

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Août 2013
Volume 3, numéro 2



Le codéveloppement dans le secteur scolaire

PAGE
12

Santé mentale :
considérations pour
l'intervention en
counseling de carrière

PAGE
18

Une dialectique
de l'orientation



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

**Rendez-vous exceptionnel en 2014
au Centre des congrès de Québec.**

**L'Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation du Québec et
le Regroupement québécois des organismes
pour le développement de l'employabilité
seront les hôtes du Congrès de l'Association
internationale d'orientation scolaire
et professionnelle.**

**Une occasion unique de faire le point sur
les plus récents développements en matière
d'orientation et de développement de carrière.**

Soyez présents à ce grand rendez-vous !



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

l'orientation

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire

	Laurent Matte, c.o., président	BILLET DU PRÉSIDENT Entre idéal et aléas	Page 2
	Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire	CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE Plan d'action 2013-2014	Page 4
	France Picard, professeure, Nathalie Perreault, c.o., Jonas Masdonati, professeur, Bruno Bourassa, c.o., professeur, Jean-François Perron, c.o., Annie Pilote, professeure	FORMATION Le codéveloppement dans le secteur scolaire : la difficulté de transition du jeune et le défi posé au c.o.	Page 6
	Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o.	ÉVALUATION Mon évaluation... biaisée ?	Page 10
DOSSIER			
	Francis Milot Lapointe, étudiant associé, Réginald Savard, Ph.D., c.o., professeur à l'Université de Sherbrooke	Santé mentale : considérations pour l'intervention en counseling de carrière	Page 12
	Mario Charette, c.o., pratique privée	ORIENTATION ET SOCIÉTÉ Une dialectique de l'orientation	Page 18
	Louis Cournoyer, Ph.D. c.o., professeur à l'Université du Québec à Montréal	RECHERCHE Les trouvailles de Louis Cournoyer	Page 21
	Hélène Plourde, c.o., chargée de projet, OCCOQ	AFFAIRES PROFESSIONNELLES Bienvenue à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec	Page 23

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

Design **Haus Design Communications** • Impression **LithoChic** • Révision linguistique et correction d'épreuves **Services d'édition Guy Connolly**

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte • Les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source • Dépôt légal **Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010; Bibliothèque et Archives Canada : ISSN 1925-7538 (imprimé) ISSN 1925-7546 (en ligne)** • Convention de la Poste-Publications # 400 24706 • Retourner toute correspondance non livrable au Canada à : **OCCOQ, 1600, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 520, Montréal (Québec) Canada H3M 3E2** • 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



BILLET DU PRÉSIDENT

Entre idéal et aléas

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

Notre ordre a 50 ans! Mais qu'est-ce que ça signifie, exactement? La majorité des c.o. actuels n'étaient pas même nés en 1963! Et il ne reste que cinq permis datés de 1963 en circulation! Pourtant, cet anniversaire nous concerne tous. Pas tant à l'échelle des réalisations d'une personne, mais à celle de l'évolution d'une profession. Nous sommes tous héritiers de ce qui a été fait avant nous et nous léguons à notre départ quelque chose à ceux qui suivront.

Pourtant, nous sommes loin d'être les simples relayeurs d'une tradition. Nous sommes, chacun de nous, ceux qui incarnons, aujourd'hui, la profession de c.o.

L'anniversaire de l'Ordre, c'est celui de la réponse que, jour après jour, un groupe de personnes, les c.o., a voulu donner aux besoins de leurs concitoyens. C'est une longue suite d'ici et de maintenant vécus par des hommes et des femmes, au meilleur de leurs capacités. Et ça dure depuis 50 ans.

2

Mais cela ne s'est pas fait tout seul. Car la particularité de ce groupe, c'est d'avoir accepté de structurer, de formaliser, de codifier son rapport à la société. En partie, il faut le dire, pour être reconnu. En partie, aussi, pour établir un « contrat » clair avec la société qui lui confie des responsabilités. Car certains groupes de professionnels se voient confier des responsabilités si délicates que, comme société, on exige d'eux qu'ils se soumettent à un tel contrat afin d'assurer leur probité et leur compétence, et d'acquiescer le droit de faire ce qu'ils font.

Dès le départ, inspiré par un idéal de bien-être des personnes à travers un travail qui leur correspond, notre groupe a recherché à consolider le professionnalisme de ses membres par l'entremise d'une identité claire, de leviers efficaces de protection du public et du développement de sa compétence. Au fil des ans, ces enjeux se sont présentés de différentes manières et le groupe a développé des réponses qui ont évolué. Cela n'a pas toujours été un long fleuve tranquille.

La Corporation, comme elle s'appelait à l'époque, avait pris en 1963 la succession d'une association professionnelle qui avait connu des débats homériques sur l'opportunité de se distinguer ou non de la profession de psychologue. Par la suite, cette question identitaire a pris différentes tournures, notamment dans l'optique d'obtenir de meilleurs leviers de protection du public, particulièrement au moyen d'un acte réservé. L'idée de regrouper différentes professions pour mieux se positionner en ce sens a mené à l'intégration, pendant 10 de ces 50 années, de la profession de psychoéducateur.

Et finalement, le 20 septembre 2012, l'Assemblée nationale du Québec met en vigueur une loi modernisant l'énoncé de champ d'exercice des c.o. et leur octroyant quatre activités réservées, ainsi que l'accès au permis et au titre de psychothérapeute. Nous partageons ces réserves légales d'activités avec d'autres professions, sans avoir pour cela à faire partie d'un ordre regroupant plusieurs professions. Le levier auquel on aspirait depuis les débuts est maintenant chose accomplie, dans un ordre propre aux c.o.

Au fil des ans, notre impressionnant rayonnement est lui aussi devenu un enjeu. Au départ, la profession est propulsée par le célèbre rapport Parent (1965), qui fait de l'orientation une pierre angulaire de l'éducation et y consacre un chapitre entier. Il en résulte une explosion de la profession, qu'on se dépêche d'intégrer aux nouvelles écoles publiques, notamment aux écoles polyvalentes. La Corporation a été créée juste à temps, en juillet 1963. On a alors dû débattre de multiples questions concrètes telles que, par exemple, la transmission aux parents par la direction d'école des résultats des évaluations des c.o.!

Répondre à l'évolution des besoins

Puis, forte de sa compétence à la fois multidimensionnelle et de haut niveau, notre profession a su rayonner pour répondre à l'évolution des besoins des Québécois, par exemple par le développement de l'éducation des adultes, ce corolaire de la démocratisation du savoir (Rapport de la commission Jean, en 1980); des services d'employabilité, rendus essentiels par la flambée de chômage ayant suivi les chocs pétroliers de 1973 et 1979, et particulièrement le chômage endémique des jeunes, qui motive la création des Carrefours Jeunesse-emploi (1996); des services de réadaptation, éminemment associés aux législations québécoises sur les accidentés du travail (1978) et sur les accidentés de la route (1979).

Le développement du féminisme amène une prise de conscience de plus en plus grande du besoin de diversification des choix de vie et des choix professionnels des femmes, auquel répond le développement de programmes et de services auxquels les c.o. sont associés. De la même manière, l'intérêt croissant pour l'intégration socioprofessionnelle des minorités permet à des c.o. de développer des pratiques spécifiques aux personnes immigrantes, aux personnes handicapées, aux personnes judiciairisées ainsi que, même si c'est encore un champ très peu développé, aux personnes des peuples autochtones.

Les défis posés aux entreprises et aux organisations par la mondialisation des marchés et de la production, et par les développements

technologiques s'accompagnent d'une préoccupation sur l'utilisation optimale des talents. C'est ainsi que les c.o. s'investissent de plus en plus dans le secteur organisationnel, entraînant même la création d'un nouveau label de « c.o. organisationnel » en 2011.

Tout ce rayonnement n'est possible que grâce à l'extraordinaire créativité québécoise et à l'appui d'une riche communauté scientifique dont la réputation déborde largement les frontières. Car il y en a eu, des développements, allant d'une vision utilitariste de l'appariement personne-emploi, soutenue par une approche fortement psychométrique, à celle de la libre actualisation des potentialités et de la réalisation des aspirations de l'individu, en passant par l'éducation à la carrière voulant montrer à pêcher plutôt que d'offrir du poisson, à celles issues du counseling misant sur le pouvoir de sa propre conscience, à une approche interactionniste embrassant à la fois, comme champ d'intervention, la réalité de la personne et celle du milieu dans lequel elle évolue, et j'en passe!

Tout le monde n'est pas nécessairement toujours d'accord dans le petit monde de l'orientation au Québec. Et c'est tout à fait normal et sain. On ne peut percevoir tous les aspects et toute la profondeur de la réalité, et de son évolution dans le temps, qu'à partir d'angles multiples et distincts, de points de vue parfois opposés.

La formation initiale des c.o. s'est donc développée selon des couleurs propres à chacune des cinq universités : l'Université de Montréal, l'Université Laval, avec sa Faculté de l'éducation fondée par Wilfrid Éthier, c.o., l'Université de Sherbrooke, en passant par McGill et l'UQAM. La formation initiale des c.o. a connu de multiples virages, comme celui du passage, après des discussions animées, de la Licence à la Maîtrise obligatoire (1987), la reconnaissance pour accès automatique à l'Ordre des diplômés de maîtrise de l'UQAM et de l'Université de Sherbrooke, et la disparition de l'accès au permis d'enseigner des bacheliers de ces deux universités.

La formation continue n'est pas en reste. Notre Ordre se démarque par son taux de participation aux colloques qui furent annuels, puis conjoints avec les psychoéducateurs (de 2000 à 2004) et finalement bisannuels (en alternance avec des journées de formation continue et des mini-colloques). Rappelons qu'ils étaient autrefois organisés par des comités régionaux puis, pour répondre à la complexité croissante d'un rassemblement de haut calibre regroupant jusqu'à 760 participants (en 2010), qu'ils sont désormais assumés par l'équipe du siège social appuyés par des bénévoles. L'Ordre a été l'hôte du Congrès international de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP) en 1973 et en 1990, et le sera à nouveau en 2014.

L'organisation du portfolio de formation des c.o. est passée de l'artisanat aux technologies du XXI^e siècle avec la mise en ligne de l'Espace compétence (2011), ses forums, son infrastructure d'inscription et de gestion, et ses formations en ligne, de plus en plus nombreuses, intégrant même, depuis 2012, la diffusion de conférences de la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations (SQPTO) et des ateliers de notre propre colloque.

Une succession de leaders

Toute cette évolution s'est faite sous l'action d'une succession de leaders, présidents assumant aussi, pendant plusieurs années, la direction générale de l'Ordre, porteurs de la vision et du discours de notre groupe professionnel donnant, chacun selon sa vision et ses talents, l'impulsion entretenant l'énergie et la direction de l'Ordre, entourés par un conseil élu par les c.o. de toutes les régions, auxquels se joignent des représentants du public nommés par le gouvernement.

Ces leaders ont pu compter sur un siège social de taille plus ou moins importante selon les périodes et sur la générosité du gouvernement, dont le flux financier s'est inversé au fil des ans (l'Office des professions n'assume plus les frais d'inspection et est aujourd'hui entièrement financé par les membres des ordres). L'Ordre a toujours assuré des services aux membres d'un niveau élevé, toujours dans l'optique de soutenir leur compétence et leur éthique. L'engagement social de l'Ordre a aussi pris la forme d'un bon nombre de réalisations telles que des cliniques d'orientation dans le cadre du Salons ou, plus près de nous, la communauté virtuelle de pratique, offerte à l'ensemble des professionnels du milieu scolaire, et l'espace virtuel pour les parents, auquel recourent de nombreux utilisateurs.

L'Ordre a par ailleurs émis de multiples avis et mémoires dans le cadre des travaux du gouvernement du Québec, allant de l'invention du concept d'école orientante au Sommet sur l'enseignement supérieur, en passant par la cote z, la sélection des étudiants en médecine, les réformes de l'aide sociale, les plans d'action gouvernementaux en santé mentale ou en action jeunesse.

Une chose n'a pas changé, toutefois, c'est l'engagement des membres dans l'action de l'Ordre. Depuis longtemps, chaque année, pas moins d'une centaine de bénévoles participent aux instances de l'Ordre, aux comités et aux groupes de travail, collaborent à l'organisation d'événements ou à la réalisation de productions telles que des mémoires ou des avis de l'Ordre. Depuis 2005, nombreux sont les c.o. qui participent au grand événement annuel qu'est la Semaine québécoise de l'orientation. Celle-ci permet de regrouper les initiatives de visibilité en une période intensive et autour d'un thème commun, ce qui permet à l'Ordre de mener une campagne médiatique.

Et c'est sans parler de tout ce que font des c.o. un peu partout, souvent sans faire les manchettes, pour favoriser l'entraide, l'affirmation identitaire et le développement de la compétence des c.o., au service de leurs différentes clientèles.

