

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Janvier 2017
Volume 7, numéro 1

Petite histoire d'une grande démarche S'assurer de répondre aux besoins d'orientation des jeunes

- 
- **Besoins particuliers**
intervention clinique
 - **Besoins distinctifs**
aide et accompagnement
 - **Besoins généraux**
outils, information, support

PAGE 5 Petite histoire
d'une grande
démarche

PAGE 10 Des questions éthiques
ou déontologiques.
Une trousse de secours
à votre service

PAGE 21 Les personnes atteintes
d'un handicap intellectuel

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Être membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec a ses avantages.

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

Faire partie d'un groupe a ses avantages. Profitez-en!

Vous pourriez économiser 415\$* ou plus en nous confiant à la fois vos assurances habitation et auto.

Programme d'assurance habitation et auto recommandé par



Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Après tout, vous l'avez bien mérité!

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.

Avec nos heures d'ouverture étendues, c'est facile.
Du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h (HE)
Le samedi, de 9 h à 16 h (HE)

HABITATION | AUTO

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



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.

*À l'échelle nationale, 90 % de nos clients qui sont membres d'un groupe de professionnels ou de diplômés (polices émises par SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE) ou d'un groupe employeur (polices émises par PRIMMUM COMPAGNIE D'ASSURANCE) avec qui nous avons une entente, et qui assuraient une habitation (assurances des locataires et des copropriétaires exclues) et une automobile le 31 juillet 2015 ont économisé 415 \$ par rapport aux primes que ces clients auraient payées au même assureur s'ils n'avaient pas obtenu un tarif de groupe préférentiel et un rabais multiproduit. Ces économies ne sont pas garanties et peuvent varier selon le profil du client.

¹⁰⁰ Le logo TD et les autres marques de commerce TD sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion.

l'orientation

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire



Josée Landry, M.A., c.o.,
présidente de l'Ordre

BILLET DE LA PRÉSIDENTE

Travailler dans l'ombre pour faire la lumière

Page 3



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

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Petite histoire d'une grande démarche

Page 5



Richard Locas, c.o. chargé d'affaires
professionnelles et réglementaires

DÉONTOLOGIE

**Le contrat social des conseillers d'orientation :
la compétence et l'intégrité (première partie)**

Page 7

**Des questions éthiques ou déontologiques
Une trousse de secours à votre service**

Page 10



Hélène Plourde, c.o., coordonnatrice
au développement des compétences

DOSSIER

**S'assurer de répondre aux besoins
d'orientation des élèves : un projet pour soutenir
les conseillers d'orientation en milieu scolaire**

Page 12



Johanne Lafrance, c.o., Commission scolaire de
la Pointe-de-l'Île, avec **Jasmine Lévesque, c.o.,**
et **Geneviève Dandurand,** directrice, école
secondaire d'Anjou

DOSSIER

**La planification de services d'orientation :
l'expérience de l'école secondaire d'Anjou**

Page 15



Patricia Trudeau, c.o., conseillère pédagogique
à la Commission scolaire des Patriotes

DOSSIER

**La planification annuelle des services d'orientation
à la Commission scolaire des Patriotes**

Page 17



Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o. organisa-
tionnelle, conseillère principale formation, Ville
de Montréal et **Éric Damato, c.o.** organisa-
tionnel, directeur des services d'évaluation, Profil
Évaluation Carrière

ÉVALUATION

**Évaluer les besoins et les attentes en contexte
organisationnel**

Page 19



Lynda Tessier, c.o., SDEM-SEMO
Montréal, CSEPR

CLIENTÈLES

Les personnes atteintes d'un handicap intellectuel

Page 21



Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o.
organisationnelle, conseillère principale
formation, Ville de Montréal

CLIENTÈLES

**Le langage des c.o. organisationnels, moins étranger
que vous le croyez**

Page 24



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

RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

Page 26



Érick Beaulieu, c.o., pratique privée

PLACE PUBLIQUE

**Pourquoi l'affirmation de notre expertise dépend
d'une culture démocratique accrue entre nous**

Page 28

l'orientation, le magazine professionnel des conseillers et conseillères d'orientation, est publié deux fois par année, en janvier et en août, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Tiré à 2800 exemplaires, c'est un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation. Le comité de rédaction du magazine regroupe la directrice générale et secrétaire, **Martine Lacharité, c.o.**, la coordonnatrice au développement des compétences, **Hélène Plourde, c.o.**, et la coordonnatrice aux communications et à 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 **CCOQ, 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 et Internet par **Audiodthèque L'oreille qui lit.** – Québec : 418 627-8882 – Montréal : 514 393-0103

NOTE DE LA RÉDACTION

Chers lectrices et lecteurs,

C'est toujours un plaisir pour l'Ordre de réaliser le magazine *l'orientation* grâce à nos experts qui s'investissent dans sa rédaction, et ce, de façon bénévole, rappelons-le. Vous avez peut-être remarqué que le membre émérite Denis Pelletier, c.o., n'a pas écrit dans le précédent numéro du magazine. Habituellement, nos collaborateurs-rédacteurs s'engagent à écrire des articles pour une période de deux ans, sauf exception. Tout comme notre collègue Louise Charrette, que nous avons saluée dernièrement, M. Pelletier avait terminé son mandat. Il nous reviendra de temps à autre. Nous le remercions pour sa contribution. Son regard est unique et témoigne d'une réflexion riche sur l'orientation, d'hier à aujourd'hui.

Nouvelles rubriques

Deux nouvelles rubriques font leur apparition dans le magazine : *Clientèles* et *Place publique*.

Clientèles

Les c.o. travaillent avec diverses clientèles qu'il peut être très enrichissant de connaître de façon plus approfondie. Il existe des clientèles aux prises avec un trouble de santé mentale ou

neuropsychologique, un handicap intellectuel, les personnes issues de communautés culturelles diverses, etc. Nous avons donc décidé de créer une nouvelle rubrique intitulée *Clientèles*, dans laquelle des c.o. experts dans l'intervention auprès de clientèles particulières nous les feront mieux connaître. Dans ce numéro, vous avez déjà accès à deux textes. L'un est signé par la conseillère d'orientation Lynda Tessier et porte sur les personnes aux prises avec un handicap intellectuel. Un excellent texte qui nous brasse un peu les puces ! L'autre texte porte sur les organisations, car oui, les organisations constituent une clientèle à part entière des c.o., avec leurs règles et leur culture.

Place publique

Il peut arriver que des c.o. souhaitent émettre une opinion, bien que celle-ci puisse aussi être exprimée dans les forums de notre zone Membres. C'est encore mieux, car la réplique, s'il y a lieu, n'attend pas six mois. Toutefois, il faut bien reconnaître que les forums ne sont pas très consultés. Ce nouvel espace du magazine donne la parole à des c.o. qui souhaitent exposer une opinion. Bien entendu, celle-ci ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Ordre et n'engage que son auteur. Un premier texte nous est soumis par le conseiller d'orientation Erick Beaulieu.

Bonne lecture ! ←

2



**BÂTIR SA CONFIANCE,
CROIRE EN SES FORCES!**
Semaine québécoise de l'orientation

Nous tenons à remercier nos partenaires, qui ont contribué à faire de la Semaine québécoise de l'orientation 2016 un succès retentissant.

Merci de votre appui !



BILLET DE LA PRÉSIDENTE

Travailler dans l'ombre pour faire la lumière

Josée Landry, M.A., c.o., présidente de l'Ordre

Bien du travail se fait au sein de votre ordre, sans tambour ni trompette, sans que vous le voyiez concrètement. Seul le résultat vous apparaît, sans que vous ayez pu voir tout ce qui a été fait en amont pour y arriver. C'est le cas pour notre présentation en commission parlementaire du 24 août dernier, au sujet du projet de loi n° 98. Ce projet de loi, déposé par la ministre de la Justice Stéphanie Vallée, vise à modifier la gouvernance des ordres et l'admission aux professions.

Crédibilité et affirmation

Je vous entends penser :
qu'avions-nous à faire là ?
qu'est-ce que ça nous rapporte ?

Il est vrai que ce projet de loi semble bien loin de votre pratique, mais il en est plus près que vous le croyez. Je vous fais grâce d'une leçon longue et fastidieuse sur un projet de loi qui comporte une centaine d'articles. Je me contenterai de préciser qu'il s'agit d'un projet de loi qui modifie diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel. En d'autres mots, il s'agit ici de la façon dont le gouvernement encadre la gouvernance des ordres pour, par exemple, éviter la corruption et mettre en place des règles d'éthique pour les conseils d'administration. C'est également la loi qui encadre l'admission aux professions par les ordres, comme c'est le cas pour les admissions par équivalence et les candidats de l'étranger. C'est sur ce dernier point que nous avons voulu insister particulièrement, compte tenu de notre champ d'expertise.

J'espère que je n'ai pas déjà perdu trop de lecteurs ! Continuons avec les courageux encore là.

Précisons que tous les ordres ont été invités, ainsi que le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) et d'autres intervenants, tels la Fédération des cégeps et le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), à déposer un mémoire et à présenter un avis en commission parlementaire devant la ministre Vallée et

les partis de l'opposition. Les auditions se tenaient à la fin août et en septembre.

Nous avons estimé que notre expertise comme c.o. nous donnait la crédibilité et la légitimité de présenter notre avis, notamment au sujet de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Notre angle a été d'exposer un point de vue original et concret, inspiré des pratiques en orientation, plutôt que de demeurer dans le point de vue théorique. Du même coup, nous avons estimé que faire entendre la voix des c.o. nous permettait d'affirmer l'importance de l'orientation.

Alors voilà pourquoi nous avons travaillé à un mémoire et à la préparation de notre présentation en commission parlementaire, malgré la période des vacances estivales. Nous trouvions que ça en valait le coût.

Comme on dit : ça peut avoir l'air de rien, mais...

Il faut se le dire, ce n'est pas nous qui décidions de la date ni de l'heure de notre audition en commission parlementaire. Ce n'est pas comme prendre rendez-vous avec un professionnel, en regardant ce qui convient le mieux à nos agendas ! C'est ainsi que nous avons été appelées devant la commission à la deuxième journée des auditions. Nous étions le deuxième ordre à nous présenter sur un total de 36.

Tout d'abord, une préparation rigoureuse s'imposait. Le processus alors mis en branle a fait participer plusieurs personnes du siège social : affaires professionnelles et réglementaires, communications, direction générale, ainsi que tout le C.A. et des professionnels du CIQ. Nous avons épluché le projet de loi, choisi les articles sur lesquels nous voulions nous prononcer, forgé notre opinion, consulté le C.A. pour écrire un mémoire à la fois rigoureux et éloquent. Un mémoire rédigé grâce à un travail d'équipe exceptionnel, chacun mettant à contribution son expertise et ses connaissances. Puis, il a fallu préparer une présentation d'une durée de 10 minutes, rigoureusement chronométrée. Bien que sympathiques, ces gens ne plaisaient pas avec la gestion du temps d'antenne. Ils n'ont pas le choix, et c'est bien ainsi.

Dans les actualités du site Internet de l'Ordre, ou dans les réseaux sociaux, vous avez peut-être pu voir la photo de notre directrice générale Martine Lacharité ainsi que moi-même au moment de notre présentation en commission parlementaire. Cette présence d'une durée totale de 45 minutes, y compris la période de questions, est le résultat de plusieurs heures de

travail, de l'implication de plusieurs personnes, de négociations avec un chronomètre pas toujours collaborateur au cours des répétitions, et de quelques cafés (mais pas trop) fort précieux pour notre concentration et notre éveil !

Point de vue original et recommandations

Nous avons souhaité nous démarquer dans notre présentation en évoquant des pratiques en orientation en matière d'insertion professionnelle des personnes immigrantes.

C'est pourquoi nous avons présenté le projet Défi Montréal, dirigé par les c.o. Mirela Mocka et Monique St-Amand du CREMCV (Club de recherche d'emploi Montréal centre-ville), qui ont d'ailleurs gagné le prix de l'Orientation 2016.

Partant de ce projet inspirant, nous avons brièvement et bien humblement expliqué à la commission ce qu'est la RAC (reconnaissance des acquis et des compétences). Nous avons suggéré que ce type de processus soit une piste positive pour l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, plutôt que d'augmenter la surveillance des processus d'admission des ordres, comme proposé par le projet de loi n° 98, par le truchement d'un commissaire à l'admission. Le projet du CREMCV nous a permis d'illustrer ce propos, et nous sommes fières d'avoir pu nous appuyer sur cette initiative de nos collègues.

4 Je vous fais ici un aveu : il s'agissait pour moi d'une première expérience en commission parlementaire. Du même souffle, je vous confie que j'étais très fière de représenter notre profession et d'en expliquer la nature en préambule de notre présentation. Comme c'était ma première expérience, j'ai décidé d'en visionner quelques-unes sur d'autres sujets en guise de préparation. C'était bien la première fois que je cherchais aussi activement la chaîne parlementaire dans mon guide télé ! Outre le fonctionnement d'une commission parlementaire, j'observais l'impact des présentations sur les commissaires. Un objectif clair est alors apparu pour moi : attirer leur attention pour qu'ils nous demandent de leur envoyer par la suite un document, des précisions, ou quoi que ce soit qui nous permettrait de faire un suivi et de garder le lien. Eh bien, cet objectif a été atteint ! Nous avons effectivement attiré l'attention du parti de l'opposition officielle, inspiré par le projet du CREMCV, qui nous a demandé de fournir à la commission les documents en lien avec le projet, notamment les rapports de résultats. D'ailleurs, nous remercions encore les c.o. concernées de nous avoir permis d'envoyer leur documentation.

On ne se racontera pas d'histoire : aucune horde de journalistes ne nous attendait à la sortie de notre audition, ni pour les autres ordres professionnels d'ailleurs. Je peux vous dire que nous n'en avons pas besoin pour ressentir la fierté de notre présentation. Certes, nous aurions pu faire mieux, mais nous estimons avoir donné le meilleur de nous, étant donné le peu de temps dont nous avons disposé pour nous préparer.

De façon plus globale

Nous avons réaffirmé que la pression de l'intégration socio-professionnelle des personnes immigrantes ne repose pas uniquement sur l'admission aux professions par les ordres. Outre les professions réglementées, des personnes immigrantes tentent de s'intégrer ici avec beaucoup de difficultés. Vous en savez quelque chose, vous recevez peut-être dans vos bureaux cette clientèle aux prises avec les préjugés des employeurs, le défi de maîtriser la langue française ainsi que la difficulté d'accès aux stages et à la formation d'appoint.

Les c.o., par leur expertise, peuvent faire une différence dans l'intégration professionnelle de cette clientèle, et du même coup faciliter leur intégration sociale. Vous sentez-vous interpellé par les défis d'aider cette clientèle ? Que pouvons-nous faire dans notre pratique, comme projets, pour soutenir ces personnes qui tentent de s'intégrer ici et de faire partie de la société ?

Presque tous les ordres professionnels ont parlé du défi de la reconnaissance des acquis et des compétences dans le cadre de l'admission aux professions des candidats étrangers. Nous sommes perçus à tort comme corporatistes, protégeant les emplois de nos membres, alors que notre mission première, que nous assumons avec engagement, est la protection du public, notamment par l'accès à des services compétents.

Pour ma part, voici mon engagement, basé sur mes valeurs humaines les plus profondes : saisir toutes les occasions pertinentes de faire connaître nos pratiques innovantes dans tous les secteurs de pratique de l'orientation afin de valoriser notre expertise et de montrer l'importance et l'utilité de l'orientation pour toutes les clientèles, tout au long de la vie.

Cette « mission », vous pouvez m'aider à la poursuivre en saisissant vous-même toutes les occasions de porter votre titre et d'expliquer l'importance de votre profession et « ce que vous faites dans la vie » auprès de vos interlocuteurs, aussi bien dans votre vie personnelle que professionnelle.

Ces petits pas finiront par porter leurs fruits, pour un meilleur accès à des services compétents en orientation, pour l'ensemble de la société.

À l'OCCOQ, nous continuerons de participer aux différentes commissions parlementaires, consultations et auditions qui concernent l'orientation pour que notre apport à la société continue de faire son chemin vers la lumière, dans le but de contribuer à l'intégration des personnes immigrantes, mais aussi de toutes les clientèles qui en ont besoin.

