# 'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Septembre 2017 Volume 7, numéro 2

# La SQO: pourquoi participer cette année





Enio réinvente la manière d'accompagner les élèves avec une plateforme numérique proposant une démarche d'orientation structurée, personnalisée et interactive aux élèves du 2<sup>e</sup> cycle du secondaire.

### LANCEMENT PRÉVU À L'AUTOMNE 2017

### Enio c'est...

### Pour les **professionnels de** l'orientation et les **enseignants**

- Un nouveau moyen puissant et facile d'utilisation pour mieux connaitre vos élèves et les accompagner d'une manière personnalisée.
- Un outil qui soutiendra vos interventions.
- Des démarches suggérées et des outils d'animation et d'accompagnement s'adaptant aux différents contextes en milieu scolaire : PPO, COSP, SE, Approche orientante, etc.
- Un accès au portfolio de chaque élève, incluant les résultats des activités, les démarches faites, ses préférences scolaires et professionnelles.

### Pour les élèves

- Une démarche offrant des activités pour mieux se connaitre: intérêts, choix d'options, valeurs, type d'intelligence, etc.
- Des activités pour se familiariser avec le monde scolaire et le monde du travail.
- Des pistes d'exploration et d'action adaptées à chaque élève, au fur et à mesure de leur progression: échanger avec un mentor d'Academos, explorer un programme d'études, découvrir un métier sur MonEmploi.com.
- Un accompagnement pour prendre une décision, constituer un plan d'action, etc.

### Pour faire un essai gratuit

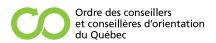
Dès le lancement, **les intervenants** qui en font la demande auront **une période d'essai de 15 jours** pour découvrir la plateforme.

Complétez le formulaire d'essai sur enio.ca





# l'orientation



# Sommaire

	Josée Landry, M.A., c.o., présidente	BILLET DE LA PRÉSIDENTE  J'ai décidé de ne pas m'impliquer	Page 2
1	Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire	CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE  Communiquer en 2017 : un défi	Page 5
3	Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et réglementaires	DÉONTOLOGIE  Le contrat social des conseillers d'orientation : la compétence et l'intégrité (deuxième partie)	Page 7
		L'éthique du paraître ou l'éthique de l'être	Page 8
/se	Hélène Plourde, c.o., coordonnatrice au développement des compétences	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES Un peu plus qu'il n'y paraît	Page 10
60	Nahla Zéraoui, adjointe aux communications et au développement des compétences	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES Les conseils de Nahla	Page 16
35	Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., Université du Québec à Montréal	RECHERCHE Les trouvailles de Louis Cournoyer	Page 17
	Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o. organisationnelle, conseillère principale formation, Ville de Montréal	ÉVALUATION  Que fait-on de mon avis professionnel ?	Page 19
	Monique St-Amand, c.o., CREMCV	CULTURE ET ORIENTATION Refonte du code de déontologie : une occasion d'engagement pour les « cocitoyens »	Page 20
25	Geneviève Brisebois, c.o., chargée d'affaires professionnelles et réglementaires	CLIENTÈLES Les défis de la clientèle en réadaptation au travail	Page 24

l'orientation, le magazine professionnel des conseillers et conseillers d'orientation, est publié deux fois par année, en janvier et en août, par l'Ordre des conseillers et conseillers 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.

Impression Deschamps Impression • Révision linguistique et correction d'épreuves Services d'édition Guy Connolly

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte • Les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source • Dépôt légal Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010; Bibliothèque et Archives Canada : ISSN 1925-7538 (imprimé) ISSN 1925-7546 (en ligne) • Convention de la Poste-Publications # 400 24706 • Retourner toute correspondance non livrable au Canada à OCCOQ, 1600, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 520, Montréal (Québec) Canada H3M 3E2 • 514 737-4717, 1800 363-2643 • www.orientation.qc.ca • Information dtremblay@orientation.qc.ca



### BILLET DE LA PRÉSIDENTE

# J'ai décidé de ne pas m'impliquer

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

« Le seul travail que j'ai fait dans ma vie, c'est secrétaire. Je n'ai pas de diplôme, je ne peux rien faire d'autre. » Les « je n'ai pas le choix » et « je ne sais rien faire » de la personne qui ne voit pas sa valeur, au-delà des titres d'emplois occupés, vous les entendez dans votre bureau ?

Vous êtes-vous déjà trouvé devant cette personne résignée, qui exprime le sentiment de ne pas pouvoir changer sa trajectoire de vie au travail ? De ne pas pouvoir retourner aux études ? De ne pas pouvoir atteindre l'objectif d'emploi qu'elle s'est fixé ?

Que faites-vous alors? Lui permettez-vous de voir la situation autrement? Faites-vous, entre autres, l'exercice d'inventorier toutes les compétences, les connaissances et les habiletés acquises et développées au cours de ses diverses expériences de travail, de ses engagements sociaux et bénévoles, de ses loisirs et autres expériences?

Ce type d'intervention ne fait-il pas clairement partie de l'expertise des c.o. auprès de leur clientèle? Soit de permettre aux gens de prendre conscience de leur valeur, de transférer et d'utiliser dans un nouveau projet des connaissances et des compétences acquises auparavant? Non?

Si vous pratiquez ce type d'intervention avec vos clients, vous effectuez un bilan de compétences. Cela s'inscrit dans le cadre de ce que l'on appelle la reconnaissance des acquis et des compétences non formelle. Il existe également la reconnaissance formelle des acquis, un mécanisme visant l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de compétences, etc. Tous les c.o. devraient connaître cette possibilité de cheminement pour leurs clients afin d'être en mesure de les informer et de les guider au cours d'un processus d'orientation permettant l'atteinte d'un objectif professionnel.

Je ne vous apprends pas que cette année le thème de la Semaine québécoise de l'orientation (SQO) est la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Je tiens à vous faire part des avis et des opinions que j'ai entendus sur le choix de ce thème... Voici un aperçu :

- « Je ne m'impliquerai pas cette année, je ne fais pas de RAC. » Ah non?
- « Je ne vois pas le lien avec l'orientation. » Vraiment ?

« Je pensais que la RAC était seulement dans le cadre de l'obtention d'un diplôme, mais c'est vrai que je fais des bilans de compétences avec mes clients. » Ah, tout de même!

Permettez-moi de vous donner mon point de vue. En retour, je vous permets de ne pas le lire si vous ne le souhaitez pas...

### Tout un défi

Chaque année, l'équipe de l'OCCOQ essaie de trouver un thème qui pourra interpeller le grand public, dont les gens qui se questionnent sur leur avenir professionnel. Elle souhaite aussi dénicher un thème qui soit d'actualité et qui touche plusieurs de nos secteurs de pratique, même mieux, tous les secteurs si possible. Finalement, l'équipe veut qu'une majorité de c.o. se sentent interpellés et participent en grand nombre à la SQO, d'une façon ou d'une autre.

Voyez-vous le casse-tête ? C'est tout un défi ! Alors pourquoi le thème de la RAC cette année ?

Il s'agit d'un thème qui aborde un sujet d'actualité, soit la pénurie de main-d'œuvre. C'est une grande préoccupation pour le Québec présentement de pouvoir bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée. D'ailleurs, dans le cadre du Rendezvous national sur la main-d'œuvre en février 2017, le premier ministre Philippe Couillard a mentionné:

« L'un de nos défis les plus pressants est celui de notre démographie. C'est de s'assurer que chaque jeune qui veut réussir dans le domaine de son choix puisse y arriver. Que chaque personne qui souhaite parfaire ses compétences puisse le faire. Que les compétences de chacune et de chacun soient reconnues. Que les milliers d'emplois disponibles au Québec, aujourd'hui et au cours des prochaines années, soient pourvus. Dans un contexte économique mondial encore fragile, on ne peut accepter que le Québec se prive d'un seul talent [...] »

Le premier ministre prône également l'accompagnement des entreprises dans l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre québécoise issue de la diversité. Il a confirmé, à la suite d'une étude commandée à Qualification Montréal, « la possibilité de développer et de mettre en œuvre un guichet unique québécois pour la reconnaissance des compétences des Québécois issus de la diversité et formés à l'étranger ».

Je reprends : « S'assurer... que chaque personne qui souhaite parfaire ses compétences puisse le faire ». Ne s'agit-il pas là d'une occasion, pour les c.o., d'incarner notre énoncé d'utilité sociale au sein d'un sujet d'actualité ? De proposer aux gens une manière de mobiliser leur potentiel et de les aider à prendre leur place dans la société ? De plus, la RAC constitue un outil non seulement pour les individus qui souhaitent faire reconnaître leurs talents pour accéder à un projet professionnel, mais aussi une solution pour les employeurs en réponse à la pénurie de main-d'œuvre.

Nous n'avons rien inventé. Dans le site Internet de Qualification Montréal, on peut lire que la RAC est une option à privilégier pour toute organisation qui :

- souhaite recruter une main-d'œuvre qualifiée;
- encourage la formation continue de ses employés et souhaite ainsi favoriser leur engagement;
- veut favoriser la mobilité interne des employés ayant acquis des compétences vers les postes à pourvoir;
- veut faciliter l'accès à une qualification reconnue et conforme aux exigences de ses postes.

À l'heure où la fidélisation des employés est un enjeu important des organisations, où l'accès à une main-d'œuvre qualifiée est au cœur des préoccupations (entre autres dans l'industrie manufacturière et en automatisation, comme on le voit dans l'actualité), je ne crois pas que tous les employeurs connaissent adéquatement cette possibilité qui pourrait devenir une solution pour eux.

### Il n'y a pas que les c.o.

Je vous entends penser : en matière de RAC, il n'y a pas que les c.o. Ce n'est pas une activité réservée. Il n'est pas obligatoire d'être c.o. pour faire de la RAC. C'est vrai.

Mais les c.o. ne sont-ils pas en première ligne pour informer le public de l'existence de cet outil, et le lui proposer pour favoriser le cheminement professionnel ? Encore faut-il savoir de quoi il est question pour véhiculer le message de façon professionnelle.

Qui de mieux placés que ces experts en gestion de la carrière, en développement des compétences, en décision professionnelle que sont les c.o. ?

À vous de voir si cette problématique sociale vous interpelle assez pour ne pas rester indifférent, comme c.o., au fait que chaque personne devrait avoir accès au travail, que chaque personne devrait pouvoir développer ses compétences, que les organisations devraient avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée et engagée qui utilise son plein potentiel dans un projet qui lui ressemble, en plus de contribuer à la société.

À vous de voir si vous souhaitez contribuer à relever ce défi social.

Je vous entends encore penser (vous ne le savez pas, mais j'ai des dons!): « Je ne connais pas assez la RAC pour animer un atelier sur ce sujet. » Je vous comprends, je suis dans la même situation! L'Ordre en est conscient. Une formation visant à consolider et à actualiser vos connaissances sur la RAC ainsi qu'à vous donner une perspective sur cette question, selon les particularités de chaque secteur de pratique, vous est offerte sur espace compétence, et ce, gratuitement jusqu'à la SQO. Cette formation est élaborée et donnée par une spécialiste de la reconnaissance des acquis et des compétences, M<sup>me</sup> Rachel Bélisle, sociologue et professeure au département d'orientation de l'Université de Sherbrooke.

Par ailleurs, comme chaque année, une conférence clés en main, conçue pour le public que nous souhaitons joindre, vous sera proposée (adultes immigrants, personnes sans diplôme, en recherche d'emploi, en réadaptation, les travailleurs et les employeurs). Cette présentation sera préparée par une c.o. spécialiste de la RAC, la conseillère d'orientation Catherine Dagenais, du Centre de reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC) du cégep Marie-Victorin.

Chacun et chacune de nous peut adapter la présentation de l'atelier à la réalité de sa région et du public à qui il ou elle s'adresse. Rappelons-nous que les gens viennent chercher des outils concrets, des réponses à leurs questions, des solutions à leur situation. Imaginons-nous à leur place. Qu'allons-nous chercher, nous-mêmes, lorsque nous assistons à un atelier ou à une conférence ?

Demandons-nous comment nous pouvons aider les gens à reconnaître leur valeur. Et à la faire valoir auprès des organisations. Comment peut-on leur permettre d'accéder à un projet professionnel qui a du sens pour eux, tout en répondant aux besoins du marché ?

Ne pouvons-nous pas profiter de ce thème pour ajouter une corde à notre arc comme c.o. ? Pour mieux connaître cet outil, de plus en plus important quant aux enjeux de société actuels, et l'ajouter à notre offre de services destinés au public ?

J'ai la ferme conviction que, avec ces outils précieux et notre expertise professionnelle, nous serons des interlocuteurs crédibles pour entretenir les gens sur ce sujet.

