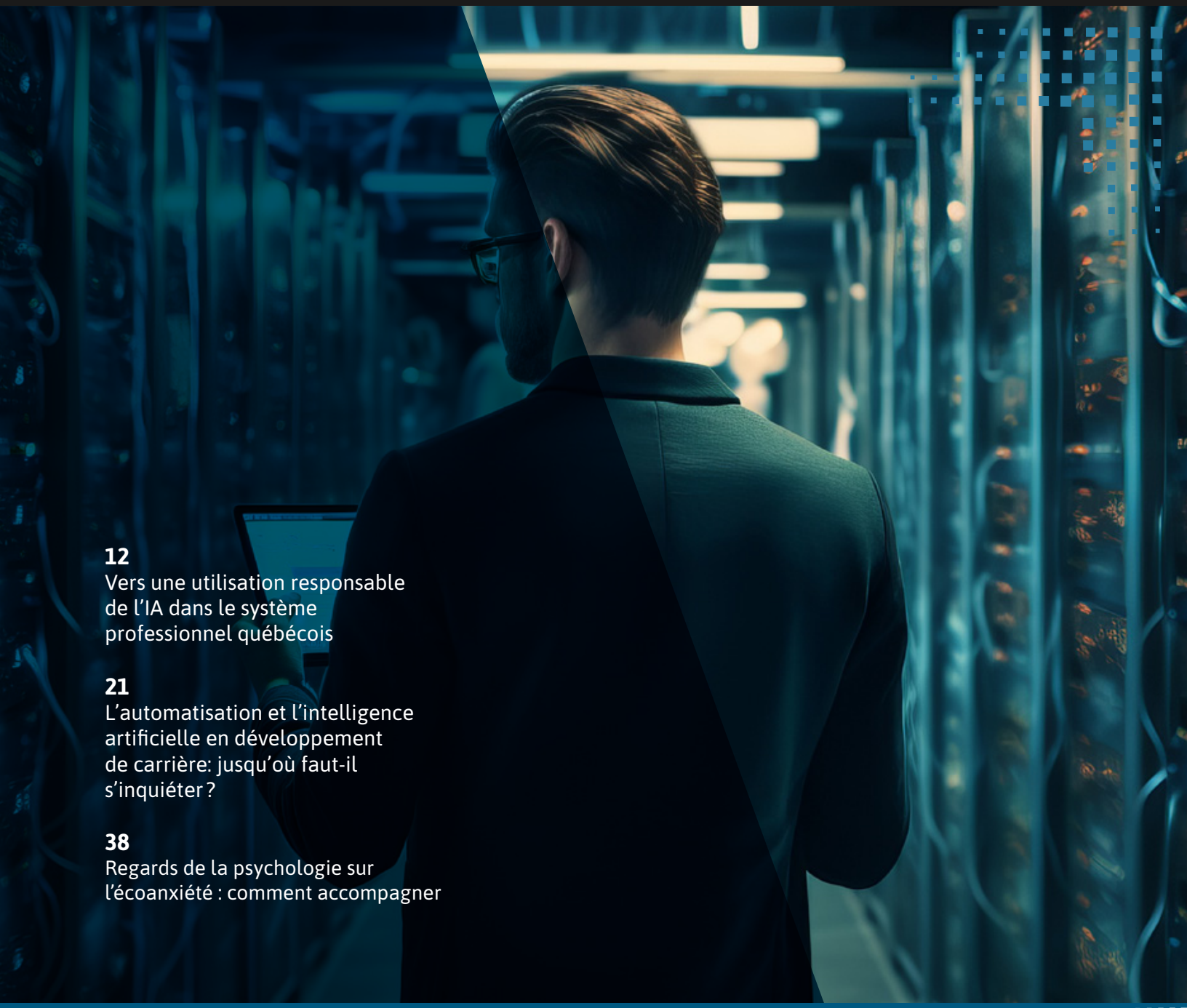
MAGAZINE

L'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

SEPTEMBRE 2023
Vol. 13 | Nº 2



12
Vers une utilisation responsable de l'IA dans le système professionnel québécois

21
L'automatisation et l'intelligence artificielle en développement de carrière: jusqu'où faut-il s'inquiéter ?

38
Regards de la psychologie sur l'écoanxiété : comment accompagner

@OCCOQ • orientation.qc.ca

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Desjardins

Table des matières

1 OCCOQ

Mot de la présidente. 4

Mot de la directrice générale 6

La tenue de dossier revisitée : l'OCCOQ modernise les pratiques des c.o. 8

Vers une utilisation responsable de l'IA dans le système professionnel québécois 12

Des capsules vidéo sur la pratique des c.o.,
l'évaluation en orientation et les activités réservées 19

Obligations et inspection professionnelle 19

2 Chroniques des collaborateurs

L'automatisation et l'intelligence artificielle en développement
de carrière: jusqu'où faut-il s'inquiéter ? 21

La biopsychologie systémique (bps) : une approche intégrée du comportement,
styles et troubles de personnalité, émotions et troubles cliniques 26

