

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Janvier 2016
Volume 6, numéro 1

Je suis



PAGE 3 Usurpation de titre
et pratique illégale

PAGE 18 La crédibilité,
un levier d'influence

PAGE 20 SQO : 11^e édition

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

L'OFFRE SÉLECTION POUR LES PROFESSIONNELS

UNE OFFRE AVANTAGEUSE POUR MICHÈLE



Couture

EMPATHIQUE

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

PROFITEZ D'AVANTAGES ADAPTÉS À VOTRE RÉALITÉ, INCLUANT:

- Une économie de 14\$ par mois sur le forfait à transactions illimitées
- Une remise de 50% des frais annuels en BONIDOLLARS^{MD} sur la carte Visa^{*} Or Odyssée^{MD} Desjardins
- Des rabais et des taux avantageux sur plusieurs produits d'épargne et de financement
- Plusieurs autres avantages

desjardins.com/orientation



Desjardins

Coopérer pour créer l'avenir

l'orientation

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire



Laurent Matte, c.o.,
président

BILLET DU PRÉSIDENT
Je suis c.o.

Page 2



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

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE
Usurpation de titre et pratique illégale

Page 3



Johannie Boulet, étudiante à la maîtrise en
sciences de l'orientation, Université Laval,
et **Simon Viviers, Ph.D., c.o.,** Université
Laval

PLACE PUBLIQUE

**Défendre les intérêts de sa profession : un impératif
pour les conseillers d'orientation en milieu scolaire ?**

Page 5



Patricia Dionne, Ph.D. c.o., professeure
adjointe, Université de Sherbrooke, en
collaboration avec **Simon Viviers, Ph.D.,
c.o.,** professeur adjoint, Université Laval,
et **Eddy Supeno, Ph.D., c.o.,** Université de
Sherbrooke

PLACE PUBLIQUE

**Une agora pour dynamiser le pouvoir d'agir des c.o.
et « orienter » les politiques publiques**

Page 9



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

RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

Page 12



**Monique St-Amand, c.o., Mirela Mocka,
c.o.,** Club de recherche d'emploi Montréal
Centre-Ville (CREMCV), et
Andréa Monette, c.o., collaboratrice
au CREMCV

CULTURE ET ORIENTATION

**Transition de carrière des professionnels de la santé
issus de l'immigration. Agir avec une approche écosystémique**

Page 14



Denis Pelletier, Ph.D., c.o.,
membre émérite de l'OCCOQ

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

Et si l'émotion avait raison

Page 16



Louise Charette, c.o. organisationnelle,
CRHA, génagogue, présidente et
consultante principale, Multi Aspects
Groupe inc.

RÔLE-CONSEIL

La crédibilité, un levier d'influence

Page 18



Diane Tremblay, coordonnatrice
aux communications

SEMAINE QUÉBÉCOISE DE L'ORIENTATION
SQO : 11^e édition

Page 20

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**, la coordonnatrice au développement des compétences, **Hélène Plourde, c.o.**, et la coordonnatrice aux communications, **Diane Tremblay** Coordonnatrice de la production **Diane Tremblay**

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 • 514 737-4717, 1 800 363-2643 • www.orientation.qc.ca • Information dtremblay@orientation.qc.ca**

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



BILLET DU PRÉSIDENT

Je suis c.o.

Laurent Matte, président de l'Ordre

Le dites-vous souvent ? Je suis conseillère d'orientation ou je suis conseiller d'orientation. Essayez, juste pour voir. Alors, quel effet ça vous fait ? Hum... Au départ, un fond de fierté de cette formation réussie, d'un domaine de travail qui rejoint nos valeurs. Un peu de gêne aussi. Ce n'est pas aussi glamour que je suis ingénieur, je suis avocat. Et puis... il faut si souvent expliquer ce que c'est... ce que ce n'est pas... qu'on ne travaille pas nécessairement dans une école... que ça prend une formation universitaire, de niveau maîtrise, même. De la crainte aussi, parfois, d'attirer l'antipathie des collègues qui ne sont pas membres d'un ordre et qui se demandent pour qui on se prend, avec notre titre, notre déontologie et nos activités réservées. Orienteur ? Nnnnoui... mais nous, on préfère dire conseiller d'orientation. Pourquoi ? Oh boy, est-ce que ça me tente vraiment d'entrer là-dedans ?

2 Moi, ça m'arrive de me demander *ce que je suis*, exactement. J'ai 55 ans, et je me demande parfois si, au fond, j'ai vraiment fait quelque chose qui a du sens. Quelle chose ? Quel sens ?

Ça me ramène à l'origine de mon choix. Ma lointaine vision de l'orientation. *Décider de ce que je vais être*. Dans mon histoire, un besoin criant et une ressource incompétente. Puis, les études en orientation de ma grande sœur, dont j'étais le cobaye préféré. Mon propre choix puis mes études où je découvrais l'orientation en même temps que j'en dénonçais les incohérences (au grand désespoir de certains profs). Il en reste des caricatures assez réjouissantes, deux diplômes et une vision assez idéaliste du métier.

Puis une vision en évolution, tout au long de ma carrière. Des débuts, seul dans mon bureau à Saint-Jean-sur-Richelieu, où je me demandais si j'aidais vraiment les chômeurs que je rencontrais (pas la clientèle que j'avais prévue) jusqu'au travail de coach, où j'aide des aidants, en passant par du bénévolat dans différents comités de l'Ordre et par la découverte du travail en équipe et du codéveloppement.

Au fil du temps, j'ai réalisé que l'orientation, ça implique beaucoup plus qu'une relation d'aide dans mon bureau. Que la personne devant moi vit dans un contexte personnel, familial, dans un milieu précis, situé dans le temps (le chômage élevé des années 1980-1990, les déséquilibres de main-d'œuvre, les nouvelles technologies, l'austérité gouvernementale, etc.). Que je ne suis qu'un acteur dans un océan d'influences, mais avec la possibilité de vivre des moments de vérité qui sont déterminants

dans la vie et le bonheur d'une personne. Que malgré cela, son projet est bien plus que ce que nous avons préparé. Qu'il va se parsemer d'obstacles, ouvrir des perspectives insoupçonnées, l'amener là où elle n'avait pas prévu aller, se modifier. Devenir sa vie. Ne plus être, en bout de ligne, ce qu'on imaginait, mais quelque chose d'autre, de réel. De mieux, j'espère. J'espère.

Moi aussi, ce que je suis n'est pas seulement ce que je voudrais être. Il y a, comme pour mes clients, des forces, grandes et petites, qui façonnent mon chemin. Je les accepte ou je les refuse. Je négocie, en argumentant plus ou moins fort, en travaillant. Certaines forces sont à la portée de mon action : mes patrons, mes collègues, mes mandats... D'autres sont hors de ma portée : les budgets, l'évolution des besoins de la population, les décisions politiques, l'opinion publique. Celles-là, je ne peux pas y faire face seul.

Heureusement, ma profession, ce n'est pas seulement MA profession. *Je suis c.o.*, c'est une réalité partagée par un groupe, appuyée par des sciences, une construction qui résulte de la tension entre revendiqué et reconnu.

Ça peut me déranger, lorsque je diverge d'opinion, lorsque j'ai l'impression que certains lui donnent mauvaise réputation, lorsque ça m'oblige à faire des efforts que je n'ai pas choisis. Mais le plus souvent, c'est un avantage. Lorsque je sens que je peux partager mes difficultés ou mes succès avec des collègues qui comprennent, qui peuvent m'accueillir, m'accompagner, me faire voir de nouvelles perspectives. Lorsque, face à des forces plus grandes que moi, je sais que celle du groupe pourrait jouer favorablement. Lorsque je sens que mon identité est attaquée, mais que je ne serai pas seul à y faire face.

Et c'est tant mieux parce que, à travers tout ça – l'évolution de ma vision dans le temps, la multiplicité des dimensions impliquées, l'océan de forces en jeu, l'identité partagée – quelque chose est toujours là : ce sens, cet idéal.

Utiliser ma sensibilité et mes talents pour permettre à mes semblables de vivre à plein leur existence humaine, de s'épanouir et de surmonter leurs obstacles en prenant leur place dans l'humanité. C'est unique ! Faire de l'existence quelque chose de bien, de beau, malgré toutes les contingences de la vie.

Je fais cela depuis 33 ans. Quand j'y pense, le sourire me monte aux lèvres, la joie me remplit le cœur. Parce que *je suis c.o.*

Je devrais peut-être le dire plus souvent...



CHRONIQUE DE LA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

Usurpation de titre et pratique illégale

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

Les mécanismes de protection du public institués au sein des ordres professionnels sont assez nombreux et diversifiés. On connaît généralement bien les activités du syndicat, les dispositifs disciplinaires et le fonctionnement de l'inspection professionnelle. Cependant, peu d'articles font référence à la surveillance de titre réservé. Nos actions liées à ce sujet ont toujours été présentées dans nos rapports annuels, et leur étude montre une augmentation du nombre de signalements. En ce qui a trait à l'exercice illégal des activités réservées aux c.o., nous travaillons actuellement à mettre en place des procédures nous permettant d'appliquer les nouvelles dispositions du Code des professions.

Examinons nos façons de faire quant à l'usurpation de titre et l'exercice illégal de la profession.

Usurpation ou utilisation illégal du titre

Notre mandat de protection du public et nos obligations conférées par le Code des professions nous obligent à surveiller l'utilisation du titre de conseiller d'orientation et à réagir en cas d'appropriation par des personnes qui ne sont pas membres de l'Ordre.

D'abord, rappelons ce que le Code des professions précise à l'article 36 au sujet des titres suivants :

- ▶ conseiller d'orientation et conseillère d'orientation
- ▶ orienteur professionnel
- ▶ orienteur

- ▶ Guidance Counselor
- ▶ Vocational Guidance Counselor
- ▶ Vocational Counselor
- ▶ C.O., C.O.P., O.P., G.C. et V.G.C.

Ces titres et abréviations sont protégés par les dispositions du Code des professions, ce qui signifie que seules les personnes inscrites au tableau des membres peuvent les utiliser. De plus, le titre demeure réservé dans le cas où s'ajoute un qualificatif, par exemple c.o. organisationnel, titre introduit au moment de la Semaine québécoise de l'orientation 2011, qui se trouve dans le dépliant *Le conseiller d'orientation organisationnel : une expertise spécifique en développement de carrière et gestion des talents*.

Toute personne peut porter plainte auprès de l'Ordre et signaler toute personne qui s'affiche ou se présente de quelque façon que ce soit comme c.o. alors qu'elle n'est pas membre en règle de l'Ordre.

Le traitement des plaintes d'usurpation de titre est géré par le secrétariat général, qui vérifie les allégations d'utilisation illégale du titre en examinant les pièces fournies par le plaignant et en élargissant, si possible, le champ d'investigation à d'autres documents, lieux ou plateformes. Ce travail lui permet de constituer les preuves.

Dans la plupart des dossiers, nous avisons la personne des dispositions de la loi et lui demandons de bien vouloir nous contacter le plus rapidement possible afin de nous informer des moyens qu'elle compte prendre pour régulariser cette situation. Une lettre similaire est aussi envoyée à son employeur, le cas échéant. Si la situation perdure ou si les changements demandés tardent, l'Ordre peut, sur résolution du conseil d'administration, intenter une poursuite pénale pour usurpation d'un titre réservé à ses membres. Au terme de ce processus, toute personne qui commet

une infraction est passible d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 20 000 \$ pour chaque infraction. En cas de récidive, le minimum et le maximum de l'amende sont doublés.

En 2014-2015, nous sommes intervenus auprès de 10 personnes. À titre d'exemple, nous avons réagi rapidement lorsqu'une personne qui n'est plus membre de l'Ordre a indiqué dans son site Internet ou son profil LinkedIn ou Facebook qu'elle est conseillère d'orientation. De même, nous avons protesté lorsque nous avons constaté que, dans le site Internet d'un établissement d'enseignement, tous les professionnels qui travaillent au service d'orientation sont présentés comme conseillers d'orientation alors que certains sont conseillers en formation scolaire ou inscrits au registre des droits acquis. Dans tous les cas, en 2014-2015, les personnes ou les employeurs ont régularisé rapidement la situation. L'Ordre n'a donc pas intenté de poursuite pénale comme le lui permet la loi.

Le titre réservé est un signe de compétence ; il permet au public de reconnaître le professionnel susceptible de répondre le plus adéquatement à ses besoins, tout en sachant qu'il existe des mécanismes en cas d'insatisfaction.

Je vous invite à nous informer rapidement de toute situation, lorsqu'elle est portée à votre connaissance, où une personne qui n'est pas membre utilise un titre réservé aux membres. L'article 60 de votre code de déontologie en fait une obligation.

4

Pratique illégale des activités réservées aux conseillers d'orientation

Depuis l'entrée en vigueur du projet de loi 21, des activités sont réservées aux conseillers d'orientation conformément à l'article 37.1 (1.3.1) du Code des professions. L'article 37.2, mentionné ci-après, précise les conditions d'autorisation pour exercer une activité professionnelle réservée.

« Nul ne peut de quelque façon exercer une activité professionnelle réservée en vertu de l'article 37.1 aux membres d'un ordre professionnel, prétendre avoir le droit de le faire ou agir de manière à donner lieu de croire qu'il est autorisé à le faire, s'il n'est titulaire d'un permis valide et approprié et s'il n'est inscrit au tableau de l'ordre à délivrer ce permis, sauf si la loi le permet. »

Dans ce contexte, nous avons informé largement le public, mais surtout les établissements d'enseignement, les organismes de développement de l'employabilité et les principaux employeurs des conseillers d'orientation sur les activités réservées aux c.o.