La SQO, n'est-ce pas une occasion de faire briller notre utilité sociale, que nous voulons mettre de l'avant depuis plusieurs années ?

On peut toujours dire que ça ne nous concerne pas... Pendant ce temps, le train passe et d'autres y montent, alors que nous le regardons partir au loin. Et nous restons au même point, immobiles, attendant que d'autres se manifestent pour que les choses changent.

Êtes-vous toujours prêts à répondre « je ne m'impliquerai pas cette année » ? —

**NOUVEAUTÉS** 

Isabelle Falardeau, c.o.

Comment décrocher d'un rêve impossible



Auteure : Isabelle Falardeau, conseillère d'orientation

Vous connaissez un rêveur qui s'enlise à poursuivre un objectif de carrière inaccessible? Vous ne savez plus comment vous y prendre pour l'aider à décrocher? Ce livre vous donne les clés pour accompagner, avec savoirfaire et humanité, un «acharné vocationnel». Il vous enseignera comment le faire redescendre de son nuage avec douceur et l'aider à trouver un nouvel objectif de carrière en cohérence avec ses aptitudes et ses valeurs. C'est le premier livre en sciences de l'orientation à intégrer des méthodes issues de la thérapie de l'acceptation et de l'engagement (ACT). Il s'adresse autant aux parents, aux amis, aux enseignants qu'aux étudiants et aux professionnels de la relation d'aide.



Auteures: Lyne Rhéaume et Sara Savoie

Un retour aux études est un défi de taille. Par où commencer? Ce livre propose une démarche où le lecteur devient le héros de son histoire. À travers des exercices pratiques, ce dernier apprend à mieux se connaitre pour reprendre le pouvoir sur sa vie, comprendre son parcours, anticiper les obstacles, relever les défis et atteindre ses objectifs personnels et professionnels.

Bref, le livre offre une réflexion dynamique sur la connaissance de soi, sur le parcours à réaliser avant d'effectuer un retour aux études et sur les conditions gagnantes pour réussir ce projet. Il accompagne les moments de doute et de remise en question, tout en présentant les perspectives futures d'un œil constructif. Une nouveauté à découvrir!





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

Les efforts déployés par l'Ordre pour atteindre les objectifs fixés dans sa planification stratégique liée à son mandat de protection du public restent peut-être obscurs, voire peu visibles pour les membres. Certains collaborateurs nous le mentionnent parfois. Remarquez, il est bien possible que ce soit la même chose dans tous les autres ordres, n'ayant pas de statistiques nous permettant d'en juger. Aujourd'hui, en cette ère d'omniprésence de la plus grande à la plus petite réalisation dans les médias sociaux, l'Ordre se trouve avec un déficit de visibilité malgré les efforts de tous ceux et celles qui s'y dévouent corps et âme, aussi bien au siège social qu'au sein des groupes de travail (CA, CE, CIP, etc.). La manière de s'informer et les habitudes de lecture sont constamment en mutation, alors que les moyens et les plateformes de communication se multiplient et évoluent à la vitesse grand V. Notre façon de communiquer doit donc s'adapter. Nos moyens actuels sont-ils encore adéquats? Ils ont certainement besoin d'être modernisés pour mieux s'adapter au contexte. L'Ordre a l'obligation de communiquer le mieux possible et, de votre côté, vous avez la responsabilité de vous tenir informé de l'évolution de la profession et de vos obligations. C'est donc une responsabilité partagée.

# L'heure a sonné, une réflexion s'impose

D'abord, le *Correspondant*, le bulletin électronique de l'Ordre, est notre moyen de communication privilégié pour nous permettre de vous informer rapidement des renseignements concernant l'Ordre et ses activités. Les statistiques sur notre plateforme de diffusion nous permettent de constater que le taux d'ouverture (60 %) du bulletin est en moyenne 37 % plus élevé que dans les autres ordres et associations comparables! Ce média semble donc efficace pour vous joindre. C'est une bonne

nouvelle. Nous publions aussi le magazine *l'orientation*. A-t-il toujours sa place ? Peut-être... Serait-il davantage lu ou consulté dans un format électronique ?

Le rapport annuel, quant à lui, présente le bilan des activités réalisées par l'Ordre durant l'année ainsi que l'état de ses finances. Il est envoyé à l'Office des professions, déposé à l'Assemblée nationale ainsi que sur le site de l'Ordre (Communications / Publications / Rapports annuels). Il constitue un outil de reddition de comptes incontournable et très utile pour comprendre nos mécanismes de protection du public. L'avez-vous déjà consulté ?

Nous disposons également d'un site Internet! Google Analytics nous permet d'analyser la fréquentation du site et de revoir nos contenus destinés au public, particulièrement pendant la Semaine québécoise de l'orientation. La zone Membres regorge de formations offertes en ligne (plus de 50) et donne accès à des forums de discussion, à des répertoires de documents et plus. Les consultez-vous? J'ose croire que oui. Si la réponse est non, quelles en sont les raisons?

Pour terminer le tour d'horizon de la situation, discutons du grand dilemme que représente l'utilisation des médias sociaux ! Déjà, notre coordonnatrice aux communications diffuse régulièrement des nouvelles dans notre site Internet, que nous invitons les membres à partager sur les réseaux sociaux. Le faites-vous ? C'est notre façon d'être actifs sur ces médias compte tenu des ressources que nous pouvons y investir. Est-ce la bonne façon ?

Nous sommes actuellement à revoir et à repenser l'ensemble de nos moyens de communication à l'Ordre. Nous voulons définir clairement nos besoins, ceux de nos membres, ceux du public, et déterminer les meilleurs moyens de joindre efficacement nos publics cibles avec professionnalisme tout en respectant bien sûr les exigences de notre organisme. Nous ferons cet examen au cours de la prochaine année. Tout un défi!

### De nouveaux visages au siège social de l'Ordre



Geneviève Brisebois



Louise **Charette** 

Avec le départ à la retraite de Richard Locas, Geneviève Brisebois, c.o., a été embauchée comme chargée d'affaires professionnelles. En plus d'être responsable de l'inspection professionnelle et de l'admission par équivalence, elle travaillera, entre autres, à mettre en place une communauté de partage et un forum de discussion dynamique en orientation et en santé mentale. Son expertise en réadaptation et en santé mentale sera aussi mise à profit pour dresser un état de la situation des services d'orientation dans le réseau de la santé et des services sociaux. En outre, cette année, elle coordonnera la rédaction de lignes directrices pour la télépratique.

tion provenant du public.

Geneviève Roy



Lyne **Beaudoin** 

Comme consultante externe, Lyne Beaudoin, c.o., offre un service-conseil aux membres en déontologie en plus d'être formatrice en tenue de dossier et en éthique.

Me Geneviève Roy a été nommée secrétaire du conseil de discipline et collaborera aux travaux de révision de notre code de déontologie.

Le bureau du syndic s'est enrichi d'une nouvelle ressource. Il

s'agit de Louise Charette, c.o., qui porte maintenant le titre de

syndique adjointe. Elle travaillera avec Louise St-Pierre, syndique

en chef, pour répondre aux demandes d'enquête ou d'informa-

### D'autres travaux en voie de réalisation en 2017-2018

- Déployer la démarche de planification des services d'orientation en formation générale des jeunes dans les commissions scolaires avec la collaboration financière du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- Créer des documents de vulgarisation concernant les activités réservées avec des objectifs de formation, d'éducation et de surveillance pour divers publics (parents, employeurs, professionnels).
- Achever un document conjoint interordres sur la psychothérapie dans le but de distinguer de façon plus opérationnelle la psychothérapie d'autres types d'intervention, dont l'orientation.
- Compléter une première version du guide de pratique en orientation - secteur Adultes.
- Informatiser les demandes d'admission.



**DÉONTOLOGIE** 

# Le contrat social des conseillers d'orientation : la compétence et l'intégrité

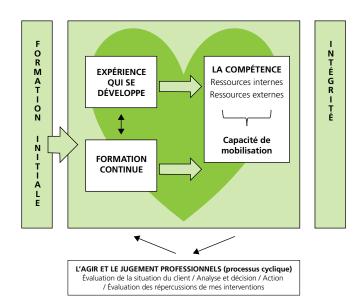
(deuxième partie)

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

Une petite correction en guise d'introduction

Dans le précédent numéro du magazine, je tentais d'illustrer la pratique professionnelle. Je n'ai jamais été très doué en dessin et, malheureusement, mon illustration a été transformée et ne rendait plus vraiment le message que je voulais transmettre. Alors je récidive en précisant certaines de mes idées, et non pas des notions théoriques et scientifiques ; je laisse ce volet à nos chercheurs universitaires, dont je reconnais l'immense apport à la profession. Voici donc ma vision de la pratique professionnelle.

### PRATIQUE PROFESSIONNELLE (permis)



En amont de la pratique professionnelle se trouve la formation initiale qui conduit à la délivrance d'un permis de pratique comme conseiller 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.

L'intégrité de la personne s'inscrit au cœur de la pratique professionnelle. On entend par intégrité une manière d'agir avec probité et honnêteté. De façon plus concrète, les c.o. doivent agir dans le respect du code de déontologie et de tout autre cadre réglementaire 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 contribuent au développement de la compétence. Finalement, c'est la compétence qui façonne la capacité de jugement professionnel et l'agir professionnel dans le service donné au client.

# L'agir et le jugement professionnels

En tant que c.o., nous sommes des professionnels essentiels à l'essor de la société québécoise. Nous avons le savoir, la compétence et l'intégrité pour que les personnes avec qui nous intervenons développent leur plein potentiel : que ce soient un jeune aux études secondaires ou postsecondaires (formations professionnelle, collégiale technique, préuniversitaire, universitaire), un adulte en réorientation, un adulte en insertion socioprofessionnelle à la suite d'une situation indépendante de sa volonté, une personne en transition de carrière (durant sa carrière ou après sa retraite), une organisation qui veut développer le plein potentiel de ses employés, un programme d'aide aux employés, de la sélection de personnel, etc. Bref, notre champ d'intervention est vaste, et nous ne devons surtout pas sous-estimer notre pouvoir d'influence au moment de nos interventions. Cette influence

importante sur le devenir de nos clients comporte un niveau de responsabilité très élevé. Ainsi, notre agir et notre jugement professionnels doivent reposer sur une évaluation exhaustive de la situation, une conception rigoureuse de l'intervention et une évaluation objective du résultat de nos interventions. Les différentes composantes de la figure précédente prennent donc toute

leur importance, et il est de la responsabilité du professionnel de les tenir toujours actives et en constante progression.

Dans notre champ d'activité professionnelle, la société nous fait confiance : à nous de maintenir cette confiance.

### **DÉONTOLOGIE**

# L'éthique du paraître ou l'éthique de l'être

### (ÉLUCUBRATIONS LIBRES D'UN RETRAITÉ)

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

NDLR: Ce texte sous forme de billet ainsi que le précédent sont les derniers de M. Locas. Les prochains articles portant sur la déontologie et l'éthique seront signés par celle qui le remplace à titre de chargée d'affaires professionnelles et réglementaires, Geneviève Brisebois, c.o.

### L'éthique à la mode

Depuis plusieurs années, l'éthique est une mode très prisée dans notre société qui a perdu des repères. Je ne parle pas du système d'ISEP, mais surtout des jalons de notre tissu social. Tout doit être éthique (ou équitable) : les aliments que nous achetons, les commerces que nous fréquentons, les restaurants où nous nous goinfrons, les vêtements que nous portons, les fonds de placement dans lesquels nous investissons, les voitures que nous conduisons, les politiciens que nous élisons ; bref, toutes nos sphères de vie doivent être éthiques pour répondre aux attentes de la société. Il existe toutefois sans doute une distinction entre une mode qu'il faut afficher et une façon d'être et de vivre en accord avec ce que nous sommes, mais surtout qui nous sommes. On trouve donc, selon moi, deux types d'éthique : celle du paraître et celle de l'être.

### L'éthique du paraître (la cosmÉThIQUE¹)

Il faut à tout prix sauver les apparences et contenir la possible opposition ou colère des gens. Ainsi, nous entendons régulièrement parler du commissaire à l'éthique du gouvernement qui détermine si le comportement d'un élu est approprié ou non. Pour moi, je regrette, mais il ne traite pas d'éthique. Il traite de déontologie, soit du respect de règles normatives établies, peu importe ce qui motive le comportement. D'ailleurs, quand les comportements sont classés comme n'enfreignant pas une

règle, cela ne garantit pas qu'ils respectent les valeurs partagées par une société. La question qui se pose est alors : est-ce que le comportement de l'élu va à l'encontre d'une règle quelconque ? Par ailleurs, les règles ne doivent pas être trop sévères, car sinon on ne pourra pas attirer la crème des candidats.