Une méthode d'intervision à découvrir et à expérimenter 32

Regards de la psychologie sur l'écoanxiété : comment accompagner 38

3 Portraits de c.o.

Récit professionnel de Mme Josette Boudreau, c.o. et médiatrice :
regard sur une pratique spécialisée 43

4 Projets de la relève

Soutenir la mobilisation des ressources personnelles
et sociales de personnes proches aidantes 48

Le magazine *L'orientation* est publié deux fois par année par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ). En 2022, l'Ordre a pris la décision de cesser l'édition de sa version imprimée pour privilégier dorénavant sa version numérique. Le comité de rédaction du numéro d'avril 2023 regroupait Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire, Francis Dugas, coordonnateur aux communications, Catherine Rochefort, adjointe aux communications, et Gaëlle de Roussan, directrice générale adjointe.

Révision linguistique Services d'édition Guy Connolly

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

Coordonnées de l'OCCOQ 1600, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 520, Montréal (Québec), Canada H3M 3E2 • 514 737-4717 / 1 800 363-2643 • orientation.qc.ca
Information fdugas@orientation.qc.ca

Mot de la présidente

Josée Landry,
M.A., c.o., présidente, OCCOQ

J'en suis à mon troisième et dernier mandat à la présidence de l'OCCOQ. Je suis heureuse de pouvoir réfléchir une dernière fois, avec le conseil d'administration et l'équipe, aux enjeux de l'Ordre et de la profession pour les prochaines années afin de mettre en place un plan stratégique, un dernier pour moi. Même si je n'aurai pas l'occasion de le réaliser complètement, j'aurai la fierté d'y avoir apporté ma contribution au départ.

Qui trop embrasse mal étreint

Jetons d'abord un regard sur le plan stratégique qui se termine cette année, Vision 20-23. Ce plan, nous l'avions voulu plus court, comme j'aime souvent le dire, plus réaliste et réalisable. En effet, le plan précédent s'était avéré ambitieux, échelonné sur cinq années, comme le voulait d'ailleurs la pratique dans les années 2015. J'en parle presque comme s'il s'agissait de « mon jeune temps », car je me sens effectivement comme si plusieurs années nous séparaient de ce moment. Il me semble par ailleurs qu'une période aussi marquante que la pandémie de COVID-19 produit cet effet sur plusieurs de nos impressions, marquant « l'avant et l'après » et, surtout, ayant changé beaucoup de pratiques dans notre société et nos organisations. Cela dit, le plan stratégique de l'OCCOQ n'a pas échappé au phénomène COVID. Car bien que nous soyons restés fidèles à notre volonté, et que nous ayons administré une cure minceur au plan (sans référence à la culture des diètes !), la pandémie est venue bousculer ce plan très raisonnable au départ. Il y a toujours des imprévus pour brouiller les pistes d'un plan stratégique, ainsi que des plans d'action qui en découlent. Mais avec la pandémie, nous étions dans une autre catégorie. Celle qui exige qu'on fasse table rase de ce qui était prévu. Finalement, nous avons dû nous résoudre à prolonger ce plan stratégique d'une année afin de nous donner la possibilité de réaliser certaines activités qu'il a fallu reporter pour des raisons évidentes de priorités à recadrer tout au long de la période pandémique.

Des résultats appréciables

Malgré un parcours semé d'embûches, les résultats au terme du plan 2020-2024 sont dignes de mention. La plupart des objectifs ont été atteints, et certains ont même été dépassés. On peut toujours critiquer ce qui n'a pas été fait, mais on peut aussi observer avec fierté ce qui a été réalisé.

Des actions ont été menées pour atteindre les trois grands objectifs stratégiques ainsi que les stratégies ciblées pour chacun. Nous avons également saisi des opportunités, car elles se trouvaient dans la ligne de mire de notre plan stratégique et répondaient à nos priorités. Sur le plan politique, cette période a d'ailleurs permis de profiter de plusieurs occasions pour faire connaître l'apport des services d'orientation pour la population, ainsi que d'en démontrer l'étendue et la complexité dans les différents secteurs de pratique. En enseignement supérieur, dans le réseau de la santé et des services sociaux, en éducation pour la formation générale des jeunes et la formation générale des adultes – formation professionnelle ainsi qu'en employabilité, des avancées notables ont été réalisées alors que nous avons été plus consultés que jamais dans le cadre de plans d'action et de décisions ministériels.

Pour ce qui est des communications, la pandémie nous a donné une visibilité accrue, et il y a eu plusieurs demandes d'entrevues avec les médias. Notre site Web et l'Espace parents ont connu une augmentation de fréquentation, ce qui atteint l'un de nos objectifs stratégiques. Concernant le développement des compétences, des actions ont été posées pour actualiser l'offre de formation continue. L'objectif est en voie d'être atteint, et nous savons que des efforts doivent être poursuivis pour y arriver. Finale-

ment, l'optimisation des processus internes a fait l'objet de plusieurs actions qui ont permis de restructurer l'organisation et de renforcer l'agilité organisationnelle.