Nous avons tenté de communiquer le plus clairement possible la nouvelle réalité des activités réservées à l'aide du guide d'évaluation en orientation et du guide explicatif du PL 21, guide préparé par l'ensemble des ordres concernés par ce projet de

loi. Nous poursuivons nos actions dans ce sens, en ciblant des milieux qui nous semblent davantage problématiques et dans lesquels se trouvent en nombre important les clientèles visées par la loi, soit les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale. Nous exerçons actuellement une surveillance plus serrée et nous travaillons à définir nos règles de preuve.

Précisions sur la psychothérapie

Depuis 2012, le Code des professions réserve le titre de psychothérapeute et l'exercice de la psychothérapie aux psychologues, aux médecins et aux détenteurs d'un permis de psychothérapeute. L'objectif de cet encadrement est de protéger le public en garantissant à la population que toutes les personnes pratiquant la psychothérapie détiennent la formation théorique et pratique requise.

C'est ainsi qu'une personne qui prétend être psychothérapeute, mais qui ne détient pas un permis peut être poursuivie pour usurpation de titre. Celle qui exerce la psychothérapie sans détenir le permis peut être poursuivie pour exercice illégal de la psychothérapie.

C'est l'Ordre des psychologues qui délivre ce permis et qui surveille l'utilisation du titre de psychothérapeute et l'exercice illégal de la psychothérapie. Toutefois, si l'Ordre des psychologues reçoit une plainte concernant un conseiller d'orientation, le dossier est transféré à notre syndicat, qui mènera l'enquête et déposera, s'il y a lieu, la plainte devant le conseil de discipline de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.

Pour développer une compréhension commune des distinctions entre la psychothérapie et les autres interventions offertes en santé mentale et en relations humaines, nous travaillons actuellement avec les ordres dont les membres ont accès au permis de psychothérapeute afin de préciser les activités qui ne sont pas de la psychothérapie.

En conclusion

Retenons que, pour intervenir dans des cas d'usurpation de titre, il faut des preuves. Ces preuves sont de loin plus efficaces lorsque l'infraction est commise par écrit, soit sur des publicités, des sites Internet, des profils Facebook ou LinkedIn. Nous vous encourageons fortement à nous signaler les infractions dont vous êtes témoin. Concernant la pratique illégale des activités réservées, il faut poursuivre nos efforts d'information et de sensibilisation auprès des membres qui ne peuvent exercer la psychothérapie et évaluer les troubles mentaux sans avoir le permis et l'attestation de formation qu'il exige. De plus, ces efforts doivent aussi se poursuivre auprès des employeurs, tiers payeurs et donneurs d'ouvrage pour leur permettre de bien comprendre les activités professionnelles qui sont réservées aux c.o.



PLACE PUBLIQUE

Défendre les intérêts de sa profession : un impératif pour les conseillers d'orientation en milieu scolaire ?

Johannie Boulet, étudiante à la maîtrise (avec mémoire) en sciences de l'orientation, Université Laval, et **Simon Viviers, Ph.D., c.o.**, professeur au Département des fondements et pratiques en éducation, Université Laval

L'orientation scolaire et professionnelle n'est pas nouvelle dans le système scolaire québécois. On pourrait donc s'attendre à ce que les c.o. occupent une place de choix dans ce milieu et qu'ils soient reconnus pour leur travail d'accompagnement réalisé auprès des jeunes. Or, cette reconnaissance ne semble pas acquise, si l'on se fie aux résultats des inventaires de pratiques réalisés dans la dernière décennie (OCCOPPQ, 2004 ; OCCOPPQ, 2010). Dans sa recherche qualitative, Viviers (2014) a mis en évidence la lassitude de certains c.o. devant la nécessité d'expliquer constamment leur pertinence en milieu scolaire et leur frustration devant les attaques à l'encontre de leur autonomie professionnelle. Cette recherche témoigne aussi de pressions émanant des directions d'établissement pour réaliser certains mandats qui ne correspondent pas à leur vision de la profession. Force est de constater que l'organisation du travail engendre de la souffrance identitaire de métier chez certains de ces c.o., une souffrance liée au vécu subjectif d'un empêchement d'agir professionnel qui fait qu'on ne reconnaît plus sa profession dans ce que l'on fait.

Devant ce constat, il faut se questionner sur la marge de manœuvre que détiennent les c.o. aux prises avec ce problème. Existe-t-il des stratégies qui leur permettraient de reprendre du pouvoir sur l'organisation de leur travail plutôt que de « s'adapter » aux contraintes existantes qui tendent à faire dériver leur métier, voire qui le déprofessionnalisent ? Un comité de l'OCCOQ a travaillé pendant plusieurs années à l'élaboration d'un guide visant à baliser la pratique des c.o. œuvrant dans le secteur jeunes et contribuant ainsi à éviter les dérives¹. Une formation sur l'appropriation du guide par le milieu est actuellement à l'étude à l'Ordre. Cet article présente le *professional advocacy*, soit la *défense des intérêts professionnels*, un courant développé aux États-Unis dans un contexte où certains enjeux

sont similaires à ce qui est vécu au Québec depuis plusieurs années. Ce courant pourrait apporter une lumière nouvelle aux problèmes rencontrés par les conseillers d'orientation en milieu scolaire.

Origines du concept de *professional advocacy*

La défense des intérêts professionnels (*professional advocacy*) s'inscrit dans un mouvement plus large de développement du *social advocacy* (plaidoyer social) au sein de la profession du counseling aux États-Unis.

La défense des intérêts professionnels (*professional advocacy*) s'inscrit dans un mouvement plus large de développement du *social advocacy* (plaidoyer social) au sein de la profession du counseling aux États-Unis. Présent depuis la fondation même de la profession (Kiselica et Robinson, 2001 ; Lee, 1998), ce mouvement a connu un renouveau important vers la fin des années 1990 et le début des années 2000, notamment dans la foulée du mouvement d'intégration multiculturelle (Smith et coll., 2009). Appelant les c.o. à élargir leur spectre traditionnel d'intervention au-delà des individus et des groupes, ce mouvement les sensibilise à adopter un rôle d'agent de changement systémique pour contribuer à lever les barrières sociales, culturelles ou économiques au développement psychosocial des personnes (Lee et Rodgers, 2009). Dans les écoles, les c.o. ont été particulièrement sollicités pour s'assurer que les jeunes plus démunis ou marginalisés puissent bénéficier, eux aussi,

de conditions favorisant leur réussite scolaire et leur développement, et réduire ainsi l'écart observé pour cette population (Trusty et Brown, 2005). Pour les c.o. du secteur scolaire, occuper ce rôle implique de ne pas se camper dans un « *nice counselor syndrome*² » (Bemak et Chung, 2008) et de développer de nouvelles compétences : défendre, plaider, persuader, convaincre.

Plusieurs chercheurs soutiennent que ces compétences devraient également être mises à profit pour faire reconnaître et respecter la profession du counseling, tant sur le plan institutionnel que sur le plan organisationnel (Toporek, Lewis et Crethar, 2009). De fait, les c.o. en milieu scolaire aux États-Unis vivent depuis des décennies des problèmes de reconnaissance sur ces deux plans (Myers, Sweeney et White, 2002 ; Rayle, 2006). Sur le plan institutionnel, la pratique du counseling n'est pas réglementée aux États-Unis comme elle l'est au Québec, où nous bénéficions depuis 1963 d'un champ professionnel défini dans la loi et d'un titre réservé, sans compter l'attribution récente d'activités réservées (depuis 2012). C'est dans l'optique d'obtenir une plus grande reconnaissance publique que des associations professionnelles (American Counseling Association, American School Counseling Association) ont travaillé à inclure dans leur programme le développement d'une identité professionnelle la plus unifiée possible sur le plan national et la défense de celle-ci par les praticiens, grâce au développement de certaines compétences de *défense des intérêts professionnels* (Myers, Sweeney et White, 2002).

6

Les conseillers se trouvent au carrefour de multiples attentes au regard du rôle qu'ils devraient occuper en milieu scolaire, attentes qui peuvent s'avérer contradictoires.

Sur le plan organisationnel, les conseillers se trouvent au carrefour de multiples attentes au regard du rôle qu'ils devraient occuper en milieu scolaire, attentes qui peuvent s'avérer contradictoires (conflits de rôles) (Culbreth et coll., 2005). Ils se voient souvent assigner, principalement par les directions d'école, toutes sortes de tâches qui ne relèvent pas de leur expertise en counseling (Bardhoshi, Schweinle et Duncan, 2014³). C'est d'ailleurs pour pallier ce problème que se sont développés de nombreux modèles de pratique nationaux aux États-Unis, notamment celui de l'American School Counselor Association (ASCA)⁴, visant à soutenir les c.o. du secteur scolaire dans leur négociation pour une utilisation optimale de leur temps afin de répondre réellement aux besoins d'orientation (Scarborough, 2005).

Bref, la situation dans laquelle se sont trouvés les c.o. en milieu scolaire aux États-Unis a nécessité de développer des

compétences, des stratégies ainsi que des habiletés visant à plaider et à intervenir sur les obstacles structurels (pratiques traditionnelles, règles internes, règlements, politiques, lois). Or, comme le soulignent Myers, Sweeney et White (2002), ces habiletés doivent non seulement servir à défendre les clientèles marginalisées ou vulnérables, mais aussi défendre les conditions d'exercice du métier. Ainsi, elles devraient ultimement permettre une meilleure réponse aux besoins d'orientation des élèves d'une part, et restaurer le sens du travail des c.o. d'autre part. C'est pourquoi il nous paraît intéressant de mobiliser ce concept de *défense des intérêts professionnels* dans la problématique actuelle de reconnaissance vécue par les professionnels de l'orientation dans les écoles du Québec.

La défense des intérêts professionnels : de quoi et de qui on parle

À partir des différentes définitions données dans la littérature (Clemens, Milsom et Cashwell, 2009 ; De La Paz, 2011 ; Myers, Sweeney et White, 2002 ; White, 2009), nous avons défini la défense des intérêts professionnels comme *un processus visant à informer et à faire reconnaître le rôle et la mission de sa profession, à protéger et à revendiquer les conditions et les ressources nécessaires à la croissance et au développement de celle-ci, dans le but de mieux servir les publics concernés*. Il s'agit donc de « plaider une cause », pour reprendre les termes de Lee (1998), celle de la profession de conseiller d'orientation, avec pour finalité de pouvoir offrir une meilleure réponse aux besoins d'orientation des élèves.

Les actions et les moyens mis à profit dans le cadre de ce processus peuvent être divers et se situer sur différents plans. Ainsi, De La Paz (2011) fait référence tant aux démarches pour faire valoir la place du counseling sur le marché du travail qu'à la création d'alliances inter et intraprofessionnelles, à la création de programmes de formation permettant le développement d'une identité professionnelle claire et à la valorisation de la recherche sur des problématiques touchant la profession. D'un point de vue plus local, il peut s'agir de créer des alliances professionnelles pour être en mesure de mieux prendre sa place dans les équipes multidisciplinaires, d'informer les collègues à propos de sa profession, du rôle que l'on joue dans l'organisation, ou de revendiquer des conditions ou des ressources nécessaires à la pratique professionnelle de l'orientation dans son milieu (Clemens, Milsom et Cashwell, 2009 ; De La Paz, 2011 ; Eriksen, 1999 ; Myers et Sweeney, 2004).

Dans la foulée de recherches visant à optimiser les démarches de défense des intérêts professionnels, des chercheurs sont arrivés à dresser un portrait relativement détaillé des facteurs contribuant au succès des pratiques des experts en *advocacy*, plus précisément sur le plan des habiletés professionnelles et

des caractéristiques personnelles. En ce qui a trait aux habiletés professionnelles, les recherches réalisées montrent que les compétences développées dans la formation et la pratique du counseling sont non seulement transférables, mais également utiles dans l'exercice du rôle d'*advocacy* (Eriksen, 1999 ; Field et Baker, 2004 ; De La Paz, 2011). Grâce à une observation participante, Eriksen constate que la création de contacts auprès de personnes influentes en position de soutenir les intérêts professionnels des c.o. passe par une communication fluide, l'écoute de leur point de vue et la compréhension de leurs enjeux. Les résultats de De La Paz vont également dans ce sens : la compréhension et l'acceptation de l'autre et de ses différences ainsi que la création de relations et de contacts avec des personnes influentes sont perçues comme étant les habiletés essentielles à la défense des intérêts professionnels. Enfin, selon Field et Baker, la flexibilité, l'indépendance émotionnelle ainsi que le sens de l'humour sont des savoir-être transférables dans la pratique de l'*advocacy*. En somme, les conseillers d'orientation posséderaient déjà les habiletés qui permettent une approche efficace pour défendre leurs intérêts professionnels (Trusty et Brown, 2005 ; De La Paz, 2011).