Elle a connu des hauts et des bas, la perception de cette profession par le public. Il en a fallu, du chemin, des débats, des essais et des erreurs, des luttes, des chantiers, des rencontres, et même des états généraux en 2000 pour qu'on puisse en arriver à déclarer collectivement « les c.o., grâce à leur expertise de la relation

Suite du billet du président à la page 20



CHRONIQUE DE LA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

Plan d'action 2013-2014

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

4 **En 2013-2014, nous sommes dans la dernière année de notre planification stratégique, année importante puisqu'elle nous permettra de poursuivre et de consolider nos efforts de communication en vue de l'application du projet de loi n° 21. Notre tournée des membres en 2012-2013 nous a donné l'occasion de constater le chemin parcouru par les c.o. dans la compréhension de ce projet de loi ainsi que les efforts que nous devons déployer pour joindre ceux et celles qui n'ont pu assister aux rencontres de même que les employeurs, qui ont une responsabilité dans l'application de ce projet de loi.**

Si on jette un regard sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire, on constate que quelques cibles de cette planification stratégique ne sont pas encore atteintes. Reprenons chacune des trois orientations stratégiques, et permettez-moi de vous présenter quelques actions prioritaires que le conseil d'administration a adoptées pour 2013-2014.

S'assurer que les pratiques des conseillers d'orientation correspondent aux besoins d'orientation du public

Dans le but de favoriser l'adéquation des modes et des outils d'évaluation et d'intervention pour les clientèles à besoins particuliers et pour les clientèles du milieu scolaire :

→ le groupe de travail sur la reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que le groupe sur la psychométrie poursuivront leurs travaux ;

→ nous souhaitons mettre en place un comité pour la conception d'un guide d'intervention portant sur l'orientation et la santé mentale ;
→ nous terminerons et diffuserons le *Guide de pratique pour les c.o. en formation générale des jeunes*.

Consolider et améliorer les pratiques des conseillers d'orientation pour assurer le bien-être et la sécurité du public

Comme vous avez certainement pu le constater au cours des deux dernières années, nous avons investi dans la mise en place d'une plateforme Internet « espace compétence » dans le but de diversifier les modes de formation continue et d'en améliorer l'accès pour l'ensemble des membres. En 2013-2014, il est prévu :

→ d'explorer ce qui se fait en autogestion de compétences ;
→ de poursuivre le déploiement d'« espace compétence » ;
→ de valoriser la culture de supervision clinique ;
→ de diffuser des expériences de codéveloppement.

Pour augmenter le sentiment d'efficacité et consolider la compétence des c.o. par rapport aux activités réservées, le conseil d'administration a statué, entre autres, sur les actions qui suivent :

→ établir des balises donnant des indications claires aux c.o. sur la pertinence d'obtenir le permis de psychothérapeute (faire les nuances entre le counseling et la psychothérapie) ;
→ intégrer dans « espace compétence » de la formation continue en lien avec le projet de loi n° 21 ainsi que sur le rôle-conseil.

Mettre en valeur la profession pour en faire profiter le public

Pour faire valoir la pertinence de l'expertise des c.o. à propos des enjeux sociaux, politiques et économiques liés à l'orientation, nous poursuivrons une vigie sociopolitique de ces enjeux et rédigerons au besoin des avis ou des mémoires. Afin de poursuivre nos efforts d'information et de communication sur la mise en œuvre du projet de loi n° 21, des interventions politiques sont à prévoir auprès des différents ministères, des grands réseaux d'employeurs et des donneurs d'ouvrage (employeurs et tiers payeurs).

En plus... des activités incontournables

La mission première de l'Ordre étant d'assurer au public la qualité des services d'orientation offerts par ses membres, il est nécessaire de coordonner toutes les activités du service de l'inspection professionnelle, de traiter les demandes d'enquêtes

provenant du public (bureau du syndic), d'évaluer les demandes pour délivrer les attestations de formation pour l'évaluation des troubles mentaux et l'accréditation à la médiation familiale. En outre, nous devons nous assurer de la qualité de la formation initiale des conseillers d'orientation en maintenant des contacts réguliers avec les universités offrant des diplômes à admission automatique et en traitant les demandes d'admission par équivalence.

Nous nous sommes dotés au fil des ans d'outils d'information et de relations publiques qui nous permettent de publier le bulletin électronique le Correspondant et le magazine *L'orientation*, de maintenir à jour notre site Internet, la section publique et la zone Membres, ainsi que nos sites Internet de la communauté virtuelle de partage et d'espace parents. À cela s'ajoute cette année la mise en place d'une programmation pour souligner le 50^e anniversaire de l'Ordre, sans oublier également l'organisation du congrès AIOSP-OCCOQ en 2014.

Il va sans dire que, pour atteindre nos objectifs et réaliser l'ensemble de ces activités, l'Ordre peut compter sur du personnel, des chargés de projet et des contractuels compétents et motivés, prêts à s'engager activement à réaliser la noble mission que nous a confiée le législateur. ←



REPÈRES au quotidien

- ▶ Pour les formations
- ▶ Pour les professions
- ▶ Pour les perspectives d'emploi
- ▶ Pour la Salle des pros
- ▶ Pour les activités interactives d'information et d'orientation

Découvrez MON WEBFOLIO¹

Une **activité préparatoire à l'entrée sur le marché du travail** offerte sans frais supplémentaires aux abonnés de REPÈRES.

SUIVEZ-NOUS!

- facebook.com/reperes.qc.ca
- @Reperes_isep

¹ Développé par le service de placement de l'Université Laval (SPLA).



www.reperes.qc.ca



info@grics.qc.ca
www.grics.qc.ca
514 251-3730

FORMATION

Le codéveloppement dans le secteur scolaire : la difficulté de transition du jeune et le défi posé au c.o.

France Picard, professeure¹, Nathalie Perreault, c.o.², Jonas Masdonati, professeur¹, Bruno Bourassa, c.o., professeur¹, Jean-François Perron, c.o.³, Annie Pilote, professeure¹

Noémie est fébrile. Bien assise dans son fauteuil, elle regarde autour d'elle en remuant nerveusement le pied. Elle a hâte de faire part au groupe d'un cas qui lui tient à cœur : une élève en processus de retour aux études à l'éducation des adultes vient de sortir d'un épisode dépressif et tente de retourner à l'école. Noémie a jeté quelques idées sur papier, mais, en cette minute, tout se bouscule dans sa tête. L'animateur se tourne vers elle : « On t'écoute. Son cœur bat à tout rompre. Elle prend la parole : « J'aimerais vous parler de Fanny, qui a vécu... »

- 6 Le codéveloppement est une forme d'accompagnement qui se fonde sur l'expérience professionnelle. Les membres du groupe sont appelés tour à tour à témoigner d'une impasse professionnelle, d'une préoccupation liée au travail ou d'un projet en préparation. On y adopte une démarche réflexive qui débute dès la mise en récit en groupe restreint, s'approfondit par des échanges de points de vue entre les membres du groupe et se poursuit par la réflexion personnelle hors séance. Cette démarche est suivie d'une mise en action dans la pratique et se conclut par une rétroaction en groupe de ce qui a été mis œuvre ou de l'avancement de la réflexion. La boucle est ainsi bouclée !

Adrien Payette et Claude Champagne (2010) définissent le codéveloppement comme une « approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions des participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer la pratique professionnelle » (p. 7). En outre, l'accompagnement en codéveloppement vise la préservation de l'autonomie de l'accompagné (Charlier et Biémar, 2012). En tout temps, ce dernier décide du sujet à traiter en groupe, de la forme de soutien qu'il attend du groupe, des représentations du problème qui sont plus éclairantes pour lui et des actions qu'il désire entreprendre.

Le courage et l'audace nécessaires pour plonger dans un récit n'ont d'égal que le désir d'améliorer sa pratique professionnelle.

Une équipe composée de professeurs de l'Université Laval et de c.o. ont mis sur pied le GAP-Orientation (groupe d'accompagnement des professionnelles et professionnels de l'orientation). L'animation est sous la responsabilité d'un tandem professeur-c.o. Les animateurs sont garants de la mise en place et du respect des normes de groupe, découlant à la fois des étapes du codéveloppement et des besoins exprimés par les membres du groupe.

Les étapes du codéveloppement

Nous nous sommes largement inspirés du modèle de Payette et Champagne (2010), mis au point avec des gestionnaires, mais nous avons jugé bon d'y apporter quelques adaptations. La première rencontre est consacrée à en expliquer les étapes, qui deviendront des règles de fonctionnement dans le groupe, afin d'habiliter les membres à la rigueur du codéveloppement et d'explicitier ce qui est attendu de leur rôle d'accompagnateur ou d'accompagné. Chaque groupe est unique et évolue selon un rythme et une direction qui lui sont propres. À l'instar de Giddens (2005), nous soutenons que les professionnels de l'orientation sont compétents et aptes à contribuer de manière importante à la clarification de problèmes exposés par leurs pairs et à l'exploration de pistes de solution.

Les séances sont structurées selon une séquence de huit étapes

Choix et récit : *je l'énonce et je m'entends l'énoncer*

Le groupe choisit démocratiquement qui jouera le rôle d'accompagné au cours d'une séance. L'accompagné explique clairement la situation qui le tracasse. Cette étape est source d'apprentissage, car il prend le temps de faire un résumé de sa situation professionnelle jugée problématique. Le simple fait de s'entendre expliquer cette situation peut parfois provoquer une première prise de conscience.

Clarification : *je les écoute et je tente de répondre à leurs questions*
Les membres du groupe tentent de mieux cerner les aspects de la situation en demandant des clarifications sur la nature du problème, sa fréquence ou sa portée, le contexte d'apparition du problème, les faits observés, les éléments qui exacerbent le problème, tout en évitant pour l'instant d'aborder les pistes de solution. Le fait de multiplier les angles d'observation au-delà de la perspective présentée par l'accompagné contribue à élargir le champ des possibilités.

Formulation de la demande : *je serais satisfait ou satisfaite si...*
L'accompagné formule une demande précise au groupe. Nous avons remarqué que le besoin exprimé révélait parfois un indice au sujet de la source de l'impasse. En effet, il n'est pas rare que les professionnels demandent à leurs pairs de les aider à faire « encore plus de la même chose ». Les animateurs mettront alors en lumière que le problème se rapporte parfois à la solution appliquée et répétée dans le temps.

Exploration des solutions : *think outside the box!*
Les membres du groupe participent à l'exploration des pistes de solution en se centrant sur la demande de l'accompagné. Les solutions suggérées peuvent aller d'une modification des attentes ou des modes de représentation (ex. : accepter les limites de l'intervention, nuancer les anticipations, rétablir la part de responsabilité des parties prenantes dans le processus d'orientation scolaire et professionnelle [OSP]), à des actions concrètes (ex. : faire l'essai de nouvelles méthodes de travail, proposer ou créer des outils, faire appel à des ressources externes), jusqu'à la transformation des pratiques (ex. : revoir les prémisses de son intervention).

Synthèse : *je me reconnais dans les paroles de l'autre*
L'animateur ou les membres du groupe résument les éléments clés du récit, les clarifications apportées au problème, la nature de la demande ainsi que les pistes de solution. Cet effet miroir offre un autre moment de recul à l'accompagné.

Mise en action : *j'interviens d'une autre manière*
L'apprentissage est soutenu par la mise en action. L'accompagné est invité à sélectionner parmi les suggestions des membres du groupe celles qui l'inspirent davantage. Si le contexte le permet, il s'engage à mettre à l'essai au moins une de ces solutions. Dans le cas où le professionnel ne reverra pas l'élève concerné, les pistes de solutions pourront être expérimentées à la prochaine occasion similaire.

Journal réflexif : *j'y pense encore*
En fin de séance, chaque participant rédige un journal réflexif en décrivant ce qu'il retient, les éléments qui ont favorisé sa réflexion et ceux qui ont pu y nuire, les apprentissages pertinents pour sa pratique, etc. Ce journal sera rédigé de nouveau quelques semaines plus tard.

Retour au groupe : *je témoigne de mes réflexions et de ma pratique*
Les échanges se poursuivent hors séance dans un blogue réservé au groupe. Les membres peuvent consulter, dans la bibliothèque numérique, des références en lien avec le récit exposé. À la séance suivante, un temps est prévu pour faire un retour. L'accompagné offre une rétroaction en témoignant des actions entreprises, des questionnements soulevés et des apprentissages réalisés. Les membres du groupe font état de ce qu'ils ont retenu : c'est l'apprentissage vicariant.

La transition secondaire-collégial

Le GAP-Orientation poursuit une finalité bien particulière, soit l'accompagnement de professionnels de l'orientation (c.o., cisep, api) au secondaire et au cégep, qui interviennent auprès d'élèves ou d'étudiants fragilisés dans leur OSP au moment de la transition secondaire-collégial. On explore les deux côtés de la médaille, à savoir comment la difficulté d'OSP du jeune ou de l'adulte en transition se transpose en difficulté professionnelle pour l'intervenante ou l'intervenant.