J'y crois, nous y croyons, parce que ça en vaut la peine ! ←



CHRONIQUE DE LA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

Petite histoire d'une grande démarche

-
- Besoins particuliers
intervention clinique
 - Besoins distinctifs
aide et accompagnement
 - Besoins généraux
outils, information, support

Martine Lacharité, c.o.,

directrice générale et secrétaire de l'Ordre

La pratique en milieu scolaire n'a pas eu bonne presse et n'a pas été reconnue à sa juste valeur par le passé : tout le monde le dit. On ne compte plus le nombre de réformes, de changements dans les écoles et les commissions scolaires. Que dire de l'abolition du cours Éducation au choix de carrière (ECC), de l'arrivée de l'école orientante, de la mise en place du projet professionnel d'orientation (PPO), des modifications dans la sanction des études, de l'arrivée des différents parcours de formation... Si j'avais à en faire une liste exhaustive, je devrais certainement utiliser tout l'espace qui m'est réservé dans le magazine ! Blague à part, il faut reconnaître que l'évolution de la pratique de l'orientation a suivi celle, chaotique, de la réforme du système scolaire et qu'elle a aussi subi les affres de l'austérité. Comment pratique-t-on l'orientation lorsqu'il faut partager son temps entre plusieurs écoles, quand on est seul pour répondre aux besoins de plus de 1 000 élèves, quand il faut travailler en équipe, s'impliquer dans les plans d'intervention, organiser des activités orientantes et bientôt collaborer à l'implantation des contenus obligatoires en orientation ? Et faire tout ça quand on diminue les services professionnels. Dernièrement, j'ai entendu un cri du cœur des c.o. œuvrant auprès des adolescents dans les écoles secondaires : « Il faut changer les choses, se mobiliser et valoriser notre travail. »

Je peux très bien comprendre que certains c.o. ont été démobilisés, démotivés et que d'autres ont pu s'essouffler (recherche de Simon Vivier).

Les problèmes sont connus. Des services d'orientation sont offerts, mais un repositionnement doit se faire à partir des besoins de la clientèle et du contexte particulier d'intervention auprès des adolescents dans une école secondaire.

Un enjeu de protection du public

Y voyant un réel enjeu de protection du public, l'Ordre, en collaboration avec un groupe de travail, a pris le taureau par les cornes. Déjà, le magazine *l'orientation* de janvier 2012 présentait un dossier qui faisait le point sur les constats de la pratique de l'orientation en formation générale des jeunes et sur les mesures déjà entreprises. Le président de l'Ordre, Laurent Matte, c.o., présentait les aspects politiques de la stratégie et Richard Locas y annonçait l'arrivée d'un guide de pratique pour l'orientation en formation générale des jeunes.

Où en sommes-nous maintenant ? Comme vous avez pu le constater, ce guide a été lancé en 2013. Il a été largement diffusé, présenté dans les colloques et utilisé comme référence déjà par plusieurs commissions scolaires, et les milieux se l'approprient... Il faut poursuivre les actions politiques entreprises martelant l'importance de répondre aux besoins des élèves, surtout ceux qui en ont le plus besoin, ainsi qu'outiller les c.o. et accompagner les milieux de pratique.

Une démarche d'appropriation du guide s'est construite autour d'une réflexion permettant l'utilisation adéquate des ressources pour l'orientation des jeunes afin de répondre à leurs besoins. Les conseillères d'orientation Patricia Trudeau et Johanne Lafrance ont mis au point une démarche de formation avec le soutien constant d'Hélène Plourde, c.o., coordonnatrice au développement des compétences de l'Ordre. La démarche proposée implique directement les c.o., mais aussi la direction de l'école et le personnel concerné. Elle a comme objectif principal de former les c.o. dans la planification annuelle des services d'orientation et de les soutenir dans cette réalisation. Pour en savoir davantage, je vous invite à lire le dossier de cette édition.

5

Des services d'orientation adaptés à la réalité d'aujourd'hui

Nous sommes convaincus que la démarche proposée et la réflexion sous-jacente imposeront un changement de paradigme et créeront de nouvelles synergies pour mieux répondre aux besoins des élèves et mettre en place des services d'orientation adaptés à la réalité des écoles secondaires d'aujourd'hui.

Conscient que les budgets de perfectionnement sont limités dans les commissions scolaires, l'Ordre a soumis au ministère

de l'Éducation, du Loisir et du Sport une proposition de partenariat dont l'objectif est d'obtenir du soutien financier pour le déploiement de cette formation dans les commissions scolaires désirent entreprendre cette démarche. Au moment d'écrire ces lignes, la demande est encore en analyse au Ministère, et nous suivons assidûment son avancement. Soyez assuré que nous vous tiendrons informé rapidement des résultats. Malgré cela, des c.o. de quelques commissions scolaires ont déjà fait part de leur intérêt à entreprendre cette démarche.

La cotisation 2017-2018

Ce n'est pas de gaieté de cœur que les membres du conseil d'administration ont proposé, au cours de l'assemblée générale annuelle (AGA) des membres tenue en juin dernier, une augmentation de 20 \$ pour la cotisation 2017-2018. Les 150 personnes présentes à l'AGA tenue dans le cadre du colloque 2016 à Magog ont bénéficié d'une information complète et précise de la situation financière de l'Ordre avant de se prononcer. C'est donc à la majorité qu'ils ont accepté cette augmentation. Je vous présente ici les quatre « CONSIDÉRANT » qui ont obligé le conseil d'administration à faire cette recommandation :

► Considérant qu'on ne peut compter sur une augmentation du nombre de membres ;

- Considérant l'augmentation des dépenses de surveillance et son imprévisibilité ;
- Considérant qu'il est important de diversifier et de rendre accessibles à des coûts moindres les activités de formation continue ;
- Considérant qu'il est toujours pertinent de conserver une cotisation graduelle pour les nouveaux membres.

Les trois premières affirmations font partie de la présentation PowerPoint qui a été présentée au cours de l'AGA et le procès verbal fait état du dialogue constructif qui s'ensuit. Vous trouverez ces documents dans le site Web de l'Ordre dans l'onglet Ordre ► Structure politique ► Assemblée générale : <http://orientation.qc.ca/lordre/structure-politique/assemblee-generale>

6

Merci de votre appui ! **SQO** 2016



ANS CÉGEP À DISTANCE

**Conciliation travail-famille-études
La solution pour obtenir
un DEC ou une AEC!**

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



DÉONTOLOGIE

Le contrat social des conseillers d'orientation : la compétence et l'intégrité (première partie)

Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et réglementaires

Pourquoi payer ma cotisation

Dans moins de deux mois, nous allons recevoir notre avis de renouvellement d'inscription au Tableau des membres de l'Ordre. Pour plusieurs d'entre nous, c'est une fierté et une affirmation de notre identité professionnelle. Pour certains, c'est un renouvellement de l'appartenance à une communauté professionnelle qui se fait bien, malgré le malaise dans le portefeuille. Pour d'autres, il existe un questionnement, bien légitime compte tenu de leur situation, par exemple un changement d'emploi qui ne nécessite pas d'être membre de l'Ordre, une période de chômage, la retraite, un congé de maladie, un congé parental, etc.¹. Finalement, pour quelques-uns, c'est encore une fois une obligation qui les frustre. Ils se disent : « De toute façon, l'Ordre ne fait rien pour moi, et c'est payer bien cher pour si peu de services. »

Un peu d'histoire, ça ne fait pas de mal

Saviez-vous que c'est en 1963 que les conseillers d'orientation du Québec se sont réunis pour prendre les moyens de garantir à la population leur compétence et leur intégrité ? Comment l'ont-ils fait ? En faisant adopter par l'Assemblée législative (maintenant l'Assemblée nationale du Québec) une loi privée (alors, appelée *bill* privé) constituant la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec. La création de cette entité est le reflet d'une volonté des conseillers d'orientation de l'époque, qui jugeaient nécessaire d'encadrer la pratique de l'orientation, et non pas d'une décision provenant du gouvernement. À l'époque, comme le relate Eddy Slater, c.o. dans la vidéo du 50^e anniversaire de la « corporation », les résultats des tests de classement étaient affichés à la porte du bureau du conseiller d'orientation. Pour les conseillers d'orientation de la province, il fallait protéger l'aspect confidentiel des renseignements recueillis pour assurer une intervention de qualité. De plus, à l'époque de la sortie de la grande noirceur, il fallait que les conseillers d'orientation garantissent l'intégrité et la compétence de leurs services. C'est donc au moins 10 ans avant l'avènement du Code des professions que notre « corporation » a vu le jour avec un seul mandat, soit celui d'assurer la protection des personnes qui

recevaient les services des c.o. Avant 1973, les professions existantes étaient toutes encadrées par des lois individuelles et particulières. En 1973, le gouvernement a mis en place le système professionnel et a adopté une seule loi pour encadrer toutes les professions alors existantes, soit le Code des professions.

Maintenant en 2016, notre profession a bien évolué, mais, comme professionnels dépositaires de cet héritage, qu'en faisons-nous ? Nous sommes encore une communauté professionnelle qui se dote d'un cadre de fonctionnement au sein d'un ordre professionnel. Ce cadre, bien qu'il soit autogéré et autoréglementé, doit respecter l'ensemble des dispositions de la loi, soit le Code des professions. À cet égard, l'Ordre doit rendre compte de ses activités à l'Office des professions et au Gouvernement du Québec. Mais au-delà de ce cadre réglementaire, nous contribuons, malheureusement quelquefois dans l'ombre, à l'essor de la société québécoise (parcours scolaire des jeunes, persévérance scolaire, réussite éducative, parcours de travail, développement des capacités d'insertion, rétablissement des capacités d'insertion socioprofessionnelle, etc.).

Les conseillers d'orientation au service de la société

Les conseillers d'orientation sont des professionnels qui offrent un apport important à l'ensemble de la société québécoise. Cet apport est libellé dans l'énoncé d'utilité ou de pertinence sociale de la profession.

« 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. »

Cet énoncé est comme un contrat tacite qui lie les c.o. à la société. Cette dernière nous reconnaît comme professionnels (au sens légal du terme) et, en contrepartie, nous nous engageons à mettre à profit notre compétence afin de remplir notre mission ou notre contribution sociale. Comment le faisons-nous ? Eh bien, légalement, c'est grâce à notre champ d'exercice qui se définit comme suit :

« Évaluer le fonctionnement psychologique, les

ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement. »

Dans sa finalité, notre profession en est une à obligation de moyens. Le conseiller d'orientation doit déployer ses meilleurs efforts et mettre à profit sa compétence pour que le client puisse atteindre ses objectifs. Toutefois, il ne peut garantir l'atteinte de l'objectif précis, ce qui relèverait d'une obligation de résultat. La responsabilité du conseiller d'orientation ne pourra être engagée qu'à condition de démontrer qu'il a commis une faute dans les services donnés. Pour que la population puisse avoir confiance dans les services offerts par un professionnel, ce dernier doit lui garantir d'agir avec **intégrité** et **compétence**.

L'intégrité et la compétence, illustration par analogie

« Richard à Québec »

Situation A

8

Je dois aller rencontrer les étudiants de l'Université Laval. Je quitte Montréal vers 18 h 30. Arrivé à Québec, je suis très fatigué et j'ai juste hâte d'être à mon hôtel pour me reposer (ma présentation est à 8 h le lendemain matin). Je suis à une intersection, mon feu est rouge, il est 21 h 30. Je regarde partout : aucun véhicule (surtout pas de police), aucun piéton. Je décide de brûler mon feu rouge.

Situation B

Je reviens de Québec en début d'après-midi. Il fait beau, ma présentation s'est bien déroulée et je suis un peu contemplatif, mais centré sur la route. De plus, je n'ai pas vraiment hâte d'arriver à la maison. Pour bien profiter de ce moment, je roule à 65 km/h dans la voie de gauche sur l'autoroute 20.

Ce que j'ai fait

Dans la situation A, j'ai adopté un comportement qui n'est pas intègre. Je n'ai pas respecté les règles du Code de la sécurité routière. J'ai commis une faute ou une infraction. Toutefois, ma conduite faisait montre de compétence. Et à noter, malgré mon infraction, il n'y a aucune conséquence négative à mon geste, ni « victime ». Dans la situation B, mon comportement est tout à fait intègre. Je respecte les limites de vitesse sur l'autoroute qui sont de 60 km/h minimum et de 100 km/h maximum. Toutefois, je ne suis pas compétent dans ma conduite automobile selon les règles de l'art attendues de la conduite (la voie de gauche, c'est pour doubler), et les personnes qui me suivent

devront me doubler par la droite, ce qui constitue une infraction. Et par grande chance, ma nièce à qui je montre à conduire ne m'accompagne pas !

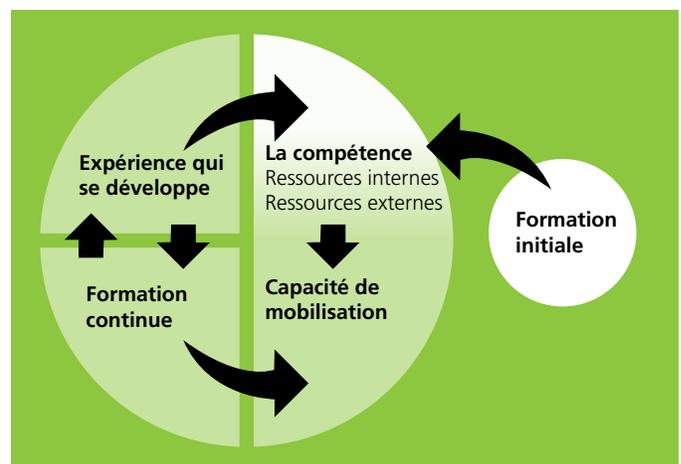
L'agir et le jugement professionnels, la compétence et l'intégrité

La figure ci-dessous tente d'illustrer les liens entre les différentes composantes de la pratique professionnelle :

Pratique professionnelle (permis)

L'agir et le jugement professionnels (processus cyclique)

Évaluation de la situation du client / Analyse et décision / Action / Évaluation des répercussions de mes interventions



En amont de la pratique professionnelle, on trouve la formation initiale qui conduit à la délivrance d'un permis de pratique comme conseiller ou conseillère d'orientation. Avant de délivrer un permis de pratique, l'Ordre doit s'assurer que le candidat détient les diplômes reconnus par un règlement du Québec (admission automatique) ou qu'il possède une formation équivalente (admission par équivalence). L'Ordre veille également, grâce à son comité de la formation, à ce que les formations initiales assurant un accès automatique à l'Ordre permettent aux étudiants d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'exercice de la pratique.

Au cœur de la pratique professionnelle se trouve l'intégrité de la personne. On entend par intégrité une manière d'agir avec probité et honnêteté. De façon plus concrète, les c.o. agissent dans le respect du code de déontologie et de tout autre cadre légal qui s'applique (les règlements de l'Ordre, le Code des professions, les différents régimes pédagogiques pour les c.o. en éducation, etc.).

La compétence, quant à elle, représente la capacité de mobiliser ses ressources dans des situations complexes en tenant compte de

L'environnement dans lequel le professionnel intervient. Ce dernier doit être apte à mobiliser aussi bien ses ressources internes (compétences, savoirs, personnalité, etc.) que les ressources externes fournies par l'environnement (matériel d'évaluation, guide de pratique, partage du savoir de ses collègues, etc.). La formation continue et l'expérience professionnelle qui s'acquiert contribuent au développement de la compétence. Finalement, c'est la compétence qui permettra la capacité de jugement professionnel et l'agir professionnel dans le service donné au client.

Dans le prochain numéro du magazine, les notions d'agir et de jugement professionnels, de compétence et d'intégrité seront approfondies.

Et ma cotisation dans tout ça

Oui, mais pourquoi payer mon permis ? J'ai juste un emploi à temps partiel ou j'ai juste quelques clients par mois. Vous viendrait-il à l'idée d'aller à la SAAQ et de demander un rabais sur votre permis de conduire parce que vous ne conduisez votre voiture que les fins de semaine ? Un permis, ce n'est pas un droit, mais un privilège accordé par la société. Dans notre cas, la société nous reconnaît comme des professionnels et, dans le « contrat tacite » établi avec elle, nous nous sommes engagés comme communauté professionnelle à garantir des services intègres et compétents. Cette garantie passe par l'obligation de détenir un permis de pratique, obligation que nous ont cédée nos prédécesseurs en 1963 comme un très précieux héritage. ←

- 1 Voir la politique de cotisation : http://orientation.qc.ca/files/Cotisation-inscription-aux-Tableau-et-frais-exigibles_22avril2016.pdf. Document consulté le 3 octobre 2016.