White (2009), quant à elle, a étudié le processus qui conduit certains conseillers d'orientation à « devenir défenseur des intérêts de la profession du counseling » (traduction libre) et, plus spécifiquement, les caractéristiques communes de ces c.o. D'abord, ses résultats ont montré que tous les c.o. rencontrés, issus de divers secteurs de pratique, ressentent une certaine peur devant l'exercice de ce rôle. Si les craintes peuvent s'estomper d'elles-mêmes au fil des expériences de défense de la profession, cette recherche montre que les c.o. détiennent néanmoins plusieurs leviers pour augmenter leur confiance et surmonter leur peur initiale. Par exemple, des programmes de formation ou de mentorat peuvent constituer une source importante de soutien au cours de telles démarches. Outre la présence de cette peur caractéristique des premières expériences, les conseillers d'orientation visés par l'étude avaient en commun un rapport très étroit avec leur profession. De fait, White relève chez eux une « passion pour le counseling » et un sens élevé des responsabilités envers leur profession. Ce rapport à la profession favoriserait notamment la persévérance dans les démarches d'*advocacy* (Eriksen, 1999 ; De La Paz, 2011). Ainsi, les éléments caractéristiques des c.o. s'engageant dans de telles actions se développent et évoluent en même temps que leur engagement pour la profession s'accroît.

Cela étant dit, il n'y aurait, toujours selon White (2009), aucune combinaison clé d'habiletés et de caractéristiques qui permettrait d'assurer un engagement dans ce rôle ; différents types de c.o. peuvent obtenir du succès lorsqu'ils défendent leurs intérêts professionnels (Eriksen, 1999). Par exemple, dans l'étude d'Eriksen, les quelques participants se décrivant comme timides, discrets et introvertis arrivaient à mobiliser le changement d'une manière différente, par la « porte de derrière » si l'on peut dire. Ces constats indiquent que, malgré ce que l'on pourrait croire intuitivement, tous les c.o., quelle que soit

leur personnalité, peuvent défendre leurs intérêts professionnels d'une manière ou d'une autre. En effet, il existe des préférences, des zones où les professionnels se sentent davantage à l'aise au moment de la mise en place de stratégies visant à défendre les intérêts de leur profession. D'ailleurs, chaque stratégie doit être comprise au regard du contexte de pratique propre à chacun.

Comment cela nous concerne, ici, au Québec

Devant un déficit de reconnaissance institutionnelle et organisationnelle de leur profession, les c.o. en milieu scolaire au sud de la frontière ont mis en évidence la nécessité de développer le *professional advocacy* au sein de la profession, tant pour leur propre intérêt que pour celui des bénéficiaires de leurs services. La défense des intérêts professionnels est, certes, déjà une réalité pour nombre de c.o. œuvrant dans le secteur scolaire au Québec. Certains d'entre eux manifestent, parfois explicitement, parfois plus discrètement, leur désaccord à la direction lorsque des mandats qui sortent de leur champ professionnel leur sont attribués. Plusieurs tentent assurément par un moyen ou par un autre de protéger les activités qu'ils mettent en place pour soutenir le développement vocationnel des jeunes ainsi que les interventions de groupe ou individuelles avec les élèves. D'autres ne manquent aucune occasion d'expliquer le rôle du c.o. à des collègues enseignants ou à d'autres membres du personnel de l'école en mettant à profit une multitude d'occasions ou d'outils pour y arriver. Cela étant dit, ces actions font partie d'un travail inattendu et intangible qui mérite d'être mieux connu et reconnu. Or, nous sommes d'avis que nous pouvons, ici au Québec, nous inspirer de cette manière intéressante de « nommer », de formaliser un processus, une fonction, des compétences que pourraient s'approprier encore davantage les c.o. en milieu scolaire pour affirmer leur expertise et reprendre du pouvoir sur l'exercice de leur profession.

Reste à voir, donc, dans quelle mesure et comment ce travail de défense des intérêts professionnels s'actualise déjà dans certains milieux au Québec. Ces pratiques sont bien documentées aux États-Unis, mais le contexte d'exercice de la profession de c.o. dans les écoles est ici très différent. Vous serez ainsi invités prochainement à participer à deux recherches sur le sujet, l'une permettant de mieux comprendre comment s'articulent ces stratégies dans un contexte où la pratique de l'orientation est « professionnalisée », et une autre cherchant à documenter l'étendue et les effets de l'utilisation de telles stratégies sur la souffrance identitaire de métier et, plus largement, sur la santé psychologique au travail. Nous vous invitons à y participer en grand nombre !

Références

BARDHOSHI, G., A. SCHWEINLE ET K. DUNCAN. 2014.

« Understanding the impact of school factors on school counselor burnout : A mixed-methods study ».

The Professional Counselor, vol. 4, n° 5, pp. 426-43.

BEMAK, F.R. ET C.Y.-R. CHUNG. 2008. « New professional

roles and advocacy strategies for school counselors : A multicultural/social justice perspective to move beyond the nice counselor syndrome ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 86, n° 3, pp. 372-82.

CULBRETH, J., J. SCARBOROUGH, A. BANKS-JOHNSON

ET S. SOLOMON. 2005. « Role stress among practicing school counselors ». *Counselor Education and Supervision*, vol. 45, n° 1, pp. 58-71.

DE LA PAZ, M. 2011. *Professional counselors' perceptions of knowledge, barriers, support and action of professional advocacy*.

(Order No. 3463480, University of New Orleans). ProQuest Dissertations and Theses, 258.

ERIKSEN, K. 1999. « Counselor advocacy : A qualitative analysis of leader's perceptions, organizational activities, and advocacy documents ».

Journal of Mental Health Counseling, vol. 21, n° 1, pp. 33-49.

8

FIELD, J.E. ET S. BAKER. 2004. « Defining and examining school counselor advocacy ».

Professional School Counseling, vol. 8, n° 1, pp. 56-63.

KISELICA, M.S. ET M. ROBINSON. 2001. « Bringing advocacy counseling to life : The history, issues, and human dramas of social justice work in counseling ».

Journal of Counseling and Development, vol. 79, n° 4, pp. 387-97.

LEE, C.C. ET R.A. RODGERS. 2009. « Counselor advocacy : affecting systemic change in the public arena ».

Journal of Counseling and Development, vol. 87, pp. 284-87.

LEE, C.C. 1998. « Counselors as agents of social change ».

In C.C. Lee et G.R. Walz (réd.), *Social Action : A Mandate for Counselors*. Alexandria, Virg., American Counseling Association, pp. 3-14.

MYERS, J.E., T.J. SWEENEY ET V.E. WHITE. 2002. « Advocacy for counseling and counselors : A professional imperative ».

Journal of Counseling and Development, vol. 80, n° 4, pp. 394-402.

MYERS, J.E. ET T.J. SWEENEY. 2004. « Advocacy for the counseling profession : Results of a national survey ».

Journal of Counseling and Development, vol. 82, n° 4, pp. 466-71.

OCCOPPQ. JUIN 2010. *L'orientation au secondaire. La situation actuelle*. Communication dans le cadre du Colloque de

l'OCCOPPQ 2010 intitulé « Évaluer et intervenir : les indissociables de notre pratique », Québec.

OCCOPPQ. 2004. *Questionnaire sur l'inventaire des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation en éducation*.

Document inédit, Montréal.

RAYLE, A.D. 2006. « Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction ».

Professional School Counseling, vol. 9, n° 3, pp. 206-15.

SCARBOROUGH, J.L. 2005. « The school counselor activity rating scale : An instrument for gathering process data ».

Professional School Counseling, vol. 8, n° 3, pp. 274-83.

SMITH, S.A., C.A. REYNOLDS ET A. ROVNAK. 2009.

« A critical analysis of the social advocacy movement in counseling ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 87, n° 4, pp. 483-91.

TOPOREK, R.L., J.A. LEWIS ET H.C. CRETHAR. 2009.

« Promoting systemic change through the ACA advocacy competencies ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 87, n° 3, pp. 260-68.

TRUSTY, J., D. BROWN. 2005. « Advocacy competencies for professional school counselors ».

Professional School Counseling, vol. 8, n° 3, pp. 259-65.

VIVIERS, S. 2014. *Souffrance identitaire de métier : des conseillers et conseillères d'orientation s'interrogent sur le présent et l'avenir de la profession en milieu scolaires (thèse de doctorat)*.

Université Laval.

WHITE, M.L. 2009. *The process of becoming an advocate for the counseling profession : A qualitative analysis of counselors' development toward advocacy*. (Order No. 3393048, The University of Akron). ProQuest Dissertations and Theses, 170-n/a.

<https://ezproxy.bibl.ulaval.ca/login?url=http://search.proquest.com/docview/304827606?accountid=12008>. (304827606).

1 Voir http://orientation.qc.ca/files/Guide_OCCOQ_OFGJ_250515.pdf.

2 « NCS is typically manifested by many good-hearted, well-meaning practitioners who are commonly viewed as being "nice" people to be around and to work with in school settings. These counselors live up to their reputation of being nice people by the manner in which they consistently strive to promote harmony with others while avoiding and deflecting interpersonal conflicts in the school setting » (p. 374).

3 Selon cette recherche, c'est le caractère d'« assignement » de ces tâches connexes qui, lorsqu'il se fait au détriment du travail de counseling, constitue une source d'épuisement professionnel.

4 Voir <https://www.schoolcounselor.org/school-counselors-members/asca-national-model>



PLACE PUBLIQUE

Une agora pour dynamiser le pouvoir d'agir des c.o. et « orienter » les politiques publiques

Patricia Dionne, Ph.D., c.o., professeure adjointe au Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke, en collaboration avec **Simon Viviers, Ph.D., c.o.**, professeur adjoint au Département des fondements et pratiques en éducation, Université Laval et **Eddy Supeno, Ph.D., c.o.**, professeur adjoint au Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

Comme en témoigne la récente planification stratégique, notre ordre professionnel est préoccupé par la valorisation et l'affirmation de la profession. Ces orientations font écho à une soif de reconnaissance et à un désir exprimé par plusieurs collègues c.o. de reprendre du pouvoir sur leur profession. Comment y parvenir ? Nous avons montré, dans le précédent numéro de *l'orientation*, la nécessité de créer des espaces collectifs de discussion et de délibération sur les finalités et pratiques de notre profession en vue de « soutenir une prise de parole dans les débats de société [et] peser sur ces derniers afin de faire valoir notre idéal de groupe professionnel plutôt que de subir un idéal de société qui place en porte-à-faux aussi bien les c.o. que ceux et celles qu'ils accompagnent » (p. 17). C'est dans cette optique que nous, trois professeurs-chercheurs en orientation, souhaitons contribuer à la mise sur pied d'un regroupement/agora visant à discuter des relations entre l'activité d'orientation et les politiques publiques. Nous souhaitons ici poser quelques balises générales pour introduire et situer cette initiative.

Le rôle des c.o. dans la conception des politiques publiques

Selon les résultats de la démarche de construction de l'énoncé de pertinence sociale réalisée à la fin des années 2000, *les c.o.*, par leur expertise de la relation individu-travail-formation, visent le mieux-être personnel et professionnel en mobilisant le potentiel des personnes et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie. Or, ledit exercice s'inscrit dans un contexte social, économique et politique qui influence les possibilités et les contraintes de réalisation de cette mission sociale.

Ainsi devient-il opportun, au-delà de l'intervention directe auprès des individus, des groupes et des organisations, de considérer et d'influencer les politiques publiques qui marquent ce contexte de manière à offrir à chacun des chances égales de choisir un cours de vie digne d'être vécu (Sultana, 2014).

De notre point de vue, influencer les politiques publiques permet d'agir sur trois plans pour soutenir la réalisation de notre mission sociale. D'une part, les politiques publiques peuvent s'avérer *orientantes* en offrant un contexte qui facilite le positionnement de l'individu dans les situations de formation et de travail (la capacité à s'orienter, l'apprentissage tout au long de la vie, le développement des compétences). Par exemple, les critères des ministères pour financer les formations ou continuer de recevoir des prestations peuvent entraver la pleine capacité à s'orienter. D'autre part, les politiques publiques peuvent affecter l'accès aux services d'aide à l'orientation : avec les récentes coupes dans les services d'aide à l'emploi et dans le milieu scolaire, l'accessibilité aux services et aux ressources d'orientation risque fort d'être malmenée. Enfin, elles peuvent également influencer la qualité des services offerts et l'autonomie professionnelle de celles et ceux qui les dispensent. Suppression de postes, réorganisation des missions d'organisme, pression au placement rapide en emploi : ces situations complexifient les activités, nuisent à l'autonomie professionnelle et, dans certains cas, empêchent la pleine réalisation de notre mission sociale. Il nous apparaît donc de notre responsabilité, comme communauté professionnelle allant au-delà de l'appartenance institutionnelle à un ordre professionnel, de faire entendre notre voix en influençant l'élaboration des politiques publiques qui affectent le champ de nos interventions.

Bélisle (2009), s'appuyant sur Lemieux (2009), définit la politique publique comme des « activités orientées vers la solution de problèmes publics dans l'environnement, et ce, par des acteurs politiques dont les relations sont structurées, le tout évoluant dans le temps » (p. 4). Elle donne l'exemple de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue du Québec*. Elle précise également que les politiques publiques peuvent « désigner une loi, un plan d'action, une stratégie, un programme gouvernemental ou autres » (*ibid.*). La loi régissant la formation continue et le

développement des compétences ainsi que la loi 21 constituent des exemples à cet égard.