La transition est traitée sous toutes ses coutures. Le problème du choix d'OSP et ce qui peut en découler — l'indécision par exemple — est un sujet récurrent au cours des séances. Des récits ont porté sur le choix par défaut à la suite d'un refus d'admission dans un programme d'études, l'anxiété suscitée par l'indécision, le processus de deuil au moment du renoncement à un projet d'études ou de carrière. Il y a aussi le manque de motivation au regard de l'école ou du processus d'orientation alors que l'échéance du choix du programme d'études ne produit pas la mobilisation attendue dans une démarche d'OSP. Il a également été question du peu de place faite à la formation professionnelle dans l'éventail de choix d'OSP des jeunes ainsi que du décalage entre le rythme de réflexion des jeunes sur leur choix d'OSP et les échéances de l'institution scolaire pour l'admission dans un programme d'études.

Les récits ont touché des populations étudiantes présentant des caractéristiques particulières, soit :

- les adultes qui retournent à l'école, mais dont les choix d'OSP sont limités par le dossier scolaire, et qui sont en situation de faire ce choix après la formation générale au secondaire ;
- les élèves ou les étudiants présentant des troubles de l'apprentissage découlant de la dyslexie ou de la dysorthographe, ainsi que des troubles envahissants du développement, dont le syndrome d'Asperger et l'autisme ;

→ les jeunes issus de communautés culturelles, de première ou de deuxième générations, tiraillés d'une part entre leur intégration à la société d'accueil et la place qui y est accordée au choix individuel d'OSP et, d'autre part, leur désir de combler les aspirations professionnelles sous-jacentes au projet migratoire des parents.

Bref, en séance de codéveloppement, les problèmes d'OSP se rapportent aux enjeux et aux défis de l'heure en matière de transition secondaire-collégial.

Dénouer l'impasse

L'accompagné et les accompagnateurs (les animateurs et les autres membres du groupe) collaborent à un but commun : dénouer une impasse professionnelle. Tout comme Noémie, l'accompagné se situe d'emblée dans une position de vulnérabilité. Il livre à ses pairs un récit dans lequel il met à nu ses idées reçues, ses anticipations, sa confusion, ses préoccupations personnelles, ses interventions infructueuses, voire son sentiment d'incompétence. Le courage et l'audace nécessaires pour plonger dans un récit n'ont d'égal que le désir d'améliorer sa pratique professionnelle. Dans un tel contexte, l'animateur contribue activement à préserver l'autonomie de l'accompagné, à recadrer le problème afin d'éviter que le groupe ne s'y enlise avec

l'accompagné, à faire respecter la demande de l'accompagné au sein du groupe, à stimuler la démarche réflexive et à favoriser l'apprentissage vicariant des autres membres du groupe.

Chiara Curonici et Patricia McCulloch (2007), deux psychologues scolaires, accompagnent des enseignants lorsque des cas d'élèves en difficulté leur sont signalés. Fondant leurs interventions sur une démarche systémique, elles proposent de considérer les difficultés soulevées par les enseignants comme étant la résultante d'interactions infructueuses, insatisfaisantes ou dysfonctionnelles au sein de l'école. Dans leurs pratiques d'accompagnement, leurs interventions sont la plupart du temps dirigées vers le soutien de l'enseignant, même si la difficulté rapportée est attribuée d'abord à l'élève.

Les accompagnateurs du GAP-Orientation prennent une posture similaire : ils interviennent « auprès de » et « avec » l'accompagné, sans jamais rencontrer les jeunes fragilisés dans leur transition. À mi-parcours de la réalisation des séances de codéveloppement, et en s'inspirant des travaux de Curonici et McCulloch, ils ont répertorié certaines difficultés récurrentes dans les récits entendus. À ces difficultés correspondent des réponses types que les animateurs ou les autres membres du groupe peuvent donner pour favoriser le dénouement des impasses. Voici quelques exemples tirés de notre pratique d'accompagnement en OSP.

8

Difficulté type

La pensée linéaire

Le récit d'impasse professionnelle suit une logique de causalité linéaire. Le problème est attribué à une cause bien précise (ex. : le parent fait pression sur le choix d'OSP de son enfant, ce qui explique l'indécision de l'élève), voire à une caractéristique ou à un déficit d'une personne (ex. : l'élève non motivé). Ainsi défini, le problème est insoluble et éveille un sentiment d'impuissance de la part du professionnel qui n'a pas d'emprise sur la « cause » du problème.

Trop d'observations

Il y a surabondance d'observations, d'impressions, d'hypothèses, d'anecdotes, d'éléments pris en compte ou de niveaux d'analyse de la réalité. Une chatte en perdrait ses chatons!

Raisonnements généraux

L'énoncé du problème se fait à l'aide de phrases-résumés qui sont réductrices.

Sauter du problème à la solution

Parce que les professionnels sont mis en situation de devoir réagir sur-le-champ à diverses situations et de trouver des solutions, dans certains cas, la rapidité de l'intervention pose problème.

Réponse type

Logique circulaire

Se recentrer sur les zones où le professionnel et l'élève peuvent intervenir dans la situation. Par exemple : dans quelle mesure l'élève peut-il entrer en dialogue avec ses parents sur son choix d'OSP? Dans quelle mesure d'autres éléments que la motivation interviennent-ils dans la situation problématique?

Centration sur les éléments factuels

Parmi les renseignements exposés, demander au professionnel de se centrer sur ceux qu'il a lui-même observés ou recueillis concernant la situation problématique évoquée.

Les nuances

Aider l'intervenant à nuancer son propos, à chercher des faits qui illustreraient la thèse inverse, à tenir compte d'autres sources d'information, etc.

Temps d'arrêt

Prendre le temps de s'attarder à la définition du problème : Qui est touché par le problème? Dans quel contexte? Avec quelle ampleur? Quels facteurs aggravent la situation? En outre, prendre le temps d'explorer diverses solutions avant d'opter pour celle qui sera mise en application.

Difficulté type

Vouloir agir en dehors de son champ professionnel

Dans le contexte d'une définition linéaire du problème et lorsque l'intervenant juge que le problème se situe ailleurs qu'à l'école, par exemple dans la famille, il est tentant de vouloir intervenir sur cette source du problème. Souvent, ces interventions produisent une escalade : le parent blâme l'école à son tour. Il s'ensuit une confusion des rôles.

Le paradoxe de l'aide

Même si l'intervention professionnelle est mue par une bonne intention, comme aider l'élève, l'aide apportée ne produit pas toujours l'effet escompté. Par exemple, après avoir mis en branle diverses stratégies au cours des rencontres individuelles, un professionnel est insatisfait parce que l'étudiante fait le constat que rien n'a fonctionné, mais elle continue néanmoins à réclamer de l'aide. C'est ce qu'on appelle la complémentarité dysfonctionnelle, c'est-à-dire que la relation aidant-aidé contribue à rendre l'élève passif. Cette difficulté peut aussi prendre la forme d'une lutte symétrique : le professionnel veut faire réussir le processus d'OSP, mais l'élève s'évertue à le mettre en échec.

Réponse type

Collaboration dans son milieu

Établir une relation de collaboration avec l'acteur positionné initialement comme étant la source du problème afin de travailler ensemble à sa résolution. Bien définir les rôles respectifs de chacun.

Capitulation et modification des exigences

Dans les deux cas, aider l'accompagné à faire le constat de l'inefficacité des stratégies dans la situation actuelle et de la répétition qui s'est installée. Il peut être approprié de diminuer ou de supprimer l'aide proposée. Dans un cas de complémentarité dysfonctionnelle, l'intervenant peut augmenter ses exigences envers l'élève. Dans le cas de lutte symétrique, l'intervenant peut diminuer ses attentes par rapport au résultat escompté.

Adaptation des difficultés types et des réponses types extraites de Curonici et McCulloch (2007), pp. 121-42.

Portée et limites du codéveloppement

Les participantes et les participants ont témoigné des effets bénéfiques du codéveloppement, dont le fait de sortir de l'isolement, de prendre un temps d'arrêt et de réflexion, d'élargir leur compréhension d'une situation, d'entrevoir ou de tester de nouvelles pistes d'intervention, de partager de nouvelles connaissances transférables à leur pratique ainsi que de tisser de nouvelles collaborations avec les membres du groupe. Certaines limites se posent aussi. D'abord, la nature de la demande d'accompagnement ne peut pas dépasser la capacité du groupe d'agir ici et maintenant. Ensuite, il est possible de ne pas apprendre à partir de ses propres expériences. Par ailleurs, les demandes d'information sont légitimes, mais elles doivent être traitées en marge de la séance de codéveloppement. En outre, des inconforts peuvent être ressentis lorsque des collègues de travail participent à la même séance. Enfin, lorsque deux récits sont exposés au cours d'une même séance, le temps manque parfois pour approfondir chacun d'eux et tirer profit de l'accompagnement.

Épilogue

À la séance suivante, Noémie témoigne au groupe de son intervention auprès de Fanny. Elle a mis à plat ce qui s'est passé au cours de leurs entretiens d'OSP. La jeune femme s'est ainsi rendu compte du bout de chemin qu'elle a parcouru. Par la même occasion, Noémie a pris conscience que sa manière de décrire

Fanny n'était pas toujours juste. Elle constate que la jeune femme est en train de se définir sur plusieurs plans en même temps. L'intégration à l'éducation des adultes et le choix d'OSP font partie d'un ensemble de transitions que vit Fanny en ce moment. ←

- 1 Département des fondements et pratiques en éducation, Université Laval
- 2 Pratique privée
- 3 Polyvalente de L'Ancienne-Lorette, Commission scolaire des Découvreurs

Références

- CHARLIER, É. ET S. BIÉMAR (réd.). 2012. *Accompagner. Un agir professionnel*. Bruxelles : de Boeck.
- CURONICI, C. ET P. MCCULLOCH. 2007. *Psychologues et enseignants. Regards systémiques sur les difficultés scolaires*. Bruxelles : de Boeck.
- GIDDENS, A. 1987, 2005. *La construction de la société*. Paris : PUF.
- PAYETTE, A. ET C. CHAMPAGNE. 2010. *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- PERREAULT, N. ET F. PICARD. 2013. *GAP-Orientation : Une histoire où les professionnels de l'orientation sont les héros*. RIRE, CTREQ, <http://rire.ctreq.qc.ca/2013/02/gap-orientation-une-histoire-ou-les-professionnels-de-l%E2%80%99orientation-sont-les-heros>.



ÉVALUATION

Mon évaluation... biaisée ?

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

Vous êtes-vous déjà demandé : « Sur quoi je me base pour penser ça ? »

Vous est-il déjà arrivé de prendre conscience qu'une de vos interventions avait été guidée plus par vos propres besoins et valeurs que par ceux du client ?

Avez-vous déjà changé l'évaluation que vous faisiez d'une personne en cours de processus ?

Et si une réflexion sur nos biais permettait d'améliorer l'atteinte des objectifs de nos interventions et d'augmenter notre sentiment d'efficacité... Tentant, n'est-ce pas ?

Dans le *Guide d'évaluation en orientation*, il est question de recueillir, de décoder, d'analyser et de communiquer l'information. « Traduire le monde de l'autre à l'aide de repères professionnels » (p. 14) ainsi que « lier les différents éléments entre eux afin d'en interpréter le sens » (p. 15) sont des actions parmi lesquelles peuvent se glisser plusieurs biais. En outre, des recherches montrent que les conseillers ont des biais significatifs (Boysen, 2010 ; Dorre et Kinnier, 2006 ; Haverkamp, 1994). Comme tutrice en tenue de dossiers, j'ai plusieurs fois constaté qu'il semble difficile de consigner l'évaluation dans les notes évolutives. Se pourrait-il que ce soit entre autres par prudence envers ces possibles biais ?

10

Qu'est-ce qu'un biais ?

On pourrait définir le biais comme une erreur de jugement (Morrow et Deidan, 1992). Un biais peut être explicite, c'est-à-dire conscient et intentionnel, comme le sont plusieurs stéréotypes, mais il peut aussi être implicite. Le biais est alors plus difficile à contrôler et à mesurer, puisqu'il échappe à la conscience et n'est pas accessible par des questions directes (Boysen, 2010). Par exemple, tenir pour acquis qu'une personne de couleur vient d'un autre pays ou nier l'existence du racisme dans la société sont des formes de discrimination subtiles, mais souvent non intentionnelles, et constituent des biais implicites.

Prendre conscience de ses préjugés et tenter de les contrôler est particulièrement utile en contexte interculturel, mais, si l'on tient compte de la culture d'une personne de façon plus étendue, c'est alors utile dans tous les contextes, car la personne aidée est toujours différente de soi, sur plusieurs plans. On peut ainsi prendre conscience de ses biais vis-à-vis de l'âge, l'orientation sexuelle ou le niveau socioéconomique. Mais les biais peuvent être encore plus subtils et de plusieurs types.

Divers types de biais

La mémoire et le traitement de l'information de même que les théories à la source des hypothèses avancées en cours d'évaluation peuvent nuire à cet acte professionnel de diverses façons. En voici quelques-unes que l'on observe particulièrement en counseling. Le biais de disponibilité correspond à la tendance à retenir l'information pertinente la plus évidente ou celle qui vient à l'esprit en premier par commodité alors que d'autres détails peuvent être plus importants, même s'ils passent inaperçus (Morrow et Deidan, 1992).