Merci de votre appui ! **SQO** 2016



VISITE GO VIP

3 ET 4 MAI 2017

AU MENU

- Souper-conférence
- Quiz télévisé
- Présentation thématique

TRANSPORT ET HÉBERGEMENT OFFERTS GRATUITEMENT

INSCRIPTION EN LIGNE

cegepjonquiere.ca/visitevipatm



9



Collège Ellis

ENGAGEMENT · DÉPASSEMENT · SERVICE

BOURSE ROSE-ELLIS

Un CONGÉ de FRAIS

de SCOLARITÉ,

c'est possible!

ellis.qc.ca






PROGRAMMES OFFERTS DANS NOS DIFFÉRENTS CAMPUS

<p>DRUMMONDVILLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Techniques d'éducation spécialisée • Techniques juridiques • Techniques policières • Soins préhospitaliers d'urgence 	<p>TROIS-RIVIÈRES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Techniques de physiothérapie • Techniques d'électrophysiologie médicale • Techniques d'inhalothérapie • Techniques juridiques
<p>LONGUEUIL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arts, lettres et communication, nouveaux médias • Techniques de physiothérapie NOUVEAU • Techniques d'inhalothérapie • Techniques juridiques • Soins infirmiers NOUVEAU • Techniques d'éducation spécialisée (AEC) • Intégration à la profession d'inhalothérapeute (AEC) 	

INFORMATION:
514 241-4142



DÉONTOLOGIE

Des questions éthiques ou déontologiques

Une trousse de secours à votre service

Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et réglementaires

Il arrive souvent dans la pratique professionnelle d'être confronté à des situations d'un niveau de complexité variable qui font appel à la déontologie ou à l'éthique. Ce sont souvent des situations qui se traduisent en dilemme d'action (devoir faire ou ne pas devoir faire, pouvoir faire ou ne pas pouvoir faire). Le conseiller d'orientation peut donc se trouver devant un choix à faire qui peut être plus ou moins anxiogène. Quatre exemples de situations : **1)** Mon directeur d'école me demande de lui remettre la liste de tous les élèves que j'ai rencontrés ainsi qu'un résumé de mes rencontres. **2)** Mon client me confie que sa seule motivation à vivre est d'être accepté dans un programme de formation, sinon il est prêt à tout. **3)** Ma directrice, qui me considère comme une très bonne conseillère d'orientation, me demande de faire suivre un processus d'orientation à sa fille, qui est très mêlée. Et **4)** L'organisme pour lequel je travaille veut que l'on détruise les dossiers d'intervention tous les trois ans¹.

10

Nous pouvons placer ces situations sur un continuum de décision, allant d'une décision déontologique (application d'une règle) à une décision éthique (délibération mettant en relation les valeurs présentes dans le dilemme).



À la suite de cette présentation, vous avez sans doute des attentes. Pour les personnes qui croient que l'article va donner une réponse à ces quatre situations, vous serez très déçues.

La situation 4 est facile à résoudre. Il suffit de regarder le Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice. Dans la situation 1, certains articles du code de déontologie sont très éclairants, mais on y trouve des aspects situationnels qui vont entrer en jeu dans la résolution

de la situation. Pour la situation 3, des articles du code peuvent s'appliquer, mais ils sont beaucoup plus difficiles à trouver. La situation est plus complexe et nécessite de réfléchir aux valeurs et aux enjeux en présence. Il n'y a toutefois pas d'urgence et de préjudice à court terme. Finalement, dans le cas de la situation 2, le code contient des articles relativement clairs concernant la dangerosité du client par rapport à lui-même ou à autrui. Le principal problème, c'est que la situation n'est pas claire et fait appel à plusieurs notions ou valeurs que le c.o. doit prendre en considération. De plus, elle suscite sans doute chez le professionnel une charge émotionnelle importante. Alors que faire ?

L'Ordre vous offre deux services importants dans ces situations :

Trousse de secours en éthique et en déontologie :

- ▶ les feuillets déontologiques ;
- ▶ les articles de la chronique « Déontologie » du magazine *l'orientation* ;
- ▶ la liste des thèmes discutés dans le Forum en éthique ;
- ▶ le Code de déontologie ;
- ▶ le Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice ;
- ▶ le guide relatif à la tenue de dossiers ;
- ▶ le guide de démarrage en pratique privée ;
- ▶ le guide de survie du témoin à la cour.

Cette trousse de secours est accessible dans espace compétence. Donc, dans un premier temps, il faut prendre le temps de respirer, de cerner le problème et d'aller lire attentivement les documents qui se rattachent à cette trousse.

Dans un second temps, si la réponse ne se trouve pas dans la trousse de secours ou s'il s'agit d'une situation qui nécessite plus de discussion ou de délibération, vous pouvez bénéficier du point de vue de tous les c.o. dans le forum de discussion sur l'éthique.

Le forum de discussion sur l'éthique permet :

- ▶ d'archiver différentes questions et discussions ;
- ▶ de poser une question ;
- ▶ de demeurer anonyme ;
- ▶ une discussion entre c.o. ;
- ▶ de cocher la case « Aidez-moi dès qu'une nouvelle discussion est ajoutée à ce forum » pour recevoir un message d'espace compétence vous indiquant qu'un ou des intervenants ont répondu à votre question.

Ce forum est un lieu d'échange privilégié qui permet de mettre en commun les réflexions de plusieurs c.o. C'est un début de

délibération éthique. Si nécessaire, un professionnel de l'Ordre peut intervenir pour clarifier certains aspects des situations présentées ou apporter un nouvel éclairage.

Finalement, on peut s'inscrire à la formation à distance en éthique offerte par l'Ordre. Elle comprend trois modules indépendants que l'on peut suivre sans préalable. Le premier module présente les aspects d'introduction et de théorie de l'éthique. Le deuxième module touche les aspects déontologiques et réglementaires de la pratique professionnelle. Finalement, le troisième module relève plus de l'éthique et met en pratique le processus de délibération au moment d'un dilemme éthique. ←

- 1 Situations modifiées pour en préserver la confidentialité, mais qui représentent des demandes d'aide réellement reçues par l'Ordre.

Merci de votre appui ! **SQO** 2016



MonEmploi.com :
La référence pour
mes choix scolaires
et professionnels
Et c'est gratuit!

- Explorer les formations et les établissements
- Explorer les métiers et les professions

Abonnez-vous à l'infolettre

MonEmploi

MonEmploi.com c'est :

- 1 500 métiers et professions
- 400 programmes d'études
- Des moteurs de recherche intuitifs
 - Des questionnaires
 - Des chroniques • Des vidéos

Et bien plus!

11

TD Assurance
Meloche Monnex

TD Assurance est fière
de commanditer la SQO 2016

Programme d'assurance habitation et auto recommandé par

CO Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

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

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



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.



DOSSIER

S'assurer de répondre aux besoins d'orientation des élèves : un projet pour soutenir les conseillers d'orientation en milieu scolaire

Hélène Plourde, c.o., coordonnatrice au développement des compétences

Un projet novateur de formation et de « coaching » en milieu scolaire pour la planification des services d'orientation a émergé d'un long processus de plusieurs années de réflexion et d'actions réalisé en vue de s'assurer de répondre aux besoins des élèves dans le milieu scolaire. Un objectif en tête : revoir la planification et la prestation des services d'orientation dans les écoles secondaires. À cet égard, une formation inédite a été conçue pour soutenir les conseillers d'orientation et les directions d'école. Cette formation prend en considération le fait que la planification et la prestation des services reposent sur une analyse approfondie du milieu et se fondent ainsi sur le portrait du milieu (clientèle et ressources), tout en tenant compte du rôle du conseiller d'orientation aussi bien auprès des élèves qu'au sein de l'équipe-école. On le constate, la planification annuelle des services d'orientation ne consiste pas en une recension des activités offertes au cours d'une année et que l'on présenterait sous forme de calendrier. Elle doit présenter la raison d'être du service d'orientation, ses grandes orientations, ses objectifs, ses activités, et tout cela en fonction des besoins de la clientèle.

L'édification du projet

Depuis octobre 2014, les conseillères d'orientation Patricia Trudeau et Johanne Lafrance se sont engagées dans une démarche d'élaboration d'une formation visant à soutenir les c.o. à la fois dans le déploiement optimal de leurs compétences et dans l'utilisation idéale des ressources de leur milieu dans le but de répondre aux besoins d'orientation des élèves.

S'appuyant sur leur expérience, leur pratique réflexive de même que sur la formation continue dans laquelle les formatrices se sont engagées depuis longtemps, elles sont parvenues à proposer non seulement une formation, mais bien une démarche d'accompagnement. Le modèle des besoins de l'OCCOQ s'est imposé comme un point d'ancrage, comme un catalyseur essentiel de même que comme un pilier pour l'élaboration de la planification et de l'évaluation des services d'orientation.

Si la démarche proposée aux conseillers d'orientation du milieu scolaire comporte une réflexion sur la nature et les niveaux variés des besoins qui sont réellement présents chez les élèves, elle ne s'y limite pas. Elle sert plutôt d'assise au déploiement bien réel et concret des services d'orientation qui seront offerts aux élèves. En effet, la réalisation d'un portrait réaliste de la clientèle et des ressources du milieu, portrait établi à partir d'une juste appréciation pour déterminer les services à offrir et optimiser les mesures à prendre, soutiendra non seulement les c.o. mais également toute l'école. Cela, dans une perspective de persévérance et de réussite, de développement d'une identité forte et positive de l'élève, de même que de solidité et de diversité des choix professionnels.

C'est donc en vue de mieux répondre aux besoins des élèves que l'OCCOQ a mandaté les c.o. Johanne Lafrance et Patricia Trudeau pour réaliser ce projet. Chacune a d'ailleurs rédigé un article dans ce dossier du magazine pour faire part de son expérience dans sa commission scolaire.

Nous souhaitons vivement que cette démarche de formation et de coaching en milieu scolaire permette de faciliter non seulement la réflexion, mais aussi le dialogue et l'action concertée dans chacune des écoles. Son déploiement dans les commissions scolaires débutera en 2017¹.

La démarche

Ses fondements

- ▶ Une préoccupation particulière pour rendre les services du c.o. accessibles à tous, sans oublier les élèves aux prises avec un handicap ou une difficulté d'apprentissage ou d'adaptation (EHDAA) ;
- ▶ La considération des parents dans leur rôle prépondérant quant aux choix de leurs jeunes ;
- ▶ La contribution, par l'expertise unique des c.o., aux efforts concertés de la communauté scolaire pour faire de l'école un milieu orientant.

Son objectif

Cette démarche a pour objectif de réaliser et de proposer une planification annuelle des services d'orientation en tenant compte de :

- ▶ s'assurer, année après année, de connaître véritablement les besoins propres à son milieu ;
- ▶ planifier de manière optimale l'utilisation des ressources et réviser cette planification au besoin ;
- ▶ mettre en place des pratiques collaboratives et concertées;
- ▶ vérifier si on a atteint les résultats visés.

Ses contenus en bref

Faire un portrait de la situation à l'aide de modèles proposés :

- ▶ Réaliser et analyser le portrait des besoins de la clientèle ;
- ▶ Réaliser et analyser le portrait des ressources du milieu.

Reconnaître et situer son rôle de c.o. dans un contexte de collaboration.

Présenter la planification annuelle de services à sa direction et réfléchir aux mesures à prendre et aux divers acteurs à mobiliser.

Mettre en place, avec sa direction, des moyens pour mobiliser l'environnement afin de réaliser des actions et de répondre aux besoins d'orientation.

Déterminer des indicateurs permettant d'évaluer les actions réalisées, en collaboration avec les acteurs concernés.

Son déroulement

Au besoin, l'Ordre peut se déplacer pour rencontrer les c.o. d'une ou de plusieurs commissions scolaires et leur direction pour leur présenter l'ensemble du projet. Il suffit de communiquer avec Hélène Plourde, coordonnatrice au développement des compétences à l'Ordre, pour en faire la demande.

- ▶ En préparation à la formation
 - ▷ Visionner l'atelier de 90 minutes du colloque 2016 « La planification des services d'orientation : vers une reconnaissance de l'expertise² », accessible en ligne dans espace compétence (réservé aux personnes inscrites à la formation)
 - ▷ Faire un premier portrait de la clientèle de votre école
 - ▷ Remplir un petit questionnaire préparatoire à la formation

- ▶ Au moment de la journée de formation de 6 heures auprès de c.o.
 - ▷ Faire un portrait du milieu
 - Réaliser et analyser le portrait de la clientèle à partir du premier portrait et à l'aide de modèles proposés ; déterminer les besoins de la clientèle
 - Réaliser et analyser le portrait des ressources du milieu à l'aide de modèles proposés ; préciser les alliances à créer
 - ▷ Connaître et situer son rôle de c.o. dans un contexte de collaboration interdisciplinaire
 - ▷ Apprendre à mobiliser son milieu et à mettre en place des actions
- ▶ Après la formation
 - ▷ Participer à une ou deux rencontres de « coaching », sur une base volontaire (3 heures par rencontre)

À propos du « coaching »

Selon les besoins et l'avancement du travail, une première rencontre de « coaching » sera offerte aux conseillers d'orientation de chaque école pour terminer ou peaufiner la planification de services, tout comme pour se préparer à la présenter à la direction en vue de son approbation et de sa mise en œuvre. La seconde rencontre se déroulera en présence du ou des c.o. de l'école et de la direction, en vue de modifier, le cas échéant, la planification des services et de déterminer des moyens et des ressources selon les besoins définis et leur priorité. Ce sera aussi l'occasion de convenir d'indicateurs permettant d'évaluer les actions qui seront réalisées en cours d'année.

Les conceptrices, formatrices et coachs



Patricia Trudeau, c.o., conseillère pédagogique à la Commission scolaire des Patriotes (CDP), et Johanne Lafrance, conseillère d'orientation à la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSPI)

Johanne Lafrance a obtenu une maîtrise en sciences de l'orientation à l'Université Laval. Elle travaille au sein de la CSPI depuis près de 15 ans. Dès son entrée dans le réseau scolaire, elle a un

mandat de conseilance auprès des gestionnaires, des conseillers d'orientation et des enseignants dans le dossier de l'approche orientante. Son intérêt professionnel demeure celui d'approfondir le rôle-conseil des c.o. À cet effet, elle a collaboré à la réalisation du *Guide de pratique : orientation en formation générale des jeunes* (OCCOQ, 2013), a suivi des cours à l'ENAP en développement des organisations et, depuis 2014, est inscrite à une formation en conseilance pédagogique à l'Université de Sherbrooke. La formation continue lui permet de rallier la théorie à la pratique et de mieux saisir les réalités complexes des milieux tout comme les différents enjeux en orientation scolaire.

Patricia Trudeau a obtenu une maîtrise en carriérologie de à l'Université du Québec à Montréal. Employée de la Commission scolaire des Patriotes depuis 2004, elle y a d'abord travaillé à titre de conseillère d'orientation dans plusieurs écoles secondaires ainsi qu'en formation générale des adultes. Depuis plus de huit ans, c'est à titre de conseillère pédagogique qu'elle accompagne les équipes-écoles dans des processus de changement de pratiques. Elle a un souci particulier pour la formation continue des conseillers d'orientation et la reconnaissance de leur expertise. D'ailleurs, elle a fait partie du groupe de travail sur l'orientation en formation générale des jeunes ayant collaboré à la réalisation du guide de pratique de l'OCCOQ paru en 2013.