Le processus d'élaboration des politiques est le produit de mécanismes complexes et, ici, le texte de Bouchard (2001) est éclairant. Il distingue cinq étapes dans le processus de construction d'une politique publique. La première étape consiste en la *mise à l'ordre du jour* du gouvernement d'une problématique sous la pression notamment des médias ou de l'opinion publique, l'émergence d'une crise ou la publication de résultats scientifiques. Une fois l'« enjeu de société » à l'ordre du jour, la seconde étape vise la *formulation d'alternatives*. Elle consiste à faire connaître les avenues et solutions possibles afin de remédier à l'enjeu faisant l'objet des débats. À cette étape, la communauté scientifique et professionnelle est souvent interpellée — ou s'invite — pour faire connaître par exemple les programmes et mesures proposés ailleurs et cerner leurs atouts et leurs limites. Troisième étape du processus, la *prise de décision* est le fait quasi exclusif des élus qui, à la lumière des connaissances acquises au cours des deux étapes précédentes, doivent statuer sur une réponse formelle qui, par ailleurs, sera le fruit du jeu politique : préférences idéologiques, paramètres budgétaires, échéances électorales, négociations entre groupes d'intérêts, etc. La quatrième étape voit la *mise en œuvre de la solution choisie*, qui prendra la forme d'une politique publique impliquant une traduction concrète sur le terrain et auprès des acteurs concernés. Enfin, la dernière étape vise l'*évaluation de ladite politique*, qui permet d'interroger autant le bien-fondé de la politique que les moyens et ressources qui y sont consacrés.

10

À l'heure actuelle, les c.o. contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques dans différents secteurs d'activité (étape 4), ce qui est loin d'être mineur, car toute politique publique a pour finalité sa matérialisation concrète sur le terrain. Cependant, à cette étape du processus, les risques sont grands que les décisions prises ne tiennent pas compte des enjeux et des besoins d'orientation des personnes affectées par ces politiques. Par exemple, l'analyse de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* laisse penser que les c.o. ont été peu présents, voire absents, dans les étapes 1 à 3. Ainsi, à l'instar de Bélisle et Bourdon (2015), on peut constater dans cette politique la place timide que prend l'orientation alors même qu'il s'agit d'une politique dont les enjeux d'apprentissage tout au long de la vie sont au cœur de notre mission sociale.

Lorsqu'ils considèrent l'orientation dans l'examen des solutions possibles (étape 2), les décideurs risquent d'avoir une vision parcellaire de l'orientation ou une vision influencée par des logiques qui leur sont spécifiques (p. ex. : contraintes budgétaires, enjeux électoraux). Cela peut aboutir à des situations où la politique publique occasionne des contresens quant à la réalisation de notre mission sociale, qui peuvent affecter tant les possibilités des personnes de bien s'orienter que le sens et les valeurs qui sous-tendent l'activité professionnelle des c.o. (Viviers, 2014). Ainsi, les politiques publiques d'emploi sont marquées par l'incitation — voire l'obligation dans certains

contextes nationaux — à participer à des mesures d'aide à l'emploi en contrepartie du soutien des prestations de chômage ou d'aide sociale (Dionne, 2015). Cette contrepartie peut affecter la liberté réelle (Sen, 2003) de la personne à participer à ces mesures et heurter l'éthique professionnelle des c.o. qui les accompagnent.

Par ailleurs, dans toute la réflexion sur la refonte du Code des professions dans le champ de la santé mentale et des relations humaines, la profession, par l'ordre professionnel, a contribué aux étapes de conception (1 à 3) de la loi 21. Cela a permis de tenir compte des enjeux spécifiques au champ de l'orientation et de faire valoir notre expertise afin de favoriser la protection du public, et plus particulièrement des publics vulnérables. Plutôt que d'agir et de participer à la mise en œuvre d'une politique essentiellement pensée par d'autres, les c.o. ont pu, avec des représentants, contribuer aux délibérations entourant la définition du problème et l'élaboration de la politique. Avec la même visée, l'OCCOQ dépose plusieurs mémoires auprès de commissions parlementaires dont les thématiques s'inscrivent dans le domaine de l'orientation. De tels engagements politiques permettent d'influencer l'ensemble des étapes du processus d'élaboration des politiques publiques.

En somme, comme groupe professionnel, nous ne pouvons pas exiger des autres acteurs qu'ils prennent en compte les enjeux relatifs à l'orientation et à notre mission sociale, que ce soit dans la délivrance ou dans l'accessibilité des services à l'ensemble de la population ou à des groupes plus vulnérables. Il paraît donc essentiel de faire entendre notre voix en amont de l'élaboration des politiques publiques, en participant à l'établissement de l'ordre du jour de l'orientation. Mais cette voix ne doit pas se limiter à celle portée par l'ordre professionnel. Ce qui apparaît comme l'exercice d'un « rôle-conseil » sur le plan politique devrait découler de réflexions et de débats sur la profession, sa mission, ses pratiques, ses finalités et les obstacles à la réalisation de ces dernières. En plus de dynamiser nos actions dans les premières étapes de l'élaboration des politiques publiques touchant l'orientation, ces débats et réflexions pourraient soutenir les c.o. dans l'exercice de leur rôle-conseil à l'échelle de chacune des organisations ou de chacun des milieux de pratique et constituer une source d'entraide à cet effet.

De la nécessité de créer un espace de discussion collective (agora)

Intervenir pour influencer ou modifier les politiques de manière à soutenir la capacité des personnes à s'orienter implique une responsabilité qui peut être lourde à porter, surtout lorsque l'on se trouve seul à exercer dans son milieu de travail ou qu'aucun espace n'est disponible pour discuter, se soutenir ou mettre en place une action collective. Cette difficulté à parler de son activité et de ses pratiques peut atrophier la vitalité, la créativité et occasionner une perte de sens et un

sentiment d'impuissance dans les situations où la personne vit l'impression de devoir mettre en œuvre des directives ou des politiques éloignées de ses conceptions (Clot, 2008). Ainsi, pour réfléchir aux diverses actions à mener pour influencer les politiques publiques, il nous appert opportun d'utiliser la force du nombre d'un groupe. Cette force du nombre, prenant la forme d'une agora, viserait à dynamiser à la fois nos réflexions et nos actions dans le but de stimuler le pouvoir d'agir des c.o. autant sur le plan de l'individu que sur le plan de la profession. À cet égard, les auteurs du présent texte souhaitent constituer la bougie d'allumage d'une initiative qui sera construite avec les personnes qui désirent s'y investir.

Plus concrètement, ce regroupement/agora constitue un appel à la mobilisation et à la participation des c.o à la définition des enjeux qui peuvent faire l'objet de politiques publiques dans le champ de l'orientation. Nous souhaitons d'abord regrouper les personnes intéressées, puis définir collectivement les actions qui seront menées. Cela pourrait s'articuler sur des journées d'étude sur des politiques ou des thèmes précis, la rédaction de mémoires ou de prises de position collectives, la création d'une surveillance des politiques associées à notre domaine, etc. Les possibilités et les défis rencontrés par notre profession sont nombreux. La force du nombre et les espaces de discussion collective créés nous permettront notamment de nous entraîner dans la mobilisation de notre compétence à assumer un rôle-conseil en phase avec notre mission sociale. Les modalités plus précises d'action et de réflexion dans l'agora seront choisies collectivement. Nous invitons donc les personnes intéressées à communiquer avec nous pour contribuer à une meilleure reconnaissance sociale et politique des enjeux d'orientation et pour prendre du pouvoir sur notre profession.

patricia.dionne@Usherbrooke.ca

Simon.Viviers@fse.ulaval.ca

Eddy.Supeno@Usherbrooke.ca

Références

BÉLISLE, R. 2009. http://erta.ca/media/publications/belisle_ouverture%20fmmt%20291009_%20finale.pdf.

BÉLISLE, R. ET S. BOURDON. 2015. http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/11326/448958/PC_B%C3%A9lisleR_rapport2013_orientation-professionnelle-adultes.pdf/425cc6e9-8050-4a70-ae6d-7032783d0364.

BOUCHARD, C. 2001. « Inspirer, soutenir et rénover les politiques sociales ». In F. DUFORT et J. GUAY (éd.), *Agir au cœur des communautés. La psychologie communautaire et le changement social*. Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 343-65.

CLOT, Y. 2008. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris, Presses universitaires de France.

DIONNE, P. 2015. <http://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/7552>.

OCCOQ, 2015. <http://orientation.qc.ca/files/Planification-strat%C3%A9gique-2015-2020-FINAL.pdf>.

OCCOQ. <http://orientation.qc.ca/communications/publications/memoires-et-prises-de-position>.

SEN, A. 2003. *Un nouveau modèle économique : développement, justice, liberté*. Paris, Odile Jacob.

SULTANA, R.G. 2014. « Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice ». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 14, pp. 5-19.

VIVIERS, S. 2014. http://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Essai_memoire_these/2014-2015/Viviers_2014_Souffrance_identitaire_de_metier.pdf.

11



Inscription à votre agenda ! Dates de la prochaine Semaine québécoise de l'orientation

Du 6 au 12 novembre 2016



RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

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

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

L'acceptation autoprophétique, mobilisatrice d'action chez les personnes en situation de handicap

CHEN, L.J. 2015. « Effect of acceptance expectations on the employment development of individuals with disabilities : The self-fulfilling prophecy applied ». *Journal of Employment Counseling*, vol. 52, pp. 98-109.

12

L'étude aborde la notion d'« acceptation autoprophétique » chez des diplômés d'études supérieures au moment d'amorcer leur insertion sur le marché du travail. Dans ce texte, l'acceptation autoprophétique renvoie à l'idée d'intérioriser ce que l'on perçoit des attitudes, des attentes et des comportements d'autrui ou de la société à son égard, puis d'en faire une réalité objective allant consolider des croyances (souvent irrationnelles) qui vont guider ses actions et la représentation que l'on se fait de sa propre valeur, de ses propres capacités. Cette notion s'inspire des travaux classiques de Rosenthal et de Jacobson (1992), introduite dans les années 1960 : après avoir soumis des élèves du primaire à un test de mesure d'intelligence, les chercheurs avaient remarqué qu'en laissant croire, à tort, aux enseignants que tel ou tel élève était nettement supérieur à la moyenne et tel autre plus faible, ces enseignants tendaient à modifier leurs attitudes et leurs comportements à l'endroit de ceux-ci.

Chen a soumis un questionnaire à deux reprises (à la fin des études et six mois plus tard) à 72 élèves provenant de 37 collèges taïwanais. Les questions abordaient des thèmes tels que la situation de handicap, la réussite scolaire, la perception de la société et du marché du travail, les besoins d'insertion. Les résultats suggèrent qu'une perception plus positive de l'acceptation des employeurs, du marché du travail et de la société est associée à des taux supérieurs d'insertion professionnelle. À l'inverse, les personnes avec handicap présentant une perception plus négative d'acceptation de l'environnement professionnel sont plus enclines à attendre les occasions et affichent une plus grande dépendance d'autrui. Pour l'auteur, il n'est nullement question

d'adopter une perspective de responsabilité strictement individuelle de l'insertion professionnelle chez ces jeunes en situation de handicap, mais plutôt de rendre compte de l'effet levier (ou Pygmalion) qu'engendre un regard plus positif, ou du moins plus ouvert, de la part de ces jeunes. Le fait de ne pas adopter, a priori, une perception négative à l'égard de l'environnement professionnel rend les personnes plus prêtes à investir un maximum d'énergie sur l'expression de leurs intérêts et de leurs valeurs par des attitudes, des réactions psychologiques et des comportements plus constructifs. C'est ainsi que les professionnels du counseling peuvent aider de manière constructive ces personnes, en détectant la présence de représentations erronées, en les encourageant à adopter des attitudes et des comportements proactifs dans des situations d'adversité, ainsi qu'en les poussant à s'engager dans un processus de prise de décision de carrière éclairée.

Le coût de la démission d'un emploi non qualifié

KORN, L., M. MALUL ET I. LUSKI. 2015. « Employment as a poverty trap ». *Journal of Employment Counseling*, vol. 52, pp. 110-20.

Combien en coûte-t-il, financièrement et personnellement, à un jeune occupant un emploi peu spécialisé et peu rémunéré pour considérer la poursuite d'études supérieures en vue de sortir du piège de la pauvreté ? Deux groupes ont été considérés : un premier composé de jeunes sans emploi à qui l'on propose d'exercer à court terme un emploi non qualifié ; un deuxième composé de jeunes exerçant déjà un tel type d'emploi. Au moyen d'un questionnaire proposant des questions appuyées sur une mise en situation, les auteurs cherchent à mieux comprendre la manière dont ces jeunes Israéliens (n384) évaluent le coût et le gain, immédiats et éventuels, de changer leur situation actuelle par un retour aux études supérieures. Les résultats indiquent que, pour les jeunes occupant déjà un emploi non qualifié, il faudrait la garantie ou l'espoir d'un salaire nettement supérieur à celui qu'ils obtiennent actuellement pour les faire quitter une situation certes peu favorable, mais dans laquelle leur vie est organisée. Plus faible est l'écart entre le salaire actuel et le salaire attendu à la sortie des études, moindres sont les chances de voir ces derniers s'engager dans la poursuite d'études. Parmi les stratégies proposées par les auteurs pour susciter minimalement l'intérêt pour une meilleure qualification professionnelle à court terme et une diminution du risque de pauvreté à plus long terme se trouve l'idée d'une offre de programmes d'études pouvant être suivies à temps partiel en

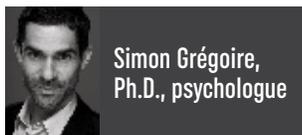
dehors des heures de travail (en espérant qu'après un certain nombre de cours ces jeunes choisiront de miser davantage sur leurs études). Il y a également l'idée de prendre le temps d'examiner le coût à court et à long terme d'exercer des emplois peu qualifiés et non spécialisés pendant que ces jeunes sont toujours aux études.

