



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

LE PROFIL DES COMPÉTENCES GÉNÉRALES DES CONSEILLERS D'ORIENTATION





Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation

Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation constitue la pierre d'assise de leur pratique professionnelle et sert la mission première de l'OCCOQ. En effet, la protection du public implique que l'Ordre puisse garantir la compétence de ses membres. En ce sens, le profil des compétences générales sert de cadre de référence, tant pour juger de la formation initiale nécessaire à l'exercice de la profession que pour vérifier, dans le cadre du programme de surveillance générale ou lors d'enquêtes particulières, la manifestation de ces compétences sur le terrain.

Outre ces fonctions de surveillance, le profil des compétences générales se veut un outil pour guider les membres de l'Ordre dans leur propre développement professionnel. La responsabilité qu'a tout professionnel de maintenir et de développer ses compétences en s'assurant d'une formation continue peut s'appuyer sur les champs et énoncés de compétence qui s'y retrouvent.

Le profil des compétences générales a été adopté par le Bureau de l'Ordre, à sa réunion du 11 décembre 2004¹.

Définitions

La compétence

Globalement, la compétence professionnelle est la capacité d'agir de manière efficace, opportune et éthique, en mobilisant ses propres ressources et celles disponibles dans son environnement. La compétence se situe à l'intersection des trois pôles que sont le professionnel lui-même, le mandat qu'on lui confie et le contexte immédiat. Juger de la compétence professionnelle demande une considération à la fois des ressources personnelles, des possibilités du milieu et des conditions contextuelles qui permettent, à des degrés divers, l'actualisation des compétences énoncées dans le présent profil.

Les compétences

Ce sont des actions, observables et concrètes, attendues des conseillers d'orientation et qui supposent la maîtrise de connaissances et d'habiletés, de même que la présence d'attitudes susceptibles de qualifier ces actions et responsabilités. Ces connaissances, habiletés et attitudes sont acquises et développées dans le cadre d'activités de formation, initiale et continue, de même que par la réflexion sur ses expériences.

¹ Veuillez noter que toutes les résolutions adoptées par le Bureau de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec ont été maintenues pour l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec lors du décret de retrait des psychoéducateurs, le 8 décembre 2010.



Structure du profil des compétences

Le profil des compétences générales se présente en deux axes : l'axe des compétences spécifiques à la profession et l'axe des responsabilités professionnelles. Cinq champs de compétence se rapportent au premier axe; un sixième champ propose des énoncés de compétence relatifs aux responsabilités dévolues à tout professionnel.

- | | | | |
|---|--------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Évaluer la situation de manière rigoureuse | 4 | Exercer un rôle conseil auprès d'autres acteurs |
| 2 | Concevoir l'intervention en orientation | 5 | Évaluer les impacts des interventions en orientation |
| 3 | Intervenir directement | 6 | Gérer sa pratique de manière à en assurer la rigueur et la pertinence, conformément aux normes en vigueur. |

Afin d'être significatif pour tout conseiller d'orientation, quels que soient son milieu de pratique et ses convictions théoriques, le profil des compétences générales est rédigé en des termes simples et généraux. Même si l'expérience contribue à accroître les compétences définies au présent profil, il est attendu que celles-ci soient manifestes dès l'intégration du conseiller d'orientation au marché du travail.

Les énoncés de compétence

- 1 Évaluer la situation de manière rigoureuse**
- | | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1 | Évaluer la demande d'aide ou la situation problématique. | 1.5 | Identifier les ressources et les limites de l'environnement. |
| 1.2 | Évaluer le fonctionnement psychologique des personnes, dont leurs intérêts, leurs aptitudes et leurs fonctions cognitives et affectives, en tenant compte de leur état de santé mentale, y compris les risques suicidaires et homicidaires. | 1.6 | Analyser la situation en s'appuyant sur les connaissances théoriques et pratiques appropriées. |
| 1.3 | Différencier le fonctionnement normal du fonctionnement pathologique chez la personne, en tenant compte des dimensions psychologiques, sociales et physiques. | 1.7 | Transmettre verbalement ou par écrit aux acteurs concernés une analyse claire de la situation.