Il y a quelques mois, on a vécu la même situation avec un fleuron québécois qui vivait grâce aux « chèques de l'aide de dernier recours » des gouverneMENTs, et au sein duquel les grands dirigeants pouvaient et voulaient se payer de très honteuses augmentations de rémunération. Toutefois, rien dans leur comportement n'allait à l'encontre de règles ou de clauses de contrats. Ils agissaient donc dans le respect des règles éthiques... ou de la cosmÉThIQUE, qui est devenue à cette occasion pathÉThIQUE. Et tout cela n'a rien à voir avec l'éthique. Pour poursuivre l'analogie avec la cosmétique, à l'instar de l'éthique des dirigeants, le Botox permet de faire disparaître les rides, mais il ne change rien à la personne ni à ses valeurs. Il permet surtout de figer toute expression humaine sous un masque rigide d'une apparente indifférence.

### L'éthique de l'être

Voici une définition de l'éthique qui n'a rien de scientifique, mais qui correspond à mon propos (j'entends déjà les hauts cris comme quoi c'est un problème d'éthique scientifique, mais bon, si ça me permet de présenter mes propos...):

« Étymologiquement, le mot éthique est un synonyme d'origine grecque de morale. Il a cependant, de nos jours, une connotation moins péjorative que morale, car plus théorique ou philosophique. Tandis que la morale est un ensemble de règles ou de lois ayant un caractère universel, irréductible, voire éternel, l'éthique s'attache aux valeurs et se détermine de manière relative dans le temps et dans l'espace, en fonction de la communauté humaine à laquelle elle s'intéresse<sup>2</sup>. »

Une pratique professionnelle éthique repose sur des valeurs qui sont partagées par l'ensemble de la communauté, mais également intériorisées par le professionnel, et qui guident l'ensemble de son agir professionnel.

Comme on peut le constater, une pratique professionnelle éthique repose donc sur des valeurs qui sont partagées par l'ensemble de la communauté, mais également intériorisées par le professionnel, et qui guident l'ensemble de son agir professionnel. Pour les conseillers d'orientation, quatre valeurs fondamentales et copartagées sont inscrites dans le préambule du code de déontologie<sup>3</sup>. L'éthique de l'être va donc bien au-delà de l'obéissance aux articles du code et des différents règlements de l'Ordre.

### Une petite contribution, mais pleine de sens

Nos fondateurs, convaincus en 1963 que tous les c.o. du Québec devaient offrir à la population des services de qualité qui permettraient d'améliorer la vie de leurs clients, nous ont légué un très précieux héritage en demandant l'instauration d'une corporation professionnelle. Au-delà du respect du code de déontologie et de nos règlements, ils nous ont confié une responsabilité sociale, envers laquelle nous devons être à la hauteur, et nous devons nous élever au-dessus de la mêlée. Cela ne pourra être possible que si chacun de nous accomplit un travail d'introspection et agit au quotidien dans le respect des valeurs que nous partageons comme communauté professionnelle.

Je crois sincèrement avoir apporté une modeste contribution à la reconnaissance de la profession. Contrairement à Dominique Michel ou à Clémence Desrochers (mon idole), qui ont indiqué à plusieurs reprises vouloir quitter la scène, je le fais réellement et je laisse aux « jeunes » c.o. le soin de poursuivre une pratique professionnelle plus proche d'une vocation que d'un boulot. —

- 1 Un grand merci à Érick Beaulieu, c.o., qui m'a inspiré dans cette façon d'écrire les mots en leur donnant un sens symbolique différent... une sémiologie renouvelée.
- 2 www.toupie.org/Dictionnaire/Ethique.htm, consulté le 31 mars 2017.
- 3 Respect de la dignité de la personne, intégrité professionnelle, autonomie professionnelle et engagement collectif et social.



#### | DEVENEZ PLANIFICATEUR FINANCIER

Être planificateur financier, c'est faire carrière dans un domaine stimulant! Planifiez vos études universitaires afin de faire le bon choix de programme. Visitez le site **iqpf.org** pour en savoir davantage sur la formation nécessaire pour devenir planificateur financier.

Les Québécois ont besoin de planificateurs financiers pour contribuer aux moments clés de leur vie et les aider à concrétiser leurs rêves!





### **DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

# Un peu plus qu'il n'y paraît

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

L'offre de formation continue de l'OCCOQ vient soutenir le développement des compétences des membres ou des personnes inscrites au registre des droits acquis. Cette offre vous est présentée dans le site espace compétence ou dans les cyberbulletins *Le Correspondant* que vous recevez toutes les deux semaines au cours de l'année. J'ai pensé vous présenter l'ensemble des formations offertes.

Qui plus est,  $M^{me}$  Nahla Zéraoui, adjointe au développement des compétences, vous donnera quelques conseils en s'inspirant des questions fréquentes qu'elle reçoit à propos de la formation continue et du site espace compétence.

Quelles sont les compétences que vous souhaitez développer cette année ? L'exercice du portfolio vous a aidé à préciser vos objectifs et la compétence sur laquelle vous souhaitez vous pencher cette année ? Vous avez déjà en tête des thèmes qui sont prioritaires pour vous ? Voici l'offre des formations, selon diverses modalités.





Évaluer la situation de manière rigoureuse





Concevoir l'intervention en orientation





Intervenir directement

**C4** 



Exercer un rôle-conseil auprès d'autres acteurs

**C**5



Évaluer l'impact des interventions en orientation

**C6** 



Gérer sa pratique de manière à en assurer la rigueur et la pertinence



# Formations en salle en cours de développement

 La supervision (2 jours) | Formatrice : Liette Goyer, Ph.D., c.o. (C1-2-3-4-5-6)

Cette formation est offerte aux c.o. qui supervisent de futurs conseillers d'orientation dans les milieux de travail, aux c.o. qui font de la supervision professionnelle ou à ceux qui souhaitent devenir superviseurs. Ces journées de formation expérientielle et théorique aborderont divers contenus tels que les compétences particulières, les divers modèles, les enjeux éthiques, les objectifs, les processus d'intervention, etc.

#### 2. Information sur le marché du travail (IMT)

Volet 1 : Utilisation efficace et pertinente de la base de données de l'IMT | Formatrice : Catherine Ouellet, économiste, Emploi-Québec (C6)

Cette formation vise à permettre une utilisation optimale des données de l'IMT et de mieux comprendre, analyser, interpréter et utiliser les données qui y sont contenues.

#### 3. Information sur le marché du travail (IMT)

Volet 2 : Comment accompagner la personne dans le traitement et l'intégration de l'IMT au cours de son processus d'orientation | Formatrice : Nathalie Perreault, c.o. (C2-3)

Cette formation a pour objectif de développer un esprit critique à propos de l'information scolaire et professionnelle, tout comme la manière de l'utiliser judicieusement et d'explorer certaines ressources utiles dans l'accompagnement de clientèles variées.

### 4. Formation en évaluation de l'autonomie socioprofessionnelle | Formateur à préciser (C1-2)

Cette formation vise à développer ou à parfaire les compétences des c.o. au regard de l'évaluation de l'autonomie socioprofessionnelle, notamment en vue de répondre aux nombreuses demandes d'Emploi-Québec pour les clients qu'il nous envoie. Ce projet de formation devrait être mis en place au cours de cette année pour être offert au printemps 2018.

### La planification des services d'orientation en milieu scolaire (1 jour de formation et 6 heures de « coaching ») | Formatrice : Johanne Lafrance, c.o. (C1-6)

Cette démarche a pour objectif de soutenir la planification et la prestation des services d'orientation dans le milieu scolaire. Plus qu'une simple formation, elle comprend diverses étapes menant à la mise en place de la planification des services d'orientation, dont le portrait du milieu (clientèle et ressources), qui permet une analyse approfondie du milieu et qui tient compte du projet éducatif ou du plan stratégique de l'institution. Cette formation tient aussi compte des divers rôles du conseiller d'orientation auprès des élèves, de l'équipe-école, des divers gestionnaires et des autres professionnels du milieu.



### Formations en salle

### Évaluer le retard mental : théorie et pratique (2 jours) | Formatrices : Marie Ducharme, c.o., et Lynda Tessier, c.o. (C1)

L'évaluation du retard mental fait partie des activités réservées inscrites dans le projet de loi n° 21 et pouvant être exercées par les conseillers d'orientation. Cette reconnaissance constitue, par le fait même, une responsabilité professionnelle où le c.o. doit porter un jugement clinique sur la situation d'une personne. Il est à noter que ce type d'évaluation touche une clientèle vulnérable et à haut risque de préjudice. Ces deux journées de formation visent à définir, dans un premier temps, la notion de retard mental selon différents référentiels. Suivra, la présentation de l'ensemble du processus d'évaluation. Afin d'approfondir l'utilisation des outils

psychométriques, le WAIS-IV ainsi que l'ABAS-II seront présentés. Un complément d'information concernant le WISC-IV sera fourni.

### 7. L'inventaire de personnalité NEO PI-3 en appui au rôle-conseil (1 jour) l Formateur : Éric Damato, c.o. (C1)

L'inventaire de personnalité NEO PI-3 est utilisé dans plusieurs contextes de travail comme en réorientation professionnelle, en transition de carrière, en évaluation de potentiel, en évaluation psychosociale, en dotation, en médiation, en coaching, etc. En règle générale, l'apport des tests permet une lecture approfondie et nuancée de la dynamique de la personne et amène une prise de décision éclairée en matière d'agir professionnel. La formation proposée vise à s'approprier cet inventaire et à pousser davantage la réflexion quant aux stratégies à mettre de l'avant au profit de nos clients. L'approche utilisée en cours de formation est dynamique, constructive et orientée vers les réflexions.

# 8. Intervenir auprès de clients autistes ou neuroatypiques (1 jour) | Formatrice : Émilie Robert, c.o. (C1-2-3-4)

L'objectif de cette formation est d'outiller les participants à intervenir en counseling d'orientation auprès de clients autistes ou ayant un trouble neurocognitif. Elle présente des notions théoriques au sujet du trouble du spectre de l'autisme et du trouble neurocognitif léger. Elle suggère des méthodes de communication, des outils d'évaluation ainsi que des stratégies d'intervention, et permet de mettre en pratique les méthodes et les outils grâce à des études de cas.

# 9. Démarrer et optimiser sa pratique à distance (6 heures) | Formatrice : Nathalie Fournier, c.o. (C2-6)

Offrir des services à distance peut poser certains défis et demande une certaine connaissance sur le plan des technologies, ou du moins des ressources pour pallier les difficultés. Cet atelier vous permettra de mieux connaître les technologies actuelles, de cibler les plus pertinentes et d'apprendre à les utiliser à leur plein potentiel pour rendre votre pratique optimale. Ce sera également une occasion de connaître les enjeux et les défis de la pratique à distance. Cette formation a pour objectif de vous permettre d'intégrer ou d'optimiser la pratique à distance tout comme d'en assurer la rigueur.



### Formations brèves en éthique ou en tenue de dossiers (C6)

### Éthique et délibération : ancrages et initiation (3,5 heures) | Formatrice : Lyne Beaudoin, c.o.

À la fin de cette formation, les participants seront en mesure de circonscrire le champ de l'éthique professionnelle et ils auront pu s'initier à la délibération éthique. Cela signifie qu'ils sauront reconnaître les diverses composantes de l'éthique : déontologie, réglementation, tenue de dossiers, jugement professionnel et délibération éthique. Ils pourront également cibler les connaissances qu'ils devraient approfondir. Ils connaîtront les outils de référence pouvant éclairer leur pratique et favoriser des comportements éthiques avec leurs clients et les divers acteurs du milieu.

## 11. Formation brève en tenue de dossiers (3 heures) I Formatrice : Lyne Beaudoin, c.o. (C6)

### Tous les secteurs

Cette formation a pour objectif de faire connaître ou de rappeler quelques-uns des éléments essentiels de la tenue de dossiers, notamment les aspects réglementaires :

- Quand ouvrir un dossier ;
- Le consentement libre et éclairé ;
- Les éléments obligatoires à trouver dans un dossier professionnel, qu'il soit individuel, de groupe, organisationnel ou de supervision (en référence aux articles 3, 4 et 5 du Règlement).



### Secteur scolaire

Cette formation a pour objectif de faire connaître ou de rappeler quelques éléments essentiels de la tenue de dossiers (les éléments obligatoires) et d'éclairer les éléments propres au contexte scolaire :

- Les multiples rôles joués et leur incidence sur les types de dossiers à tenir;
- Les dossiers de groupe et les dossiers d'activité ;
- Les dossiers professionnels et leurs contenus obligatoires;
- Le survol des enjeux éthiques du milieu scolaire.