Complexité cognitive et counseling

RASHID, G.J. ET D.K. DUYS. 2015. « Counselor cognitive complexity : correlating and comparing the Myers-Briggs type indicator with the role category questionnaire ». *Journal of Employment Counseling*, vol. 52, pp. 77-86.

Le *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) demeure l'un des outils psychométriques les plus utilisés en counseling pour aider les clients à découvrir et comprendre leurs préférences et leurs ressources personnelles. La théorie de C.G. Jung sous-jacente à cet outil considère que les individus interagissent avec leur environnement à partir d'un fonctionnement psychologique unique inscrit au sein de quatre continuums de traitement d'information : introversion-extraversion, sensation-intuition, sentiment-pensée, perception-jugement. De telles modalités de fonctionnement s'appliquent également aux conseillers et aux étudiants spécialisés en counseling. Une autre variable qui entre en jeu dans la manière dont l'individu traite l'information à propos de soi et au regard du monde alentour est celle de

complexité cognitive. Pour Rashid et Duys, cette notion renvoie chez les professionnels du counseling à la capacité d'absorber, d'intégrer et d'appliquer différentes perspectives du discours du client (pensées, émotions, comportements, contextes, enjeux, etc.). Moindre est la complexité cognitive du conseiller, plus il lui sera difficile de bien saisir la globalité du fonctionnement psychologique. Le conseiller aura alors tendance à accumuler, à additionner une panoplie d'informations différentes les unes des autres. Les auteurs ont donc cherché à savoir s'il n'y avait pas un lien entre le profil de personnalité MBTI d'un étudiant américain de maîtrise en counseling et son niveau de complexité cognitive. Pour ce faire, ils ont soumis un questionnaire portant sur chacune de ces deux variables (profil de personnalité et complexité cognitive) à 74 étudiants américains inscrits dans un programme de maîtrise en counseling. Les résultats suggèrent qu'un score plus prononcé en perception (versus jugement) s'associe à un niveau plus fort de complexité cognitive. Toutefois, en remarquant une variété importante de profils de personnalité chez cette population, les auteurs estiment que chaque conseiller met sans doute en place des stratégies adaptées pour une meilleure performance de leur complexité cognitive. Cependant, il demeure que le type d'information recueillie et produite par la nature même du travail de counseling appelle à la capacité d'actionner des processus cognitifs complexes sur des informations subjectives et abstraites.



Simon Grégoire,
Ph.D., psychologue

SIMON GRÉGOIRE (Ph.D) est psychologue du travail, professeur à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et directeur du Groupe de recherche et d'intervention sur la présence attentive (GRIPA) (www.gripa.uqam.ca). Ses travaux visent notamment à développer des programmes d'intervention basés sur la présence attentive en milieu de travail et évaluer l'efficacité de ceux-ci en regard de la santé psychologique des employés.

PROMOUVOIR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL À L'AIDE DE L'APPROCHE DE L'ACCEPTATION ET DE L'ENGAGEMENT (ACT)

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Présenter les fondements théoriques sur lesquels s'appuient les approches basées sur la présence attentive de même que leurs leviers d'intervention;

Décrire quelques-unes des initiatives inspirées de ces approches implantées ici au Québec mais aussi ailleurs dans le monde afin de promouvoir la santé psychologique des employés ;

Partager des données probantes sur l'efficacité de ces initiatives ;

Nommer enjeux éthiques liés à l'implantation de ce type d'initiative en milieu de travail.

DATES

Montréal : 18 février 9h00 à 16h30

Québec : 19 février 9h00 à 16h30

COÛTS

224,20 \$ taxes incluses (pré-vente)

247,20 \$ taxes incluses (10 jrs ouvrables avant l'événement)

Étudiant : 143,72 \$ taxes incluses (preuve requise)

 Heures reconnues par l'Ordre des psychologues du Québec : 6

INSCRIVEZ-VOUS AU :  IFTCC.COM



CULTURE ET ORIENTATION

Transition de carrière des professionnels de la santé issus de l'immigration

Agir avec une approche écosystémique

Monique St-Amand, c.o., Mirela Mocka, c.o., Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Ville (CREMCV), et **Andréa Monette, c.o.,** collaboratrice au CREMCV

14 Notre article précédent posait un regard écosystémique sur la question de l'intégration économique des immigrants qualifiés dans la société québécoise. Nous y mentionnions que le travail d'évaluation et d'accompagnement réalisé par les conseillers d'orientation et les autres intervenants en développement de carrière prenait surtout en compte l'ontosystème, c'est-à-dire les ressources et les limites du client. Néanmoins, à force de côtoyer de nombreux médecins diplômés à l'étranger (plus de 400) dans le processus visant à donner un sens à une inévitable réorientation de carrière, nous avons constaté notre impuissance devant le risque de marginalisation et de discrimination systémique auquel ces personnes sont confrontées. Nous avons donc cherché pour le **premier volet** à étendre nos interventions afin d'agir auprès de l'écosystème, en l'occurrence sur le processus de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés par les employeurs dans le domaine de la santé et des services sociaux. Le présent article porte sur notre expérience, dans le cadre du projet Défi Montréal financé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC, devenu MIDI, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion) de 2012 à 2014. Sans vouloir faire de ce projet pilote un modèle à reproduire, nous dégagerons les lignes directrices qui nous ont guidées, les principales retombées du projet et, enfin, les pistes de développement qui émergent.

Depuis 2008, le CREMCV collabore avec Emploi-Québec, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) afin d'offrir aux médecins diplômés à l'étranger l'occasion de réfléchir et de mettre en place les balises nécessaires à une réorientation de carrière, tout en demeurant le plus près possible de leur niveau de formation et de compétences. Au fil des ans, notre approche s'est raffinée pour aboutir à une conceptualisation innovante du processus de validation des compétences transférables acquises à l'extérieur du Canada et des États-Unis.

Nous avons mis sur pied un partenariat avec l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal (IUSMM) et le Centre

de recherche Fernand-Seguin afin d'organiser des stages non rémunérés d'exploration et de validation de compétences destinés aux participants de notre programme de transition de carrière. En 2012, nous nous sommes associés à la défunte Agence de la santé et des services sociaux de Montréal (ASSSM) afin de cibler certains postes de gestionnaires ou de professionnels offerts dans le réseau et pouvant convenir aux profils de compétences de nos participants.



Les c.o. auteures de l'article, de gauche à droite : Andréa Monette, Mirela Mocka et Monique St-Amand

Approche par compétences

En collaboration avec une équipe de psychologues organisationnels, nous avons formalisé davantage notre approche. Des groupes de discussion ont été constitués avec les membres des établissements de santé et de services sociaux afin de définir les profils de compétences pour les postes suivants : conseiller en santé et sécurité du travail ; agent de planification, de programmation et de recherche ; assistant professionnel de recherche. L'objectif était de cibler des postes n'exigeant pas une appartenance à un ordre professionnel, de façon à ce qu'ils puissent être analysés en fonction des compétences requises et non pas uniquement en fonction de la qualification demandée et de l'expérience acquise. Des canevas d'entrevues comportementales visant à mesurer les compétences clés pour les postes offerts ont été validés auprès des décideurs (RH et chefs de service). Pour le **second volet**, le CREMCV, dans le cadre du programme de transition de carrière, a accompagné les participants dans le choix d'un projet professionnel en adéquation avec leurs valeurs, leurs centres d'intérêt et d'autres critères personnels de désirabilité et de faisabilité. Le programme comporte la

détermination des compétences transférables à partir du référentiel de l'Association québécoise des établissements de santé et des services sociaux (AQESSS, elle aussi abolie récemment par le Ministère) et la production d'outils de communication (CV, lettres, entrevues). Le troisième volet a permis de mettre en place une démarche d'accompagnement conjoint stagiaire-superviseur, afin de faciliter la compréhension mutuelle des enjeux relatifs à la culture organisationnelle.

L'une des retombées du projet a été d'augmenter la capacité des médecins diplômés à l'étranger à gérer leur nouvelle carrière au Québec.

L'une des retombées du projet a été d'augmenter la capacité des médecins diplômés à l'étranger à gérer leur nouvelle carrière au Québec : 1) en validant leur projet de transition de carrière dans leur nouveau milieu de travail ; 2) en s'appropriant la notion de compétences transférables et en communiquant efficacement ; et 3) en s'informant sur les besoins, les projets et les exigences des différents postes, les stratégies de développement de leur expertise et l'usage judicieux des réseaux sociaux. En d'autres mots, ils ont appris à construire leur carrière.

Accès à l'égalité en emploi

Une autre retombée importante du projet a été de permettre aux services de dotation des établissements participants d'expérimenter l'approche par compétences pour leurs outils de sélection et d'intégration des nouveaux employés. Cette approche permet de faire une place aux candidats issus de l'immigration qui possèdent les principales compétences requises pour travailler au Québec, voire davantage, même s'ils ne présentent pas le profil de formation et d'expérience habituellement recherché. Ainsi, le projet a contribué au renforcement des modalités mises en place par ces établissements pour neutraliser les effets discriminatoires de certaines pratiques et favoriser l'accès à l'égalité.

Construction de carrière dans le cadre universitaire

La réflexion de l'équipe du CREMCV nous amène à créer de nouvelles collaborations avec les milieux universitaires et les milieux professionnels afin de poursuivre nos efforts vers la mise en place de possibilités, pour les immigrants qualifiés, de réaliser un processus de validation des compétences transférables acquises à l'étranger.

Le projet a également permis de dégager des pistes de développement afin de « créer des ponts significatifs entre les référentiels des milieux de l'éducation et de l'emploi » tout en favorisant une démarche de formation qui permet de renforcer l'employabilité de la personne immigrante (Chanoux, 2012, p. 41). Près de 80 % des professionnels de la santé diplômés à l'étranger décident de

poursuivre un programme de formation universitaire. Il importe de donner la possibilité à ces personnes de faire un choix de programme en fonction d'un projet professionnel, de poursuivre la démarche de validation, d'acquérir de nouvelles connaissances, bien évidemment, mais aussi de faire reconnaître, par le milieu universitaire, les compétences acquises à l'extérieur du Québec. Ainsi, il nous paraîtrait pertinent de mettre sur pied un cours sur la gestion de la carrière québécoise dans le cadre du cursus universitaire.

Par ailleurs, l'offre de services liée à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en milieu universitaire peut présenter à l'heure actuelle certaines limites pour les personnes immigrantes. En effet, l'absence de mécanismes de reconnaissance en lien avec certains domaines réglementés, l'insuffisance des passerelles entre les référentiels scolaire et professionnel, et une offre conçue pour l'obtention d'un diplôme (et non pour l'accroissement de l'employabilité) rendent la démarche RAC difficile à adapter aux besoins de la personne immigrante (*ibid.*). De fait, nous croyons qu'il serait pertinent de développer un processus d'accompagnement des personnes immigrantes dans le cadre de leur parcours vers la réalisation d'un projet universitaire « favorisant non pas simplement l'admission en formation dans des domaines ciblés, mais aussi la conception de véritables parcours professionnels tenant compte des acquis, des ressources et des limites personnelles des personnes » (OCCOQ, 2011, p. 11).

La réflexion de l'équipe du CREMCV nous amène à créer de nouvelles collaborations avec les milieux universitaires et les milieux professionnels afin de poursuivre nos efforts vers la mise en place de possibilités, pour les immigrants qualifiés, de réaliser un processus de validation des compétences transférables acquises à l'étranger. Néanmoins, cet exercice est un travail de longue haleine, qui s'inscrit dans une démarche d'action collective où la définition des problèmes et des solutions à envisager doit se faire de manière commune avec l'ensemble des partenaires. Notre prochain article portera donc sur le processus d'action collective qui a guidé l'évolution du projet depuis les cinq dernières années. Il soulèvera notamment les enjeux à prendre en considération, par les professionnels de la carrière, pour une pratique qui actualise le pouvoir d'agir de nos clients ainsi que le rôle-conseil des c.o.

Références

CHANOUX, P. 2012. *Une démarche de RAC adaptée aux besoins d'intégration professionnelle des personnes immigrantes dans le domaine des technologies de l'information (TI)*. Communication présentée à la Conférence sur la Reconnaissance des acquis de l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA), Halifax, 22 oct. 2012.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (OCCOQ). 2011. *Au cœur de l'adéquation formation-emploi : la personne*. Montréal, OCCOQ.



Denis Pelletier, Ph.D., c.o., professeur retraité de l'Université Laval, président fondateur de Septembre éditeur, membre émérite de l'OCOQ

Je vous invite encore une fois à considérer la tendance actuelle de préférer l'expérimentation du monde à la simple connaissance formelle. Cela nous conduit à voir ce que peut être une orientation agissante plutôt que seulement pensée. Ainsi, le déroulement vocationnel avec sa séquence développementale trouve son aboutissement dans la détermination d'un choix à faire et d'un plan à réaliser. En le formulant ainsi, il semble que la finalité soit d'envisager « cognitive-ment » l'orientation souhaitable.