Pour ce faire, le conseiller d'orientation doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment de la psychométrie et de l'évaluation, du développement de la personne, de la psychopathologie, du développement vocationnel et de l'insertion professionnelle. |
| 1.4 | Évaluer les enjeux présents entre les personnes et leur environnement. | | |



2 Concevoir l'intervention en orientation

- 2.1 À partir des résultats de l'évaluation, déterminer des objectifs d'intervention qui s'appuient sur des observations rigoureuses, sur la dynamique du client et sur des pratiques dont l'efficacité est reconnue.
- 2.2 Élaborer l'intervention en tenant compte de théories et de recherches sur la dynamique individu-environnement-travail.
- 2.3 Au besoin, intégrer l'intervention dans un plan d'action qui tient compte d'objectifs intermédiaires ou d'étapes, lesquels rendent compte du processus

requis pour l'atteinte des objectifs.

- 2.4 Solliciter au besoin la participation des acteurs concernés et préciser la contribution de chacun d'eux.

Pour ce faire, le conseiller d'orientation doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment des modèles d'intervention individuelle et de groupe, des approches et des programmes, des caractéristiques des diverses clientèles, des organisations et de leurs ressources.

3 Intervenir directement

- 3.1 Réaliser auprès du client, des individus, des groupes ou des organisations, un processus de counseling d'orientation ou d'autres interventions à caractère vocationnel qui tiennent compte de la relation individu-environnement-travail.
- 3.2 Intervenir en tenant compte des contextes et des particularités des clientèles, notamment des personnes en situation de crise ou en déséquilibre mental.
- 3.3 Intervenir en tenant compte des obstacles qui peuvent survenir au cours du processus d'orientation.
- 3.4 Offrir un suivi adéquat.
- 3.5 Intervenir auprès des acteurs impliqués dans les problématiques identifiées.
- 3.6 Utiliser l'information scolaire et professionnelle

dans ses interventions, notamment la connaissance du milieu scolaire, des métiers et professions, du marché du travail, des contextes socio-économiques et de l'insertion professionnelle.

- 3.7 Aménager les conditions concrètes et les ressources nécessaires à la mise en place de l'intervention.

- 3.8 Utiliser ou adapter au contexte et aux besoins du client des programmes d'intervention appropriés et pertinents pour l'atteinte des objectifs.

Pour ce faire, le conseiller d'orientation doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment du counseling individuel et de groupe, de l'animation, du traitement de l'information, des processus de prise de décisions, des transitions de carrière, de l'intervention auprès de clientèles difficiles, des ressources informatisées.

4 Exercer un rôle conseil auprès d'autres acteurs

- 4.1 Exercer un rôle de consultant (expert-conseil, agent de changement, éducateur, animateur, etc.) dans son milieu.
- 4.2 Intervenir dans un cadre multidisciplinaire.
- 4.3 Assumer au besoin le leadership pour le développement et la mise en place de projets, de programmes ou de plan d'action qui concernent l'orientation ou le développement de carrière.

- 4.4 Agir comme intermédiaire entre différents acteurs en fonction des besoins du client (individu, groupe ou organisation).

Pour ce faire, le conseiller d'orientation doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment des approches en consultation, de la gestion de projets, des modèles de développement de compétences, de la gestion des équipes de travail, de la gestion des conflits.



5 Évaluer l'impact des interventions en orientation

- 5.1 Établir des critères de réussite de ses interventions.
- 5.2 Assurer la réalisation des objectifs fixés et en évaluer l'atteinte selon les modalités établies avec le client et ce, à plus ou moins long terme.
- 5.3 Analyser de façon critique ses interventions.
- 5.4 Identifier l'impact de ses compétences et de ses limites sur sa pratique en général et ses interventions en particulier.