# Secteur employabilité et réadaptation

Cette formation a pour objectif de faire connaître ou de rappeler quelques éléments essentiels de la tenue de dossiers et d'éclairer les éléments propres au contexte de l'employabilité :

- Le partage de renseignements avec les tiers payeurs (Emploi-Québec, CNESST, SAAQ, PAE, compagnies d'assurance, etc.);
- Le dossier commun vs le dossier professionnel;
- La tenue de dossiers électroniques (par exemple avec le logiciel Espresso);
- Le survol des enjeux éthiques en employabilité (partage de renseignements entre collègues).



### Secteur organisationnel

Cette formation a pour objectif de faire connaître ou de rappeler quelques éléments essentiels de la tenue de dossiers et d'éclairer les éléments propres à la pratique organisationnelle :

- Les particularités du dossier professionnel organisationnel vs le dossier professionnel individuel;
- Le consentement libre et éclairé ;
- Le partage de renseignements ;
- La transmission de résultats ;
- Le survol des enjeux éthiques dans le milieu organisationnel.



### Formations en ligne

Les formations en ligne proposent deux types de formations : autonomes et avec tutorat. D'une part, on trouve des ateliers ou des conférences qui ont été captés et qui vous sont offerts en mode asynchrone ; ces formations autonomes durent de 1 à 3 heures. D'autre part, les formations avec tutorat à distance ont une durée de 15 à 45 heures, exigent des travaux et comportent des évaluations. La description de ces formations se trouve dans espace compétence.

### **Nouvel arrivage**

1. Formation RAC préparatoire à la SQO (3 heures) | Formatrice : Rachel Bélisle, Ph.D.

Ce projet de formation sera mis en place dans le cadre de la SQO afin de consolider les connaissances des c.o. sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) ainsi que sur l'éventail des chemins possibles pour l'intégration au marché du travail. Les conseillers d'orientation de tous les secteurs pourront y puiser des connaissances qui leur seront utiles dans l'accompagnement de leurs diverses clientèles.

- 2. Le candidat viscéral : pour une vision renouvelée du recrutement (3 heures) | Formateurs : Mathieu Guénette, c.o. organisationnel, CRHA, et Catherine Bédard, CRHA.
- 3. Cartographie des outils psychométriques de développement des compétences : quels outils pour quelles problématiques ? (3 heures) | Formateur : José Miguel Sepulveda, psychologue organisationnel.
- 4. La pensée complexe au service d'un leadership éclairé (3 heures) | Formatrice : Annie Corriveau, anthropologue et professionnelle en développement organisationnel.



### **Depuis 2016-2017**

- 1. L'expertise et la formation des c.o. pour intervenir auprès des adultes sans diplôme | Formateurs : Rachel Bélisle, Ph.D., David Baril, c.o., Sylvain Bourdon, Ph.D., et Amélie Simard, c.o. (C2-3-5-6)
- 2. La planification des services en orientation : vers une reconnaissance de l'expertise | Formatrices : Johanne Lafrance, c.o., et Patricia Trudeau, c.o. (C6)
- 3. La technicisation de l'orientation peut-elle tuer la profession ? | Formateur : Richard Locas, c.o. (C2-3-4-5-6)
- 4. Le portfolio réflexif : un outil pour soutenir le développement professionnel | Formatrice : Hélène Plourde, c.o. (C6)
- 5. Les grandes tendances en ressources humaines (SQPTO) | Formateurs : Kathleen St-Pierre, Nathalie Lemieux, Ph.D., UQAM, Pierre Ouellette, Annie Cloutier, CRHA (C4)

- 6. Quelle place pour le conseiller d'orientation dans le nouveau monde du travail ? | Formateur : Daniel Mercure, Ph.D. (C6)
- 7. Regards actuels sur la santé psychologique au travail des cadres : un processus de repositionnement perpétuel | Formateurs : Marie-Hélène Gilbert, Ph.D., psychologue et CRHA, Claire Bogiaris, répondante, CIUSSS de la Capitale-Nationale, et Bernard Lapointe, c.o. organisationnel (C6)
- 8. Surmonter l'exclusion socioprofessionnelle : les exigences d'un défi aux multiples visages | Formateurs : Alain Dubois, Ph.D., Julie Després, c.o., Anne-Marie Côté-Provençal, M.A., et Laurie Allaire, B.A. (C2-3)
- 9. Une recension des facteurs de l'indécision de carrière : implications pour l'intervention en counseling de carrière | Formateur : Francis Milot-Lapointe, c.o. (C2-3)



## **Toujours offertes**

- **10.** Autoformation sur le Guide d'évaluation en orientation (C1)
- 11. Besoins d'attachements et schémas d'adaptation : au cœur d'une intervention centrée sur l'évaluation du fonctionnement psychologique de nos clients | Formateurs : Julie Maître, c.o., Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., UQAM (C2)
- Comment Academos peut-il contribuer à ma pratique professionnelle ? | Formatrice : Anne-Marie Lefebvre, c.o. (C2-3)
- 13. Comment proposer des mesures d'adaptation aux tests de présélection pour des personnes déclarant un handicap? | Formateurs: David Emmanuel Hatier et Alina Stamate (C1-2)
- 14. Défis et enjeux de la télépratique : aspects expérientiels, intervention en ligne, aspects déontologiques
  | Formateurs : Nathalie Perreault, c.o., Kristal Maguire, t.s., et Richard Locas, c.o. (C6)
- 15. Diversification des parcours professionnels : enjeux individuels et collectifs | Formatrice : Geneviève Fournier, Ph.D., c.o., Université Laval (C6)

- 16. Du stress à la santé psychologique au travail : mythes et réalités | Formateurs : Luc Brunet, Ph.D., UQAM et Véronique Dagenais-Desmarais, Ph.D., Université de Sherbrooke (C1)
- 17. Épuisement professionnel : perspectives de conseillers et conseillères d'orientation | Formateur : Éric Péloquin, c.o. (C6)
- Évaluer le retard mental, une activité réservée |
   Formatrices : Marie Ducharme, c.o., et Lynda Tessier, c.o. (C1)
- **19.** Évaluer un adulte atteint d'un trouble mental ou neuro-psychologique | **Formateur : Alain Dubois, c.o. (C1)**
- **20.** Exercer son leadership d'expertise... sans une « petite gêne » ? | Formatrice : Josée Lafleur, c.o. (C4)
- 21. Favoriser la mobilisation de la personne dans le processus de communication de résultats psychométriques | Formateur : Réginald Savard, Ph.D., c.o., Université de Sherbrooke (C1-3)
- **22.** Formation à distance : la tenue de dossiers aspects déontologiques et réglementaires (C6)
- 23. Inventaire de personnalité Le Corff (IPLC) | Formateur : Yann Le Corff, Ph.D. (C3)
- 24. Intervenir auprès de clients présentant des troubles du langage : comprendre pour mieux agir | Formateurs : Marie-Ève Goulet, c.o., et Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., UQAM (C3)
- 25. Intervenir auprès d'une clientèle étudiante atteinte d'un TDAH | Formateurs : Myriam Fauvel, c.o., et Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., UQAM (C3)
- 26. Intervention concertée soutenant l'insertion socioprofessionnelle de jeunes handicapés : pour développer la participation sociale et professionnelle | Formatrices : Guylaine Vandal, c.o. et psychothérapeute, et Nathalie Pelland, c.o. (C2)
- 27. Interventions universelles en orientation au primaire et au secondaire | Formateurs : Line Houde, c.o., Geneviève Baril, c.o., Sophie Rainville, c.o., et Marco Ouellet (C3)
- 28. L'école en réseau, de nouvelles interventions supportées par les technologies numériques et le portfolio des interventions groupales en orientation | Formatrices : Julia Gaudreault-Perron, CEFRIO, Chantal Trépanier, c.o., Line Houde, c.o., et Geneviève Baril, c.o. (C3)
- 29. La quête de sens et les enjeux d'une nouvelle transition des 50 ans et plus : le modèle de la construction de soi, l'énonciation des récits de vie et modalités discursives | Formateurs : Bernard Rivière, Ph.D., c.o. et psychologue, Marcelline Bangali, Ph.D., c.o., Isabelle Olry-Louis et Éric Grillo (C6)

- **30.** La supervision clinique au service du développement des compétences en counseling d'orientation et de carrière | Formatrice : Silvia Revoredo, c.o. (C6)
- 31. La télépratique dans les organisations | Formatrice : Alina Nusa Stamate, Ph.D., UQAM (C6)
- 32. Le choix d'un outil psychométrique : comment s'y retrouver ? | Formateurs : Yann Le Corff, Ph.D., c.o, Université de Sherbrooke, et Simon Grégoire, Ph.D., psychologue, UQAM (C1-6)
- **33.** Le harcèlement psychologique : de la victimisation à la psychologisation | Formateur : Jean-François Tremblay, Ph.D., UQO (C6)
- 34. Le maintien au travail : le comprendre, l'évaluer et l'accompagner | Formateurs : Robert Baudouin et Jacques Limoges, Ph.D., c.o. (C1-2)
- 35. Le marketing de soi dans la pratique de l'orientation | Formatrices : Marie-Ève Lécine, c.o. et Geneviève Caron, c.o. (C4-6)
- **36.** Le testing en ligne | Formateur : Yann Le Corff, Ph.D., c.o., Université de Sherbrooke (C1)
- 37. Le vaste champ de la télépratique et un portrait de la situation au Québec | Formateurs : Thérèse Laferrière, Ph.D., Université Laval, et Michel Turcotte, c.o. (C6)
- 38. L'équation décisionnelle et son usage dans l'entretien d'orientation | Formateur : Denis Pelletier, Ph.D., c.o. (C2-6)
- 39. Les agents de changement comme leaders de demain | Formateur : Charles Baron, Ph.D., Université Laval (C2)
- **40.** Les déterminants de l'employabilité des immigrants au Québec | Formatrices : Monique St-Amand, c.o., et Mirela Mocka, c.o. (C2-3)
- **41.** Les grands défis de l'évaluation | Formateur : Réginald Savard, Ph.D., c.o, Université de Sherbrooke (C1)
- **42.** L'état actuel de l'intelligence émotionnelle en milieu de travail : ses applications et les sources de controverse | Formateur : Denis Morin, Ph.D., École des sciences de la gestion, UQAM (C6)
- **43.** L'utilisation des inventaires de personnalité en évaluation du potentiel et des compétences : comparaison des différentes approches | Formateurs : Philippe Longpré et Jean-Sébastien Boudrias, SQPTO (C1)
- 44. L'utilisation des tests de jugement situationnel en sélection de personnel : qu'en est-il des méthodes de pointage ? | Formatrices : Catherine St-Sauveur, Sarah Girouard et Véronique Goyette, SQPTO (C1)
- **45.** Mindfulness : présence attentive et santé psychologique au travail | Formateur : Simon Grégoire, UQAM (C2)

- **46.** Nécessité d'une pratique réflexive en counseling d'orientation : aspects théoriques, scientifiques et cliniques | Formateur : Conrad Lecomte, psychologue (C6)
- 47. S'approprier sa vie en donnant sens à l'épreuve : manifestations des dimensions paradoxales de l'existence chez les personnes en réadaptation | Formateurs : Alain Dubois, Ph.D., c.o., Université Laval et Jimmy Ratté, Ph.D., c.o., Université Laval (C1-2-6)
- **48.** Sensibilisation à la pratique de l'orientation dans les organisations | Formateur : François Labrecque, c.o. (C6)
- 49. Stratégies d'intervention adaptées au profil de décision de carrière des jeunes au secondaire | Formateurs : Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., UQAM, et Lise Lachance, Ph.D., UQAM (C2-6)



# Formations à distance avec tutorat (C6)

- 1. Formation à distance : La tenue de dossiers I aspects déontologiques et réglementaires | Tutrices : Lyne Beaudoin, c.o., Annie Brulotte, c.o., Geneviève Proteau, c.o., et Mathilde Lapie, c.o.
- 2. Formation à distance : La tenue de dossiers II aspects pratiques | Tutrices : Lyne Beaudoin, c.o., Annie Brulotte, c.o., Geneviève Proteau, c.o., et Mathilde Lapie, c.o.
- 3. Éthique et professionnalisme : module 1 | Tutrices : Lyne Beaudoin, c.o., Annie Brulotte, c.o., Geneviève Proteau, c.o., et Mathilde Lapie, c.o.
- 4. Éthique et cadre réglementaire : module 2 | Tutrices : Lyne Beaudoin, c.o., Annie Brulotte, c.o., Geneviève Proteau, c.o. et Mathilde Lapie, c.o.
- 5. Éthique et délibération : module 3 (en ligne au printemps 2017) | Tutrices : Lyne Beaudoin, c.o., Annie Brulotte, c.o., Geneviève Proteau, c.o., et Mathilde Lapie, c.o.