Assurément, il s'agit d'une approche cognitive qui a son importance puisqu'elle programme ou structure des objets d'apprentissage en orientation auprès d'un grand nombre de jeunes. Elle assure, du coup, une information valable en même temps qu'elle donne un sens d'avenir au cursus scolaire. Mais la détermination d'un choix à faire et d'un plan à réaliser n'est pas encore une décision effective. Le modèle décisionnel le plus souvent utilisé en orientation consiste à recourir, au moment de choisir, à une grille composée de facteurs de désirabilité combinés à des facteurs de réalité. De cette grille sont tirées des cotes pondérées qui devraient faire surgir le meilleur choix quant à l'adéquation professionnelle recherchée.

Pourtant, dans l'ordre de la volonté, c'est l'intention agissante qui motive et entraîne la suite à donner. Il m'est souvent arrivé, comme conseiller d'orientation, d'être témoin d'un choix, mais rarement de voir quelqu'un se décider sur place. Je pense, entre autres, à John Krumboltz (2004), qui, au début de ses conférences, demande toujours quels sont ceux qui, dans l'auditoire, exercent aujourd'hui le métier qu'ils ont choisi au collège. Les réponses mettent en évidence qu'un bon nombre de ces adultes se sont dirigés vers des options imprévues et différentes de leur choix initial.

Pour ma part, j'essaie, depuis quelques années, de comprendre ce que pourrait être une orientation agissante. Mon objet de réflexion fut d'abord celui du sentiment d'efficacité personnelle (selon Bandura). Il procède, dans l'adolescence et tout au long de la vie, de ce qui est réussi et accompli comme réalisation, des défis qu'on a relevés, des appréciations faites par les autres, des résultats qu'on a obtenus et du mérite qu'on s'attribue, de l'aisance devant les tâches à effectuer, de la gestion du stress dans le cours de l'action. Bref, la connaissance de soi, dans le contexte d'une orientation agissante, devient expérimentation de soi et perception de sa compétence, optimisme et confiance

en ses moyens dans le pressentiment des apprentissages à faire et des situations à gérer plus tard. Comprenons que l'introspection et l'investigation des traits et des facteurs, des champs d'intérêt et des aptitudes ont leur importance pour les possibilités de choix à explorer.

J'en suis maintenant à rechercher un autre modèle, cette fois pour la décision. Une décision qui serait ressentie et dont la nature pourrait nous être révélée par ceux qui en font l'expérience. Or, je dispose, heureusement, d'une bonne quantité de textes qui m'ont été remis lors d'une enquête sur l'occasion à saisir. L'occasion à saisir comporte la particularité d'être un moment fort, intense, qui offre une opportunité réelle, et non pas hypothétique, à prendre ou à laisser, avec peu de temps pour se décider... et avec l'inconnu que cela comporte. Bref, je vous annonce à l'avance que la décision, dans ce contexte, s'avère souvent de *nature émotionnelle* et qu'elle surmonte la complexité grâce à une expérience d'évaluation intuitive (Myers, 2004).

Sylvie, 39 ans, étudiante en cheminement préparatoire à la maîtrise et maman d'une adolescente

En août dernier, je me suis rendue à la fête annuelle donnée par un bon ami. Conviés pour la fin de semaine, nous nous retrouvons au hasard des disponibilités et c'est, chaque année, l'occasion de nouvelles rencontres.

Je vivais, à ce moment-là, une situation difficile avec ma fille : un cul-de-sac, nous semblait-il, où elle me disait ne plus avoir d'espoir. En grave situation de difficulté d'adaptation, elle venait de perdre deux années de sa vie. Le choc du secondaire l'avait menée à une hospitalisation en pédopsychiatrie, puis à une école spécialisée d'où elle avait décroché et elle se trouvait alors en déficit de scolarité.

À ses yeux, sa vie était gâchée, et rien ne pouvait y changer quoi que ce soit, malgré la confiance que j'affichais. Comme maman, j'étais au bord du désespoir. C'est dans ce contexte que j'ai fait une rencontre déterminante. Dans une conversation, une invitée de mon ami m'a parlé d'une école apparemment faite pour ma fille.

Ça semblait presque trop beau pour être vrai, à l'exception du fait que c'était situé à Saint-Tite-des-Caps. C'était certes un pensionnat, mais c'était loin de Montréal. J'en ai tout de même parlé à ma fille, qui, enthousiaste, m'a demandé d'aller voir. Le 15 août, nous avons visité l'école : un véritable

coup de foudre pour ma fille ! Au retour de Charlevoix, j'ai pris conscience que ça voulait dire déménager à Québec, si on voulait mettre toutes les chances de notre côté.

Le lendemain, nous recevions un appel de l'école nous informant que ma fille était acceptée. Le mardi suivant, elle était installée au collège, j'avais loué mon condo à Montréal et transféré mon dossier universitaire à l'Université Laval.

Depuis, nous nous épanouissons toutes les deux. Au moment où j'écris ces lignes, ma fille est en voyage humanitaire au Guatemala, avec un groupe de son école. Avant de partir là-bas, elle a reçu quatre Méritas et un beau bulletin. Elle a des amis et des projets d'avenir. Moi, j'étudie dans un programme que j'adore, j'ai de nouveaux amis et une chorale extraordinaire. Récemment, j'ai rencontré un homme sain, lumineux, heureux, mature, tout comme moi...

Beaucoup m'ont dit qu'ils me trouvaient courageuse ou audacieuse. Je crois que j'ai simplement saisi l'occasion, l'ai reconnue intuitivement. C'est facile de voir la lumière quand il fait noir... et j'ai toujours eu un bon détecteur d'espoir. Ma mère dit de moi que je tourne toujours mon visage vers la lumière.

Commentaires

Comme mère, elle fait une rencontre déterminante pour sa fille. Tout se joue à ce moment. Elle rapporte que l'information d'alors, qui est en même temps la solution, lui apparaît comme un renseignement « presque trop beau pour être vrai ». C'est ainsi qu'on reconnaît l'occasion : son caractère d'emblée exceptionnel résulte d'une longue et lointaine suite de possibilités déjà éliminées et confondues avec l'ordinaire.

Toutefois, une difficulté surgit : déménager. L'inconvénient est majeur, mais il est vite surmonté. Apparaît ici l'aspect fulgurant de la décision. Tout se joue dans un temps bref et efficace : profiter du moment propice, faire vite et bien. Le reste du texte est inspiré et rempli de gratitude et, surtout, il exprime les traits caractéristiques d'une personne douée pour profiter des circonstances qui se présentent. L'occasion, elle l'a reconnue intuitivement, en faisant se conjuguer émotion et raison.

Au lieu d'être rationnelle, la décision s'impose comme moment vivant et saisissant. D'ailleurs, il a été démontré qu'un court délai pour s'orienter active le processus décisionnel, qui devient alors un basculement décisif... et non pas une longue réflexion qui accumule le pour et le contre, les avantages et les inconvénients. Ce qui, en bout de liste, deviendrait une orientation complexe et interminable à cause des multiples paramètres et des conséquences toujours plus nombreuses à prévoir. Bref, la délibération enferme et, pour s'en sortir, rien de mieux selon Damasio (2010) que de s'en remettre aux marqueurs somatiques que sont les malaises, les états corporels, les émotions

et les sentiments, avec ce que cela signifie pour soi en regard des actions à poser. La meilleure façon, pour l'auteur, d'aller droit à la question est de saisir, à propos des scénarios d'action même à peine esquissés, l'impulsion à poursuivre ou à fuir ce qui est entrevu. « L'intérêt de l'intuition réside dans sa capacité à traiter très rapidement de multiples éléments d'information, sans avoir besoin d'un effort cognitif important. » Cela n'exclut pas le raisonnement sur ce qui gravite tout autour à titre de réflexion postintuitive, mais l'efficacité décisionnelle tient à la simplification et au caractère essentiel de ce qui est retenu. Bref, la décision intuitive cherche l'émotion. L'émotion le dit : « Attention, ceci est important pour toi ! »

Il semble y avoir un modèle décisionnel convenu qui, pour garder rigueur et objectivité, repose sur une logique rationnelle possible où l'émotion n'a pas à intervenir. Il en est un autre, celui-là de nature existentielle, qui s'intéresse particulièrement à la vie personnelle et sociale, et, notamment, aux choix à faire pour notre bien-être, pour notre sécurité matérielle et affective, pour les manières de mener une vie familiale satisfaisante, pour entreprendre un parcours professionnel prometteur, somme toute, pour orienter sa vie.

Références

KRUMBOLTZ, J.D. 2004. *Luck Is No Accident : Making the Most of Happenstance in Your Life and Career.* Atascadero, Calif., Impact Publishers.

MYERS, D.G. 2004. *Intuition : Its Powers and Perils.* New Haven, Conn., Yale University Press. (On trouve son modèle de la « mécanique intuitive » dans *Les Cahiers, le Monde de l'intelligence*, n° 6, Paris, 2014.)

DAMASIO, A. 2010. *L'erreur de Descartes.* Paris, Odile Jacob.

Bienvenue dans la Zone Membres

• Mise à jour de votre dossier • Répertoires de formations en ligne et en salle • Forums thématiques d'échange • Répertoire d'outils et de documents

L'accès à la formation continue grandement facilité grâce à espace compétence

44 formations en ligne

nouvelles formations en salle chaque année

Portfolio réflexif pour mieux cibler ses besoins de formations

Consultez espace compétence souvent afin de découvrir les nouveautés.



RÔLE-CONSEIL

La crédibilité, un levier d'influence

Louise Charette, c.o. organisationnel, CRHA, génagogue, présidente et consultante principale, Multi Aspects Groupe inc.

Le pouvoir du c.o. repose sur sa crédibilité et sa capacité à servir des diverses sources de pouvoir. Dans l'article précédent, nous avons décrit ce qu'est le pouvoir, comment il se présente et comment utiliser cette structure. Parlons maintenant de l'un des leviers d'influence les plus importants pour les professionnels : la crédibilité. Ensuite, nous aborderons les leviers de l'influence liés aux différentes sortes de pouvoir de type secondaire (Ouimet, 2008).

Le c.o., pour prendre SA place, doit construire et maintenir sa crédibilité. Pour vous c.o., on peut citer quatre facteurs fondamentaux liés à votre crédibilité.

- 1 Le premier facteur repose sur vos compétences. Les posséder est le prérequis, il faut donc les garder à jour et même être à l'avant-garde. Les mettre en œuvre, c'est faire montre de professionnalisme et faire son travail avec un souci de l'excellence. Faire rayonner vos bons coups permet de rendre visible votre compétence. Il est important de partager les victoires, de les souligner, de les rappeler, sans arrogance, et de s'en servir comme levier d'influence.
- 2 Le second facteur prend appui sur vos habiletés relationnelles. Nous avons tous une expertise de ce côté ! Sortez-les du bureau et appliquez-les autour de vous, là où ça peut compter pour avoir de l'influence.
- 3 Le troisième facteur est soutenu par vos antécédents professionnels. Vos réalisations importantes dans des projets spéciaux ou dans d'autres emplois, par exemple, peuvent vous permettre d'établir votre crédibilité ou de l'enrichir.
- 4 Enfin, le quatrième facteur lié à la crédibilité prend sa source dans vos associations professionnelles. Par exemple, faire partie d'un ordre professionnel ajoute à votre crédibilité.

Les gens nous accordent de la crédibilité non seulement parce que nous détenons un titre professionnel, mais pour plusieurs autres raisons. Quand nous savons reconnaître et nommer nos limites, c'est un signe de professionnalisme auquel nos interlocuteurs accordent de la crédibilité. Connaître et respecter le fonctionnement et les règles de l'organisation (quelle qu'elle soit) dans laquelle on travaille suscite souvent l'admiration.

Au-delà de notre environnement, connaître nos propres valeurs nous donne l'occasion de les affirmer et permet à nos interlocuteurs de percevoir ce que nous sommes prêts à faire et à ne pas faire. Il est aussi possible pour nous de détecter l'effet que nous produisons sur les autres et de s'ajuster pour être efficaces dans nos interactions. Nous sommes crédibles lorsque nous savons nous montrer intègres, honnêtes et lorsque les autres peuvent constater que nous fondons nos actions sur des valeurs morales. Nous améliorons notre crédibilité lorsque nous faisons preuve d'objectivité (autant que faire se peut, nous sommes humains !), d'impartialité, et que nous traitons les autres sans discrimination. Enfin, nous sommes crédibles lorsque nous montrons une capacité à communiquer de manière franche, directe et uniforme.

Une fois notre crédibilité établie, il est possible de la maintenir et même de l'augmenter. Nos efforts sont alors investis à exceller dans notre domaine d'activité. Pour ce faire, il nous faut constamment raffiner nos compétences et continuer de les développer. Une personne qui sait à tout moment ce qui se passe dans son domaine gagne en crédibilité. Demeurer fidèle à ses valeurs fondamentales permet de continuer de rehausser sa crédibilité. Sans être rigide, être fidèle à soi-même apporte de la crédibilité. On dit aussi que cultiver l'humilité et pratiquer une certaine autodérision confèrent de la crédibilité. Une personne qui sait qu'elle fait bien les choses ne ressent pas le besoin de crier sur tous les toits qu'elle a fait un bon coup. Il faut simplement savoir quand et comment en parler pour que cela fasse de l'effet.

Voici maintenant une sélection de différentes sources de pouvoir et la façon de les utiliser (Ouimet, 2008).