Le biais de représentativité se produit lorsqu'une personne est associée, à partir d'une caractéristique, à un groupe qui présente aussi cette caractéristique.

Selon le biais d'attribution, il arrive que la personne aidante sous-estime le degré d'influence de la situation ou des circonstances sur les comportements de la personne aidée. Elle attribue alors plus facilement ces comportements à des dispositions personnelles. Pour la personne aidée, ce biais joue le rôle inverse. Il arrive plus souvent qu'elle surestime l'influence des facteurs extérieurs sur sa situation. En outre, certaines démarches seraient plus propices que d'autres à ce type de biais. Par exemple, les approches comportementales et sociocognitives font une plus large place aux facteurs externes et les approches psychodynamiques et humanistes, aux facteurs internes.

Le biais de confirmation consiste à porter davantage attention aux renseignements qui confirment ou valident l'hypothèse que l'on se fait sur la personne (Haverkamp, 1994). Il arrive alors que les questions posées visent davantage à confirmer et non à infirmer l'hypothèse retenue. En outre, il semble que les hypothèses que l'on fait plus fréquemment sont plus visibles ou viennent à l'esprit en premier, même quand elles ne sont pas les plus pertinentes. Lorsque l'on sait que les attentes que l'on a par rapport aux comportements de la personne aidée peuvent influencer cette dernière, ces divers biais sont préoccupants. On ne voudrait surtout pas avoir un effet démobilisant.

Un autre biais peut survenir lorsque de nouveaux renseignements apportés par la personne aidée ne sont pas retenus, parce qu'en désaccord avec la connaissance que l'on a déjà de la personne. Dans ce cas, les connaissances antérieures, qu'elles proviennent de cette dernière ou d'un collègue ayant aussi travaillé auprès de cette personne, font obstacle aux nouvelles connaissances. C'est la bonne compréhension de ce type de biais qui incite bon nombre de conseillers à se faire leur propre opinion de la situation d'une personne avant de lire les notes laissées par un tiers

concernant la personne aidée. La première impression que l'on se fait constitue aussi une base de connaissances qu'il faut pouvoir modifier en cours de processus. De la même façon, lorsque de nouveaux renseignements en provenance de la personne sont contradictoires avec des données que l'on a déjà, nous pouvons être tentés de laisser tomber ces nouveaux renseignements. Par conséquent, il peut être judicieux de se demander si les renseignements que l'on obtient au début du processus ont vraiment plus de poids que ceux obtenus plus tard.

Enfin, Dorre et Kinnier (2006) remettent en question l'usage de certains termes fréquemment utilisés dans ce qu'ils nomment la « culture du counseling » (p. 69), parce qu'ils seraient chargés de biais et en décalage avec le respect et l'acceptation à témoigner à la personne aidée. Ce faisant, l'enferme-t-on dans une catégorie ou un groupe duquel elle aura du mal à sortir quand on utilise des mots comme « résistante » ou « non motivée »? Les auteurs évoquent aussi l'utilisation d'un vocabulaire fondé sur les manques et les déficiences de même que le cynisme parfois employé pour discuter entre collègues comme des comportements à remettre en question. Pourquoi ne pas profiter de l'occasion pour explorer ce que veulent dire ces étiquettes à propos de l'effet que nous font nos clients?

Effets des biais sur l'évaluation

En plus d'influencer les comportements du conseiller dans l'interaction avec la personne aidée, les biais, au même titre que le sourire, le regard ou la distance physique, peuvent aussi influencer l'interprétation des comportements ou des émotions de l'autre (Boysen, 2010), notamment en leur attribuant des causes erronées. C'est ainsi que lorsque l'interprétation est faussée, l'intervention qui en découle peut l'être aussi.

Mais où se situe la marge entre un biais et une utilisation judicieuse de ses expériences passées et de son intuition pour comprendre la situation présente de la personne? Quelques pratiques peuvent aider à prendre conscience de ses biais et à limiter leur portée pour pouvoir faire davantage confiance à son jugement professionnel.

Neutraliser les biais

Les auteurs consultés s'entendent dans l'ensemble autour de ces quelques suggestions :

- Tenir compte des hypothèses que l'on pourrait faire si l'on utilisait d'autres théories pour interpréter la même situation.
- Énoncer une hypothèse alternative ou contradictoire et déterminer des faits qui l'appuient. Chercher des renseignements contradictoires.

- Réévaluer et remettre en question ses hypothèses en cours de route.
- Demander une deuxième opinion après avoir fait soi-même l'évaluation.
- Attendre d'avoir obtenu suffisamment de renseignements de la part de la personne avant d'utiliser d'autres sources comme les collègues, qui peuvent être victimes d'un biais eux aussi.
- Prendre conscience de son propre lieu de contrôle et de l'influence de ce dernier sur l'évaluation de la situation de la personne.
- Tenter de tenir compte de facteurs internes (ou dispositionnels) et externes (ou situationnels).
- Consigner dans les notes évolutives les petits détails qui semblent anodins. Le faire idéalement peu de temps après une rencontre, car il semble que la mémoire aurait tendance à combler les vides, et pas toujours avec des renseignements valides. En outre, écrire ses impressions peut aider à les rendre plus explicites et à avoir ainsi plus d'emprise pour les modifier si elles se révèlent erronées.
- Dégager du temps pour la tenue de dossiers.
- Avoir un questionnaire d'évaluation uniforme pour accorder la même importance à chaque élément au départ.

Que l'on évalue la qualité des outils d'évaluation utilisés, les théories et approches du counseling ou l'attitude du conseiller ou de la conseillère, plusieurs de ces éléments incitent encore une fois à la pratique réflexive ou à la conscience réflexive de soi, qui permettent de se remettre en question et de déterminer des zones de sa pratique que l'on désire modifier. Une attitude tournée vers le développement continu et l'ouverture à l'apprentissage et au changement est aussi un élément pouvant permettre de contrer les biais parfois à l'œuvre dans l'évaluation. Bonne réflexion! ←

11

Références

- BOYSEN, G.A. 2010. « Integrating implicit bias into counselor education ». *Counselor Education and Supervision*, vol. 49, n° 4, pp. 210-27.
- DORRE, A. ET R.T. KINNIER. 2006. « The ethics of bias in counselor terminology ». *Counseling and Values*, vol. 51, n° 1, pp. 66-80.
- HAVERKAMP, B.E. 1994. « Cognitive bias in the assessment phase of the counseling process ». *Journal of Employment Counseling*, vol. 31, n° 4, 155-67.
- MORROW, K.A. ET C.T. DEIDAN. 1992. « Bias in the counseling process : How to recognize and avoid it ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 70, n° 5, pp. 571-7.
- OCCOQ. 2010. *Guide d'évaluation en orientation*. Montréal : OCCOQ.



Santé mentale: considérations pour l'intervention en counseling de carrière

Francis Milot Lapointe, étudiant associé, Réginald Savard, Ph.D., c.o., professeur à l'Université de Sherbrooke

12 La santé mentale est vue comme un « état de bien-être dans lequel chaque personne réalise son potentiel, fait face aux difficultés normales de la vie, travaille avec succès de manière productive et peut apporter sa contribution à la communauté » (Organisation mondiale de la santé, 2007). En ce sens, « le travail lui-même constitue un moyen crucial de réalisation de soi, d'engagement et de valorisation sociale » pour la personne, mais il « peut également s'avérer une source importante de stress et susciter souffrance et déception : on parle alors de problèmes de santé mentale liés au travail » (Ministère de la Santé et Services sociaux, 2013). L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) affirme en 2013 que « la gestion des problèmes de santé mentale dans la population d'âge actif devient un enjeu essentiel pour les politiques sociales et du marché du travail ». Par ailleurs, Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) rapportent que plus de 75 % des invalidités de courte et de longue durée recensées au travail au Canada sont imputables à des problèmes de santé mentale (Watson Wyatt, 2005). Qui plus est, en 2007-2008, on dénote que « 15 % des Québécois et 22 % des Québécoises en emploi présentaient un niveau élevé de détresse psychologique » (Vézina et coll., 2011). En somme, la santé mentale serait influencée par de nombreux facteurs de la vie quotidienne, y compris le stress lié à l'équilibre entre le travail, l'état de santé et les relations interpersonnelles, comme l'affirme l'Association canadienne pour la santé mentale (2008) :

La santé mentale est un état d'équilibre psychique et émotionnel qui fait en sorte que la personne est bien avec elle-même, qu'elle a des relations satisfaisantes avec autrui et qu'elle est capable de faire face aux exigences de la vie. Pour ce faire, tous les aspects de sa vie (sociale, physique, spirituelle, économique et mentale) doivent être en harmonie.

Dans cette perspective, le maintien de la santé mentale d'une personne implique qu'elle pose un regard interne favorable sur elle-même, qu'elle soit opérationnelle dans ses relations interpersonnelles et les différentes exigences de la vie considérées comme étant des éléments essentiels à la santé mentale.

1. Santé mentale et orientation professionnelle

Le Comité d'experts responsable de la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines (2005) reconnaît également que le travail joue un rôle crucial dans la préservation de la santé mentale et que les problèmes liés au travail perturbent l'équilibre des personnes. Ainsi ce même comité prévoyait-il que les conseillers d'orientation puissent être mis à contribution pour offrir des services de qualité pour toute personne qui souffre d'un trouble mental ou qui présente un risque de suicide élevé. Leur champ d'exercice vise à promouvoir la santé, à prévenir le risque suicidaire, la maladie, les accidents et les problèmes sociaux des individus.

Compte tenu de ce qui précède, on considère que les conseillères et conseillers d'orientation sont maintenant appelés à intervenir auprès d'individus aux prises avec des difficultés sur le plan de la santé mentale, qu'il s'agisse de l'anxiété, de la dépression ou de la détresse psychologique (Grégoire et coll., 2012). Cette affirmation semble d'autant plus vraie sachant qu'environ 50 à 60 % des adultes qui consultent en counseling de carrière seraient en état de détresse psychologique (Multon et coll., 2001 ; Multon et coll., 2007).

« Le travail lui-même constitue un moyen crucial de réalisation de soi, d'engagement et de valorisation sociale » pour la personne, mais il « peut également s'avérer une source importante de stress et susciter souffrance et déception : on parle alors de problèmes de santé mentale liés au travail » (Ministère de la Santé et Services sociaux, 2013).

Une étude récente conduite par Multon et ses collaborateurs (2007) permet aussi de croire qu'une bonne proportion de la clientèle en orientation professionnelle éprouve des difficultés de santé mentale. Cette étude, qui s'appuie sur un échantillon total imposant (n = 278), s'avère la plus valide sur le plan méthodologique et scientifique. Les résultats de cette recherche permettent de classer les clientes et clients dans quatre groupes distincts en fonction de leur niveau de détresse psychologique et de leurs difficultés de carrière. On retient les résultats des deux groupes présentant un niveau élevé de détresse psychologique (n = 143). Ainsi constate-t-on que, à l'amorce de la consultation en counseling de carrière, plus de la moitié des clientes et clients présentaient un niveau élevé de détresse psychologique accompagné d'une indécision vocationnelle liée à la formation ou au travail ; d'un inconfort dans le processus de décision à la carrière ; ainsi que d'une faible connaissance de soi, du marché du travail et des professions. Des résultats semblables sont rapportés dans d'autres études où l'on constate également une détresse psychologique élevée chez les étudiantes et étudiants rapportant un haut niveau d'indécision de carrière (Fouad et coll., 2006). Cette observation serait aussi valable chez les étudiantes et étudiants immigrants (Constantine et Flores, 2006).

En s'appuyant sur les études antérieures conduites sur la prise de décision de carrière, Brown et Rector (2008) ont déterminé, à la suite d'une importante méta-analyse, les principaux facteurs liés aux difficultés dans la prise de décision de carrière, soit 1) l'indécision chronique, 2) le manque d'information, 3) les conflits interpersonnels et obstacles, ainsi que 4) l'identité confuse.

Facteur 1 : Indécision chronique

- Niveaux élevés d'anxiété (trait et état), de dépression et de névrotisme.
- Faible niveau d'estime de soi, de résilience psychologique et de confiance à résoudre des problèmes en général.
- Tendance à se concentrer sur ce qui va bien et peur de se tromper dans ses décisions (peur de l'engagement), tendance à éviter plutôt que de s'engager dans des efforts pour s'adapter et tendance à compter sur les autres pour prendre ses décisions importantes (style dépendant).
- Croyance que la vie est sous le contrôle de la chance, le pouvoir des autres ou d'autres facteurs externes (locus de contrôle externe).

Facteur 2 : Manque d'information

- Manque d'information sur soi.
- Manque d'information sur les professions et sur le marché du travail.
- Manque d'information sur le processus de résolution de problème.
- Indécision causée par un conflit entre différentes options de professions.