Pour toute formation donnée par l'Ordre et complétée, une certification vous sera envoyée.

Elle s'inscrira automatiquement dans votre portfolio quantitatif (métrique). (Au besoin, ajoutez cette formation dans votre portfolio réflexif.)

### Les conseils de Nahla,



Nahla Zéraoui Adjointe au développement des compétences

Plusieurs c.o., inquiets, nous appellent ou nous écrivent pour des questions concernant les formations, que ce soient celles en salle, en ligne autonome ou avec tutorat. Pas de panique!

### Saviez-vous que?

#### 1. Pour les formations en ligne :

- Il est conseillé de regarder les vidéos avec un autre navigateur qu'Explorer (comme Google Chrome ou Firefox). Explorer éprouve des difficultés rendant ardue la visualisation.
- Lorsque vous vous inscrivez à un cours en ligne, vous avez un an (sauf pour les formations avec tutorat), à partir de la date d'inscription, pour le terminer. Vous pouvez revoir le cours autant de fois que vous le souhaitez, à votre rythme.

#### 2. Pour les formations en salle :

- ▶ Il est recommandé, une fois inscrit à une formation en salle, de noter les informations utiles : lieu, heure et date de la formation. Une fois connecté à espace compétence, vous trouverez ces renseignements dans le bas de la page d'accueil, dans la section « Vous avez des inscriptions aux événements suivants ». N'attendez pas le jour de la formation pour noter ces renseignements, car ils ne s'afficheront plus dans la page d'accueil à ladite date de formation.
- L'Ordre n'enverra pas de rappel pour la formation à laquelle vous êtes inscrit et les détails la concernant. L'Ordre communiquera avec vous uniquement si la formation est annulée. Vous êtes débordé ? Outlook peut vous envoyer des avis de rappel.
- ▶ Dans les cas où l'Ordre annulerait une formation en salle, un remboursement vous sera fait dans les jours suivants.
- Avant de passer au paiement de la formation, l'Ordre vous invite à lire sa politique d'annulation. Prenez le temps de la lire; ne vous contentez pas de cocher la case « J'ai lu et compris les politiques et j'accepte » sans en prendre connaissance. Vous connaîtrez alors le délai exigé et les conditions à respecter pour l'envoi d'une demande d'annulation. Si vous ne répondez pas à ces

conditions, il est inutile de faire parvenir votre demande auprès de l'Ordre.

### 3. Pour les formations en ligne avec tutorat :

- Lorsque vous vous inscrivez à une formation en ligne avec tutorat, vous avez 15 semaines pour terminer votre cours. Même si vous souhaitez accélérer le processus et terminer plus rapidement, rappelez-vous qu'il n'est pas possible de le faire. Il faut tenir compte du délai accordé pour l'apprentissage et les corrections ainsi que des disponibilités des tutrices.
- Au moment de votre premier contact avec la tutrice (une semaine après avoir reçu la confirmation de votre inscription par courriel, envoyée par l'adjointe au développement des compétences), vous établirez un calendrier de travail ensemble.
- Durant la première semaine, avant de prendre contact avec votre tutrice, vous aurez accès à la bibliothèque du cours. Vous pourrez alors consulter les différents documents.
- 4. Pour les formations en groupe (Éthique et délibération : ancrages et initiation, et Formation brève en tenue de dossiers) :
- Les deux formations ne sont que deux aperçus éclairant les éléments que les c.o. peuvent approfondir en choisissant plus tard de suivre une formation plus complète en éthique ou en tenue de dossiers offerte avec tutorat dans espace compétence.

#### 5. Pour les certificats d'attestation :

Pour toute formation donnée par l'Ordre, une certification automatique vous sera envoyée à la suite de ladite formation. Elle s'inscrira automatiquement dans votre portfolio quantitatif (métrique). (Au besoin, ajoutez cette formation dans votre portfolio réflexif.)

#### 6. Nouvelle période :

- La politique de développement des compétences recommande d'effectuer 30 heures de formation tous les deux ans.
- Nous avons commencé une nouvelle période de deux ans le 1<sup>er</sup> avril 2016. Elle prendra fin le 31 mars 2018. Après cette date, vous ne pourrez plus ajouter d'activités pour la période 2016-2018.
- ► L'Ordre vous recommande d'inscrire les formations que vous avez suivies (autres que celles données par l'Ordre) au fur et à mesure dans votre portfolio quantitatif (métrique).



**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!

# Traiter d'attachement chez les jeunes à risque : en individuel, en groupe, en famille...

BIANCO, M.C. 2017. « At-risk youth and attachment-based therapy: Implications for clinical practice ». *Canadian Journal of Counselling & Psychotherapy / Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, vol. 51, n° 1, pp. 81-96.

Bianco (2017) propose une recension de la littérature sur les enjeux et les stratégies d'intervention auprès des « jeunes à risque ». Cette population se compose ici de jeunes présentant des troubles de santé mentale ou neuropsychologiques ainsi que d'adaptation sociale. Sans connaissances suffisantes et soutien approprié de la part de proches et d'intervenants des milieux concernés (école, travail, famille, etc.), ces jeunes sont plus enclins à sombrer dans l'isolement, l'abandon, la dépression, l'automutilation, la violence et l'intimidation, voire les idées suicidaires. Bianco estime que la théorie et la thérapie de l'attachement constituent les fondements théoriques et pratiques du soutien pour ces jeunes. Les difficultés d'attachement sont souvent liées à des expériences négatives vécues auprès de personnes importantes (père, mère ou autres proches) dont l'irresponsabilité, l'instabilité, l'imprévisibilité des attitudes et des comportements ont mené à des problèmes sérieux d'estime, de confiance, d'image et de fonctionnement personnels et interpersonnels chez un individu. Plus la capacité d'établir et de maintenir des relations d'attachement saines durant le jeune âge est faible, plus grandes seront les difficultés qu'éprouvera la personne à poursuivre des projets de vie satisfaisants. Comme le rapporte Bianco, une intervention centrée sur les enjeux d'attachement mise avant tout sur l'établissement et le maintien de relations interpersonnelles fonctionnelles avec les autres au regard de différents contextes, et ce, comme fondement même du changement souhaité.

Plus la capacité d'établir et de maintenir des relations d'attachement saines durant le jeune âge est faible, plus grandes seront les difficultés qu'éprouvera la personne à poursuivre des projets de vie satisfaisants.

La revue de la littérature de l'auteur l'amène à rapporter trois catégories d'interventions à cette fin : individuelle, groupale, familiale. Dans un contexte (non exclusif) d'intervention individuelle, le conseiller permet au client de revisiter et de revivre en contexte clinique les expériences plus ou moins satisfaisantes d'attachement avec les personnes importantes de l'enfance et de l'adolescence puis avec d'autres acteurs déterminants de la vie adulte afin de mieux comprendre les modèles complémentaires de pensées et d'affects plus ou moins fonctionnels. Et pour ce faire, il importe pour le conseiller de pouvoir assurer une réponse, immédiate et progressive, sur le plan de la sécurité, de la stabilité, de la confiance, etc. par une attitude et des comportements empreints d'empathie, d'authenticité, de respect préventif d'expériences de honte ainsi que de souplesse et d'ouverture sur le plan des modifications de l'alliance de travail.

De son côté, l'intervention de groupe présente l'avantage de naturellement restimuler l'expérience de phénomènes d'attachement plus ou moins difficiles du client auprès des autres membres. Il est donc possible d'intervenir à même la progression du groupe, que ce soit au moment d'établir et, plus tard, de maintenir des buts et des normes partagés que sont l'ouverture, la collaboration, l'écoute, l'acceptation et l'engagement entre les membres, puis bien sûr la gestion de la honte rattachée à son propre vécu. Le rôle de l'intervenant est de mettre en lumière les besoins d'attachement insatisfaits qui se manifestent sous forme d'attitudes et de comportements en contexte de groupe, de la même manière qu'ils se sont exprimés tout au long de la vie de la personne, afin de pouvoir poser des gestes respectueux et progressifs de changement. Les jeux de rôle, le modelage et l'essai comportementaux, l'expression artistique et créative sont quelques-unes des stratégies d'intervention proposées.

Enfin, les interventions familiales fonctionnent à la manière des groupes, mais avec la participation d'un seul client et de plusieurs proches directement touchés par les difficultés de fonctionnement personnel, scolaire, social, etc. liées à des enjeux d'attachement. Un dialogue ouvert et une mise en lumière des phénomènes interrelationnels vécus sont au cœur des interventions.

# L'ambition de carrière des psychologues : entre motivations intrinsèques et extrinsèques

OTTO, K. et coll. 2017. « The impact of career ambition on psychologists' extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get ». *Career Development International*, vol. 22, n° 1, pp. 23-36.

Otto et ses collaborateurs (2017) sont des chercheurs allemands et néerlandais qui ont étudié l'ambition de carrière chez les psychologues, soit la quête de réalisation et de succès important sur le plan professionnel au regard de motivations à la fois extrinsèques et intrinsèques. Ils cherchaient également à voir si des motivations extrinsèques pouvaient conditionner des motivations intrinsèques, et vice versa. Deux études longitudinales ont été menées auprès de docteurs en psychologie (n=119 et n=63, majoritairement des femmes). Des questionnaires, portant sur les thèmes de l'ambition et du succès de carrière, de même que sur des informations concernant l'activité, le statut et les conditions de travail des participants, ont servi à recueillir les données.

À l'instar sans doute des conseillers d'orientation, les psychologues, sujets de cette étude, exercent leur activité professionnelle avant tout par désir d'aider autrui et par souci de répondre à un besoin caractéristique de leur personnalité. Les résultats montrent que l'ambition de carrière influe tout autant sur les motivations intrinsèques et extrinsèques de succès.

Des analyses par modèles autorégressifs croisés (cross-lagged analysis) ont permis d'examiner les relations possibles entre les notions d'ambition et de succès de carrière. L'ambition de carrière exprime la motivation d'atteindre un succès donné en fonction d'une orientation professionnelle clairement dirigée. La recension d'écrits par Otto et ses collaborateurs suggère que les motivations des psychologues sont plus souvent guidées par la reconnaissance sociale et l'appréciation d'autrui que par l'argent. À l'instar sans doute des conseillers d'orientation, les psychologues, sujets de cette étude, exercent leur activité professionnelle avant tout par désir d'aider autrui et par souci de répondre à un besoin caractéristique de leur personnalité. Les résultats montrent que l'ambition de carrière influe tout autant sur les motivations intrinsèques et extrinsèques de succès. Les auteurs notent également que la recherche de succès sur la base de motivations intrinsèques influe sur celles d'ordre extrinsèque. Autrement dit, plus le psychologue trouve sa motivation par et pour lui-même dans la détermination et la mobilisation de ses préférences, de ses valeurs et de ses besoins, plus il pourra, paradoxalement, mais complémentairement, combler des motivations de nature plus extrinsèque. À noter toutefois que

l'inverse ne s'applique pas, selon les résultats de l'étude, sinon le fait que les psychologues qui misent plus exclusivement sur leur carrière que sur d'autres sphères de vie tendent à accéder plus rapidement à des postes de niveau organisationnel plus élevé. En outre, les auteurs constatent une légère baisse de la motivation intrinsèque au fur et à mesure que la personne avance dans sa carrière, ce qui pourrait être lié à l'expérience de déception concernant les attentes au regard des buts et des engagements pris. Ce dernier point est important dans la mesure où les « perceptions » négatives de soi à la suite d'attentes non réalisées peuvent amener la personne à réviser à la baisse ses ambitions et, conséquemment, la représentation de ses capacités.

# Plaisir et apprendre... au travail ?

TEWS, M.J., J.W. MICHEL et R.A. NOE. 2017. « Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 98, pp. 46-55.