Le rayonnement

Le rayonnement, c'est l'**image** que vous donnez de vous dans votre milieu. Votre image se compose de la civilité, de la respectabilité et de l'imputabilité. Votre manière de vous adresser aux autres vous permet de construire votre « capital de sympathie ». La respectabilité repose sur le fait de respecter et d'être respecté. C'est votre capital de respect. Enfin, l'imputabilité repose sur la perception qu'a votre entourage de votre capacité à accomplir le travail que vous vous êtes engagé à effectuer. C'est lié à votre performance, et c'est le capital de confiance que vous accumulez en faisant bien votre travail dans des délais raisonnables. Concrètement, pour travailler votre image, vous

pouvez utiliser les rituels et les symboles. Il s'agit, par exemple, d'accepter la présidence d'une activité qui vous permet de mettre en valeur votre image dans votre milieu. Les symboles jouent sur l'image et le prestige. Ainsi, porter le logo de son ordre professionnel, avoir une place de stationnement prisée ou encore occuper un bureau bien placé permet de « jouer » de certains symboles importants pour les membres du milieu. Être un gagnant modeste est une attitude importante des grands personnages. En position de pouvoir, se montrer généreux et bienveillant renforce la puissance. Dans un autre ordre d'idée, il est important d'être vu en compagnie de gens qui sont crédibles et d'éviter d'être associé à des personnes douteuses. Il est aussi important de « choisir ses batailles » : se battre pour tout et n'importe quoi mine la crédibilité. Le silence et une certaine invisibilité peuvent être source de crédibilité. Reconnaître ses propres erreurs de manière honnête, sans repousser la faute sur d'autres, n'entache en rien la crédibilité. Cela permet de reconnaître le caractère humain de la personne, ce qui en soi est source de crédibilité.

Le sens politique est fondamentalement relationnel. C'est l'*assiette politique*. C'est votre capacité de construire les relations autour de vous.

Les relations

Le sens politique est fondamentalement relationnel. Selon Ouimet (2008), c'est l'*assiette politique*. C'est votre capacité de construire les relations autour de vous. Il y a plusieurs chemins possibles pour développer son assiette politique. Vous pouvez vous investir dans diverses activités qui vont vous permettre d'élargir votre réseau, ce qui aura comme conséquence de développer des relations professionnelles avec une diversité de personnes intéressantes. Le c.o. qui entretient des relations professionnelles avec ses collègues, qui prend la peine de discuter de sa profession, des possibilités et des défis qui y sont associés travaille à élargir son assiette politique. Le c.o. qui a acquis une certaine expérience a tout avantage à soutenir le développement des jeunes professionnels par le mentorat ou toute autre approche semblable. Il est profitable, pour le c.o., de mobiliser ses employés ou ses stagiaires — s'il en a à sa charge — et d'aller chercher leur adhésion. Une autre manière de continuer à développer son assiette politique consiste à côtoyer les personnes qui détiennent une certaine expertise. Ceci étant dit, les relations que l'on développe ne peuvent être réellement utiles que si elles sont développées avec authenticité, sans attentes particulières au départ.

Les représentations

Les représentations sont, en quelque sorte, « la prestation scénique ayant pour dessein de persuader, d'émouvoir (appel à l'inspiration, demande personnelle) ou d'amadouer (faveur vs obligation) » (Ouimet, 2008). C'est le *jeu de l'agent*. Les représentations sont donc les tentatives d'influence et la forme qu'elles prennent. Selon Ouimet, il existe différents styles. Si la personne s'exprime avec fougue, passion, charisme et se fonde sur l'intuition et l'enthousiasme, elle a un style « léonin », c'est-à-dire qui rappelle le lion. Si elle s'exprime avec flegme et réserve, et qu'elle fonde sa représentation sur la logique, on dit alors qu'elle a un style « reptilien ». Dans le troisième style, fluide et dénommé « lycanthrope », la personne établit sa représentation sur la versatilité et l'adaptabilité. Elle est en mesure d'ajuster son style à son interlocuteur. Bref, les représentations sont la manière d'aborder les gens et de tenter de les influencer.

Le pouvoir résiduel

Le pouvoir dit résiduel provient de ce qu'une personne détient « en propre ». Cela peut découler de ses comportements ou encore venir du poste occupé. On peut citer :

- ▶ une capacité à se montrer **humain**,
- ▶ la possibilité d'allouer des **fonds**,
- ▶ l'accès à des ressources matérielles,
- ▶ les **technologies** de pointe,
- ▶ l'**espace** (bureau, stationnement réservé, etc.),
- ▶ le **temps** (pouvoir sur les délais),
- ▶ la **signification**, qui est l'influence par le sens.

Bref, l'influence se gagne une action à la fois !

Références

OUIMET, G. 2008. *Psychologie du pouvoir organisationnel*. Montréal, Chenelière Éducation.

GIRARD, G. 2008. *Crédibilité et capacité de persuasion : augmenter la crédibilité pour convaincre et faire autorité*. Publié dans la rubrique L'entrepreneur, le manager et la réussite, Accès le 28 sept. 2015.

DESHARNAIS, R. 2007. *Gérer sa crédibilité*. Présentation réalisée pour l'Association des conseillers en gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec, et tirée du site de l'ACGRH. Le texte consulté a été retiré de la Toile.

Adaptation du document sur le leadership préparé par la National Association for Court Management. www.nacmnet.org/CCCG/cccg_2_corecompetency_leadership.html. Accès le 15 mars 2013.



SEMAINE QUÉBÉCOISE DE L'ORIENTATION SQO : 11^e édition

Diane Tremblay, coordonnatrice aux communications

Au cours de cette édition, le président de l'Ordre a accordé 32 entrevues à la radio aux quatre coins du Québec. Il a été étonné que la quasi totalité des intervieweurs fassent leur entrée en matière en disant à peu près la même chose, soit : « On sait maintenant que l'orientation c'est durant toute la vie, ce n'est pas juste au secondaire. » Comme d'année en année, ce sont souvent les mêmes animateurs qui font ces entrevues, ils ont compris ce message et le transmettent au public. Les publics. Des dizaines de milliers de personnes assurément ! Et on se surprend à se dire que, malgré nos modestes moyens, notre travail à tous (c.o., président, administrateurs, employés, pigistes) en vaut la chandelle ! Faire connaître au public la réalité actuelle de l'orientation « tout au long de la vie » est un des objectifs récurrents poursuivis par la SQO depuis son lancement en 2004. Le constat du président est donc très encourageant.

transmettre au public sa vision de l'apport essentiel de l'orientation comme réponse à des enjeux sociaux, professionnels et personnels.

Dans les régions : des activités, des participants, des médias !



Nathalie Brulotte et Catherine Desmarais, toutes deux c.o. à l'Université Laval, ont présenté la conférence au Centre d'aide aux étudiants.

Comme vous le savez sans doute, 66 activités et conférences¹ ont été réalisées par les c.o. et deux étudiants associés (accompagnés par des c.o.). Nous vous invitons à consulter le tableau de la page suivante. Du côté des entrevues dans les médias, outre celles du président, les c.o. ne sont pas en reste puisqu'ils en ont offert 11 à la radio, 3 à la télévision et une dizaine dans des médias écrits et numériques. Au total, on compte 105 mentions dans les médias écrits, électroniques et numériques, dont quelques entrevues du président dans des médias nationaux : RDI, LCN, *Téléjournal* de fin de soirée de Radio-Canada.

20



En 2015, nous souhaitions choisir un thème pouvant sensibiliser des publics de tout âge à des enjeux liés au cheminement et au choix. Le thème *Déjouer SES obstacles, s'engager dans l'action !* a été soutenu par une conférence très accessible, conçue par la conseillère d'orientation organisationnelle Diane Fellice. Selon les commentaires des c.o., la communication a été très bien accueillie par le public. Ces commentaires nous sont parvenus notamment via notre sondage, auquel 140 d'entre vous avez répondu. Nous y avons trouvé d'excellentes suggestions dont nous tiendrons compte. Nous vous en remercions ! Vous pouvez d'ailleurs lire quelques-uns de ces commentaires dans l'encadré de la page 23.

D'une SQO à l'autre

L'argent étant le nerf de la guerre, avant chaque SQO, nous devons travailler à trouver des commanditaires qui nous permettront d'avoir les ressources nécessaires pour réaliser notre semaine thématique. Ensuite, nous déployons notre créativité afin de faire une SQO qui se respecte et qui respecte nos moyens. Nous avons le bonheur de pouvoir compter sur une équipe hors pair, en commençant notamment par la relationniste Andrée Peltier, le graphiste Stéphan Lorti, l'adjointe aux communications Nahla Zéroui, des commanditaires au rendez-vous et un porte-parole, le président Laurent Matte, qui sait



La conseillère d'orientation Nathalie Savoie, de Lanaudière, a présenté une conférence pour la première fois. Elle en était fière. De plus, elle a obtenu une bonne appréciation du public.

Estimation² : plus de 2500 participants et des dizaines de milliers d'auditeurs et lecteurs.

		Conférences	Activités	Médias
Région 1	Bas-Saint-Laurent et Gaspésie Îles-de-la-Madeleine	4	2	16
Région 2	Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches	11	3	13
Région 3	Mauricie et Centre-du-Québec	6	2	15
Région 4	Estrie	3	1	6
Région 5	Montréal	11	1	6
Région 6	Laval, Laurentides et Lanaudière	3	2	14
Région 7	Outaouais et Abitibi-Témiscamingue	1	1	11
Région 8	Montérégie	7	2	7
Région 9	Saguenay, Lac-Saint-Jean et Côte-Nord	4	2	12
Médias nationaux	Et RDI, LCN, R.C., Canal argent, etc.			5
	Total	50	16	105

Campagne de presse et médias sociaux

En plus de notre campagne de presse, nous avons investi un modeste montant dans une campagne publicitaire sur les médias sociaux. C'était une première pour l'Ordre, et les résultats semblent intéressants, notamment en ce qui concerne, grâce à *Google AdWords*, l'interception d'internautes qui cherchent nos services sur le Web en utilisant nos mots-clés. Le taux de clics était bien supérieur à la moyenne du marché. De plus, pour maximiser notre visibilité, nous avons misé sur la présence des c.o. dans toutes les régions en les invitant à utiliser nos bannières promotionnelles auprès de leurs contacts. On ne se cachera pas qu'il reste du chemin à faire pour savoir comment profiter au maximum de ces médias à notre avantage... Nous réaliserons un procédurier l'année prochaine et le publierons dans nos outils. Nous avons aussi publié dans nos *Actualités*, partageables, 10 articles différents liés à la SQO. (à partir de la page d'accueil du site de l'Ordre).



Un événement pour les parents dans le cadre de la SQO

Dans le cadre de la SQO, l'Ordre s'est associé à l'Institut des troubles d'apprentissage (ITA) pour offrir des ateliers aux parents dans le cadre du colloque intitulé *Le grand défi de l'apprentissage*, qui avait lieu le 7 novembre 2015 à Montréal. Le but était de permettre aux parents de se faire une idée d'un avenir possible pour leurs enfants aux prises avec des troubles d'apprentissage et de leur contribution dans leur cheminement. À cette occasion, le président de l'Ordre a animé, avec dynamisme, un panel d'une durée de trois heures regroupant notamment plusieurs c.o. Ils étaient invités à répondre à trois questions; 1) Situer la question de l'avenir des jeunes vivant avec un trouble d'apprentissage; 2) Des chemins à découvrir; et 3) Les parents dans tout ça ?

Les c.o. ont offert une présentation captivante, témoignant de l'humanisme de leur approche et de la qualité de leurs conseils. Le matin, le conseiller d'orientation Éric Boisvert a fait une excellente présentation de notre site *espace parents*. La contribution des c.o. s'est classée au plus haut niveau dans les évaluations fournies par l'ITA. Tous les c.o. participants étaient bénévoles. Nous les remercions chaleureusement.

21



À partir de l'extrême droite, Amanda Lane Papillon, étudiante en développement de carrière, dyslexique, dysorthographique, dyscalculique sévère, membre de l'Association québécoise des étudiants ayant des incapacités au postsecondaire (AQEIPS), a témoigné de son parcours. Ensuite, Odette Raymond, coordonnatrice à l'ITA; Marie Ducharme, c.o. (université); Jessica Cacciatore, coordonnatrice de la table de concertation pour le développement de l'employabilité des étudiants en situation de handicap à l'AQEIPS; et les c.o. Michèle Roberge (cégep); Zoé Caron (employabilité); Julia Peover (éducation des adultes); Mathilde Lapi (secondaire); et le président de l'Ordre, Laurent Matte, c.o.

Une activité remarquable

Dans le cadre de cette édition de la SQO, les c.o. de la commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB) ont présenté une conférence très spéciale. Ils ont procédé au lancement du déploiement d'un cadre de référence en orientation auquel avaient été invité une centaine de cadres de la CSMB. En fait, ils

ont adapté le *Guide de pratique Orientation en formation générale des jeunes* de l'Ordre aux particularités de leur commission scolaire. Un travail réalisé avec détermination qui a suscité beaucoup d'échanges et de discussions. Néanmoins, le projet a été réalisé avec l'engagement de la direction. Le président de l'Ordre, invité à prendre la parole, a manifesté son enthousiasme face à ce que la CSMB a fait comme prise de conscience et de responsabilisation : « Comme l'Ordre, c'est exactement ce que l'on espérait depuis la mise sur pied de notre campagne de communication en 2011, répondre ou non aux besoins des élèves. » Le cadre de référence doit être déployé dans toutes les écoles de la CSMB au cours de la prochaine année.