Facteur 3 : Conflits interpersonnels et obstacles

- Conflit concernant un désaccord avec des personnes importantes ; conflit entre ce qui est préféré par les autres et les préférences personnelles de la personne.
- Conflit entre les choix de carrière de la personne et les obstacles externes ou les contraintes situationnelles.
- Conflit entre une option idéale qui ne semble pas accessible et une option plus accessible, mais qui correspond moins à ses besoins.
- Conflit entre deux possibilités de carrière attractives et réalisables qui conduit à une certaine hésitation, mais rarement à une grande détresse.

Facteur 4 : Identité confuse

- Manque de compréhension de soi.
- Manque de confiance en ses compétences de prise de décision vocationnelle.
- Attitudes immatures par rapport à la carrière, objectifs de carrière instables ; manque de motivation ou de volonté à faire un choix professionnel ou à s'y engager.

Deux des principaux facteurs (indécision chronique ainsi que conflits interpersonnels et obstacles) sont directement liés à des éléments perturbateurs pour la santé mentale tels que la présence d'anxiété, de dépression et de relations interpersonnelles conflictuelles.

Il est également important de noter que la prise de décision quant à la carrière conduit très souvent à l'acquisition de nouveaux rôles sociaux (travailleur, conjoint, parent, étudiant et « loisiriste » ; Super, 1980). Ceux-ci se créent au moment de transitions de carrière telles que le passage de l'école au travail, ce qui peut provoquer de l'anxiété chez les personnes concernées (Palladino Schultheiss, 2005). On évoque dans la littérature l'importance pour une personne de bien concilier ses rôles sociaux pour maintenir une bonne santé mentale. À cet égard, le fait d'éprouver de la difficulté dans son rôle d'étudiant ou de travailleur peut causer des tensions et des difficultés à exceller dans les rôles familiaux, entre autres dans ses relations intimes avec les membres de sa famille (Super, 1980). À cet égard, Blustein et Spengler (1995) rapportent l'idée de Freud (1930), Erikson (1963) et Savickas (1991) selon laquelle la clé de la santé mentale d'un individu serait la capacité d'être satisfait au travail et dans les relations intimes. Pour expliquer cette relation, Savickas (1991) parle du besoin d'équilibre entre le succès dans la sphère du travail et la qualité des relations intimes dans la sphère familiale. Dans cette même veine, il semble que d'exceller dans un rôle facilite la performance dans les autres (Super, 1980), d'où l'intérêt d'accorder une importance similaire à l'engagement émotionnel et au temps consacré à chacun des rôles. Selon Super (1980), la séquence ou l'ordre des rôles joués par une personne est propre à chaque individu. C'est ainsi qu'il se peut

que pour une raison ou une autre une personne soit contrainte d'abandonner un rôle (ex. : travailleuse ou travailleur) temporairement en raison d'une perte d'emploi. La perte d'un emploi chez une personne peut entraîner des effets négatifs sur le plan physique ainsi que des symptômes liés à la détresse psychologique, à la dépression et aux troubles de santé mentale (Hanisch, 1999). Cette succession d'événements imprévisibles modifiant ces rôles est susceptible d'avoir un effet dommageable sur la santé mentale.

En somme, sachant qu'une bonne proportion de la clientèle en counseling de carrière éprouve des difficultés sur le plan de la santé mentale, il importe de s'en préoccuper et de trouver des pistes d'intervention à mettre en œuvre auprès de cette clientèle.

2. Conséquences pour l'efficacité de l'intervention en counseling de carrière

Lorsqu'il est question d'intervenir sur la santé mentale, il importe tout d'abord de détecter les difficultés de fonctionnement à ce sujet. Pour ce faire, il est suggéré d'évaluer l'effet des interventions, et ce, à chacune des rencontres (Ellsworth, Lambert et Johnson, 2006). Il est alors possible d'observer si la cliente ou le client progresse ou si au contraire son état de santé mentale se détériore. Dans cette veine, les travaux réalisés par Lambert et Hill (1994) suggèrent de déterminer dans quelle mesure l'intervention a de l'effet sur le fonctionnement global d'une personne selon trois dimensions : 1) les symptômes intrapsychiques de détresse (anxiété et dépression), 2) les relations interpersonnelles, et 3) la performance dans les rôles sociaux. Ces dimensions se retrouvent dans Wells et coll. (1996) et Lambert et coll. (2005).

Dimension 1

- Symptômes d'anxiété : maux de tête, problèmes digestifs, appréhension négative de plusieurs événements, palpitations et peur des espaces fermés.
- Symptômes de dépression : perte d'espoir en l'avenir, fatigabilité, insomnie et tristesse.
- Symptôme de risques suicidaires : désir d'en finir avec la vie.
- Symptôme d'abus d'alcool : besoin de boire de l'alcool pour commencer ses journées.

Dimension 2

- Relations interpersonnelles négatives en amitié, avec la famille, la conjointe ou le conjoint.
- Absence de relations interpersonnelles intimes.

Dimension 3

- Le fait de ne pas travailler ou de ne pas étudier aussi bien qu'avant.
- Être préoccupé par des problèmes familiaux.
- Le fait de ne pas apprécier ses loisirs.
- Présence de symptômes d'abus d'alcool, de drogue ou de violence en milieu professionnel, scolaire ou familial.

Selon Shimokawa, Lambert et Smart (2010), il importe de se préoccuper de l'effet de l'intervention sur ces trois dimensions pour prévenir le risque de détérioration de la clientèle. Cette évaluation permet de déterminer les difficultés de fonctionnement global de la cliente ou du client afin d'en arriver à effectuer les interventions appropriées pour l'aider.

Au final, on peut constater que plus de la moitié des individus qui amorcent un processus de counseling de carrière éprouvent de la détresse psychologique. On voit également qu'une qualité de vie satisfaisante et le bien-être dépendent d'un fonctionnement interpersonnel positif et d'un fonctionnement efficace dans les rôles sociaux exercés à l'école, au travail, au foyer et dans les loisirs (Lambert, 2012). De ce fait, il est important de s'en préoccuper tout en s'appuyant sur des études qui proposent des principes d'intervention qui ont été vérifiés empiriquement pour s'assurer d'une intervention en counseling de carrière efficace. Dans les lignes qui suivent, on présente des pistes d'intervention auprès d'une clientèle ayant des problèmes de santé mentale.

Dans le but de définir des principes pouvant être utilisés pour guider l'intervention, un groupe d'étude a passé en revue la vaste documentation sur le traitement de quatre catégories de troubles mentaux, dont les troubles dysphoriques et les troubles anxieux (Beutler, 2010). Le rapport de ce groupe d'étude (Castonguay et Beutler, 2006) présente les caractéristiques des participantes et des participants (cliente, client, intervenante, intervenant), les caractéristiques de la relation d'aide et les caractéristiques des méthodes dont le rôle dans l'amélioration de l'efficacité a été validé empiriquement.

En s'inspirant des conclusions de ce groupe de travail, le présent article propose des principes d'intervention en counseling de carrière pour intervenir auprès des clientes et des clients aux prises avec des situations qui influent sur leur santé mentale.

À propos de la démarche globale d'intervention

- 1 Faire une évaluation initiale et déterminer des profils de comportements, de sentiments et de pensées liés à la persistance du problème.
- 2 Effectuer une évaluation continue pour déterminer si l'intervention répond aux objectifs établis en collaboration avec la cliente ou le client.

- 3 Utiliser une démarche non directive, par exemple, la validation de l'expérience subjective de soi et des autres.
- 4 Inciter les clients à l'autoexploration de soi. Utiliser des interventions qui favorisent l'attachement interpersonnel, la prise de conscience, la compréhension de soi et l'estime de soi.
- 5 Expliquer aux clients la nature de leur problème et justifier le type de traitement de ce problème.
- 6 Faciliter les changements par étapes accroît l'amélioration de la situation des clients, entre autres parce qu'ils profitent ainsi au fur et à mesure des bénéfices de ces changements et en tirent un encouragement qui les motive à continuer. En outre, le découpage en étapes favorise une perception moins imposante des changements à effectuer, les rendant du même coup plus accessibles.
- 7 Utiliser des techniques d'intervention qui mettent l'accent directement sur les problèmes et les soucis des clients. Par exemple, il est important de confronter les clients, lorsque nécessaire, de les aider à diriger leurs efforts vers les cibles déterminées et de ne pas éviter les sujets importants par peur d'accroître leur détresse psychologique.
- 8 Utiliser l'autodévoilement qui vise à rassurer et à appuyer les clients plutôt qu'à les confronter.

À propos des attitudes des conseillers d'orientation

- 9 Démontrer un haut degré d'empathie, car il est lié à de meilleurs résultats pour plusieurs types de clients, et ce, dans une vaste gamme de problèmes de santé mentale.
- 10 Maintenir une attitude positive (ex. : faire confiance aux ressources de la cliente ou du client, susciter l'espoir en un dénouement favorable) améliore les bienfaits de l'intervention auprès des clients.
- 11 Éviter les interprétations relationnelles excessives, mais lorsqu'elles sont employées, l'amélioration n'est possible que si elles sont exactes.
- 12 Modifier ses stratégies et s'adapter en fonction des symptômes, de la tolérance et de la créativité des clients, en particulier dans le cas de la dépression.

À propos de l'alliance de travail

- 13 Établir des objectifs et le processus d'atteinte de ces objectifs en collaboration avec les clients. L'établissement et l'atteinte d'objectifs d'une manière collaborative, claire et explicite favorisent le changement.

- 14 Considérer les attentes des clients, en particulier pour ceux qui sont aux prises avec un trouble anxieux.
- 15 Appliquer des méthodes ou des techniques d'intervention uniquement dans le contexte d'une bonne relation d'aide et d'une bonne alliance de travail.
- 16 Aborder les ruptures d'alliance d'une façon empathique et flexible, ce qui accroît la probabilité de résolution de ces ruptures.
- 17 Répondre d'une manière non défensive aux attaques, à l'hostilité et aux critiques négatives des clients (ex. : ne pas blâmer).
- 18 Prendre l'initiative dans l'exploration de ce qui se passe au moment de ruptures d'alliance.
- 19 Accepter la responsabilité de notre contribution en situation de rupture d'alliance.

À propos des stratégies d'adaptation ou d'autorégulation de soi

- 20 Analyser les stratégies de soutien social réel ou perçu des clients parce qu'elles représentent un prédicteur positif du bien-être psychologique.
- 21 Inciter les clients à entretenir des contacts sociaux dans le but de créer et de maintenir des stratégies adaptatives efficaces.
- 22 Aider les clients à modifier leurs mécanismes d'auto-protection qui ne sont pas adaptés pour ressentir, se comporter ou répondre psychologiquement, et ce, pour augmenter leur capacité d'adaptation.
- 23 Déceler et confronter des pensées dysfonctionnelles particulières et des croyances fondamentales négatives.
- 24 Aider les clients à augmenter leur sentiment de contrôle tout en diminuant leur tendance à s'attribuer à eux seuls ce qui leur arrive, en particulier pour ceux aux prises avec un trouble anxieux.
- 25 Intervenir afin d'aider les clients à améliorer leur maîtrise émotionnelle, par exemple, la maîtrise de leurs impulsions.
- 26 Aider les clients à reconnaître, à accepter, à tolérer et parfois à ressentir pleinement leurs émotions est propice au changement.
- 27 Sensibiliser les clients à la relation entre leur environnement (interpersonnel et physique) et la façon dont ils pensent, ressentent et se comportent.

28 Utiliser des interventions qui ne provoquent pas de résistance chez les clients. Les interventions directives devraient être inversement proportionnelles au degré manifeste de résistance des clients.