Les effets positifs du plaisir au travail sont reconnus par de multiples études. Ce plaisir s'associe à une plus grande satisfaction et à une plus grande performance au travail, à un attrait pour la recherche de talents, au maintien en emploi ainsi qu'à de moindres enjeux d'épuisement professionnel et de roulement de personnel. Dans le cadre de cette étude, Tews et ses collaborateurs (2017) ont voulu savoir si cela pouvait aussi avoir des effets positifs sur l'apprentissage informel au travail. À cet égard, ils ont dû distinguer les notions d'activités procurant du plaisir au travail et de soutien de la direction pour le plaisir au travail. Un questionnaire, créé à partir des travaux des auteurs et de leurs collaborateurs, a été soumis à 206 employés de chaînes de restaurant. Ils ont ainsi participé à différents outils de mesure. Les résultats ont été examinés au regard de trois catégories d'indicateurs de plaisir, soit : 1) l'apprentissage par soi-même (autoévaluation de sa performance et développement de nouvelles façons de faire); 2) l'apprentissage avec les autres (pairs et superviseurs à l'aide de rétroactions, d'échanges d'idées et d'apprentissage de nouvelles technologies); et 3) l'apprentissage de sources externes (recherche et lecture de publications papier ou en ligne). Il ressort des résultats que le plaisir d'apprendre varie selon les individus, c'est-à-dire que chacun possède un intérêt et une facilité plus grande d'apprendre par soi-même, avec les autres ou par des sources externes. Cela renvoie donc à l'importance pour les gestionnaires d'offrir non seulement différentes possibilités d'apprentissage, et conséquemment de plaisir à cette fin, mais aussi la liberté de choisir pour les employés. -



### ÉVALUATION

# Que fait-on de mon avis professionnel?

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

Avez-vous déjà eu l'impression que ce que vous écriviez dans un rapport ne changeait rien aux décisions que d'autres allaient prendre pour un client? Avez-vous déjà trouvé que votre interlocuteur ne semblait pas réaliser que vous déteniez une expertise importante pour vous prononcer sur une situation? Peut-être n'avez-vous même pas eu le temps d'ouvrir la bouche pour communiquer votre avis professionnel... Peut-être n'avez-vous même pas été invité à cette réunion où votre contribution aurait pu faire une différence...

Il subsiste parfois beaucoup de travail à faire, encore aujourd'hui, dans certains milieux pour faire connaître notre expertise de la dynamique individu-travail-formation et notre compétence en évaluation. Pour parvenir à établir notre crédibilité, et parfois aussi notre légitimité, plusieurs moyens peuvent être déployés. Certains ont d'ailleurs été abordés par Louise Charette dans les derniers numéros du magazine autour de l'exercice du rôle-conseil, par exemple: profiter de discussions formelles ou informelles avec des personnes clés pour partager notre avis professionnel et nos bonnes pratiques; faire lire à nos partenaires des extraits de guides de pratique en orientation ou de ce magazine; offrir son aide pour relever certains défis que rencontre l'organisation ou pour réaliser des projets. Toutefois, ici, nous nous pencherons plus particulièrement sur ce que nous pouvons faire pour établir notre crédibilité en communiquant notre évaluation et en établissant notre pertinence tout à la fois.

Autrement dit, comment communiquer par écrit en m'assurant que mon lecteur me trouve crédible et pertinent, et qu'il tiendra compte de mon avis professionnel dans sa prise de décisions ?

Je peux porter une attention particulière à ma façon de communiquer, notamment dans mes rapports qui sont transmis à des tiers. La formation en tenue de dossiers offerte par l'Ordre nous propose une structure simple, mais ô combien efficace et inspirante! En effet, je peux par exemple me demander si ma communication écrite:

▶ rappelle le mandat qui m'a été confié, par le tiers payeur ou le demandeur, et qui est encadré par le Code des professions (voir notre champ d'exercice), par exemple, porter un jugement clinique sur la situation d'une personne, l'aider à recouvrer son autonomie professionnelle, atteindre un objectif de placement en emploi ou de réussite scolaire;

- ▶ rappelle que je suis habilité à exercer un jugement clinique en orientation si une activité réservée est concernée. Et même plus : nous sommes la seule profession à pouvoir exercer ce jugement dans le champ d'exercice de l'orientation pour les personnes présentant un trouble de santé mentale ou neuropsychologique ;
- expose les nombreux renseignements que j'ai recueillis minutieusement à partir de plusieurs sources et pris en compte pour établir cette évaluation, par exemple, des données objectives et subjectives sur les habiletés, les intérêts, les valeurs, les comportements, etc.;
- ▶ permet d'entrevoir l'ampleur du corpus de connaissances et des concepts en orientation que j'ai mobilisés au sujet de la problématique présentée pour décoder les informations recueillies, par exemple, les phases du deuil, les schémas cognitifs, les étapes de prise de décision ;
- met en valeur la qualité, la pertinence et la rigueur de mes actes professionnels, notamment mon savoir-faire relationnel et décisionnel, la clarté des liens que je tisse entre les éléments, la pertinence des enjeux que je mets en évidence, par exemple, un lien entre des croyances et une difficulté de maintien en emploi ou un lien entre un comportement et la satisfaction quant aux décisions prises.

Atteindre tous ces objectifs ne peut se faire en cinq ou six lignes dans un formulaire préformaté par un tiers. Il faut arriver à se dégager une marge de manœuvre jusque dans le format de la communication, peut-être pas dans tous les cas, mais au moins lorsque l'on sait qu'il y a un travail déterminant à faire pour convaincre le tiers payeur que le plan d'action établi avec la personne est le plus adéquat.

Malgré tous mes efforts, il se peut que le tiers ou le demandeur ait besoin de plusieurs de ces occasions pour comprendre mon message. En attendant, je dois conserver mon emploi, tout en protégeant la personne aidée. Je dois donc éclairer cette dernière sur la marge de manœuvre limitée que lui laisse trop souvent le demandeur ou le tiers payeur et sur laquelle on tente d'avoir une influence positive, mais peut-être en vain, pour l'instant. Ainsi, à la fin de la démarche, le client ou la cliente pourra tenir compte de ces contraintes au moment de la préparation d'un plan A, d'un plan B et, qui sait, d'un plan C.

De cette manière, le rapport d'orientation fourni à un tiers est une occasion rêvée et à notre portée de démontrer, presque chaque semaine, notre expertise et notre pertinence en le convainquant de la justesse et de la profondeur de notre jugement.



### **CULTURE ET ORIENTATION**

# Refonte du code de déontologie : une occasion d'engagement pour les « cocitoyens »

#### Monique St-Amand, c.o., CREMCV

Récemment, les membres de l'OCCOQ ont été sollicités pour contribuer à la révision du code de déontologie. Dans ce contexte, nous avons formé un comité avec les c.o. du Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Ville (CREMCV)\* pour discuter de la signification de notre appartenance à l'Ordre en qualité de professionnelles de la carrière et de citoyennes. Notre première lecture du nouveau code a été faite à partir de notre expérience de l'orientation en contexte pluriethnique. Au fil des processus d'orientation que nous menons, avec les individus et les groupes, et des discussions que nous avons entre professionnelles, nous continuons d'adapter nos façons de faire. Nous partageons nos réflexions et nos lectures sur les effets de la culture, la nôtre et celle de nos clients qui ont construit leur identité professionnelle hors du cadre de référence nord-américain d'où est issu l'essentiel de nos théories sur la carrière (Evans et Kelchner, 2017). Par ailleurs, une partie importante de notre clientèle se trouve en situation d'exclusion sociale ou de déqualification professionnelle.

Dans cet article, nous souhaitons partager la réflexion, sous l'angle de la justice sociale, qui nous a amenées à formuler nos propositions.

### La justice sociale dans l'action quotidienne

Notre statut de professionnelles nous confère du pouvoir dans nos milieux de pratique et aussi dans la société en général. L'expérience aussi bien que de nombreuses recherches font état des dynamiques qui amènent les membres de certains groupes à être mis en situation d'infériorité, à subir une stigmatisation sociale et à affronter des obstacles dans leur développement éducatif, professionnel et personnel. La perspective de la justice sociale nous permet de conceptualiser les obstacles des clients, d'adapter nos interventions et, de plus, nous invite à élargir la visée de nos interventions à l'échelle écosystémique (Arthur et Collins, 2014). La lutte qu'a menée le milieu communautaire en employabilité, à la fin des années 1990, pour l'accès universel à des services professionnels gratuits, sans égard à la source de

revenus, s'inscrit dans cette logique. Les nouveaux immigrants se trouvaient souvent dans la catégorie dite « sans chèque », donc exclus des services, contribuant ainsi aux iniquités sociales. À ce jour, les personnes en attente du statut de réfugié n'ont toujours pas accès aux services financés par Emploi-Québec.

## La déontologie et l'identité professionnelle des c.o.

Dans un récent article publié dans la *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, Louis Cournoyer et Michel Turcotte (2016) mettent en lumière les éléments en présence dans la construction identitaire des c.o. :

« ... Toutes les actions de réglementation, de développement et d'ajustement de la compétence et de la formation [...] s'ajustent aux transformations sociales, politiques, culturelles, technologiques, et ainsi de suite, des systèmes et des marchés dans lesquels la profession évolue. » (p. 255)

Mentionnons que, selon l'Institut de la statistique du Québec (2010), près d'un Québécois sur cinq pourrait être né à l'étranger en 2031. Ce pourrait être le cas d'au moins une personne sur quatre dans l'ensemble du Canada.

La représentation des minorités visibles est plus importante chez les plus jeunes. Par exemple, alors que 13 % des personnes âgées de moins de 15 ans et 12 % des 25 à 34 ans appartiennent à une minorité visible en 2006, cette proportion baisse à 5 % chez les plus de 45 ans. Les minorités visibles regroupent ainsi des individus plus jeunes que la moyenne québécoise : 58 % d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans (ISQ, 2010). Ces changements sociaux soulèvent une réflexion sur notre pertinence sociale présente et à venir.

Arthur et Collins (2014) rappellent aux conseillers qu'il ne suffit pas de promouvoir le respect de la diversité, mais « aussi d'examiner dans quelle mesure la vie de leurs clients est liée à des réalités politiques et organisationnelles, ainsi qu'à l'accès aux ressources ».

C'est pour ces raisons que nous avons suggéré, dans la section « Valeurs et principes éthiques », d'ajouter le texte entre crochets ci-dessous au texte actuel :

3) l'autonomie professionnelle, le jugement professionnel et la capacité à agir en se basant sur ses compétences en tenant compte de la complexité des situations, de l'unicité de chaque personne [ainsi que des implications culturelles].

# La qualité de nos interventions et notre devoir de compétence

Dans le dernier numéro de la revue de l'Association canadienne pour la santé mentale consacré au thème de l'éthique (2017), on peut lire que la littérature scientifique démontre « qu'il est maintenant admis que d'ignorer les éléments culturels dans les pratiques soignantes peut mener à des services de piètre qualité tels que [...] des difficultés d'alliance et un non-adhésion au traitement par les usagers ».

Par ailleurs, l'American Counseling Association (ACA, 2014) souligne dans son code d'éthique la nécessité de faire preuve de « *cultural sensitivity* » dans l'établissement du consentement éclairé, notamment, et dans l'ensemble de la pratique de ses membres.

Notre expérience quotidienne auprès de nos clients nous conduit à proposer, dans la section « Qualité d'exercice, compétence et développement professionnel », l'ajout entre crochets suivant :

48. Le membre doit s'acquitter de ses obligations professionnelles avec compétence et intégrité, et avec diligence, [de façon culturellement appropriée].

# Le code de déontologie comme outil de changement social

Notre code de déontologie a pour objectif d'assurer la protection du public par l'établissement des principes éthiques, des devoirs et des obligations des membres. Cette perspective souligne l'importance de veiller **ensemble** à son évolution et, le cas échéant, à le défendre. C'est à nous, en qualité de membres, de définir qui nous sommes.

La protection du public nous engage dans cette direction pour l'optimisation simultanée du potentiel de l'individu et du bien commun. L'exemple d'actions collectives de collègues d'autres pays peut nous inspirer à adopter des mesures adaptées à notre contexte.

Notre exercice de réflexion a coïncidé avec une demande formulée par l'American Counseling Association (ACA) à ses membres visant à réagir au rapport du *Senate Bill 1556/House Bill 1840*, adopté en avril 2016 par l'État du Tennessee (Yep,

2016). Ce projet de loi, aussi appelé « *Religious Freedom Law* », concernait le refus de service aux clients par les professionnels du counseling pour la seule raison « des principes fortement maintenus » par le conseiller (notamment les croyances religieuses). L'ACA a réagi. Selon elle, refuser d'offrir des services en raison des valeurs, des attitudes ou des croyances du conseiller doit être considéré comme discriminatoire et constitue un affront au code d'éthique de l'Association.

La participation des membres dans la lutte contre cette loi est notable. Ils ont inondé les représentants de l'ACA de courriels pour défendre ce point de vue et se sont joints à plusieurs partenaires locaux et nationaux. L'ACA continue de manifester son mécontentement malgré l'adoption de la loi. Cet événement vécu par nos collègues américains nous sensibilise à la force, aussi bien qu'à la fragilité, que peut représenter un ordre professionnel (ou une association professionnelle dans le cas de l'ACA) dans la sphère sociopolitique, et à la portée du code de déontologie pour donner un sens aux actions collectives des membres.