Des actions déjà amorcées

- 14 La formation a été offerte comme projet pilote pour les c.o. de la Commission scolaire des Patriotes (CSP) en juin 2016. Cette expérimentation de la formation a permis de faire les modifications nécessaires avant son déploiement dans les autres commissions scolaires. Par ailleurs, une rencontre de sensibilisation pour tous les c.o. de la Montérégie a eu lieu le 6 décembre 2016 (Formation reportée à janvier 2017). De même, le 14 avril 2016, une rencontre de sensibilisation a été tenue auprès des c.o. de

la CSDM, et une autre rencontre est prévue en 2017 auprès des directions d'école, avant le déploiement de la démarche dans cette commission scolaire. ←

Remarque : L'Ordre tient à remercier M^{mes} Trudeau et Lafrance pour leur généreuse contribution, tout comme la Commission scolaire des Patriotes et la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île.

Références

LOCAS, R. 2012. « La pratique de l'orientation au secondaire : des événements et des constats ». *L'orientation*, vol. 1, n° 2. p. 8.

LOCAS, R. 2012. « Vers la conception d'un guide de pratique ». *L'orientation*, vol. 1, n° 2. pp. 11-12.

MATTE, L. 2012. « Une stratégie scolaire pour la profession ». *L'orientation*, vol. 1, n° 2. pp. 9-10.

OCCOQ. 2013. *Guide de pratique : orientation en formation générale des jeunes*.

- 1 Notez que les directions en milieu scolaire (commissions scolaires ou écoles) à qui nous avons pu présenter ce projet se sont montrées très ouvertes et favorables au projet, voire enthousiastes. Il en va de même pour les conseillers et les conseillères d'orientation que nous avons rencontrés.
- 2 Cet atelier permet aux conseillers d'orientation d'approfondir certaines notions du *Guide de pratique : orientation en formation générale des jeunes* (OCCOQ, 2013), dont celle d'actualiser la planification des services d'orientation dans son milieu. Notamment, il permet de définir les bases des interventions en rôle-conseil, de connaître et de reconnaître les ressources et les outils utiles, et de dégager les savoirs que les c.o. possèdent déjà tout comme ceux qu'ils ont à développer pour mieux l'exercer dans leur milieu.

Merci de votre appui ! **SQO** 2016

89 % DES QUÉBÉCOIS CROIENT QUE LES ENTREPRISES ONT BESOIN DE SANG NEUF

CHANGEZ LES AFFAIRES INVITEZ LES JEUNES À DEVENIR CPA

Vous aimeriez présenter des vidéos qui répondent aux questions des jeunes, obtenir des brochures ou même faire venir un CPA en classe afin de démystifier la profession? Visitez notre nouvelle page Web à votre intention.

cpaquebec.ca/orientation-cpa





DOSSIER

La planification de services d'orientation : l'expérience de l'école secondaire d'Anjou

Johanne Lafrance, c.o., Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, avec **Jasmine Lévesque, c.o.**, et **Geneviève Dandurand**, directrice, école secondaire d'Anjou

Depuis quelques années, les conseillers d'orientation (c.o.) en milieu scolaire sont interpellés afin d'assurer une prestation de services qui permettra de répondre à l'ensemble des besoins de la clientèle en orientation. En fait, certaines commissions scolaires, dont la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSPI), souhaitent que le service d'orientation réponde aux besoins d'orientation des élèves, et ce, en s'appuyant sur le modèle des besoins de l'OCOCOQ. Une demande a également été faite aux c.o. pour soutenir les enseignants et la direction en exerçant leur rôle-conseil. Pour répondre à ces demandes croissantes, les c.o. se trouvent de plus en plus dans des situations d'urgence, pressés d'accompagner des élèves dans les choix qui s'offrent à eux.

Devant ces situations et ces conditions, les c.o. sont souvent amenés à se poser les questions suivantes : « Par où commencer ? Quels mandats effectuer en priorité ? Comment arriver à répondre à tous ces besoins ? » Dans un contexte d'affluence de demandes, d'augmentation de certaines clientèles émergentes, il devient impératif pour certains c.o. de prendre du recul et d'évaluer la situation de l'orientation dans leur milieu.

Témoignage d'une c.o. et de sa directrice

Nous vous présentons ici l'expérience de la réalisation d'une planification des services vécue par la conseillère d'orientation Jasmine Lévesque, de l'école secondaire d'Anjou, et par la directrice de l'école, Geneviève Dandurand, et ce, en collaboration avec la conseillère d'orientation Johanne Lafrance, de la CSPI, dont le rôle est de soutenir les milieux volontaires dans le développement de la vision de leur service d'orientation. Elle les accompagne dans une démarche visant à optimiser la planification de leurs services, sans perdre de vue la clientèle vulnérable, soit celle qui nécessite une réponse à des besoins particuliers.

L'école secondaire d'Anjou est située dans le quartier du même nom, à Montréal, et sert une population d'environ 1 300 élèves. De cette population, près d'une centaine d'élèves sont diagnostiqués avec un TSA, cette école étant le point de service de la CSPI pour cette clientèle particulière.

C'est dans un état d'essoufflement et dans un désir de vouloir faire les choses autrement que M^{me} Lévesque s'est portée volontaire pour expérimenter avec moi un processus d'accompagnement au développement de sa planification de service en orientation. Elle souhaitait prendre un recul et réfléchir à la manière de répondre aux besoins d'orientation des élèves de son milieu. Avant même d'entreprendre ce processus, nous avons souhaité obtenir l'approbation de la direction de l'école afin de travailler et de réfléchir ensemble, avec notre complémentarité d'expertise, dans le développement d'une vision d'un service en orientation. En effet, il était essentiel non seulement d'avoir une vision des besoins d'orientation des élèves de l'école, mais aussi d'entendre à la fois les préoccupations du gestionnaire et celles de la c.o. Le but était d'en arriver à circonscrire les mandats et à déterminer la priorité des mesures à mettre en place pour le service d'orientation de l'école.

Cette ouverture à la réflexion, aussi bien de la part de la direction que de la part de la c.o., devenait une condition indispensable dans le processus que nous avons entrepris. De plus, la directrice souhaitait tenir compte de l'ensemble des besoins des élèves pour permettre de renouveler la vision des services et d'envisager le partage des tâches et des responsabilités en ce qui a trait aux besoins généraux d'orientation.

À la suite d'une première rencontre entre la c.o. et moi-même, au cours de laquelle nous avons partagé nos idées, nos visions, nos interrogations, est arrivé le temps de la création de notre planification. M^{me} Lévesque, avec l'approbation de la directrice d'école et le soutien du technicien en organisation scolaire (TOS), a pu obtenir des données afin de dresser un portrait de la clientèle. Réaliser cette collecte de données a permis de faire certains constats et de déterminer des enjeux importants qu'elle présentera et partagera dans un autre temps avec la direction d'école. Son premier constat a été de prendre conscience que ses services d'orientation étaient offerts par elle, fréquemment et presque exclusivement aux élèves du 2^e cycle, et ce, pour répondre aux besoins généraux des élèves. En outre, cet exercice a permis de dénombrer les élèves ayant des besoins particuliers et de constater que ce nombre était plus important que celui estimé au départ. Elle a aussi remarqué que la réalité de son milieu faisait en sorte que plusieurs de ces élèves étaient intégrés dans des classes ordinaires et que les services d'orientation ne leur étaient pas nécessairement offerts en priorité. M^{me} Lévesque a également constaté que ces élèves ne venaient

malheureusement pas d'eux-mêmes solliciter les services d'orientation, et ce, malgré leurs besoins. D'ailleurs, ces élèves, ainsi que leurs parents, pourraient avoir besoin d'un soutien en orientation tout au long de leur parcours scolaire. Ce recul et cet éclairage ont permis, grâce au portrait des besoins, de faire des prises de conscience. Avec ces constats, il devenait impératif d'intervenir différemment auprès de cette clientèle vulnérable et de la cibler rapidement en début d'année. N'oublions pas que l'évaluation de la situation auprès de ces élèves ou des élèves avec des besoins particuliers nécessite une collecte de données plus exhaustive concernant leur situation scolaire, sociale, familiale et cognitive (projet de loi n° 21, OCCOQ).

Un effort qui rapporte

Il est vrai qu'une première démarche de la planification de services peut s'avérer assez exigeante, en temps et en investissement personnel. Toutefois, il ne faut pas négliger le fait que le portrait réalisé grâce à la collecte de données devient un levier. Cet exercice de planification a aussi permis de se rendre compte de l'importance de documenter la situation de manière optimale afin de mieux communiquer les enjeux en orientation dans un langage adapté au gestionnaire. Voici des exemples de questions qui sous-tendaient la planification : à partir de la situation initiale établie, quelle est la situation souhaitée en 2016-2017 pour la clientèle vulnérable ? Quels sont les effets attendus ? Quelles sont les ressources à mobiliser ? À partir de quels indicateurs on évaluera la planification de services ?

16

Ces éléments soulevés faisaient aussi partie de la préparation à la rencontre avec sa gestionnaire, qui avait été fixée préalablement à la fin de l'année scolaire. Le but de cette réunion avec la directrice de l'école était de convenir de la planification des services d'orientation pour l'année 2016-2017, une planification centrée sur les besoins et adaptée à la réalité du milieu. Cette rencontre a été très profitable pour les deux parties, qui se donnaient ainsi le temps de prendre un recul en faisant état de la situation en orientation dans leur milieu.

À la suite de ce processus d'accompagnement et de cette première année d'expérimentation, la directrice d'école et la c.o. en dégagent les retombées positives suivantes :

- ▶ Tous les constats ont pu être communiqués à la direction de l'école au moment de la rencontre en vue de la planification de services.
- ▶ La direction de l'école s'est montrée ouverte à revoir le partage de certaines tâches (notamment des tâches administratives) et à trouver des solutions avec la conseillère d'orientation.
- ▶ Il a été convenu qu'une planification de services en orientation serait élaborée en 2016-2017, permettant de déceler les élèves vulnérables à servir en priorité et, par le fait même, de dresser un portrait des besoins des élèves désignés.

- ▶ Il a été convenu que la conseillère d'orientation ne peut répondre à tous les besoins généraux. Toutefois, concernant ces besoins, la c.o. exercera son rôle-conseil dans des activités ciblées à certaines occasions. Une sensibilisation de l'équipe sera faite à cet effet.
- ▶ Il a été reconnu que l'expertise de la conseillère d'orientation lui permet d'intervenir prioritairement auprès des élèves ou des groupes d'élèves vulnérables.
- ▶ Il a été convenu d'un suivi statutaire du dossier de la planification des services en orientation de l'école par des rencontres plus fréquentes et de recourir à une évaluation annuelle des services.
- ▶ Il a été convenu que la conseillère d'orientation aurait accès à du temps de perfectionnement pour s'outiller à intervenir auprès de la clientèle EHDAA (élèves handicapés ou élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage).
- ▶ Il a été convenu de la nécessité de partager le portrait de la situation en orientation de la clientèle au comité école EHDAA et de permettre de solliciter la c.o. pour aider à déterminer quels élèves ont des besoins particuliers en orientation.

Des conditions favorables

Bien sûr, un tel processus nécessite la mise en place de conditions favorables, par exemple celles d'obtenir la collaboration et l'accord de la direction de l'établissement de même que la collaboration du TOS pour la collecte de données, permettant la réflexion, l'analyse et le traitement des données afin de dresser un portrait de la situation. Sans ces conditions facilitantes, comment réussir à mettre en place une nouvelle planification de services qui soit réaliste et adaptée à notre milieu ? Cela serait sûrement plus difficile.

En terminant, tout ce processus de planification de services n'aurait pu obtenir autant de retombées positives sans l'apport et l'investissement des partenaires en jeu (direction d'école et c.o.). Cette démarche nous a réellement permis de mieux cerner et comprendre les enjeux de la gestionnaire et de la c.o. au regard des besoins en orientation des élèves. Ainsi, recueillir et documenter des données à partir de sources d'informations diversifiées de même qu'analyser et construire un portrait de la situation auront permis de planifier les services d'orientation et de proposer des moyens réalistes et mieux adaptés aux besoins de leur milieu. Enfin, cela a permis à M^{me} Dandurand tout comme à M^{me} Lévesque de comprendre que la planification des services peut sûrement aider à une meilleure qualification des élèves. Elle peut contribuer à optimiser les services d'orientation, à mieux répondre aux besoins des élèves (notamment les élèves vulnérables) et à faire des choix plus éclairés, appuyés sur des données concrètes et réalistes. ←



DOSSIER

La planification annuelle des services d'orientation à la Commission scolaire des Patriotes

Patricia Trudeau, c.o., conseillère pédagogique à la Commission scolaire des Patriotes

Mise en contexte

À la Commission scolaire des Patriotes (CSP), depuis quelques années déjà, l'équipe de conseillers d'orientation est préoccupée par la place de l'orientation scolaire et professionnelle au sein des écoles de son territoire. Différents enjeux sont abordés au moment de rencontres et, chaque année, des comités de travail sont formés en vue d'améliorer la réponse aux besoins des élèves. Par exemple, depuis 2012, un regroupement de c.o. se questionne sur la réponse aux besoins d'orientation des élèves TSA en classe spécialisée. Ils ont formé une communauté de pratique composée de conseillers pédagogiques, d'enseignants et de c.o. dont le but commun est le développement d'une approche pédagogique orientante.

En plus de ces rencontres, plusieurs activités de formation et de perfectionnement sont organisées chaque année et portent généralement sur les besoins particuliers des EHDAA. En effet, que ce soit pour l'approfondissement des connaissances en lien avec les difficultés ou les caractéristiques de la clientèle ou encore l'utilisation d'outils, les c.o. sont engagés dans la formation continue. D'ailleurs, en 2013, un petit groupe s'est formé afin de vivre cinq à six demi-journées de codéveloppement par année.

Malgré toute cette mobilisation, les demandes à l'intention des c.o. ne cessaient de se multiplier, tout comme les besoins à combler.

Il faut aussi préciser que l'année scolaire 2015-2016 a été marquée par un changement des modalités quant à la répartition du temps d'orientation au sein des 11 écoles secondaires de la CSP. L'intention était d'allouer les ressources professionnelles aux écoles de la façon la plus équitable possible en tenant compte de la localisation des classes spécialisées. Plus précisément, la direction générale a reconnu le rôle essentiel du conseiller d'orientation et l'importance de son travail auprès des élèves vulnérables. Il devenait donc indispensable de revoir certaines pratiques. Cette nouvelle répartition a cependant entraîné une permutation des lieux de travail pour près de la moitié de l'équipe. C'est

dans ce contexte que les 16 c.o. se sont portés volontaires pour participer au projet de formation de l'OCCOQ.

L'expérimentation

C'est en juin 2016 que s'est tenue la formation qui était l'occasion de valider les contenus et les outils proposés aux c.o. de la CSP. Cette journée reposait dans un premier temps sur la présentation réalisée au cours du colloque de l'Ordre quelques jours auparavant et intitulée La planification du service en orientation : vers une reconnaissance de l'expertise. Tout comme au moment de l'atelier présenté à deux reprises au colloque, elle a suscité beaucoup d'intérêt et a été fort appréciée, si l'on se fie aux commentaires recueillis ainsi qu'aux changements déjà en cours dans certains milieux.

En effet, on y a fait des constats concernant l'ampleur des besoins et l'importance d'adopter des pratiques collaboratives. Il est clair que TOUS les élèves ont des besoins d'orientation, toutefois ces besoins fluctuent dans le temps et ne nécessitent pas le même type d'intervention. Ainsi, il faut diversifier les moyens pour y répondre et s'appuyer sur les ressources du milieu. Voilà toute l'importance de la planification des services qui repose sur une analyse approfondie des besoins et des ressources. Elle permet entre autres de cibler les élèves dont le cheminement scolaire est à risque et d'intervenir rapidement auprès de ceux et celles qui présentent des besoins particuliers.

Pour les participants à cette journée, la collecte de données préalable à la réalisation du portrait ne semblait pas simple et demandait du temps. C'était particulièrement vrai pour les intervenants des grandes écoles, où l'offre de service est souvent plus complexe. En outre, la poursuite du développement de compétences professionnelles liées à la clientèle émergente s'avérait nécessaire pour certains. Pour d'autres, c'est l'exercice du rôle-conseil auprès des directions d'établissement qui semblait représenter un défi.