Conclusion

Étant donné le contexte de l'entrée en vigueur du projet de loi n° 21, on jugeait important dans cet article de mettre au premier plan le rôle que les conseillers d'orientation peuvent jouer en matière de santé mentale en counseling de carrière. C'est ainsi qu'on a pu définir les principales dimensions de la santé mentale dont on doit tenir compte pour s'assurer de l'efficacité de l'intervention. Dans la même veine, des principes d'intervention dont l'efficacité a été démontrée empiriquement auprès de cette clientèle ont été présentés pour l'application en counseling de carrière. En outre, il a été possible de souligner l'importance de mesurer l'effet des interventions en counseling de carrière sur le fonctionnement global d'une personne comme moyen d'améliorer les résultats de nos interventions. À cet effet, les conseillers d'orientation pourraient utiliser un questionnaire tel que l'OQ-30.2 de Lambert et ses collaborateurs (2005), qui s'avère un outil d'évaluation de l'efficacité de l'intervention sur le fonctionnement global de la clientèle dans les trois dimensions fondamentales de la santé mentale exposées dans cet article. Cet instrument théorique peut être utilisé pour gérer le fonctionnement mental actuel des clients. Toutefois, comme il n'a pas encore été utilisé dans le contexte du counseling de carrière, nous menons actuellement un projet de recherche dans lequel ce questionnaire est soumis à des clients qui consultent en counseling de carrière. À notre connaissance, il s'agit de la première recherche québécoise qui s'intéresse à l'effet d'une démarche en counseling de carrière sur la santé mentale des clients. Les résultats seront publiés au cours de l'année 2013. ◀

16

Références

- ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE. 2008. *Le premier guide québécois de la santé mentale*. www.acsm.qc.ca/ACSM_SNSM/Document_pdf/guide_quebecois.pdf. Accès 2013-03-10.
- ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE. 2013. *Santé mentale*. www.cmha.ca/fr/sante-mentale/. Accès 2013-03-15.
- BEUTLER, L.E. 2010. « Les facteurs thérapeutiques des troubles de l'humeur ». *Cahier recherche et pratique*, vol. 1, n° 2, pp. 10-3.
- BLUSTEIN, D.L. ET P.M. SPENGLER. 1995. « Personal adjustment : Career counseling and psychotherapy ». Dans W.B. Walsh et S.H. Osipow (éd.). *Handbook of Vocational Psychology : Theory, Research, and Practice*, 2^e éd. Mahwah, N.J., Lawrence Erlbaum Associates, pp. 295-329.
- BROWN, S.D. ET C.C. RECTOR. 2008. « Conceptualizing and diagnosing problems in career decision-making ». Dans S.D. Brown et R.W. Lent (éd.), *Handbook of Counseling Psychology*, 4^e éd. New York, John Wiley & Sons, pp. 392-407.
- CASTONGUAY, L.-G. ET L.E. BEUTLER. 2006. « Common and unique principles of therapeutic change : What do we know and what do we need to know? » Dans L.G. Castonguay et L.E. Beutler (dir.), *Principles of Therapeutic Change That Work*. New York, Oxford University Press pp. 353-69.
- CONSTANTINE, M.G. ET L.Y. FLORES. 2006. « Psychological distress, perceived family conflict, and career development issues in college students of color ». *Journal of Career Assessment*, vol. 14, n° 3, pp. 354-69.
- ELLSWORTH, J.R., M.J. LAMBERT ET J. JOHNSON. 2006. « A comparison of the Outcome Questionnaire-45 and Outcome Questionnaire-30 in classification and prediction of treatment outcome ». *Clinical Psychology and Psychotherapy*, vol. 13 no 6, pp. 379-92.
- ERIKSON, E.H. 1963. *Childhood and Society*, 2^e éd. New York, Norton.
- FREUD, S. 1930. *Civilization and Its Discontents*. Londres, G.B., Hogarth.
- FOUAD, N.A., A. GUILLEN, E. HARRIS-HODGE, C. HENRY, A. NOVAKOVIC, S. TERRY ET N. KANTAMNENI. 2006. « Need, awareness, and use of career services for college students ». *Journal of Career Assessment*, vol. 14, pp. 407-20.
- GILBERT, M.-H., V. DAGENAI-DESMARAIS ET A. SAVOIE. 2011. « Validation d'une mesure de santé psychologique au travail ». *Revue européenne de psychologie appliquée*, vol. 61, n° 4, pp. 195-203.
- GRÉGOIRE, S., C. BARON ET L. BARON. 2012. « Pleine conscience et counseling ». *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, vol. 46, n° 2, pp. 161-77.
- HANISCH, K.A. 1999. « Job loss and unemployment research from 1994 to 1998 : A review and recommendations for research and intervention ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 55, n° 2, pp. 188-220.
- LAMBERT, M.J. 2012. « L'Outcome questionnaire-45 ». *Cahier recherche et pratique*, vol. 2, n° 2, pp. 25-29.
- LAMBERT, M.J. ET C.E. HILL. 1994. « Assessing psychotherapy outcomes and processes ». Dans A.E. Bergin et S.L. Garfield (éd.). *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, Oxford, G.-B., John Wiley & Sons, pp. 72-113.
- LAMBERT, M.J., A.M. FINCH, J. OKIISHI ET G.M. BURLINGAME. 2005. *Administration and Scoring Manual for the OQ-30.2*. Brigham Young University.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. 2013. *Santé mentale au travail*. www.msss.gouv.qc.ca/sujets/prob_sante/sante_mentale/index.php?sante_mentale_au_travail. Accès 2013-03-24.

MULTON, K.D., M.J. HEPPNER, N.C. GYSBERS, C. ZOOK ET C.A. ELLIS-KALTON. 2001. « Client psychological distress : An important factor in career counseling ». *Career Development Quarterly*, vol. 49, pp. 324-35.

MULTON, K.D., R. WOOD, M.J. HEPPNER ET N.C. GYSBERS. 2007. « A cluster-analytic investigation of subtypes of adult career counseling clients : Toward a taxonomy of career problems ». *Journal of Career Assessment*, vol. 15, n° 1, pp. 66-86.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. 2013. *Le projet de l'OCDE sur la santé mentale et l'emploi*. www.oecd.org/fr/emploi/emp/leprojetdelocdesurlasante mentaleetlemploi.htm. Accès 2013-03-24.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ. 2007. *Qu'est ce que la santé mentale?* www.who.int/features/qa/62/fr/index.html. Accès 2013-03-07.

PALLADINO SCHULTHEISS, D.E. 2005. « Le rôle des relations socio-émotionnelles dans les transitions scolaires et professionnelles ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 34, n° 3, pp. 353-73.

SAVICKAS, M.L. 1991. « The meaning of work and love : Career issues and interventions ». *The Career Development Quarterly*, vol. 39, n° 4, pp. 315-24.

SHIMOKAWA, K., M.J. LAMBERT ET D.W. SMART. 2010. « Enhancing treatment outcome of patient at risk of treatment failure : Meta-analytic and mega-analytic review of a psychotherapy quality assurance system ». *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 78, no 3, pp. 298-311.

SUPER, D.E. 1980. « A life-span, life-space approach to career development ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, n° 3, pp. 282-98.

VÉZINA, M., E. CLOUTIER, S. STOCK, K. LIPPEL, É. FORTIN, A. DELISLE ET COLL. 2011. *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail*. Montréal, Institut de recherche Robert Sauvé en santé et en sécurité du travail.

WELLS, M.G., G.M. BURLINGAME, M.J. LAMBERT, M.J. HOAG ET C.A. HOPE. 1996. « Conceptualization and measurement of patient change during psychotherapy : Development of the Outcome Questionnaire and Youth Outcome Questionnaire ». *Psychotherapy*, vol. 33, n° 2, pp. 275-83.

Fier assureur des membres de l'Ordre

Nous sommes là pour vous protéger dans l'exercice de vos activités professionnelles! N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur votre programme d'assurance.

1 800 644-0607
lacapitale.com/occoq


La Capitale
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages





ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

Une dialectique de l'orientation

Mario Charrette, c.o., pratique privée

Mes clients se présentent à moi avec deux préoccupations. Ils désirent un emploi intéressant, qui correspond à leurs intérêts et à leurs talents. Ils veulent aussi un emploi qui leur permettra de prendre leur place dans notre société et de satisfaire leurs besoins matériels. Dit autrement, ils souhaitent un travail dans lequel ils pourront être eux-mêmes, mais qui présente aussi de bonnes perspectives d'emploi et offre un salaire convenable.

L'une comme l'autre de ces préoccupations sont légitimes, et il est parfois facile de les réconcilier. Par exemple, si vous rencontrez une jeune personne dont le profil d'intérêts et de talents correspond à une carrière en génie, votre intervention n'aura pas à traiter une contradiction potentielle entre ces préoccupations. En effet, les perspectives d'emploi sont excellentes en génie depuis des années et la rémunération des ingénieurs est très compétitive après seulement quelques années d'expérience. On pourrait dire de même d'autres carrières, dont la demande sur le marché est demeurée soutenue au cours des années, telles que l'actuariat, la plupart des professions de la santé, la finance et, à un degré moindre, le droit.

18

Il arrive parfois que nous recevions dans nos bureaux des jeunes ou des moins jeunes pour qui la situation est aussi simple. Certains viendront nous voir dans une optique de précision parce qu'ils ne sont pas sûrs que leur choix de carrière est le plus pertinent pour eux. Certains autres ont besoin de réponses à des questions pointues qu'ils se posent sur les horaires, les salaires, etc. Plusieurs autres ne nous consulteront jamais, car ils sont déjà bien au fait de la situation favorable sur le marché de la carrière qui les intéresse.

Plusieurs de nos clients sentent une contradiction profonde entre la préoccupation d'être bien dans son travail et celle d'en retirer des bénéfices intéressants.

La contradiction

Cette situation n'est cependant pas le propre de tous! En effet, plusieurs de nos clients sentent une contradiction profonde entre la préoccupation d'être bien dans son travail et celle d'en retirer des bénéfices intéressants. Dit simplement, ils ont l'impression que les carrières qui les intéressent ne leur permettront pas de gagner leur croûte et de prendre leur place dans la société alors

que les carrières qu'ils connaissent et qui leur permettraient d'y parvenir ne les interpellent pas. Au moment de leur consultation, ils se sentent ainsi pris entre le marteau et l'enclume.

Certains autres clients se sentent également pris, mais de façon différente. Il s'agit d'adultes qui aimeraient changer de carrière, mais qui ont déjà des responsabilités importantes. Ils sont souvent le soutien principal d'une famille, payent une hypothèque et, comme bien des Québécois, portent le fardeau de nombreuses dettes. La contrainte que font peser sur eux leurs responsabilités est telle que leur marge de manœuvre est toute petite. S'ils découvrent une carrière qui répond à leurs intérêts, ce sera souvent pour se rendre compte que le temps et l'énergie nécessaires pour s'y engager sont incompatibles avec leurs responsabilités.

Ce problème, qui prend la forme d'une contradiction possible entre le désir d'un emploi intéressant et celui d'une insertion socioéconomique satisfaisante, est loin d'être nouveau. Même s'il est présenté parfois dans des termes différents, ce problème est devenu incontournable depuis la crise économique de 1981. Par rapport à cette contradiction, les intervenants de la main-d'œuvre ont adopté l'une ou l'autre des positions suivantes, toutes les deux caractérisées par la stratégie de l'ignorance volontaire.

Les stratégies de l'ignorance

Certains ont décidé d'ignorer la première préoccupation, soit celle du désir légitime d'un travail qui correspond à sa personnalité. C'est la position bien souvent des économistes du travail, pour qui les travailleurs sont une ressource, la main-d'œuvre, dont la raison d'être est de répondre aux demandes des employeurs. Cette façon de voir est d'ailleurs ce qui inspire en ce moment la réforme de l'assurance emploi du gouvernement Harper. Cette réforme oublie que, dans une société démocratique, les individus jouissent de la liberté de choix, et on ne peut donc les traiter comme des ressources qu'on peut déplacer à volonté pour répondre à des impératifs du marché. C'est cette même volonté de choisir, doublée d'une crainte de souffrir d'un travail qui va à l'encontre de leur personnalité, qui pousse nos clients à chercher une carrière qui les intéresse.

Certains autres, dont bien des conseillers d'orientation, ont choisi d'ignorer quant à eux la deuxième préoccupation. Dans notre discours professionnel, nous avons mis l'accent sur l'individu et sa personnalité ainsi que leur adéquation à l'emploi. La plupart de nos outils d'intervention servent à favoriser cette adéquation. Nous n'avons pas toujours donné aux conditions du marché du travail la considération que nous aurions dû et nous avons

subi de fortes critiques à ce sujet. Nous avons la réputation de mal connaître le marché et, pire, certains d'entre nous ont été contestés pour avoir improvisé des réponses sans fondement à des questions légitimes sur les perspectives d'emploi.

Ce n'est pas mon objectif ici de remettre en question la nécessité de l'adéquation entre l'individu et l'emploi ou de nos pratiques professionnelles dont c'est la visée. Mon questionnement, et je le porte en moi depuis 22 ans (sans blague !), est de savoir comment réconcilier ces deux préoccupations dans la pratique journalière et ainsi d'éviter l'une comme l'autre des deux formes d'ignorance que je viens de décrire. En outre, je me demande comment réduire, sinon détruire, la vieille opposition entre counseling (centré sur l'individu) et information (centrée sur le marché du travail). Je pars du principe tout simple que les deux préoccupations sont non seulement légitimes, mais qu'il est également de la responsabilité de notre profession d'aider chacun à les réconcilier.

C'est donc là l'objectif que je me suis donné dans ma pratique. Toutefois, j'ai senti le besoin d'une justification sur le plan conceptuel. Ce n'est que récemment que je me suis rendu compte que ce que j'essayais de faire en pratique pouvait être décrit comme une dialectique.

Ce qu'est une dialectique

La dialectique est un sujet difficile en philosophie, et je n'ai pas ici la prétention d'expliquer en détail en quoi elle consiste. Pour nos propos, qu'il suffise de dire qu'une dialectique est justement la mise en relation de deux éléments contradictoires (une thèse et une antithèse), comme les deux préoccupations légitimes dont nous venons de discuter.

Ultimement, le but de toute dialectique est de réconcilier ces contradictions en une synthèse et ainsi de dépasser l'opposition de départ. Il ne suffit pas, néanmoins, de mettre en présence les éléments contradictoires. Leur réconciliation, ou leur synthèse, exige un troisième élément.