Dans cet ordre d'idées, nous avons présenté pour le nouveau code de l'OCCOQ une proposition qui vise à conserver l'ancienne formulation qui mentionnait explicitement les 13 motifs de discrimination interdits par la Charte québécoise des droits et libertés :

Le conseiller d'orientation ne peut se soustraire, même indirectement, à un devoir ou à une obligation contenus dans le présent code. Le membre ne peut refuser de fournir des services professionnels à une personne en raison de la race, de la couleur, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'état civil, de l'âge, de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de l'origine ou de la condition sociale, d'un handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La suggestion de retirer cette liste semble indiquer qu'il va de soi, pour le comité, que chacun doit respecter la Charte québécoise des droits et libertés. C'est une évidence, mais nous croyons que, dans le contexte sociopolitique actuel, il n'est pas vain de le rappeler dans le texte de notre code de déontologie.

Au moment d'écrire ces lignes, les modifications proposées par les membres doivent encore passer les étapes de l'adoption par le conseil d'administration de l'Ordre ainsi que de l'approbation par l'Office des professions du Québec. Quelle qu'en soit l'issue, cette démarche a été pour nous un moment de réflexion collective sur notre pratique quotidienne sous l'angle de la justice sociale. C'est le fruit de cette réflexion que nous avons voulu partager avec vous dans cet espace de discussion que représente notre magazine.

#### Références

Evans, K.M. et Kelchner, V.P. (2017). Multicultural career counseling: Limitations of traditional career theory and scope of training », dans L.A. Busacca et M.C. Rehfuss (éd.), *Postmodern Career Counseling. A Handbook of Culture, Context, and Cases.* Alexandria, Virg.: American Counseling Association. Pp. 53-63.

AMERICAN COUNSELING ASSOCIATION (ACA). 2014. *Code of Ethics*. https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf.

ARTHUR, N. et S. COLLINS. 2014. « Counsellors, counselling, and social justice: The professional is political ». *Canadian Journal of Counseling and Psychotherapy / Revue canadienne de counseling et de psychologie*, vol. 48, n° 3, pp. 178-85.

ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE.

2016. « Organisations, relations et dilemmes éthiques », Équilibre, vol 11,  $N^{\circ}$  1.

COURNOYER, L. et M. TURCOTTE. 2016. « The sociohistorical construction of the identity of the profession of guidance counsellors in Quebec from the perspective of interactions between its regulatory professional body and stakeholders ». Canadian Journal of Counseling and Psychotherapy / Revue canadienne de counseling et de psychologie, vol. 50, n° 3.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. 2016. Charte des droits et libertés de la personne simplifiée. www.cdpdj.qc.ca/Publications/Charte\_simplifiee.pdf

Institut de la statistique du québec 2010. www.stat.gouv.qc.ca

YEP, R. 2016. « An open letter to ACA members ». *Counseling Today*, vol. 58, n° 12, p. 7.

\* Les c.o. du CREMCV sont : Katia Droniou, Julie Lapointe, Mirela Mocka, Monique St-Amand, Marieve Woodrough ainsi que Cynthia Martiny, professeure à l'UQAM, carriérologie.

> و La Capitale

Assurances générales
Cabinet en assurance de dommages

-

FIER ASSUREUR
DES MEMBRES DE L'ORDRE
DEPUIS PLUS DE 10 ANS

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur votre programme d'assurance responsabilité professionnelle.

1800 644-0607 lacapitale.com/occoq

22

#### 23

### INVITATION À TOUS LES C.O.

Inscrivez un groupe pour visiter une plateforme d'exploration des formations et des carrières unique dans le Grand Montréal

Choix de carrière • Études • Formation • Emploi



Tous les métiers, les professions et les formations à votre portée.

Pour tous les jeunes du 2<sup>e</sup> cycle du secondaire, les étudiants au collégial et les adultes.

www.SalonNationalEducation.com



Plus de 4 000 emplois, des opportunités de carrière et des ressources sur place.

Pour tous les adultes et les étudiants au collégial et à l'université.

www.Foire Nationale Emploi.com



Des projets d'études, de séjours et de coopération à travers le monde.

Pour tous les jeunes du 2º cycle du secondaire, les étudiants au collégial et à l'université et les adultes.

www.SalonEtudesSejoursEtranger.com

Plus de 275 exposants et partenaires attendus!







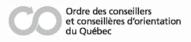


### À ne pas manquer :

- Service d'accueil et visites guidées
- Consultations individuelles avec des C.O. et des étudiants en développement de carrière
- Consultations avec des API du réseau collégial
- 12+ zones thématiques liées au parcours de formation (professionnelle, collégiale et universitaire) et aux métiers et professions avec démos (construction, jeux vidéos/effets visuels, ordres professionnels, transport, maritime, foresterie, mines, horticulture, etc..)
- Parcours des animations : 40+ activités interactives (démonstrations, simulations,...)

12 et 13 octobre 2017 · ENTRÉE GRATUITE · PLACE BONAVENTURE

Le programme des visites de groupe est présenté en collaboration avec:











### **CLIENTÈLES**

# Les défis de la clientèle en réadaptation au travail

Geneviève Brisebois, c.o., chargée d'affaires professionnelles et réglementaires, OCCOQ

Choisir, pour cet article, d'aborder l'intervention en orientation auprès de la clientèle en réadaptation au travail est venu tout naturellement pour moi compte tenu de mon expérience professionnelle dans ce secteur et en recherche. Les défis y sont nombreux. Mais par où commencer? Rappelons que la tâche du c.o. en réadaptation se définit comme « un rôle-conseil auprès de l'individu aux prises avec des incapacités permanentes et des situations de handicap associées à une déficience physique, sensorielle ou mentale afin de faciliter son cheminement personnel et professionnel et de l'aider à s'orienter¹ ». Nous retrouvons entre autres des interventions visant l'expertise sur le plan de l'évaluation de l'employabilité, de la réorientation professionnelle, du suivi scolaire, des adaptations en milieu de travail ou encore du maintien au travail.

Si vous avez déjà travaillé dans le milieu de la réadaptation ou en pratique privée, vous savez que la littérature scientifique n'est pas abondante au sujet des défis de l'intervention en orientation auprès de cette clientèle. Comme plusieurs d'entre nous, vous avez appelé un collègue plus familiarisé avec les dossiers, exploré les moteurs de recherche d'Internet, lu les rares articles² des éminents professeurs ou peut-être même fait appel à de la supervision auprès d'un c.o. plus expérimenté. Ayons donc des attentes modestes concernant ce premier article qui portera sur les clients présentant principalement des limitations fonctionnelles de type physique. L'objectif est de vous sensibiliser aux défis de l'intervention auprès de cette clientèle et du contexte de l'intervention en orientation avec un tiers payeur (CNESST, SAAQ).

# Des clients comme les autres, mais avec des particularités...

En orientation, nous recevons habituellement dans nos bureaux des clients qui sont en quête d'un objectif professionnel à la hauteur de leurs aspirations, de leurs rêves, de leurs préférences et qui peuvent rencontrer des obstacles individuels et environnementaux divers. Dans les cas des clients présentant des limitations fonctionnelles à la suite d'un accident, plusieurs facteurs s'ajoutent et peuvent complexifier le processus d'orientation que nous nous apprêtons à amorcer. Dans le milieu de la réadaptation au travail, certains facteurs individuels, organisationnels, administratifs ou liés au système de santé ont une influence sur le bon déroulement du processus de retour au travail, et d'autres augmentent le risque de chronicité chez le travailleur<sup>3</sup>.

Parmi ceux qui sont définis comme des obstacles au retour au travail, on trouve la qualité de la participation au travail, une douleur résiduelle, des limitations fonctionnelles à l'emploi et une détresse psychologique... Une recherche plus approfondie parmi les références de cet article vous permettra de vous familiariser avec les autres déterminants du retour au travail.

Sur le plan du travail d'orientation, nous parlons davantage de l'exploration des ressources personnelles et environnementales de la personne ou d'intervention sur l'identité professionnelle. Les clients qui se présentent dans le bureau d'un c.o. ont passé souvent plusieurs mois entourés de divers professionnels de la santé. Ils savent parfois depuis peu qu'ils ne pourront plus exercer le métier qu'ils aimaient et que leur vie va changer du tout au tout. D'autres y arrivent bien préparés. Il est difficile de dresser un portrait et dresser la liste des caractéristiques communes aux individus.

Premièrement, ces personnes se trouvent toutes en période de transition. Selon le modèle de Schlossberg<sup>4</sup>, le type de transition, son contexte ainsi que la gravité perçue des conséquences exercent une influence sur l'approche du client dans son processus et ses dispositions de départ dans la démarche. Par exemple, on peut supposer qu'un individu qui s'est blessé à la suite d'une négligence de l'employeur et celui qui a eu un moment d'inattention n'auront possiblement pas les mêmes émotions de départ pour traverser les étapes de leur deuil à venir. Le sentiment d'injustice et le sentiment de culpabilité auront des répercussions différentes sur le contexte de transition. Avec l'entrevue initiale, le c.o. évalue la situation de départ du client ainsi que ses ressources adaptatives (expérience positive de transition dans le passé, relations d'appui dans son environnement, caractéristiques personnelles ou encore mécanismes d'adaptation). Celles-ci ont nécessairement une incidence sur la motivation et l'engagement du client dans son processus d'orientation.

Une deuxième caractéristique commune des clients en réadaptation est la présence de douleur résiduelle, du moins dans la grande majorité des cas. Il ne sera pas rare d'entendre votre client vous énoncer d'entrée de jeu qu'il ne peut plus rien faire et qu'il ressent toujours de la douleur. Un petit coup d'œil au profil du travailleur vous permettra de constater qu'il n'a jamais entrepris de programme de gestion de la douleur. Est-ce votre rôle de le suggérer ? Après tout, vous n'avez qu'à accompagner votre client et le tiers payeur vers la détermination de l'emploi convenable. Première option : votre client peut être dirigé vers une clinique de gestion de la douleur et se voit déjà rassuré par cette démarche à venir. Une deuxième option : votre client a

déjà reçu ce type d'intervention et possède les outils nécessaires pour gérer la douleur. Toutefois, elle reste difficile à contrôler dans certains contextes, dont l'exploration d'intérêts professionnels. Comment l'aider à soulever ce frein ? Dans le contexte de la consultation en orientation, nous pouvons l'accompagner sur le plan du transfert des apprentissages.

Il est important de se rappeler que la douleur chronique est une douleur persistante. Lorsque la douleur dure plus de trois à six mois, ou au-delà de la durée habituelle de rétablissement, elle est dite chronique. Ses effets sont connus : malaises dans les simples mouvements, troubles du sommeil, diminution de l'énergie, rendement compromis au travail et dans les autres activités. Il n'est pas rare de voir des personnes blessées dans des accidents développer de symptômes de dépression et d'anxiété en plus de la douleur. Aussi considère-t-on souvent que la douleur chronique peut avoir un effet négatif sur la sécurité financière et, dans certains cas, elle peut contribuer à développer des problèmes de dépendance. Elle peut aussi venir perturber les relations conjugales et familiales. Rien de très reluisant pour la réadaptation au travail! Heureusement, nous pouvons nous appuyer sur certains facteurs facilitants liés à la réinsertion et au maintien en emploi : entretenir des contacts sociaux, rester actif par l'intermédiaire d'une activité professionnelle, occuper un emploi à temps partiel et avoir un soutien de l'entourage<sup>5</sup>.

Comme la douleur est invisible, elle conduit parfois les personnes souffrant de douleur chronique à se sentir mal comprises ou seules avec leur problème. Il est doublement important de prendre en considération ces éléments dès la première rencontre et d'explorer la place de la douleur dans le processus à venir (niveaux de douleur, etc.). Il reste également pertinent de bien circonscrire son rôle comme c.o. et de bien s'entendre avec le client sur l'objectif du processus d'orientation. Que ce soit de l'accompagner à adopter et à maintenir une attitude positive, à reprendre confiance en ses compétences entre autres par une reprise des activités ou encore à tester les niveaux de douleur par des explorations de milieu professionnel, les interventions des c.o. pourront prendre un peu plus de temps. Il ne restera qu'à valider quelques heures supplémentaires avec le tiers payeur...

## L'emploi convenable : la réalité des référents

Les clientèles les plus courantes en réadaptation physique sont les travailleurs accidentés du travail (CNESST) et les personnes accidentées de la route (SAAQ). Sans entrer dans les détails des lois et règlements de chacun des régimes, il est important de comprendre certains principes essentiels : l'emploi convenable et l'approche concentrique.