Lancement du cadre de référence, de gauche à droite, Annie Maltais, c.o.; Daniel Boudrias, directeur adjoint du Service des ressources éducatives de la CSMB; Elaine Duquette, c.o.; Laurent Matte, c.o., président de l'OCCOQ; Julie Brisson, c.o.; Martin Montcalm, c.o.; et Josée Duquette, directrice du Service des ressources éducatives de la CSMB.

22

Des outils

Comme vous l'avez constaté, notre site Web n'est plus le même. Celui de la SQO est maintenant intégré dans nos pages, améliorant ainsi notre référencement. On peut maintenant le consulter aisément sur toutes les plateformes.

La plupart des outils étaient dans notre site public, sous l'onglet : *Pour les c.o./ Services aux membres/ SQO : Outils pour les c.o.* Voici ce qu'on y trouvait :

- ▶ Thématique et public visé par la SQO
- ▶ Document *10 façons de participer à la SQO*
- ▶ Conférence clé en main
- ▶ Affiches et bon de commande pour outils promotionnels (*gratuits durant la SQO*)
- ▶ Document *Invitation personnalisée*
- ▶ Bannière courriel
- ▶ Formulaire de présentation d'une activité
- ▶ Information sur les Actualités de l'Ordre
- ▶ Information sur notre site public

Aussi, plusieurs messages ont été envoyés aux c.o., soit, par l'entremise du bulletin soit par envoi personnalisé et notamment le communiqué de presse et les bannières de différents formats pour les médias sociaux. Et malgré le fait que nous vous avons sollicités à plusieurs reprises quelques semaines avant la SQO, voici ce qu'une c.o. nous a écrit dans le sondage : « Il faut accepter que les gens se décident à la dernière minute, c'est donc très pertinent que l'Ordre nous renvoie des rappels et nous indique le nombre d'activités prévues... ça donne un "coup de fouet" pour se décider à en donner une ! » On apprécie et on s'en souviendra, mais admettons qu'en définitive la dernière minute est difficile à vivre pour nous tous !

Site Web, section publique : Google Analytics

Tout d'abord, un gros bravo à l'adjointe aux communications, Nahla Zéraoui, qui, fraîchement formée à l'utilisation de logiciels de design, a pratiqué ses nouvelles connaissances et a fait une présentation superbe des c.o. et des conférences. En un clic, on pouvait voir tous les endroits où il y avait des activités. On y trouvait également les informations suivantes :

- ▶ Conférences et activités pour le public
- ▶ Démarche d'orientation à différentes étapes de la vie
- ▶ Services d'orientation
- ▶ Avis d'experts
- ▶ Événement de la SQO 2015 en collaboration avec l'Institut québécois des troubles d'apprentissage
- ▶ Commanditaires de la SQO 2015

On sera heureux de constater toutefois que grâce à notre module Google Analytics, du mois d'août au 26 novembre, nous avons attiré dans notre site 24 355 nouveaux visiteurs : de l'ensemble des visiteurs, 2 342 ont consulté le Répertoire des c.o. en privé et 1 885, les services publics d'orientation. Les pages de la SQO ont été vues par 3 279 visiteurs.

Site web : section membres

- ▶ Conférence *clés en main*

Enfin, soulignons que deux étudiants inscrits à la maîtrise en orientation ont décidé de donner la conférence en compagnie d'un c.o. C'est impressionnant ! Nous savons aussi que plusieurs c.o. présentaient une conférence de ce type pour la première fois : une belle façon d'apprendre sur soi, de tester son rôle-conseil et sa capacité d'animation face à des groupes de participants de différents âges et situations. Oui, ça vaut bien quelques heures de formation continue ! (3 h).

En terminant, nos remerciements vont à tous les c.o. qui participent de quelque façon que ce soit à la Semaine québécoise de l'orientation et font valoir par leur action le rôle indispensable que peuvent jouer les services d'orientation dans notre société.

1 Il faut ajouter à cela des conférences et activités qui ont été données par des c.o. qui n'ont pas souhaité les annoncer parce qu'elles étaient offertes à l'interne.

2 Cette estimation provient des résultats du sondage. Mais comme nous avons 48 répondants qui disaient avoir fait une activité, le résultat de la participation est probablement plus élevé étant donné que, dans les faits, 66 c.o. ont tenu une activité.



DÉJOUER SES OBSTACLES, S'ENGAGER DANS L'ACTION!

Semaine québécoise de
l'orientation 11^e édition
1^{er} au 7 novembre 2015



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Des commentaires de c.o.

Commentaire réjouissant

Continuez ! Juste le fait de voir la mobilisation se faire d'année en année avec la relève qui répond présent, c'est bon pour le moral ! (Tout à fait !)

Commentaire pertinent

Il faut être nombreux à parler de notre profession ! (Certainement !)

Commentaire décalé

Si ma mémoire est bonne le titre de la bannière touchait davantage les 50 ans et plus. Difficile dans une école secondaire... (Oui, mais ça c'était en 2014 !)

Commentaire plein de sagesse

Il faut insérer la SQO dans le plan de travail du service d'orientation et s'assurer que c'est un souhait partagé par l'équipe de c.o. (Excellente idée !)

Commentaire ambitieux

Pourquoi ne pas faire la Semaine internationale de l'orientation ? (C'est une idée !)

Commentaire branché sur son milieu

Je crois que le terme conférence fait un peu peur. Ateliers ou activités seraient plus appropriés pour ce que nous organisons dans notre école. Merci ! (Ça se peut fort bien. Toutefois, rien ne vous empêche d'adapter la conférence en activité, en atelier ou en quiz...)

Commentaire qui nous laisse perplexe

Trois c.o. de secteur de pratique différent ont répondu que ce thème ne rejoignait pas leur domaine : réadaptation, organisation et employabilité. (Pourtant, il nous semble que tant les travailleurs que les personnes en réadaptation et en développement de l'employabilité ont intérêt à réfléchir à LEURS obstacles.)

Suggestion

Capsules d'information courtes et déjà prêtes pouvant être envoyées aux parents ou aux enseignants ! (Une capsule par jour)

Commentaire encourageant

Je retiens aussi que j'ai eu un excellent soutien de la part du personnel de l'Ordre, car c'était ma première conférence et je me sentais bien outillée et conseillée par mon Ordre. Merci. (C'était un plaisir !)

Un très grand merci aux commanditaires de la SQO 2015

La SQO ne pourrait se tenir sans la collaboration de nos commanditaires. En appuyant la SQO, les organismes appuient l'utilité sociale de la profession de conseiller d'orientation*. Nous remercions chacun de son précieux appui : Cégep à distance, Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, Commission de la construction du Québec, La Capitale assurances générales, La Cité, Septembre éditeur, TD Assurance, Université Laval, Université d'Ottawa,

* « Les c.o., par leur expertise de la relation individu-travail-formation, visent le mieux-être personnel et professionnel en mobilisant le potentiel des personnes et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie. » Énoncé de pertinence sociale des conseillers d'orientation. OCCOQ (2010).

Université d'Ottawa | University of Ottawa

À LA RECHERCHE D'INFORMATION?

Communiquez avec nous!

L'Université d'Ottawa offre un service personnalisé aux conseillères et conseillers en orientation.

Bureau de liaison
550, rue Cumberland (088), Ottawa ON K1N 6N5
1-877-UOTTAWA (5779) | Téléc. : 613-562-5290
liaison@uOttawa.ca



24

Tu as de l'énergie?
Choisis la construction!

Un choix de plus de 30 métiers
et occupations

Un programme facilitant l'accès
des femmes aux chantiers

Des salaires avantageux

**Une industrie de choix pour
une carrière passionnante**

ccq.org



L'INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES ALIMENTS

1^{er} employeur du secteur manufacturier au Québec

65 000 emplois
2 000 entreprises

Alimente ta Vie *Savourer ton Emploi*

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Rendu possible grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail Québec

DÉFIS

Des ingrédients pour découvrir les excellentes perspectives d'emploi du secteur.

Alimentetavie.com

Ta bouffe, du début à la fin!

Tabouffe.com

Jouer! Bouffe!

TA BOUFFE, DU DÉBUT À LA FIN!

Atelier interactif où la classe se transforme en usine de fabrication de barres tendres.

Alimentaire, mon cher!

Activité sans frais, contactez : info@csmota.qc.ca

TD Assurance

Meloche Monnex

TD Assurance est fière de commanditer la SQO 2015

Programme d'assurance habitation et auto recommandé par

CO Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Obtenez des tarifs d'assurance préférentiels dès aujourd'hui.

À TD Assurance, nous savons que vos efforts méritent une récompense. C'est pour cela que, en tant que membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, vous avez accès au programme TD Assurance Meloche Monnex et à ses tarifs d'assurance préférentiels, à un service hautement personnalisé et à des rabais supplémentaires. Demandez une soumission et voyez combien vous pourriez économiser.

HABITATION | AUTO | VOYAGE

Demandez sans tarder une soumission au 1-866-269-1371 ou rendez-vous à melochemonnex.com/occoq

TD 

Le programme TD Assurance Meloche Monnex est offert par SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE. Il est distribué par Meloche Monnex assurance et services financiers inc. au Québec, par Meloche Monnex services financiers inc. en Ontario et par Agence Directe TD Assurance inc. ailleurs au Canada. Notre adresse est le 50, place Crémazie, Montréal (Québec) H2P 1B6.

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

® Le logo TD et les autres marques de commerce TD sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion.

25

OSEZ VOS PLUS GRANDES ASPIRATIONS

CÉGEP À DISTANCE

Informez-vous aujourd'hui!
CEGEPADISTANCE.CA/SQO





**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 responsabilité professionnelle.

1 800 644-0607
lacapitale.com/occoq



La Capitale
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages

26

**J'ALIMENTE
MON
AVENIR.**

LA FACULTÉ DES SCIENCES
DE L'AGRICULTURE ET DE
L'ALIMENTATION, DES
PROGRAMMES UNIQUES POUR
DES CARRIÈRES DANS UN
SECTEUR EN PLEINE EXPANSION.

- Alimentation fonctionnelle et santé
- Économie et sciences de la consommation
- Génies alimentaire et agroenvironnemental
- Sciences des aliments
- Sciences agronomiques

Pour information:
1 877 893-7444,
poste 3145
fsaa@fsaa.ulaval.ca

www.fsaa.ulaval.ca

**ISIP
en ligne**

Un questionnaire qui dresse un portrait de vos intérêts professionnels et qui relie votre profil aux métiers et professions qui vous correspondent le plus.

www.isipenligne.com

**Des outils
en ligne
pour mieux
choisir!**

Septembre
éditeur

**CURSUS
en ligne**

Un questionnaire qui propose une démarche d'exploration en quatre étapes pour découvrir les programmes d'études liés à votre profil CURSUS.

www.cursusenligne.com

CE QUE
Je fais
DANS LA VIE ?



JE PRENDS SOIN
DES AUTRES


CONCOURS
À GAGNER
BOURSE D'ÉTUDES
DE 1500 \$

Être infirmière ou infirmier :
des expertises multiples, une profession unique.

 CHOISIR.
PROFESSION
INFIRMIÈRE

27

Arielle
Étudiante
Communication



 Arielle
J'AI TROUVÉ MON DOMAINE D'ÉTUDES.
 J'aime

 Arielle
J'adore le côté pratique
de ma formation.
 J'aime

COM-15-019

LA CITÉ
LE COLLÈGE D'ARTS APPLIQUÉS
ET DE TECHNOLOGIE

25
ANS
D'EXCELLENCE

MonEmploi.com s'est refait une beauté!



MonEmploi.com : la référence
pour mon cheminement scolaire
et professionnel

 Explorer les formations
et les établissements

 Explorer les métiers et
les professions

MonEmploi.com est un site d'information
spécialisé sur la formation et la carrière.
Entièrement gratuite, cette plateforme d'information scolaire
et professionnelle répertorie plus de 1 500 métiers et
professions ainsi que 400 programmes de formation.

Depuis le 1^{er} septembre 2015:

- l'image graphique est revisitée;
- les informations sont centralisées;
- le moteur de recherche est optimisé et plus intuitif.



MonEmploi

The logo graphic consists of a stylized black silhouette of a person with arms raised in a celebratory gesture, positioned above the brand name 'MonEmploi' which is written in a bold, cursive, handwritten-style font.

Pour bien choisir et réussir

Colloque 2016

Du 8 au 10 juin – Estrie



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Affirmons solidairement
notre expertise



inscription

Toutes les informations sur
l'inscription, l'hébergement et
le programme en février 2016.

Surveillez les nouvelles dans
votre bulletin **Le Correspondant !**

En partenariat avec



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



Assurez-vous de profiter de la vie !

Profitez d'un régime d'assurance collective à la carte pour vous et votre famille, en collaboration avec la Croix Bleue :

- Invalidité
- Vie
- Maladie complémentaire
- Soins dentaires
- Voyage
- Maladies graves
- Programme Assistance (santé, juridique, soutien à domicile, information et prévention)

Appelez-nous pour de plus amples informations !



Lussier
Dale Parizeau

Cabinet de services financiers

1 877 579-5585
LussierDaleParizeau.ca/occoq