Pour le type de contradiction qui nous préoccupe, c.-à-d. celle concernant la sélection d'une marche à suivre, la synthèse est rendue possible par la prise de décision. Illustrons par un exemple simple. Vous est-il déjà arrivé de travailler tard et de sauter votre souper ? Vous revenez alors chez vous à la fois exténué et affamé, et deux attentes légitimes sont maintenant en contradiction. Une partie de vous aimerait prendre un bon repas et faire taire votre estomac qui crie, mais cela voudrait dire se coucher beaucoup plus tard et avec le ventre plein de nourriture non digérée. Une autre partie de vous aimerait se coucher tout de suite, mais cela voudrait dire endurer son appétit jusqu'au lendemain. Après y avoir pensé un peu, vous vous faites une tartine qui, avec l'aide d'un jus d'orange, trompera suffisamment votre faim sans que sa digestion nuise à votre sommeil, et dont la préparation retardera bien un peu, mais pas trop, le moment de vous mettre au lit.

Dans cet exemple simple, *vous avez décidé* d'une stratégie qui réconcilie deux attentes contradictoires. Vous vous êtes rendu compte qu'il n'était pas acceptable de ne s'occuper que d'une attente ou de l'autre. Il vous fallait une solution qui prenait les deux en considération. C'est ce que fait la solution retenue de la tartine. Bien qu'aucune des deux attentes (se coucher rapidement ou se rassasier) ne soit entièrement assouvie, la solution a l'avantage de réussir à les réconcilier, c'est-à-dire de reconnaître à chacune son importance au lieu de faire comme si l'une ou l'autre n'était pas là.

De la même façon, nos clients qui doivent choisir une carrière ou une formation ne peuvent ignorer leurs attentes légitimes lorsqu'elles sont en contradiction et, généralement, ne désirent pas les ignorer de toute façon. Ils souhaitent trouver une option de carrière qui prend en considération à la fois leur désir légitime d'une carrière satisfaisante, qui convient à leur personnalité, et d'une carrière permettant une insertion socioéconomique qui leur soit également satisfaisante. Néanmoins, comme dans notre exemple de la personne à la fois affamée et fatiguée, la synthèse ne réussira pas à assouvir pleinement les deux attentes. D'ailleurs, mes clients qui vivent cette contradiction, et ils sont nombreux, le savent bien souvent. La synthèse consistera simplement à choisir une option qui reconnaît la présence et l'importance de chacune des deux attentes et les comblera autant qu'il est possible.

Le balancier

Lorsque j'étais conseiller virtuel, je recevais parfois des questions longues de deux ou trois pages. Le requérant m'expliquait en grand détail un processus de prise de décision qui ne fonctionnait pas. Généralement, cela avait l'allure suivante : « J'ai trouvé telle carrière qui me convenait bien parce qu'elle me permettait de travailler auprès des gens, mais, lorsque j'ai appris quel en était le salaire, cela m'a complètement découragé. J'ai alors considéré une autre option de carrière dont le salaire correspondait mieux à mes attentes salariales, mais je ne pouvais pas du tout m'imaginer accomplir ce genre de travail toute ma vie. J'ai examiné alors une troisième option qui semblait intéressante et qui payait assez bien, mais les horaires y étaient variés et je ne voulais pas (ou ne pouvais pas) travailler les soirs. » Et cela continuait ainsi, paragraphes après paragraphes, accompagné souvent de plaintes quant à l'injustice de l'existence. Maintenant que je fais davantage de travail clinique, j'entends régulièrement un discours semblable chez ceux qui viennent me consulter. Lorsque je leur demande de me décrire leur passé professionnel, il est aisé de constater la même difficulté à trouver un emploi qui convient à la fois aux deux préoccupations légitimes décrites précédemment.

En fait, il est possible de reconnaître un mouvement de balancier dans la réflexion de ces clients, mouvement qui est bien illustré par le discours que je viens de décrire. On trouve une option qui semble bien répondre à la première attente, celle d'une carrière satisfaisante, mais la réflexion « balance » alors vers la deuxième attente, celle d'une insertion satisfaisante, seulement pour constater que l'option analysée n'y répond pas. On

s'attarde alors à une option qui correspond bien à la deuxième attente, uniquement pour réaliser qu'elle ne correspond pas à la première. Le balancier est donc un mouvement d'évaluation cognitive en va-et-vient qui a pour effet de soulever la contradiction, de la rendre apparente.

Ce mouvement de balancier peut décourager les plus vaillants. Malgré des années et de nombreux efforts, plusieurs de mes clients n'avaient pu trouver une synthèse entre leurs deux préoccupations contradictoires, soit leur thèse d'une carrière satisfaisante et leur antithèse d'une insertion professionnelle qui soit aussi satisfaisante. Le mouvement de balancier continuait donc entre les deux préoccupations, sans synthèse, sans décision. Comme déjà mentionné, il ne suffit pas de soulever la contradiction entre la thèse et l'antithèse pour que la synthèse ait lieu. Mais que faire alors ?

Les critères et leurs valeurs

Évidemment, nos deux préoccupations légitimes sont des concepts larges qui méritent d'être précisés sous forme de critères particuliers qui peuvent guider la prise de décision. Dans le discours que j'ai cité dans la section précédente, certains critères peuvent être observés :

20

- Une carrière qui me permettrait de travailler auprès des gens ;
- Une carrière dont le travail ne serait pas routinier ;
- Une carrière dont le salaire serait au moins d'un tel montant ;
- Une carrière n'exigeant pas de travailler le soir ; etc.

Dans la méthode classique de la prise de décision, l'individu doit définir les critères qui lui permettront de comparer ses options de choix entre elles (ses options de carrières, dans notre cas). Il doit ensuite les mettre en ordre d'importance, autrement dit leur accorder une valeur les unes par rapport aux autres. Cela est très important, car c'est ce qui permettra d'éviter que le mouvement de balancier continue sans arrêt, sans qu'il y ait synthèse. Les options qui satisfont aux critères les plus importants sont

celles qui seront favorisées, même si elles ne répondent pas toujours à certains critères de faible importance. Rappelez-vous, la synthèse ne peut assouvir pleinement les deux préoccupations.

Pour parvenir à notre synthèse, il est possible dans un premier temps d'aider nos clients à définir leurs critères, peu importe qu'ils proviennent de la première ou de la deuxième de nos fameuses préoccupations. Il est ensuite possible de les aider à mettre ces critères en ordre d'importance, donc de leur attribuer une valeur comparative. Cela est possible grâce à une simple technique de tri de cartes, par exemple.

Dans un deuxième temps, il est possible d'aider le client à évaluer si une option correspond ou non à ses critères les plus importants. Les critères liés à la première préoccupation peuvent être déterminés par une évaluation à l'aide de tests. Nous savons déjà comment les comparer aux options de carrière pour retenir les plus pertinentes. Lorsqu'il s'agit de critères liés à la deuxième préoccupation, la connaissance du marché du travail devient essentielle. Il nous faut être en mesure de dire au client si l'option de carrière que nous évaluons ensemble correspond ou non à ses critères particuliers : perspective, salaire, horaire, formation nécessaire, durée de la formation, type d'entreprise, dimension régionale, etc. C'est cette dimension qui nous semble souvent la plus difficile et qui nous empêche d'aider nos clients à créer leur synthèse bien à eux entre les préoccupations contradictoires.

Si la synthèse qui en résulte n'est jamais parfaite, elle permet de déterminer l'option ou les options qui correspondent le mieux possible aux deux préoccupations légitimes d'une carrière et d'une insertion satisfaisantes. C'est cela, une dialectique de l'orientation! ←

Références

BRUAIRE, C. 1985. *La dialectique*. Paris : Presses Universitaires de France.

CARROLL, J.S. ET E.J. JOHNSON. 1990. *Decision Research : A Field Guide*. Newbury Park, Calif.: Sage Publications.

Suite du billet du président

individu-travail-formation, visent 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 » (OCCOPPO, 2009).

Au cours de l'année qui vient, nous aurons l'occasion d'explorer plus à fond cette fascinante histoire, ce processus qui a créé aujourd'hui ce que nous connaissons. Un court-métrage est déjà en cours de réalisation et vous sera présenté à l'occasion de la Semaine québécoise de l'orientation 2013. Différents articles seront écrits sur ce sujet, notamment dans notre prochain magazine.

Chers collègues, il faut le souligner, nous sommes parvenus à créer une identité claire et à mettre en place des leviers de protection du public beaucoup plus efficaces. Notre compétence connaît des développements impressionnants, dans différents champs de pratique. Notre communauté professionnelle est plus mature et plus consciente d'elle-même. Nous n'avons pas réglé tous les problèmes que nous rencontrons, loin de là, mais nous avons atteint la stature qu'il faut pour y faire face de mieux en mieux et ainsi offrir à nos concitoyens une profession pertinente et compétente. Nous sommes en train de devenir ce que, depuis le début, nous avons toujours voulu être.

Au cours des prochaines décennies, qu'en ferons-nous ?



RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., professeur à l'Université du Québec à Montréal

Dans cette chronique, je partage avec vous mes toutes dernières trouvailles en matière de recherche scientifique 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 !

Accompagner l'autre, autrement, pour qu'il s'intègre parmi nous

NOVAK, L. ET C.P. CHEN. 2013. « Career development of foreign trained immigrants from regulated professions », *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, vol. 13, pp. 5-24.

Dans cet article, Novak et Chen (2013) exposent l'expérience subjective d'immigrants formés à l'étranger dans des professions réglementées (IFEPR) au Canada. Tout d'abord, ils expliquent certaines situations vécues au regard de l'effort des IFEPR de se voir reconnaître leurs qualifications, puis abordent des variables aussi bien psychologiques que sociales qui façonnent cette expérience subjective. Par la suite, une mise en relation des constats de différentes recherches ayant porté sur l'expérience migratoire de travailleurs qualifiés est examinée concernant les théories les plus connues en développement de carrière (Super, Gottfredson, etc.). Au Canada, 20 % des emplois exigent l'appartenance à un ordre ou à une association d'accréditation professionnelle. Alors qu'il semble plus facile pour certaines professions d'accueillir des travailleurs qualifiés étrangers (ex. : ingénieurs), il s'avère très difficile d'en faire autant dans d'autres (professions en sciences de la santé). À cela, ajoutons que, même une fois admis dans un ordre professionnel, les IFEPR sont quatre à six fois plus nombreux à éprouver des difficultés d'insertion professionnelle. Les auteurs vont plus loin en ce qui concerne ce problème en soulignant des résultats de recherche selon lesquels les personnes appartenant à des minorités visibles sont moins enclines à s'insérer professionnellement, et la situation est pire si ce sont des femmes. Les préjugés des employeurs, parfois favorables, parfois (très) défavorables selon la nationalité des IFEPR, constituent le principal obstacle à l'intégration

socioprofessionnelle. En ce 21^e siècle, la profession exercée et l'identité personnelle s'influencent grandement en façonnant les attitudes, les comportements et les aspirations de vie des individus. En somme, un IFEPR qui n'arrive pas à exercer sa profession ne va pas seulement vivre un sentiment d'exclusion d'ordre professionnel, mais également psychologique. Et si l'on considère que les intérêts, les valeurs et le sens pour soi constituent des facteurs des plus importants pour conduire une vie professionnelle satisfaisante, nombre d'IFEPR pourront difficilement trouver la mobilisation d'être nécessaire pour s'épanouir professionnellement, autrement que dans une autre profession, une autre identité. Ce sont alors là l'image, l'estime et la connaissance de soi qui en sont touchées, car il s'avère alors difficile de maintenir leur état lorsque la reconnaissance de soi — par les autres, la famille, les amis, les concitoyens, voire les structures et les institutions sociales — n'est plus ce qu'elle était. Cela occasionne selon les auteurs plusieurs conséquences pour les conseillers. Entre autres, il importe d'examiner avec empathie la pluralité des regards sur soi et sur le monde, de leurs propres préjugés culturels concernant les valeurs, du double rôle qu'ils ont à aider les gens à mieux se connaître pour mieux s'orienter, mais également à participer eux-mêmes (notamment auprès d'employeurs) à briser les barrières et les préjugés. À cela ajoutons la sensibilité à l'expérience actuelle, parfois passée (parfois traumatisante), de l'IFEPR, lequel peut vivre parallèlement à sa démarche d'insertion des crises existentielles, personnelles, familiales, conjugales et autres sur fond d'acculturation. Enfin, il est entre autres conseillé de faciliter l'apprentissage de normes et de règles explicites et implicites du travail au Canada de même que de favoriser la création de stratégies cognitives et comportementales pour aider les IFEPR à vaincre ces crises.

Porter une analyse attentive de la portée de la présence attentive

BROWN, A.P., A. MARQUIS ET D.A. GUIFFRIDA. 2013. « Mindfulness-based interventions in counseling ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 91, n° 1, pp. 96-104.