Les retombées

Dès la rentrée 2016, des c.o. ont effectué leur collecte de données et achevé l'ébauche du portrait de la clientèle fréquentant leur établissement secondaire. Une conseillère d'orientation a même

été jusqu'à présenter son portrait à la direction, qui y a tout de suite vu une grande utilité. La direction était heureuse de trouver sur un même document l'ensemble des élèves et de voir rapidement combien nécessitaient une attention particulière. Par exemple, le nombre d'élèves accusant un retard d'apprentissage et leur niveau scolaire, ceux ayant des besoins de soutien linguistique ou encore ceux pour qui une démarche TEVA (transition école-vie active) devait être entreprise.

Pour la c.o., il a paru évident que ce portrait rigoureux constituait un levier. Elle reconnaît qu'il lui a permis de faire équipe avec la direction autour des enjeux propres à leur école. Ensemble, elles ont pu voir venir et planifier des mesures en vue de répondre aux besoins d'orientation des élèves. D'ailleurs, au cours de l'analyse, elles ont identifié une élève qui, au terme de son parcours au secteur jeune, n'allait pas obtenir de diplôme d'études secondaires. La c.o. a ainsi été en mesure de l'accompagner rapidement pour lui permettre de déterminer des pistes de solution qui lui convenaient.

Dans une autre école, des changements étaient déjà amorcés quant aux pratiques des c.o. Les professionnels de l'orientation réservent du temps chaque semaine pour travailler auprès des élèves du 1^{er} cycle ainsi que de ceux de l'éducation personnalisée

et des classes de soutien. De plus, les activités visant à répondre aux besoins généraux d'orientation ne sont plus réalisées exclusivement par ces derniers. Par exemple, c'est une direction adjointe qui coordonne l'organisation d'une activité d'exploration en milieu de travail pour les élèves de 3^e secondaire. On y a aussi créé un document de référence pour les directions afin de les guider dans le choix de recourir ou non à la participation du conseiller d'orientation au moment de l'élaboration ou de la mise à jour d'un plan d'intervention. La formation a fourni à cette équipe des outils pour aller plus loin dans la détermination des besoins d'orientation de la clientèle.

Un investissement qui rapporte

Pour conclure, il importe de rappeler que chaque école est différente et que le contexte de chacune ne permet pas aux c.o. d'effectuer les mêmes changements de pratique et encore moins d'avancer au même rythme. En ce sens, le partage d'expériences nous semble à privilégier. C'est ce qui a motivé notre groupe de c.o. à former un comité de travail portant sur la planification annuelle des services d'orientation. Ainsi, quatre rencontres sont prévues en 2016-2017 avec le soutien du service des ressources éducatives afin de discuter de la démarche et surtout des pratiques qui en résultent. ←

ÉDUCATRICES
ET ÉDUCATEURS
DE LA PETITE ENFANCE

UNE CARRIÈRE
PLEINE DE VIES!

Renseignez-vous au mfa.gouv.qc.ca/carriere

ENSEMBLE  on fait avancer le Québec

Québec 



ÉVALUATION

Évaluer les besoins et les attentes en contexte organisationnel

Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o. organisationnelle, conseillère principale à la formation, Ville de Montréal, et **Éric Damato, c.o. organisationnel,** directeur des services d'évaluation, Profil Évaluation Carrière

Au cours de discussions avec le groupe de travail des c.o. organisationnels, l'évaluation des besoins s'est révélée plus d'une fois comme un acte professionnel essentiel au cœur de la pratique des c.o. dans les organisations. C'est aussi une force chez l'ensemble des c.o. et, donc, une partie importante de leur valeur ajoutée dans ces milieux de travail.

Nous avons donc présenté un atelier sur ce thème au dernier colloque de l'Ordre. Notre objectif, avoué en cours de route, était de constater avec les participants la transférabilité de nos compétences dans l'évaluation des besoins et des attentes en milieu organisationnel. L'objectif de cet article est de partager ce constat avec un plus grand nombre de c.o.

Les clients en contexte organisationnel

Comme dans d'autres secteurs de pratique, il est possible de voir deux types de « client » dans le secteur organisationnel, soit des organisations et des personnes. Parmi les organisations, on trouve notamment des institutions publiques ou parapubliques, des PME, des petites entreprises, des entreprises multinationales. Dans ces organisations, les c.o. rencontrent plusieurs types d'interlocuteurs : des gestionnaires, des cadres et des employés, des équipes, des experts de contenu, des fournisseurs de services, des citoyens. Même l'opinion publique et les médias sont parfois des acteurs à prendre en considération dans l'évaluation des situations.

Les types de besoins de ces divers clients sont tout aussi variés, et certains diffèrent selon que l'on travaille au sein d'une organisation ou comme fournisseur de services externes. Néanmoins, les c.o. organisationnels reçoivent des demandes, entre autres dans les domaines suivants :

- ▶ Coaching et formation
- ▶ Évaluation des compétences ou évaluation de potentiel
- ▶ Cohésion d'équipe
- ▶ Programmes d'aide aux employés
- ▶ Plans de redressement

- ▶ Recrutement, sélection, chasse de tête

Parmi ces besoins, nos interlocuteurs dans les organisations ont des attentes quant à la manière dont nos services leur seront livrés. Par exemple, le demandeur veut avoir affaire à un conseiller d'orientation chevronné ou espère trouver, dans un rapport, certains constats qui confirmeront son opinion. Une attente distingue particulièrement le contexte organisationnel, et a été abordée dans l'atelier : le professionnel se commet davantage. En effet, si dans le contexte d'une démarche d'orientation on aide la personne à faire elle-même le bon choix, dans un contexte de rôle-conseil pour une organisation, il faut la plupart du temps recommander la solution à retenir. C'est principalement sur cette capacité à « livrer » une recommandation que notre interlocuteur se fera une idée de notre crédibilité.

Les compétences clés en milieu organisationnel

Un ouvrage a laissé sa marque dans le domaine de l'intervention organisationnelle. Il s'agit de *Profession : consultant*, de Lescarbeau, Payette et St-Arnaud (2003). Ces auteurs proposent un modèle en cinq compétences dans lequel vous reconnaîtrez sans doute.

1 Développer sa capacité relationnelle

L'expérience montre qu'on ne peut influencer un interlocuteur au-delà de la relation de confiance établie avec lui. Une fois la relation de confiance tissée, l'interlocuteur nous ouvre en quelque sorte la porte et « achète » progressivement nos services. Aussi n'est-il pas rare que les entreprises livrent peu d'informations cruciales au sujet de leur contexte au début d'une relation d'affaires. Elles veulent d'abord vérifier comment nous travaillons avant d'ouvrir plus grandes leurs portes.

2 Comprendre rapidement le besoin du client

Beaucoup de gestionnaires manquent de temps, et il importe de comprendre rapidement leurs besoins. En effet, mettre le doigt sur le problème en peu de temps rassure le client. Ça tombe bien, les c.o. ont développé une expertise solide en évaluation des besoins. Ajoutons également que comprendre les besoins de nos clients signifie aussi et surtout entendre ce qui n'a pas été verbalisé...

3 Posséder un esprit d'analyse et de synthèse

Travailler en développement organisationnel exige très souvent de traiter une quantité considérable d'informations, notamment des enjeux, des contraintes, des budgets, des délais, des systèmes et, bien sûr, des intervenants ou collaborateurs. Comprendre les besoins des clients implique de déterminer ce qui serait essentiel et souhaitable en guise de réponse aux besoins. Par la suite, il importe de communiquer avec clarté cette stratégie et d'obtenir l'adhésion des clients.

4 Exercer un leadership relationnel et d'expertise

Comme dans un rôle-conseil, on achète bien plus des résultats qu'un service, le conseiller ou la conseillère doit exercer non seulement un leadership relationnel (maintien de la relation ET de la confiance), mais aussi un leadership d'expertise (intervention et méthodologie). En milieu organisationnel, les conseillers doivent livrer eux-mêmes des résultats tangibles. Ils sentent donc davantage le poids de l'imputabilité.

5 Respecter l'éthique du consultant

Cette éthique est composée de respect pour les personnes et vise leur responsabilisation et le développement de leurs capacités. Pour y parvenir, le conseiller définit clairement ses intentions professionnelles avant d'agir et évite de placer son client devant le fait accompli. Il l'aide à prendre une décision éclairée quant à la poursuite de l'intervention et évalue avec lui le degré d'atteinte des objectifs et la qualité de la relation entretenue. Enfin, il va de soi qu'il évite de privilégier ses besoins personnels de valorisation, d'estime de soi ou d'affection et signale les possibilités de conflits d'intérêts (réels ou apparents).

Les particularités de l'évaluation en milieu organisationnel

Évaluer les besoins et les attentes en contexte organisationnel consiste, comme dans les autres secteurs de pratique, à recueillir, à décoder, à analyser et à communiquer des informations. C'est une des interventions organisationnelles où les apprentissages des c.o. se transfèrent le mieux. Voici néanmoins quelques questions utiles à poser pour obtenir plus d'informations propres à l'intervention organisationnelle :

- ▶ Quels signes permettent de penser que la situation n'est pas satisfaisante ?
- ▶ Depuis quand ces signes sont-ils observables ?
- ▶ Vous serez satisfait si... ?
- ▶ Quelles personnes sont directement concernées par la situation initiale ?
- ▶ Quels facteurs (événements) ont contribué à produire ou à maintenir cette situation ?

- ▶ Des mesures ont-elles été entreprises pour améliorer la situation ? Quels en ont été les résultats ?
- ▶ Qu'est-ce qui nécessite une intervention de ma part ? Quelle est l'urgence ? Quelles sont les attentes des différents acteurs ?
- ▶ Au cours d'une intervention éventuelle, quel rôle entendez-vous jouer ou quelles responsabilités seriez-vous prêt à assumer ?
- ▶ Les personnes concernées pourront-elles collaborer à l'analyse des problèmes et à la recherche de solutions ? Pourront-elles se rencontrer ?
- ▶ Quels critères permettront d'évaluer l'atteinte des objectifs ?

Il n'y a pas que des questions pour le client. L'intervenant doit aussi se questionner lui-même avant d'entreprendre un mandat pour maximiser ses chances de réussite. Sa réflexion porte aussi bien sur ses dispositions personnelles que sur la situation :

- ▶ Ai-je les compétences, la disponibilité et l'intérêt nécessaires pour intervenir ?
- ▶ La relation avec ce client a-t-elle de bonnes chances d'être ouverte et coopérative ?
- ▶ Puis-je, au besoin, compter sur l'appui d'un collègue ?
- ▶ Puis-je bénéficier d'un rapport coûts-avantages favorable ?

Pas si différents finalement...

En lisant ces questions, vous vous dites peut-être que l'intervention en milieu organisationnel n'est pas bien différente : même importance de la relation, même qualité de jugement, même intégrité. En effet, on y trouve peut-être seulement quelques nuances de vocabulaire. Voici néanmoins quelques pièges plus fréquents dans les organisations et que l'expérience nous permet maintenant d'éviter :

- ▶ Commencer dès la première rencontre à chercher des solutions ou des suggestions pour améliorer la situation ;
- ▶ Répondre prématurément au client en espérant faire bonne impression ou gagner de la crédibilité ;
- ▶ Tenir à l'écart une ou des personnes touchées par une situation à améliorer ou, à l'inverse, faire participer des gens qui ne sont pas concernés ;
- ▶ Ne pas préciser la part de responsabilité qui revient au client dans le processus de changement. ←

Référence

LESCARBEAU, R., M. PAYETTE et Y. ST-ARNAUD. 2003. *Profession : consultant*, 4^e éd. Montréal, Gaëtan Morin.



CLIENTÈLES

Les personnes atteintes d'un handicap intellectuel

Lynda Tessier, c.o., SDEM-SEMO : Service d'aide à l'emploi et de placement en entreprises pour les personnes handicapées, CSEPR : Centre de services à l'emploi de Prescott-Russell

J'ai le plaisir d'inaugurer cette nouvelle série de chroniques vous présentant un portrait de différentes clientèles. Pour ma part, je vous parle aujourd'hui des personnes atteintes d'un handicap intellectuel. Depuis 1999, je travaille à l'intégration des personnes handicapées en emploi, les premières années comme conseillère en main-d'œuvre, puis depuis 2005 comme conseillère d'orientation. Les propos que vous lirez dans cet article sont donc davantage tirés de mon expérience auprès des personnes atteintes d'un handicap intellectuel que d'une revue de la littérature scientifique.

Vous venez de lire « handicap intellectuel » et vous vous dites : « Ha ! Je pensais qu'on disait déficient intellectuel », ou handicapé mental, ou retardé, ou débile léger ? Vous n'avez pas totalement tort. Le nom donné a évolué au fil des ans et des outils utilisés pour le diagnostic. La plus vieille association professionnelle en lien avec cette condition a été fondée en 1876 et s'appelait à l'époque Association of Medical Officers of American Institutions for Idiotic and Feeble-minded Persons (personnes idiotes et faibles d'esprit). Depuis ce temps, l'association a porté quatre autres noms. En 2007, elle est passée de American Association on Mental Retardation (retard mental) à American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (déficience intellectuelle et développementale). Un autre indice de l'évolution des termes entourant cette condition se trouve dans le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (DSM), rédigé par l'Association américaine de psychiatrie. En effet, dans la version 4 de ce manuel, la condition était nommée *mental retardation* (retard mental). Puis, dans la cinquième version publiée en français en 2015, le terme *intellectual disability* a été traduit par « handicap intellectuel ». Il s'agit toujours de la même condition !

Vous aimeriez un portrait décrivant les personnes atteintes d'un handicap intellectuel ? Elles sont des personnes blondes, rousses, brunes, grandes ou petites. Elles sont des hommes et des femmes. Elles aiment le sport, le cinéma, les animaux... ou pas ! Elles sont introverties, extraverties, aventureuses ou conservatrices. Elles sont comme vous, moi et toutes les autres. C'est-à-dire qu'elles sont des personnes avec leurs intérêts, leur personnalité, leurs valeurs, leurs forces et leurs faiblesses propres. Comment fait-on pour les reconnaître alors ?

Bien que cette condition change de nom presque chaque génération, les mêmes trois éléments pour la définir n'ont pratiquement pas changé. Il s'agit d'avoir des limitations dans son fonctionnement intellectuel, des limitations comportementales dans sa capacité à s'adapter à son environnement et le fait que toutes ces limitations ont débuté pendant la période de développement. Selon le niveau d'importance des limitations de la personne, son handicap intellectuel sera défini comme étant léger, moyen, sévère ou profond.

Les personnes qui en sont atteintes manifestent un retard par rapport à leurs pairs concernant les habiletés scolaires telles que la lecture, l'écriture et le calcul. Elles ont de la difficulté à développer leurs fonctions exécutives telles que planifier, établir des priorités, mettre en place des stratégies, etc. Elles sont plus immatures dans leurs interactions sociales, par exemple en ayant des conversations plus concrètes et immatures que ce qui est attendu à leur âge, de la difficulté à contrôler leurs émotions, à bien évaluer autrui et la dangerosité de certaines situations sociales. Finalement, elles présentent des lacunes dans certains aspects de leur vie quotidienne comme la préparation de plats nutritifs, la gestion financière, le transport, l'emploi, etc.

Intervenir en orientation avec un client atteint d'un handicap intellectuel

Plongeons dans le concret de notre travail. Que faire en orientation avec un client atteint d'un handicap intellectuel ? Rassurez-vous, les personnes qui sont considérées comme ayant un handicap intellectuel sévère ou profond ne cogneront pas à la porte de votre bureau. Ne pouvant aller travailler, elles sont souvent placées dans des foyers de groupe ou des centres de jour, ce qui vous laisse la chance de croiser un client qui vous dit avoir une déficience intellectuelle légère ou, plus rarement, moyenne.

Peut-on amorcer un processus d'orientation avec ce client ? Mais bien sûr, avec adaptation et créativité ! La première chose à adapter est le niveau de langage. Soyez concrets et succincts, laissez de côté les concepts universitaires. Adressez-vous à lui directement, même s'il faut parfois freiner certains parents, trop habitués qu'ils sont à répondre à la place de leur enfant. S'il n'est pas sous tutelle, votre client peut signer le consentement libre et éclairé. À vous de vulgariser les étapes de votre démarche d'orientation afin de vous assurer de l'aspect « éclairé » du consentement. Trop souvent, la personne atteinte d'un handicap intellectuel voudra se faire apprécier et, pour ne pas vous déplaire, vous répondra un simple « oui » lorsque vous lui demanderez si tout est clair... même si ce n'est pas le cas.