- 5.5 Au besoin, être en mesure de faire des références opportunes à d'autres ressources.

Pour ce faire, le conseiller d'orientation doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment des méthodes d'analyse des pratiques, des méthodes de recherche, de la statistique descriptive et inférentielle.

6 Gérer sa pratique de manière à en assurer la rigueur et la pertinence, en conformité avec les normes en vigueur

- 6.1 Agir en conformité avec les lois, les normes et les obligations relatives à sa profession et à sa fonction, notamment son Code de déontologie et le règlement sur la tenue des dossiers professionnels.
- 6.2 Assurer, en toutes circonstances, la confidentialité de l'information obtenue dans le cadre de sa pratique, selon les lois et les politiques en vigueur.
- 6.3 Exercer un jugement éthique et responsable sur l'ensemble de sa pratique professionnelle.
- 6.4 Établir avec toute personne une relation respectueuse de ses droits et adaptée à sa situation.
- 6.5 Transmettre une information claire et complète aux personnes faisant appel à ses services professionnels.
- 6.6 Rédiger les rapports, les dossiers ou les communications de façon appropriée et en utilisant un vocabulaire précis et adapté aux destinataires.
- 6.7 Mettre en place les moyens nécessaires pour minimiser les impacts et les effets de ses propres attitudes et valeurs sur ses actions professionnelles.

- 6.8 Définir un plan d'action et organiser son travail en fonction des mandats reçus, du temps et des ressources disponibles, ainsi que de l'urgence des situations.

- 6.9 Déterminer au besoin la juste valeur monétaire, sociale et autres des services qu'il rend.

- 6.10 Contribuer à l'avancement de sa profession et au développement des services en orientation.

- 6.11 Mettre à jour et développer ses connaissances et ses compétences à l'aide de modalités appropriées.

Pour ce faire, le conseiller d'orientation doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment de l'organisation professionnelle et de l'éthique, de la tenue de dossiers, du Code de déontologie et d'autres règlements, ainsi que des normes relatives à la profession.

Pour en savoir plus ou pour nous rejoindre

www.orientation.qc.ca

1600, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 520, Montréal (Québec) H3M 3E2
Téléphone : 514 737-4717 Sans frais : 1 800 363-2643 Télécopieur : 514 737-2172
Courriel : ordre@orientation.qc.ca



Champ d'application des compétences

En référence à la culture professionnelle des conseillers d'orientation, les constats suivants devraient teinter de manière particulière les actes professionnels à accomplir et les compétences qui s'y rattachent. Selon le champ d'exercice que la loi leur reconnaît, « les conseillers d'orientation fournissent des services d'orientation et de développement professionnel, en procédant notamment par l'évaluation du fonctionnement psychologique de la personne et de ses ressources personnelles, en utilisant, au besoin, des tests psychométriques, pour évaluer les intérêts, les aptitudes, la personnalité et les fonctions intellectuelles, cognitives et affectives, en intervenant dans le but de clarifier l'identité de la personne afin de développer sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière». Les problématiques en orientation sont multiples et s'étendent sur un continuum spatio-temporel; elles concernent tour à tour l'individu, le groupe et l'organisation, rendent compte des différentes étapes et transitions de la vie et s'actualisent dans divers lieux. L'exercice de l'orientation peut se définir comme l'intervention sur la dynamique individu – environnement – travail tout au long de la vie, en tenant compte des dimensions individuelles, psychosociales et environnementales de façon systémique. Conséquemment, les conseillers d'orientation sont appelés à exercer leurs compétences dans des secteurs de pratique variés, notamment en éducation (niveau primaire / secondaire, secondaire, collégial ou universitaire), en employabilité (organismes communautaires ou gouvernementaux...), en réadaptation (CSST, SAAQ...), en milieu organisationnel (GRH, formation continue...) et en cabinet privé.