Le concept de l'emploi convenable est avant tout une notion médicolégale d'une loi sociale assortie d'un régime public d'assurance (compensation et protection du revenu). Sa détermination représente une estimation du potentiel de gain en fonction des capacités résiduelles. Dans le processus, elle survient généralement après la consolidation médicale et la détermination

de limitations fonctionnelles empêchant la personne de faire le même emploi et aucun autre travail équivalent ou convenable chez l'employeur. Le client a alors tirer au clair sa situation.

Comment s'assurer qu'un emploi est convenable ? Il doit absolument répondre aux cinq critères suivants :

## 1. La réalité du travailleur et les conditions de travail acquises.

Par exemple, si la personne a toujours occupé un emploi de jour, il serait difficile de lui assigner un emploi de nuit. Par ailleurs, l'emploi doit offrir un salaire équivalant à celui gagné au moment de la lésion professionnelle. Si l'emploi offre une rémunération moindre que celui occupé au moment de la lésion, le tiers payeur compensera la différence et imputera les coûts (salaire) au dossier de l'employeur.

#### 2 L'utilisation des capacités résiduelles de la personne.

Le travailleur doit être en mesure d'accomplir ce travail. Si la personne n'a pas les connaissances ou les compétences pour occuper ce poste, il ne pourra pas être considéré comme un emploi convenable.

3. Le nouvel emploi du travailleur doit pouvoir utiliser les qualifications professionnelles et l'expérience acquises avec les années.

Les connaissances acquises et les compétences transférables de l'expérience du travailleur sont privilégiées dans la détermination d'un emploi convenable.

 L'emploi convenable doit être disponible et offrir une possibilité raisonnable d'embauche.

Si l'emploi n'est pas disponible au moment de la détermination des limitations fonctionnelles permanentes, le tiers payeur n'aura d'autre choix que de trouver un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

 L'emploi convenable doit être sans danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion.

Le tiers payeur devra s'assurer que l'emploi convenable déterminé ne comporte pas de danger pour le travailleur, et ce, afin de prévenir une récidive, une rechute ou une aggravation.

Toujours selon les différentes lois, le tiers payeur peut déterminer plusieurs emplois convenables, mais doit cependant choisir l'un ou l'autre de ces emplois lorsqu'ils nécessitent une formation professionnelle. De plus, l'emploi convenable doit être précis, et non de type « générique ». Lorsque l'emploi déterminé est trop vague, le travailleur peut le contester et attaquer son caractère inadéquat. C'est d'ailleurs pour cette raison que la Classification nationale des professions et REPÈRES sont utilisés comme guides.

### L'approche concentrique en bref

La détermination de l'emploi convenable se fait selon l'approche concentrique. Celle-ci vise le retour le plus près possible du niveau de réalisation de l'habitude de vie « travail », telle qu'elle était réalisée avant l'accident. Elle recherche l'utilisation optimale du potentiel de la personne en lien avec ses compétences et ses connaissances acquises et l'usage d'un milieu de travail connu, soit celui de la personne avant son accident. Toutefois, il est important de se rappeler que la détermination de l'emploi convenable s'effectue aussi selon une approche coût-avantage. L'analyse est toujours menée en fonction de la récupération sur le potentiel de gain avant 65 ans, autant pour la consultation en orientation professionnelle que pour l'accès à des formations<sup>6</sup>.

### Les défis de l'intervention en orientation

Les c.o. travaillant avec des individus en réadaptation font face à plusieurs défis : l'alliance de travail, le mandat du tiers payeur, les restrictions sur le plan des options d'emploi pour le client, la gestion du deuil et l'acceptation des compromis à faire par le client.

Comme nous le mentionnions précédemment, les clients ont traversé plusieurs étapes de réadaptation et ont rencontré plusieurs intervenants (médecins, psychologues, physiothérapeutes, ergothérapeutes et parfois même un premier conseiller d'orientation dans un processus non concluant...) pour des évaluations ou des contre-expertises. L'alliance de travail qui se développe avec la personne peut être influencée par ses expériences passées. Par chance, le c.o., grâce à son expertise, prendra le temps d'explorer les attentes du client qui peuvent sembler parfois irréalistes, ses appréhensions et surtout les lueurs d'espoir de trouver l'emploi convenable qui lui permettra de s'accomplir comme travailleur. Toutefois, il est important de se fixer des objectifs d'intervention réalistes en fonction du mandat qui est attribué.

L'exploration d'options « convenables » et réalistes avec des limitations fonctionnelles à l'emploi constitue un autre grand défi! En effet, nous abordons le processus d'orientation avec l'objectif que le client souhaite se fixer en début de rencontre. Il faut toutefois conjuguer cet objectif avec le mandat qui a été donné de participer à la détermination de l'emploi convenable qui correspondra aux critères nommés précédemment. Bien que la tâche de déterminer l'emploi convenable revienne au conseiller en réadaptation (ou à l'agent d'indemnisation le cas échéant), le c.o. est mandaté pour collaborer avec le tiers payeur vers l'étape finale de la réadaptation. À la lumière des cinq critères évoqués précédemment, nous pouvons facilement comprendre le pouvoir de négociation des différentes parties au moment de la présentation des options possibles. La collaboration et souvent la créativité vont permettre de franchir cette étape avec succès.

Parmi les défis que nous rencontrons comme c.o. se trouve le traitement des données confidentielles, puisque nous travaillons avec un tiers payeur. La clarification du consentement à l'échange d'information et la lecture du rapport permettent donc de faciliter le lien entre le c.o. et le client.

Parmi les défis que nous rencontrons comme c.o. se trouve le traitement des données confidentielles, puisque nous travaillons avec un tiers payeur. La clarification du consentement à l'échange d'information et la lecture du rapport permettent donc de faciliter le lien entre le c.o. et le client.

Les relations avec le tiers payeur représentent souvent un défi de taille, mais rarement insurmontable. Le mandat reçu peut varier d'un milieu à l'autre, autant en ce qui a trait au contexte d'intervention qu'au nombre d'heures attribuées. Il est aussi important de favoriser des relations où la communication est claire et sans ambiguïté. La communication dès le départ avec le tiers payeur permet ainsi plus facilement de bien comprendre la situation du client, d'établir une relation de confiance, de clarifier les attentes des deux parties et aussi d'affirmer son expertise et son rôle-conseil.

#### En conclusion

Bien que des chercheurs s'intéressent aux meilleures pratiques concernant la réadaptation au travail, l'intervention des c.o. sur le plan de la réorientation et de la réinsertion professionnelle reste fondée sur des pratiques parfois marginales. Nous observons un manque d'indicateurs d'efficacité des interventions en counseling de carrière par rapport au caractère durable du retour au travail à la suite de la détermination de l'emploi convenable. De plus, dans certains milieux, une réflexion s'amorce sur le caractère « durable » du retour au travail. Pourquoi garantir un emploi jusqu'à 65 ans, alors que les emplois permanents sont de plus en plus rares ? De grandes réflexions pour les années à venir...

J'espère que cet article vous aura permis de vous sensibiliser à quelques aspects de la consultation en réadaptation au travail ainsi qu'aux compétences et aux qualités requises pour travailler dans ce domaine de pratique telles que la capacité à établir une relation positive, la flexibilité, la créativité, la patience, le sens de l'humour, la tolérance à l'ambiguïté, l'habileté en gestion de conflits et en négociation.

Secrètement, je souhaite aussi que cet article ait peut-être réveillé certains c.o. désireux de poursuivre des études doctorales dans le but de mieux comprendre et documenter les défis de l'orientation auprès de cette clientèle, de répertorier les meilleures pratiques ou encore de créer des outils d'accompagnement ou des guides de pratique. Si une lumière s'est allumée et que vous avez des commentaires, n'hésitez pas à communiquer avec nous. D'ici là, du côté de l'Ordre, l'année 2017 permettra de poser les premiers jalons de l'état des lieux des pratiques des c.o. en réadaptation.

#### Références

1 Dépliant : http://orientation.qc.ca/files/Dépliant-c.o.-enréadaptation.pdf

Capsule vidéo : Orientation pour tous

https://www.youtube.com/watch?v=qwaZZRInyHk

2 Publications intéressantes

Milot Lapointe, F. et R. Savard. 2013. « Santé mentale : considérations pour l'intervention en counseling de carrière ». L'orientation, pp. 12-7. http://orientation.qc.ca/files/Orientation-Vol3-No2-aout2013.pdf

Dubois, A. 2006. « Quand notre vie bascule ». *en pratique*, n° 5, pp. 9-10. http://orientation.qc.ca/files/05-en-pratique-juin-2006.pdf

Dubois, A. et J. Ratté. 2008. « Souffrir la perte de ses capacités : une expérience dévoilant la nature paradoxale de l'existence humaine ». Revue canadienne de counseling, vol. 42, n° 1, pp. 57-66. http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc/article/view/364/160

Lecomte, C. et R. Savard. 2006. Les effets d'une intervention de counseling sur la réadaptation de travailleurs accidentés à risque de chronicité. Rapport de recherche, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. www.irsst.qc.ca/media/documents/PublRSST/R-448.pdf

Robichaud, M-M. 2016. Retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle : perspective des intervenants en réadaptation du système d'indemnisation public. Mémoire de maîtrise, Université Laval. www.theses.ulaval.ca/2016/32310/32310.pdf

- 3 Laisné, F. 2011. Les déterminants biopsychosociaux de la réadaptation de travailleurs accidentés du travail. Thèse, Université de Montréal. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/ handle/1866/5899
- 4 Schlossberg, N.K. 2005. « Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements ». L'orientation scolaire et professionnelle, vol. 34, n° 1, pp. 85-101. https://osp.revues.org/345

Goodman, J., N.K. Schlossberg et M.L. Anderson. 2006. Counseling adults in transition: Linking practice with theory. 3° éd. New York, Springer Publishing Company.

- 5 Celentano, J. et coll. 2011. Fibromyalgie et lombalgie chronique: étude des facteurs invalidants et facteurs facilitateurs à la réinsertion et au maintien professionnel. http://orbi.ulg.ac.be/ bitstream/2268/110756/1/Celentano%20J%20Douleur%20et%20 analge%CC%81sie%202011.pdf
- 6 Référents

CNESST: Lois et règlements correspondants www.csst.qc.ca/lois\_reglements\_normes\_politiques/Pages/lois\_reglements\_correspondants.aspx

CNESST : En réadaptation. www.csst.qc.ca/professionnels-de-lasante/autres-fournisseurs/Pages/readaptation.aspx

#### Exemples de recours :

http://soquij.qc.ca/fr/ressources-pour-tous/articles/ emploi-convenable-force-probante-de-certains-elements-de-preuve

SAAQ : Manuel des directives – Indemnisation des dommages corporels.

Emploi convenable: https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/acces-information/capacite-residuelle-personne-accidentee.pdf

https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/acces-information/manuel-readaptation-choix-emploi.pdf

IVAC : Manuel des politiques. www.ivac.qc.ca/PDF/politiques\_.pdf

#### 7 En recherche:

Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) www.crievat.fse.ulaval.ca

IRSST: Réadaptation au travail. www.irsst.qc.ca/recherche-sst/priorites-recherche/readaptation

Centre d'action en prévention et réadaptation de l'incapacité au travail (CAPRIT). https://www.usherbrooke.ca/caprit/



# Une seule adresse pour trouver des milliers de formations recommandées

Une plateforme web gratuite pour trouver rapidement des formations, conférences, coaching et webinaires. Triez. Comparez. Faites des choix éclairés grâce aux recommandations d'anciens participants ... et beaucoup plus!



# CÉGEP DE SAINT-HYACINTHE



# UN NOUVEAU PROGRAMME PRÉUNIVERSITAIRE : SCIENCES, LETTRES ET ARTS

À compter de l'automne 2018, le CÉGEP DE SAINT-HYACINTHE deviendra le seul collège en Montérégie à offrir le programme multidisciplinaire intitulé Sciences, lettres et arts.

- Formation préuniversitaire d'une durée de 2 ans
- Formation scientifique complète
- Formation générale enrichie
- Volet en sciences humaines
- Volet en arts

Préalables du secondaire requis :

- Mathématiques : TS 5° ou SN 5° (Mathématiques 536)
- Physique 5<sup>e</sup> (Physique 534)
- Chimie 5e (Chimie 534)

Les diplômés en Sciences, lettres et arts se distinguent par leurs connaissances variées, leur capacité à résoudre des problèmes complexes, leur ouverture sur le monde et leur culture générale. Ce programme permet de poursuivre des études dans tous les programmes universitaires (sauf en arts plastiques, en musique et en danse). Passez le mot aux futurs collégiens!



# Colloque 2018 de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec 30, 31 mai et 1er juin 2018

Nouveau Centre des congrès de Ste-Hyacinthe Activité majeure de développement de compétences : venez nombreux !