21

C'est pourquoi je vous propose de lui demander de vous expliquer dans ses propres mots ce qu'il a compris plutôt que de lui demander s'il a compris.

Une autre adaptation concerne vos outils d'évaluation. Oubliez le MBTI, le Jackson Vocation Interest Survey, le NEO Pi ou tout autre test utilisant un niveau de vocabulaire élevé. Si le client ne peut pas comprendre les choix qui lui sont présentés, inutile de lui demander de choisir. De plus, plusieurs tests font appel à la capacité de se projeter dans une profession. Par exemple, j'ai déjà essayé de faire un OPSM avec un client qui me répondait à chaque métier : « Je l'sais pas, je l'ai jamais essayé ! » Pour plus de succès, j'utilise l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP). Présenter des photographies de gens qui travaillent donne beaucoup plus d'information à notre client que seulement énoncer le nom d'un métier. L'image visuelle étant plus concrète, il arrive plus facilement à se projeter à la place du sujet dans la photo. De plus, les métiers présentés dans cet outil demandent peu ou pas de formation. Ils sont donc accessibles aux personnes faiblement scolarisées.

Comme vous le faites probablement déjà avec vos clients habituels, l'exploration des loisirs, de la vie quotidienne et des expériences passées permet de cerner un peu mieux leur profil. Vous pouvez aborder le client avec des questions directes sur son vécu, par exemple : « Quand tu allais à l'école et qu'il y avait un exercice à faire, est-ce que tu aimais mieux quand le professeur demandait de le faire en équipe ou tout seul ? » La plupart des élèves ayant fréquenté les classes adaptées ou le cheminement particulier se sont fait proposer des stages en milieu de travail. Ces expériences recèlent souvent une mine d'or d'informations pour le conseiller d'orientation.

22

La nécessaire collaboration entre collègues

La collaboration est également un outil utile avec les personnes atteintes d'un handicap intellectuel. En effet, il est souvent possible de retrouver une enseignante, une superviseure de stage ou une éducatrice spécialisée qui accepte de vous donner des renseignements utiles moyennant la présentation d'un consentement à l'échange d'information signé par votre client. Si le milieu scolaire ne comble pas vos attentes, cherchez du côté du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) de votre région. Votre client y a peut-être un dossier, et l'éducatrice spécialisée qui s'occupe de lui sera heureuse de répondre à vos questions. Elle pourrait même vous faire participer au plan de service de son protégé et, de votre côté, vous pourriez l'impliquer dans la démarche d'orientation. Par exemple, si vous n'avez pas la chance de vous déplacer chez des employeurs ou dans différents milieux pour faire une exploration de visu avec votre client, l'éducatrice du CRDI pourrait se charger de cet accompagnement.

Quoi, se déplacer directement dans des milieux de travail ? Oui, c'est une technique efficace d'exploration avec cette clientèle qui, rappelons-le, est plutôt concrète et terre à terre. Jasmine hésitait entre la fleuristerie et un poste de commis étalagiste. J'ai communiqué avec un employeur dans chaque domaine et fixé un

rendez-vous d'une heure pour visiter les lieux, discuter des exigences de l'employeur et faire pratiquer ma cliente. Après ces visites, Jasmine a compris qu'il y avait beaucoup plus, en fleuristerie, de tâches qui s'effectuaient seule dans l'arrière-boutique et dans la serre qu'avec les clients. Elle a appris qu'il fallait couper le bout de la tige de chaque fleur reçue au moment de la livraison et elle n'aimait pas travailler avec le couteau. Finalement, elle trouvait trop pénible d'avoir la responsabilité de la vie des fleurs et des plantes entre ses mains et voyait que, si elle faisait une erreur, elle risquait de les tuer. Elle a aussi compris que, pendant qu'elle plaçait de la marchandise sur les tablettes d'une pharmacie, elle pouvait saluer les clients, répondre à leurs questions concernant l'emplacement d'un produit et même les conseiller si elle connaissait le produit. De plus, elle ne risquait pas de faire de mal aux bouteilles de shampoing. Jasmine, qui avait une personnalité extravertie, sociable et sensible, a donc choisi de travailler comme commis étalagiste dans la pharmacie. Si vous aviez vu la fierté qui se lisait dans ses yeux lorsqu'elle a reçu son uniforme et son porteur aux couleurs de l'entreprise qui annonçait : « JASMINE, en formation ». Je venais de recevoir une partie de ma paye !

Les tâches routinières qui en rebutent plusieurs seront accomplies avec fierté par votre client atteint d'un handicap intellectuel. Il prendra ses responsabilités au sérieux, heureux qu'on lui fasse confiance. Il sera un employé fidèle et assidu, s'il n'a pas d'autres troubles concomitants. Il peut travailler dans différents domaines tels que les pépinières, les grands magasins, l'entretien ménager, les photocopies, les animaleries, l'élevage et l'agriculture, certaines usines, la préparation alimentaire, etc. À vous de transformer une étincelle en feu de joie !

Pour favoriser le maintien en emploi, il est essentiel de réunir certaines conditions gagnantes. Premièrement, le superviseur en milieu de travail doit être patient. En effet, il devra répéter à quelques reprises les mêmes consignes avant qu'elles ne soient intégrées pour de bon. Idéalement, on n'enseignera qu'une tâche à la fois et on attendra qu'elle soit intégrée avant d'ajouter une nouvelle tâche. Le handicap intellectuel n'est pas toujours apparent au premier coup d'œil et, dans notre société de performance, il est facile de juger la personne plus lente et de se moquer d'elle. Si le client est d'accord, il est donc bon d'informer les collègues de la condition du nouvel employé afin d'augmenter le niveau de tolérance, d'empathie et de collaboration à son endroit. Un suivi personnalisé en milieu de travail auprès du client et de l'employeur permet d'aborder les points chauds avant qu'ils n'exploient. Finalement, certains incitatifs financiers peuvent également être offerts à l'employeur afin de compenser le manque de productivité causé par le diagnostic de la personne.

Finalement, si vous avez des questions au sujet de l'emploi et des personnes atteintes d'un handicap intellectuel, vous pouvez vous adresser au regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (roseph.ca). Chacune des régions administratives du Québec est dotée d'un tel organisme ainsi que d'un CRDI. Il existe donc une ressource près de chez vous.

Je vous laisse sur ces mots que Juhel écrivait en 2000 :

Hier, ces personnes étaient désignées sous les vocables d'idiots, de débiles, de déficients mentaux. Aujourd'hui, on dit : « Il s'agit de personnes qui présentent une déficience intellectuelle. » Demain, on les appellera simplement monsieur, madame. Hier, on les cachait : c'était une maladie honteuse. Aujourd'hui, ces personnes vivent parmi nous, elles ont leur spécificité. Demain, nous les considérerons pour ce qu'elles sont. Hier, on ne leur donnait pas l'occasion d'apprendre. Aujourd'hui, on leur enseigne. Demain, elles auront des connaissances, elles sauront et nous apprendrons d'elles. Hier, c'était l'absence de loisirs organisés. Aujourd'hui, les loisirs sont généralement ségrégués. Demain, les loisirs seront choisis et intégrés. Hier, c'était l'oisiveté. Aujourd'hui, l'atelier est protégé. Demain, le travail adapté se fera en milieu régulier. Hier, les parents étaient isolés. Aujourd'hui, ils sont informés, regroupés en association. Demain, ils n'auront plus à se battre pour les droits de leur enfant. ←

Références

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. 2015. *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, 5^e éd. Trad. sous la coordination de Marc-Antoine Crocq et Julien-Daniel Guelfi. Issy-les-Moulineaux, Elsevier.

JUHEL, J.-C. 2000. *La déficience intellectuelle : connaître, comprendre, intervenir*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.

SCHALOCK, R.L. et COLL. 2011. *Déficience intellectuelle : définition, classification et systèmes de soutien*, 11^e éd. Trad. sous la direction de D. Morin. Trois-Rivières, Québec, Consortium national de recherche sur l'intégration sociale.

Merci de votre appui ! **SQO** 2016

BONNE NOUVELLE !

Envoyez de l'argent *sans frais* à une personne ayant un compte dans une autre institution financière que Desjardins grâce au virement *Interac*^{MD}.

Maintenant inclus dans votre forfait à transactions illimitées.

Profitez-en dès aujourd'hui en adhérant à l'offre Sélection de Desjardins.

desjardins.com/orientation

^{MD} Virement *Interac* est une marque déposée d'Interac Inc. Utilisée sous licence.



Desjardins

Coopérer pour créer l'avenir



23

FIER ASSUREUR DES MEMBRES DE L'ORDRE

Nous sommes là pour vous protéger dans l'exercice de vos activités professionnelles!

1 800 644-0607 lacapitale.com/occoq



La Capitale
Assurances générales
Cabinet en assurance de dommages



CLIENTÈLES

Le langage des c.o. organisationnels, moins étranger que vous le croyez

Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o. organisationnelle,
conseillère principale formation, Ville de Montréal

À la lumière des résultats du sondage effectué en 2015 par le groupe de travail du secteur organisationnel¹, un besoin se manifeste chez les membres : mieux connaître le langage de ce milieu. Locas (2012) précise d'ailleurs que les c.o. pourraient mieux connaître la structure, les enjeux et le langage organisationnels.

Par conséquent, une méconnaissance du langage pourrait freiner les ambitions de c.o. désirant se diriger dans ce secteur de pratique. Se peut-il donc que plusieurs c.o. perçoivent la pratique organisationnelle comme inaccessible par méconnaissance du vocabulaire d'usage ?

24

Pourtant, il existe des liens évidents entre les activités des autres secteurs de pratique en orientation et le secteur organisationnel. L'importance d'une évaluation rigoureuse en est un exemple. De plus, des travaux insistent sur la valeur ajoutée des c.o. dans ce secteur (Locas, 2012 ; Longchamp, 2013 ; Proulx et Bussièrès, 2009), comme l'expertise de la perspective d'orientation tout au long de la vie et de la dynamique individu-travail-formation, la maîtrise du counseling et de la mesure psychométrique.

Le groupe de travail a donc animé, au cours du colloque de juin dernier, un atelier sur le langage organisationnel. Aussi avons-nous posé aux participants la question suivante :

Quels synonymes ou équivalents pouvez-vous trouver à ces termes dans vos secteurs de pratique ?

Thématiques organisationnelles soumises
▶ Diagnostic organisationnel
▶ Évaluation de potentiel
▶ Développement des compétences
▶ Gestion de carrière
▶ Développement organisationnel

Les c.o. organisationnels ont explicité ces thématiques pour permettre aux participants d'apprécier les similitudes avec leur secteur respectif. Le diagnostic organisationnel était la thématique la moins familière aux c.o. présents alors que le développement des compétences et la gestion de carrière se rapprochaient davantage de leur pratique.

Durant l'atelier, nous étions à la recherche d'éléments communs à l'intervention organisationnelle et l'intervention dans les autres secteurs.

Durant l'atelier, nous étions à la recherche d'éléments communs à l'intervention organisationnelle et l'intervention dans les autres secteurs. L'empathie, une force dans la relation, la facilité à faire des liens et la capacité de comprendre les besoins sont des éléments qui ont été abordés dans l'ensemble des thématiques.

Plus précisément, il est ressorti de l'atelier un contenu riche qui pourrait servir à démontrer la valeur ajoutée des c.o. à des employeurs, des collaborateurs ou des clients organisationnels.

Voici ce contenu.

Éléments communs	
Diagnostic organisationnel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Évaluer les besoins, le contexte, les enjeux, les relations, le fonctionnement, les valeurs, l'adaptation ▶ Comprendre les générations, la conciliation vie professionnelle – vie personnelle ▶ Définir la démarche qu'on va réaliser ▶ Se donner une obligation de résultat ▶ Tenir compte du budget du client

Évaluation de potentiel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se baser sur des critères, dont des références, l'expérience, les capacités, le potentiel ▶ Promouvoir l'organisation ▶ Composer avec les tiers payeurs ▶ Exercer son jugement professionnel, se positionner, avec rigueur
Développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Évaluer la faisabilité d'un projet, le réalisme ▶ Porter attention à l'attitude, l'engagement, la motivation ▶ Atteindre des objectifs de développement ▶ Accompagner les personnes, soutenir l'action
Gestion de carrière	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accompagner dans le deuil, dans le changement ▶ Effectuer le bilan des compétences à partir de la personne ▶ Déterminer les ressources transférables ▶ Reconnaître les acquis
Développement organisationnel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uniformiser, revoir, partager les pratiques ▶ Faciliter l'adaptation au changement, élargir les horizons ▶ Déterminer et mettre en œuvre des stratégies ▶ Planifier des actions pour réaliser une orientation ▶ Avoir une compréhension systémique

Lors de discussions avec ces c.o. qui s'intéressent au secteur organisationnel, il est ressorti que plusieurs outils pourraient leur être utiles, notamment des mots-clés et arguments à intégrer à leurs démarches de recherche d'emploi, des sites d'offres d'emploi en milieu organisationnel et des formations utiles pour se perfectionner en ce sens. C'est à suivre dans les prochains mois ou années...

Références

LOCAS, V. 2012. La pratique des conseillers et conseillères en orientation œuvrant dans des mandats d'évaluation de potentiel. Rapport d'activité dirigée de maîtrise en carriérogie. Université du Québec à Montréal.

LONGCHAMP, V. 2013. La valeur ajoutée du conseiller d'orientation en milieu organisationnel. Rapport d'activité dirigée de maîtrise en carriérogie. Université du Québec à Montréal.

PROULX, S. et N. BUSSIÈRES. 2009. « Les c.o. dans les organisations : un apport particulier à développer ». *En pratique*, n° 11, pp. 15-16.

1 Au moment d'écrire ces lignes, le groupe est composé de Julie Boucher, Sylvain Brodeur, Nicolas Bussières, Marie Cardinal-Picard, Louise Charette, Éric Damato, Josée Landry, Sonia Poulin et Catherine Rioux.

Vous êtes invités à la Journée de formation continue 2017 qui aura lieu autour du thème suivant :

2 juin 2017 Trois-Rivières Hôtel Delta

Inscription et information : espacecompetences.net

Merci de votre appui ! **SQO** 2016

Alimente ta Vie *Savourer son Emploi*

Des ingrédients pour découvrir les excellentes perspectives d'emploi de l'industrie de la fabrication des aliments

Alimentetavie.com

Tabouffe.com

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Avec la contribution financière de:

Commission des partenaires du marché du travail Québec

Des expertises multiples pour nourrir le monde en toute sécurité

Aimez notre page!

Alimente ta vie



RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

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

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

Tenir compte des expériences d'humiliation des clients...

HARTLING, L.M. et E.G. LINDNER. 2016. « Healing humiliation : From reaction to creative action ». *Journal of Counseling & Development*, vol. 94, n° 4, pp. 383-90.

26

Les auteurs abordent le rôle de l'humiliation vécue au cours d'expériences antérieures douloureuses, de crises personnelles, familiales, humanitaires, économiques et autres, de même que celui que les conseillers peuvent jouer dans l'accompagnement de ces personnes. Tous les jours, les clients que rencontrent les conseillers portent des marques plus ou moins importantes d'humiliations concernant des variables telles que l'ethnicité, le genre, les handicaps, la pauvreté, l'âge, la judiciarisation et autres. Une recension des écrits réalisée par les auteurs les amène à définir trois catégories d'impacts de l'humiliation. La première catégorie est d'ordre psychologique. Il s'agit de l'humiliation comme facteur mobilisant ou plutôt entravant l'estime de soi, les affects, les manifestations de troubles mentaux. La deuxième catégorie est d'ordre relationnel, soit l'expérience du regard que porte l'individu sur son pouvoir dans le monde, l'expérience de rejet et d'exclusion, voire de violence et d'intimidation. La troisième et dernière catégorie est d'ordre social. L'expérience d'humiliation peut conduire les individus à vivre des situations ou des conditions de pauvreté, d'instabilité économique, d'insécurité sur l'ensemble des dimensions de vie de la personne. Pour étudier de manière plus approfondie, mais moins généralisable, l'expérience d'humiliation, Hartling et Lindner ont choisi un devis de recherche qualitatif portant sur l'étude du cas d'une personne porteuse de plusieurs et intenses formes d'humiliation. Cette démarche présente l'avantage de pouvoir illustrer de façon détaillée le rôle crucial que les conseillers peuvent avoir pour aider les clients à s'affranchir de sentiments d'humiliation au moyen de mesures cliniques de soutien et de créativité. En tenant compte de la recension d'écrits sur l'expérience de l'humiliation et des résultats issus de la démarche d'étude de

cas, différentes pistes d'intervention sont établies comme voies préférables pour les conseillers. On note entre autres les suivantes : 1) rechercher le soutien et l'écoute auprès d'un professionnel du counseling ; 2) explorer, découvrir et expérimenter de nouvelles passions et des intérêts créatifs ; 3) mobiliser ou construire de nouvelles habiletés relationnelles ; et 4) obtenir la reconnaissance et les encouragements de personnes importantes pour le client.