C'est la folie de la « pleine conscience » (*mindfulness*) depuis le début des années 1990 en psychologie et en counseling. Tel que le soulignent les auteurs, plus de 1 500 articles sur le sujet sont parus au cours des dernières décennies et près d'un thérapeute sur deux

interrogé dans le contexte d'une enquête auprès de 2 600 psychothérapeutes ont révélé intégrer des aspects de cette « présence attentive » dans leur pratique. Inspirée par certains principes orientaux, la présence attentive se résume à une démarche d'attention méditative sans jugement porté — et c'est là qu'il semble que ce soit le plus difficile — sur le moment présent. L'exercice régulier de la présence attentive pourrait permettre à un individu, selon différentes recherches, de pouvoir mieux gérer son stress et de chasser les pensées ou cognitions plus ou moins aliénantes à propos du passé et du futur qui influencent souvent les rapports présents, notamment professionnels, avec soi et avec les autres. Brown et ses collaborateurs (2013) proposent par cet article une recension de données empiriques portant sur la présence attentive comme outil d'intervention. Bien que nombre de participants au sein de plusieurs études

aient communiqué leurs impressions de voir leur vie transformée, partiellement ou totalement, par un travail discipliné de présence attentive, peu de recherches examinées par Brown et ses collaborateurs semblent permettre de trancher hors de tout doute sur son apport. En outre, les recherches ne s'accordent pas à savoir si c'est la présence attentive en soi qui entraîne le changement, le fait d'adopter une vie plus disciplinée sur le plan temporel (ex. : prendre le temps d'être présent) ou encore l'aspect méditatif. Bref, si Brown et ses collaborateurs constatent qu'il demeure beaucoup de travail pour circonscrire l'objet scientifique de présence attentive, l'apport de cette démarche semble être adopté et apprécié des nombreux individus qui en font l'exercice ainsi que par les conseillers et les psychothérapeutes qui en font usage comme outil d'intervention. ←



espace compétence

Le portail de développement des compétences de l'Ordre.
Toutes les formations de l'Ordre y sont annoncées.

 Découvrez toutes ces potentialités. Visitez-le !
espacecompetence.net

E.N.C.E.L. COURS PRIVÉ À SAINT-JEAN ET DRUMMONDVILLE

Chantier école - Camion école



D.E.P.
disponible à Québec
et Terrebonne
(admissible aux prêts et bourses)

Québec :
1 800 663-5053
Terrebonne :
1 877 554-4778

Formation camion
et machinerie lourde
Classe 1, 2 et 3
Inscription et entrée continue
St-Jean-sur-Richelieu : 1 855 348-0011
Drummondville : 1 866 474-4410



www.encel.ca



AFFAIRES PROFESSIONNELLES

Bienvenue à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Hélène Plourde, c.o., chargée de projet, OCCOQ

L'insertion professionnelle des nouveaux membres est au cœur des préoccupations de l'Ordre depuis longtemps. C'est pour cette raison qu'un groupe de travail formé d'étudiants – futurs membres de l'Ordre – et de professionnels de divers milieux s'est penché sur le sujet à l'automne 2010 afin de mettre en place des mesures qui puissent faciliter l'intégration des nouveaux membres. Le groupe de travail s'est mis sérieusement à la tâche avec cet objectif en tête. Voici les recommandations du comité qui ont été retenues par l'Ordre :

- Offrir une formation sur les aspects légaux et réglementaires liés au fait de faire partie de l'Ordre ;
- Effectuer une visite de coaching six mois après l'intégration à l'Ordre ;
- Rendre accessibles, dans le site de l'Ordre, des capsules vidéo de c.o. qui présentent les différents secteurs de pratique et les défis qui y sont liés ;
- Poursuivre une vigie sur les besoins d'insertion socio-professionnelle des nouveaux membres ;
- Favoriser l'échange entre les finissants des universités et les c.o. chevronnés ;
- Créer un forum dans espace compétence réservé aux nouveaux membres ;
- Organiser une cérémonie d'accueil des nouveaux membres une fois par année ;
- Officialiser l'entrée dans la profession.

Une adhésion qui rapporte

On le sait, la transition de la vie d'étudiant à la vie de travail comporte de nombreux défis. On sait aussi que la situation financière peut être, selon le cas, plus ou moins précaire. L'Ordre a voulu tenir compte de cet état de fait en instaurant il y a quelques années une nouvelle classe de cotisation appelée *Membre recrutée*. Elle permet aux nouveaux membres de payer uniquement 25 % de la pleine cotisation au cours de leur première année d'inscription au tableau des membres, 50 % à leur deuxième année et 75 % à leur troisième année, et ce, tout en étant reconnus par l'Ordre comme des membres à part entière.

Outre ces aménagements financiers, l'OCCOQ offre divers services pour soutenir les nouveaux membres dans leur

intégration sur le marché du travail. Au moment de leur admission, les membres reçoivent des documents de référence qui portent sur les aspects légaux et réglementaires liés au fait de faire partie de l'Ordre, par exemple, concernant le fonctionnement de l'inspection professionnelle, les obligations liées à la tenue de dossiers, etc.

Un soutien en ligne

La zone Membres du site Internet de l'Ordre offre beaucoup de ressources pour les conseillers d'orientation, nouveaux ou non. Qu'il s'agisse de l'onglet des offres d'emploi présentant une liste de postes offerts soumis par divers employeurs, zone particulièrement utile aux nouveaux membres, ou de l'onglet au sujet de la formation continue et des outils, ou encore de celui concernant l'encadrement réglementaire, le site regorge de renseignements précieux et d'outils indispensables au conseiller d'orientation dans sa pratique, quel que soit son secteur. Vous pouvez y trouver des guides de pratique, des feuillets déontologiques, des nouvelles, la Politique de développement des compétences et même un répertoire d'outils et de ressources en évaluation et en intervention. Prendre le temps de visiter la zone Membres du site, c'est vraiment se donner accès à des renseignements importants et utiles, à utiliser au moment opportun.

Des ajouts intéressants

Des vidéos sont en cours de réalisation pour présenter les divers secteurs de pratique des conseillers d'orientation. Des professionnels parleront de leur travail et des défis propres à leur secteur de pratique. Ce sera une manière de sensibiliser les membres, aussi bien les nouveaux que les plus anciens, de même que les étudiants associés, au travail réalisé par leurs pairs dans différents milieux.

Une entrée qui se souligne

Conscient des besoins des nouveaux membres, l'Ordre offrira annuellement une journée d'accueil à leur intention. Cette journée précédera le colloque ou la journée de formation continue offerte à tous les membres. Ce sera bien sûr l'occasion d'accueillir les nouveaux membres, mais aussi de les informer et de

les sensibiliser aux aspects légaux et réglementaires d'un ordre professionnel, plus particulièrement celui de l'OCCOQ. À cette occasion, ils seront consultés pour connaître leurs besoins concernant leur insertion, besoins qu'ils pourront exprimer verbalement, mais que l'on recueillera de manière plus formelle à l'aide d'un questionnaire. Comme tous ne pourront être présents au cours de cette journée, il est envisagé de diffuser l'événement en ligne pour permettre aux nouveaux membres qui le souhaitent d'assister à distance, mais en temps réel, à cette journée d'accueil.

Par ailleurs, au colloque, à l'assemblée générale ou encore au cours de la journée de formation continue, les nouveaux membres de l'Ordre seront présentés à l'ensemble des conseillers et conseillères d'orientation. Nous leur remettrons l'épinglette de l'Ordre en plus d'un autre signe distinctif afin de les repérer facilement dans la foule. Nous inviterons les autres membres à profiter du colloque pour discuter avec eux. Ce sera une belle occasion pour les uns comme pour les autres de faire connaissance et de créer de nouveaux contacts professionnels. Tous ces éléments permettront d'officialiser l'entrée dans la profession.

Une présence qui se poursuit

24

La consultation réalisée par le groupe de travail a permis de soulever le besoin d'un suivi pour les nouveaux membres. C'est dans cet esprit qu'une rencontre de coaching sera réalisée auprès des nouveaux membres, six mois après leur adhésion à l'Ordre. De cette manière, ils pourront faire part de leurs préoccupations en lien avec leur pratique. Quatre mois après leur arrivée, un questionnaire leur sera envoyé afin de connaître plus précisément leurs besoins et de préparer la rencontre. L'Ordre reconnaîtra le temps consacré à ces rencontres comme faisant partie de la formation continue, aussi bien pour les nouveaux c.o. que pour les « coachs ». Des précisions seront données à propos de ces rencontres aux personnes concernées.

Par ailleurs, afin de rester branché et à l'affût des besoins concernant l'insertion socioprofessionnelle des nouveaux membres, l'Ordre leur transmettra un questionnaire au moment de leur inscription.

Un lieu de formation et d'échange : espace compétence

Espace compétence est un portail destiné à la formation continue pour les membres de l'Ordre. On y trouve un onglet « formation » dans lequel sont présentées les formations offertes, un onglet « communauté » dans lequel se trouvent les forums ainsi qu'un onglet correspondant à l'espace personnel du membre

inscrit. C'est dans l'onglet « communauté » que le forum pour les nouveaux membres est mis en place. Les nouveaux membres pourront s'y inscrire et, au fur et à mesure, faire part de leurs préoccupations, de leurs questions ou de leurs commentaires. Les personnes participant à ce forum offriront des rétroactions, des pistes de réflexion, des références ou des réponses concernant les sujets abordés. ←

Les pratiques d'accueil déjà en vigueur à l'OCCOQ

Reconnaissance : Afin de promouvoir l'excellence de la pratique professionnelle, des études et de la recherche, l'Ordre reconnaît la qualité de différentes réalisations en décernant annuellement des prix, aussi bien à ses membres qu'aux étudiants associés inscrits dans un programme d'études supérieures. Ces prix sont : le prix scientifique, le prix professionnel, le prix de l'orientation, le prix Wilfrid-Éthier ainsi qu'une bourse pour les doctorants et doctorantes membres de l'Ordre.

Rabais : Rabais sur des livres (20 %) et des services divers de la COOP HEC de Montréal. Accès à la classe de cotisation Membre recrue pour les nouveaux membres admissibles : payer 25 % de la cotisation la 1^{re} année, 50 % la 2^e année et 75 % la 3^e année.

Bibliothèque virtuelle : Il est possible de consulter dans le site Internet de l'Ordre : le répertoire d'outils et de ressources en évaluation et en intervention ainsi que les magazines *L'orientation* et *en pratique* (2004-2010) dans la zone Membres ; le Profil des compétences générales des conseillers d'orientation, le code de déontologie ainsi que le code des professions et autres règlements entourant l'exercice de la profession dans la section Protection du public ; la liste des livres publiés (références bibliographiques) par des c.o. dans la section Communications.

Site Internet pour les jeunes membres : On y trouve une section Étudiant associé et une section Membre recrue.

Placement : Offres d'emploi affichées dans la Zone Membres.

Formation continue : Le portail espace compétence pour la formation continue des c.o. : les activités de formation continue, en salle et en ligne, destinées au maintien des compétences et au perfectionnement des c.o. y sont offertes. Vous pouvez y trouver également un calendrier de formation où sont affichées les formations offertes par des organismes externes. En outre, le portail offre maintes possibilités de gestion d'activités que l'Ordre déploiera au fil du temps.

Service de supervision : Répertoire de superviseurs mis à la disposition des membres dans espace compétence, onglet « Répertoire de documents ».



carrieresgagnantes.com

QUE VOULEZ-VOUS DEVENIR ET COMMENT Y PARVENIR?

Carrières gagnantes a pour objectif de fournir des idées et des réponses aux étudiants et aux travailleurs qui se questionnent sur les possibilités de carrières qui s'offrent à eux.

PLUS DE 70 CARRIÈRES ET PLUS DE 200 ARTICLES RELIÉS

Un portrait de chaque carrière avec statistiques basées sur Statistique Canada, Emploi-Québec et d'autres sources reconnues.

SIMPLE ET EFFICACE:

- ✓ www.carrieresgagnantes.com
- ✓ Choisissez la carrière qui vous intéresse
- ✓ Découvrez les caractéristiques, possibilités d'avenir et textes en lien avec cette carrière
- ✓ Parcourez les programmes reliés
- ✓ Apprenez-en davantage sur les écoles offrant ces programmes
- ✓ Recommencez

AUSSI:

- CAPSULE «EN BREF»
- CARRIÈRES RELIÉES
- GÉOLOCALISATIONS
- PARTAGEZ   





1963 : 120 c.o.
2013 : 2450 c.o.

En éducation, employabilité,
réadaptation, ressources humaines
ainsi que santé et services sociaux

50 ans passés à préparer l'avenir

L'Ordre soulignera son 50^e anniversaire par :

- la mise en ligne d'un micro site Web lancé dans le cadre de la SQO 2013 ;
- une édition spéciale du magazine en janvier 2014 ;
- la production d'un court-métrage sur le développement de l'Ordre et de la profession ;
- le lancement officiel du court-métrage dans le cadre d'un cocktail regroupant des conseillers d'orientation et des invités qui ont marqué ou accompagné l'expansion de la profession.



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

50^e ANNIVERSAIRE
juin 2013–juin 2014