Les clés d'un counseling de carrière axé sur l'entretien motivationnel

KLONEK, F.E., E. WUNDERLICH, D. SPURK et S. KAUFFELD. 2016. « Career counseling meets motivational interviewing : A sequential analysis of dynamic counselor-client interactions ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 94, pp. 28-38.

L'entretien motivationnel est un style de communication centrée sur le client et dont le but est de favoriser le changement par la résolution d'ambivalences personnelles. Il mise sur la collaboration entre le conseiller et son client dans la perspective d'entraîner un changement motivé. Sous une perspective d'entretien motivationnel, l'ambivalence peut être résolue par l'exploration active du pour et du contre d'options décisionnelles en ayant recours aux valeurs, aux motivations et aux habiletés, mais surtout en amenant le client à modifier son langage intérieur pour se positionner comme un agent de changement. Les chercheurs allemands Klonek, Wunderlich, Spurk et Kauffeld ont voulu par cette recherche évaluer les interactions dynamiques au sein de processus de counseling de carrière intégrant un processus d'entretien motivationnel. Pour ce faire, ils ont procédé à l'analyse du contenu enregistré sur format audio-vidéo d'un total de 6 883 événements d'interaction entre 14 professionnels du counseling et leurs clients au cours des deuxième et troisième séances d'un processus de counseling de carrière. Les comportements verbaux de conseillers et de clients ont été codés et analysés au regard de notions théoriques de l'entretien motivationnel : présence et écoute, empathie, mobilisation de l'autonomie, valorisation des ressources, etc. Les résultats suggèrent des pistes d'intervention concordant avec celles d'autres recherches : miser sur l'écoute active, les reflets empathiques et les questions ouvertes ; explorer et nommer les dissonances du client sur le plan des valeurs, des motivations et des habiletés ; encourager l'autoanalyse et l'autonomie dans les démarches de collecte et de prise de décision ; réduire le plus possible les questions fermées, les avis et les propositions de direction, l'apport d'information non demandée de la part du client.

Le manque de préparation à la conduite d'une prise de décision de carrière : enjeux et conséquences

McCLAIN, M.C., J.P. SAMPSON, R.C. REARDON et E. MUSCH. 2013. « Variables affecting readiness to benefit from career interventions ». *The Career Development Quarterly*, vol. 61, n° 2, pp. 98-109.

Dans le cadre de cet article, McCain, Sampson, Reardon et Musch rendent compte des résultats d'une recension exhaustive des écrits sur les facteurs, les variables, les profils et les processus de prise de décision de carrière. Leur démarche vise à déterminer les principales variables touchant le manque de préparation à une prise de décision de carrière éclairée. Les auteurs se sont également intéressés à connaître les manifestations cognitives et comportementales adoptées par les personnes présentant un tel niveau de préparation. À cet égard, les auteurs soulignent l'importance pour les conseillers de bien évaluer le niveau de préparation des clients afin de mieux orienter les interventions et donc de les rendre plus efficaces. Dans un premier temps, les auteurs ont pu reconnaître quatre variables rattachées à un manque de préparation à une prise de décision de carrière éclairée : 1) les caractéristiques personnelles : pensées et sentiments négatifs ponctuels ou chroniques ; aptitudes verbales, capacités langagières et littératie technologique limitée ; 2) les circonstances personnelles : barrières externes ponctuelles ou chroniques ; 3) les connaissances limitées de soi, de ses possibilités et de prise de décision : expériences de vie limitées ; faible capacité de transfert des connaissances de soi avec les différentes expériences de vie ; manque de connaissance des professions, des programmes d'études ou des possibilités d'emploi ; difficultés à mener un processus de prise de décision ; et 4) les expériences antérieures de l'emploi de ressources de carrière : attentes inappropriées

à propos d'un choix et de services d'accompagnement de carrière ; expériences antérieures négatives auprès de professionnels de l'orientation. Selon qu'un client présente des besoins plus ciblés sur l'une ou l'autre de ces variables, des interventions particulières doivent donc être conçues, conduites et évaluées. Les auteurs ont également parcouru la littérature scientifique afin de déterminer quelques-unes des conséquences les plus couramment relevées concernant un faible niveau de préparation à une prise de décision de carrière : 1) désengagement prématuré dans l'anticipation de l'échec de ses démarches ; 2) perceptions négatives de ses habiletés concernant les difficultés d'accomplir les tâches cognitives et comportementales liées au processus ; 3) perceptions négatives de ses préférences (en réponse à celles de ses habiletés) ; 4) acquisition sélective d'informations incomplètes comme voie d'évitement à ses manques de connaissances sur soi, sur le monde, sur les méthodes de recherche et d'analyse d'information ; 5) engagement prématuré dans un choix de carrière pour ne plus devoir gérer et porter l'incertitude ; 6) exploration surprolongée d'information dans la quête illusoire d'une option aux garanties totales et préalables de réussite ; 7) style dépendant de prise de décision ou soumission aux conseils et aux avis d'autrui dans le but de se soustraire de toute responsabilité personnelle ; et 8) faible évaluation de ses options en se lançant dans une quête effrénée, mais éparse et non systématique, non structurée, de recherche et d'analyse d'information. Ces conséquences révèlent les stratégies cognitives et comportementales dysfonctionnelles qu'une personne peut mettre en œuvre afin de se préserver d'un risque ou de la peur de l'échec, voire de protéger une image de soi fragile au regard d'une prise de décision de carrière.

27

Merci de votre appui ! **SQO** 2016



 Centres Internationaux de Langues

46 écoles EF accréditées
7 langues
Un monde d'opportunités.

EF, Leader mondial de l'industrie des séjours linguistiques depuis 1965.

Contactez-nous pour plus d'informations au **1-866-386-7080** ou ilscan@ef.com

www.ef.com

EF Education Montréal
407 rue McGill, suite 400
H2Y 2G3, Québec



PLACE PUBLIQUE

Pourquoi l'affirmation de notre expertise dépend d'une culture démocratique accrue entre nous

www.erickbeaulieu.co

NDLR : Veuillez prendre note que les textes de cette rubrique étant des articles d'opinion, ils ne reflètent pas nécessairement l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leurs auteurs.

Dès mon entrée dans la profession, j'ai cofondé un groupe de discussion (le COin'ternet¹) pour nous doter d'une agora virtuelle qui permettrait de réfléchir à voix haute sur nos enjeux professionnels. Cet engagement (1997-2007) m'a fait découvrir une grande frilosité à débattre d'idées entre nous ou, à l'autre extrême, j'y constatais des réactions épidémiques évacuant les débats d'idées. Je prétendais que, si on ne pratiquait pas ce défi argumentaire entre nous, il était normal d'avoir de la difficulté à l'articuler auprès de nos collaborateurs ou décideurs, donc de nous faire reconnaître à notre juste valeur, surtout quand la défense de notre cause professionnelle est en jeu.

Si on le fait avec une ouverture d'esprit permettant de se remettre en question devant des arguments qui s'avèrent plus convaincants, on gagne confiance dans ses points de vue en les exposant aux autres². Argumenter est vertigineux pour l'estime de soi, mais plus on s'y frotte, plus on prend confiance en soi. L'exercice du rôle-conseil dont on nous parle depuis maintenant plus d'une décennie en dépend. Il faut exposer ses raisons de croire, non pas pour avoir raison, mais pour trouver de meilleures raisons de croire à ce qui nous lie.

Plusieurs courants de la psychologie sociale nous rappellent pourquoi une véritable culture démocratique implique des défis de taille. L'exemple du syndrome de Milgram³ évoque un rapport souvent servile face à l'autorité, impliquant un défi majeur à dépasser pour assumer ce potentiel démocratique (argumentaire) entre nous et auprès de nos collaborateurs ou décideurs. Le défi d'oser affirmer ce qu'on a à dire pour défendre sa posture professionnelle entraîne un vertige argumentatif qu'on assume difficilement entre nous et encore moins auprès des autres. Les débats d'idées sont pourtant indispensables pour tenter de chercher la meilleure solution aux défis sociaux qui nous confrontent de plus en plus de partout. À plusieurs échelles

de la société, ce dialogue semble aussi polarisé que désinvesti. On laisse la parole à ceux qui la prennent, mais on se plaint de l'allure que prend le sort du monde, souvent en coulisse, comme des gérants d'estrade désillusionnés. Nous sommes à des années-lumière de l'exemple du Danemark, qui célèbre annuellement son festival de la politique⁴.

Impossible d'affirmer solidairement son expertise si on n'ose pas la défendre ou la revendiquer. « *Réfléchir, c'est déranger ses pensées* »
(Jean Rostand)

On ne peut pas espérer améliorer notre coexistence démocratique sans s'exposer au dérangement réflexif. Constaté autant de réticences à débattre d'idées entre nous m'a inspiré la caricature du *Gentil-S(ocial)* pour notre communauté professionnelle. Elle sous-entend notre nature trop consensuelle qui évite la confrontation d'idées. Elle interpelle notre difficulté à *défendre notre reconnaissance professionnelle* si souvent mal comprise, voire bafouée dans nos milieux de travail ou sur la place publique. Elle évoque la faiblesse de notre capacité à influencer, ombragée par notre trop grande force consensuelle qui sert pourtant si bien nos clientèles. Les résultats d'un atelier⁵ donné aux colloques de l'Ordre et de l'ACOC en 2006 sont venus légitimer ce constat, tout comme une recherche du sociologue Angelo Soarès⁶, qui a mis le doigt sur ce qu'il appelait la nette prédominance du travail émotionnel intégrateur dans notre culture professionnelle. Il établissait un lien problématique entre cette disposition trop consensuelle et le taux de détresse psychologique des c.o. du secondaire.

Pièces à « conviction » ?

Le dialogue démocratique devrait être au cœur d'une citoyenneté assumée pour que les orientations politiques soient au service d'un bien le plus commun possible. Mais en reléguant aux aspirants décideurs la responsabilité d'orienter notre sort, via

un simple vote, on suppose ainsi appartenir à une démocratie. Il est peut-être ambitieux de s'attendre à ce qu'une majorité se responsabilise à l'égard des enjeux impliqués par l'appartenance à sa communauté. **Mais qu'en est-il lorsqu'on fait partie d'une démocratie professionnelle ?**

Appartenir au système professionnel québécois par l'entremise d'un ordre professionnel implique que nous constituions des démocraties professionnelles. Par le truchement du Code des professions, notre ordre est mandaté pour qu'« on s'autogère » de façon autonome, mais en fonction d'un cadre législatif précis. Nous élisons des membres au c.a., qui élisent ensuite la présidence. Rappelons que les c.o. ont relégué au c.a. leur droit de vote pour la présidence au cours de l'assemblée générale qui s'est tenue à Laval le 8 juin 2012. **Confier son droit de vote dénote-t-il un symptôme de désengagement démocratique ou une très grande confiance envers ses dirigeants ?**

Lorsque je siégeais au c.a. (2008-2012), j'avais l'impression que les décisions étaient prises d'avance ou que les rares débats étaient balisés dans un sens préétabli. J'ai donc été heureusement surpris d'apprendre à la fin de notre récent colloque que le c.a. a dû procéder à une réelle campagne électorale pour la présidence, ayant fort probablement dû débattre de plusieurs enjeux avant de prendre une décision qui en a surpris plusieurs.

La rigueur indéniable à laquelle l'Ordre est tenu pour assurer la protection du public semble avoir l'inconvénient de maintenir les processus décisionnels en vase plutôt clos.

La rigueur indéniable à laquelle l'Ordre est tenu pour assurer la protection du public semble avoir l'inconvénient de maintenir les processus décisionnels en vase plutôt clos. Comme si démocratiser davantage notre Ordre poserait un risque de « désOrdre ». Je crois que le devoir de réserve qui empêche les membres élus du c.a. d'évoquer à l'extérieur du c.a. les sujets discutés ne favorise pas une culture démocratique. **Comment espérer voir une communauté mieux s'appropriier les enjeux de son devenir s'il ne peut pas être plus ouvertement débattu entre ses membres ?** Mises à part les assemblées générales, qui permettent aux membres de questionner ses activités, l'Ordre consulte occasionnellement ses membres sur différents sujets ou projets (refonte du code de déontologie par exemple). Le taux de participation (d'affirmation) autour de ces exercices consultatifs est toutefois anémique.

Au fil des siècles, la culture décisionnelle élitiste ou autocratique encore présente au sein de nos différentes instances d'organisation sociale semble avoir conditionné l'angle mort affirmatif citoyen dont on aurait maintenant tant besoin pour améliorer

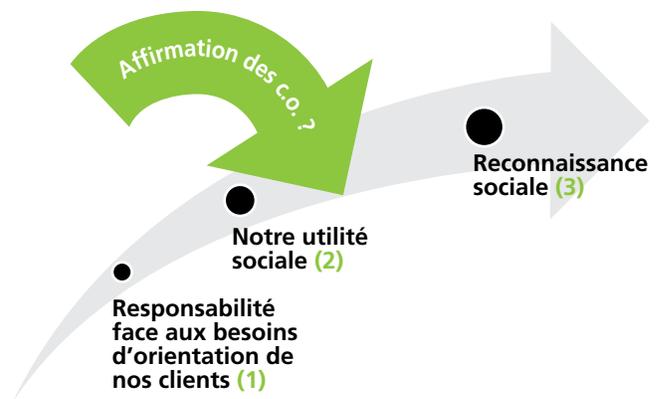
le monde. **Quant à nous, on ne peut pas s'attendre à pouvoir collectivement s'affirmer davantage si notre culture professionnelle ne s'attarde pas à promouvoir avec plus de créativité une démocratisation de nos processus consultatifs.** Le défi démocratique n'est certainement pas de tout repos... Comment donc favoriser l'appel à un engagement affirmatif accru ?

L'adhésion intrinsèque à notre utilité sociale comme point de départ

En mettant le doigt sur le défi d'affirmation accru des c.o. au cours de la démarche autour de notre pertinence ou utilité sociale⁷, nous avons franchi le pas d'un trait d'union nécessaire entre notre mission professionnelle et notre travail quotidien. Être c.o. implique que nos tâches doivent servir le potentiel humain d'abord et avant tout. Nous en sommes donc les porte-parole.

Vers notre reconnaissance sociale

La voie / x pour mobiliser notre pouvoir d'agir

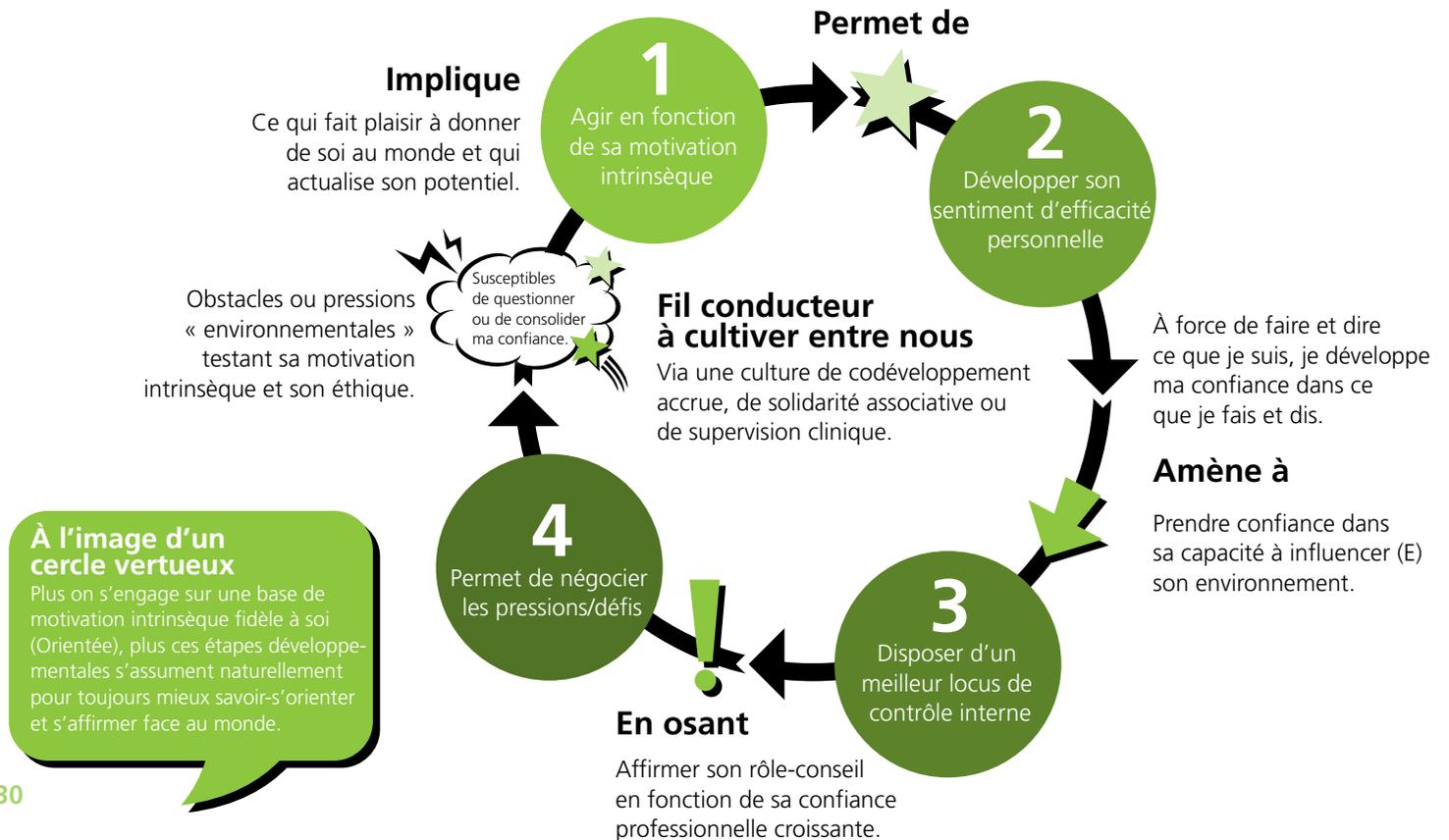


C'est l'utilité sociale qui justifie la reconnaissance sociale d'une profession. « Les c.o., par leur expertise de la relation individu-travail-formation, visent le mieux-être personnel et professionnel en mobilisant le potentiel des personnes et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie. » C'est (1) en travaillant en cohérence avec cette utilité et (2) en l'affirmant auprès de nos clients, collègues et décideurs qu'on arrive à (3) être reconnu.

Le titre de notre plus récent colloque et quelques-uns de ses ateliers nous ont rappelé le défi d'affirmer plus solidairement notre expertise. Notre colloque a été une suite attendue pour la finalité inachevée des travaux sur notre utilité sociale. Rappelons que cet énoncé de mission c.o.mmun est le résultat d'une démarche aussi laborieuse qu'exceptionnellement démocratique pour notre communauté qui s'est échelonnée sur plus de trois ans !

Question de consolider nos rangs, j'ai souvent avancé l'idée que notre énoncé d'utilité sociale devrait constituer l'équivalent d'un

Savoir s'orienter implique savoir s'affirmer



30

« serment d'Hippocrate » au moment de l'adhésion à l'Ordre. L'énoncé d'utilité sociale est LE préalable à notre adhésion déontologique. Espérer voir les c.o. s'affirmer et se défendre davantage dépend d'une identité clarifiée, consolidée et adhérente, à l'image de l'objectif visé par notre travail auprès de nos clients à qui nous apprenons à clarifier et affirmer leur devenir professionnel scolaire. La motivation intrinsèque pour notre travail devrait permettre d'assumer le vertige des inévitables contrariétés du débat démocratique entre nous et dans nos milieux d'appartenance.

S'orienter, c'est s'engager. Être au clair avec sa motivation intrinsèque est à la base d'un engagement qui permet à la confiance de s'affirmer devant les obstacles ou les défis qui entravent notre motivation.

Voici un modèle qui articule les vertus de cette adhésion motivationnelle intrinsèque nécessaire, autant pour savoir s'affirmer c.o.lectivement que pour les projets professionnels de nos clients. En ce qui nous concerne, il fait écho à la flèche verte du graphique précédent.

S'orienter, c'est s'engager. Être au clair avec sa motivation intrinsèque est à la base d'un engagement qui permet de s'affirmer devant les obstacles ou les défis qui entravent notre motivation.

Je vais conclure sur trois angles morts qui confondent notre défi affirmatif, issus de nos institutions d'appartenance (tiré de mon atelier à notre dernier colloque⁸).

Frontières de connaissances poreuses, frontières de compétences absentes

Avez-vous déjà pris conscience qu'on ne nous enseigne pas de frontières de compétences durant notre parcours formatif ? Pour ne nommer que l'exemple de la psychométrie, qui comporte un haut risque de préjudice si elle est mal pratiquée : **on la découvre au certificat, l'approfondit au baccalauréat et s'y spécialise à la maîtrise**. L'absence de compétences délimitées rend la crédibilité du domaine du développement de carrière

difficile à défendre simplement et clairement, contrairement (par exemple) à la médecine, où le chirurgien et le généraliste s'entendent aisément sur leurs compétences respectives. Quand vient le temps de distinguer les différents membres de notre grande famille d'appartenance, le recours aux arguments extrinsèques (un titre professionnel, l'appartenance à un Ordre, l'obéissance à un code de déontologie, etc.) domine sur notre capacité à déployer un discours intrinsèquement simple et concis, plus naturellement convaincant pour expliquer nos supposées différences. Le public et nos employeurs subissent la confusion identitaire que nos formations entretiennent en ne fixant pas de frontières de compétences délimitées à l'un ou à l'autre de nos niveaux de formation. Cela contribue à l'impression que l'orientation est l'affaire de tous, donc de n'importe qui. On n'a qu'à observer la présence de toutes sortes de personnes provenant des sciences humaines en général dans le domaine de l'employabilité pour s'en rendre compte. Cela nuit autant aux bacheliers du développement de carrière qu'aux c.o.

Avènement du projet de loi n° 21

Nous nous réjouissons avec raison de l'arrivée d'activités réservées dans notre champ de pratique, mais elles proviennent toutes de la psychologie, comme si nous appartenions d'abord à cette discipline. N'y a-t-il pas quelque chose de curieux à lire « évaluer (en orientation)... » dans deux des quatre activités qui nous sont réservées, alors que l'évaluation d'orientation en tant que compétence distincte n'existe pas, ni dans nos formations ni légalement ? L'avènement du projet de loi n° 21 semble avoir ajouté une couche de confusion à notre défi de reconnaissance professionnelle. On ajoute des cordes à un arc qui demeure indéfini sur le plan de l'unicité de sa compétence maîtresse, comme la psychothérapie l'est pour les psychologues. L'attrait de la psychothérapie amène d'ailleurs des c.o. à croire à tort qu'ils deviendront de meilleurs professionnels de l'orientation en devenant aussi psychothérapeutes alors que même si elles sont complémentaires, les différentes compétences impliquées doivent demeurer distinctes. L'atelier du dernier colloque « Le counseling de carrière et la psychothérapie : le point de bascule⁹ » nous l'a très bien rappelé.

La réserve d'une activité d'orientation ou le chaînon manquant

Le législateur nous reconnaît un champ d'exercice unique, mais il ne se traduit pas dans une compétence unique, sauf lorsqu'on fait de l'orientation avec des clientèles vulnérables. Comme si la pratique de l'orientation n'existait pas à l'extérieur des clientèles vulnérables en matière de compétence définie et reconnue.

Nous devrions faire avec l'orientation ce que les psychologues ont fait avec la psychothérapie, sans quoi notre unicité prétendue pourrait un jour être assimilée par l'Ordre des psychologues (OPQ) ou par les coachs membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA). Allez voir les services qu'offrent les psychologues sur leur site Web : l'orientation en fait explicitement partie. Pourquoi la supposée unicité de notre

champ de pratique ne pourrait-elle pas se traduire dans une activité réservée partagée, comme les psychologues l'ont fait avec la psychothérapie et les autres professionnels qui la pratiquaient ? Si un champ de pratique ne mène pas à au moins une activité qui lui est propre, ça met en doute la capacité d'affirmer sa supposée expertise.

Plus de 10 ans ont été nécessaires aux psychologues pour convenir avec les autres professions qui pratiquaient aussi la psychothérapie de l'importance d'en faire la réserve au nom de la protection du public. Faisons de même avec les professions qui font déjà de l'orientation ! Savoir s'orienter tout au long de la vie est un facteur crucial pour la santé mentale citoyenne. L'épuisement professionnel¹⁰ est au cœur d'une pandémie qui vulnérabilise une bien plus grande majorité de la population que toutes les clientèles vulnérables du projet de loi n° 21 réunies ! N'y a-t-il pas là une munition argumentaire de taille pour justifier une activité réservée d'orientation ?

Prendre sa place ou se la faire prendre

Va-t-il falloir attendre un événement médiatique qui mettra enfin l'orientation sur la sellette pour réagir aux inévitables prises de position que les 10 000 membres de l'OPQ ou que les 10 000 autres des CRHA proposeraient peut-être au nom de la protection du public avec leur angle d'approche ? N'aurions-nous pas avantage à initier cette reconnaissance du besoin de traiter plus professionnellement et de protéger les besoins d'orientation du public au lieu de réagir en fonction de ce que d'autres pourraient en dire ?

Je vous laisse sur cette question lourde de sens pour notre estime professionnelle et de conséquences pour notre avenir c.o.llectif.



1 www.orientaction.ca/cointernet

2 www.goo.gl/aKWPqI

3 www.bit.ly/29BMWN4

4 www.bit.ly/2aO35BY

5 Peux-t-on changer la perception des c.o. ?, www.bit.ly/29BRqmP

6 www.erickbeaulieu.co/articles/soares.pdf

7 www.bit.ly/29N2Jv1

8 Prezi de ma présentation : www.bit.ly/29GKvbA

9 www.goo.gl/7QIRhN

10 www.goo.gl/AG2Ne2



POUR BIEN PRÉPARER L'ARRIVÉE AU COLLÉGIAL

Ce livre se veut un guide pour expliquer toutes les étapes à franchir pour devenir un « cégépién futé ». Il offre des outils pratiques, des trucs, des conseils et des ressources pour s'adapter à ce nouveau milieu de vie. Bref, une foule de tuyaux pour prendre de bonnes décisions!

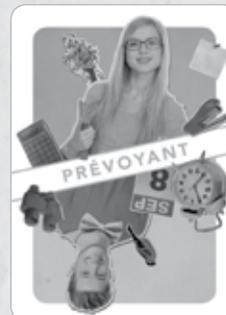
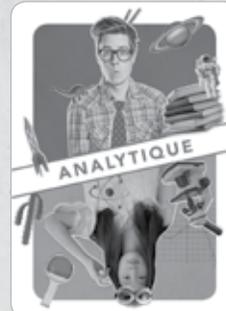
Visitez notre site Web
pour découvrir
tous nos ouvrages!

Septembre
éditeur

www.septembre.com

Qui êtes-vous?

Par
Aline Richard,
c.o.



Découvrez les fascicules

La

TOP

de la

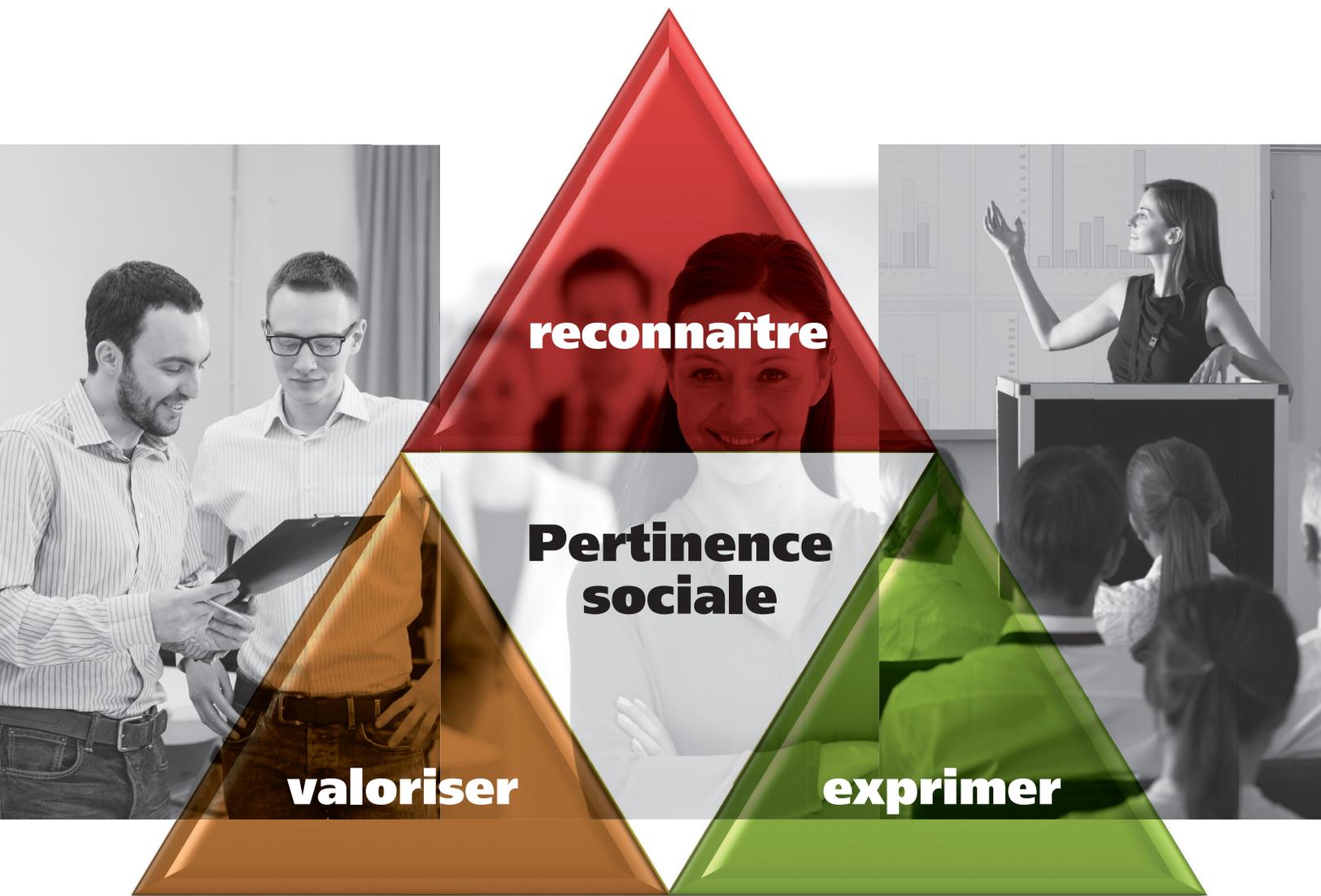
COLLECTION

Oriente

Toujours seul pour défendre la pertinence de notre rôle dans votre milieu?

Vous auriez envie de stratégies pour que ça bouge?

Vous êtes invités à la Journée de formation continue 2017 qui aura lieu autour du thème suivant :



2 juin 2017
Trois-Rivières
Hôtel Delta

Inscription et information :
espacecompetences.net



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

ADHÉREZ À L'OFFRE SÉLECTION ET PROFITEZ D'AVANTAGES ADAPTÉS À VOTRE RÉALITÉ, DONT :

- une économie de 168 \$ par année sur le forfait à transactions illimitées, incluant les virements *Interac*^{MD};
- 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