Un nouveau plan sur la table à dessin

Bien sûr, les enjeux de notre ordre professionnel et de notre profession évoluent avec les années. Nous n'avons qu'à observer, notamment, l'IA, l'alourdissement des troubles de santé mentale et leurs répercussions sur les études et le travail, ainsi que la montée des c.o. et leur apport dans les différents milieux de la société, dont le réseau de la santé et des services sociaux, pour conclure que nos priorités et nos actions doivent s'adapter. Cependant, comme toute organisation, il est responsable d'avoir une vision qui considère et respecte sa capacité organisationnelle. C'est ce qui s'appelle, pour moi, une stratégie responsable et raisonnable. On ne peut aller au-delà de nos ressources ni du mandat qui nous est donné par le gouvernement. Ce qui ne devrait pas nous empêcher toutefois d'avoir une vision et d'exercer notre rôle à notre façon !

Le comité stratégique a amorcé ses travaux au printemps pour mettre en place les étapes d'analyse et de consultation de l'ensemble des parties prenantes. Vous êtes évidemment un groupe essentiel, qui prend part à sa façon au plan stratégique qui sera lancé le 1er avril 2024. Vous serez donc consultées et consultés et vous pourrez donner votre vision sur les enjeux qui vous préoccupent et que vous souhaiteriez prioriser. Je vous encourage à participer en grand nombre, pour contribuer à bâtir un plan stratégique que nous pourrons porter avec fierté dans les prochaines années. ■

Mot de la directrice générale

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

Voilà, j'écris ma dernière chronique dans ce magazine. Eh oui, toute bonne chose a une fin ! Pendant près de 15 ans, j'ai profité de cet espace pour vous communiquer les activités de l'Ordre, les réalisations de l'équipe, les projets en cours, les bonnes et quelquefois moins bonnes nouvelles avec en tête l'intention de vous intéresser et de vous informer le mieux possible. Mon rôle m'obligeait à un ton formel, à parler au « nous » et au nom de l'équipe de l'Ordre ou du conseil d'administration. Pour cette dernière chronique, je me permettrai donc de vous parler au « je » sur un ton plus personnel, pour vous éclairer sur cette importante transition qui s'amorce pour moi et celle que traverse par le fait même l'Ordre comme organisation.

Vous comprendrez donc que j'ai amorcé une transition personnelle vers une étape que l'on nomme la retraite. Si ce mot signifie « RETRAIT », cela ne correspond en rien à ce qui m'habite. Pour moi, cela signifie davantage « ACHÈVEMENT-ERRANCE-RENOUVEAU ». Je relis actuellement le livre de notre collègue Michèle Roberge, c.o., *Tant d'hiver au cœur du changement*[1] , livre que j'ai régulièrement suggéré à des clientes et clients pendant mes années de pratique et qui, même s'il est paru en 1998, se trouve sur ma table de chevet et m'accompagne dans cette démarche.

Au moment où j'écris ces lignes, le mot « ACHÈVEMENT » prend tout son sens. Michèle Roberge en parle comme d'une période de rupture, de perte, de fin qui se termine par un lâcher-prise. Pour changer, il faut d'abord partir, terminer. Tout cela ne se fait pas sans heurt, sans douleur, sans tristesse, sans regret. C'est le moment des bilans et des constats. Je romps avec l'adrénaline des périodes intenses de travail, des équipes stimulantes, des rencontres enrichissantes à tous les points de vue et avec l'impression d'être au cœur de l'action et des décisions. Une période de sevrage est en cours pour moi. Une nouvelle équipe de direction prend le relais cet automne, s'installe graduellement, établit ses marques et de nouvelles façons de faire.

De mon côté, j'anticipe une période d'ERRANCE que je compte apprivoiser et habiter entièrement. Mon parcours professionnel a pris différents chemins qui se sont croisés et même entrecroisés, les périodes d'errance ont donc été quasi inexistantes. J'en profiterai alors pour faire le point, me mettre sur pause, ralentir et préparer ce RENOUVEAU pour l'embrasser pleinement. De quoi il sera fait, j'en ai seulement une vague idée, mais je suis convaincue qu'il sera composé de belles et grandes choses.

Pour l'Ordre, un plan de transition a été préparé et adopté par le conseil d'administration, faisant suite à une démarche d'optimisation de la structure organisationnelle qui a été achevée en mars 2023. Cette période de transition a débuté par un processus de sélection pour la direction générale et le secrétariat. Au terme de ce processus, Mme Gaëlle de Roussan, c.o., a été sélectionnée et entrera en fonction à ce poste le 1er janvier 2024. Dans le but de faciliter son intégration, elle occupe depuis le 1er juillet 2023 le poste de directrice adjointe et reprend graduellement les dossiers de la direction en très étroite collaboration avec votre soussignée, qui passera le flambeau en janvier 2024.

Dans la foulée de cette réorganisation, une nouvelle direction a été créée. La Direction de la pratique professionnelle aura la responsabilité d'encadrer les activités de l'inspection, de l'admission et du service conseil. Mme Ilia Essopos, c.o., a été promue directrice de la pratique professionnelle et est entrée en fonction le 7 août dernier. Ce mouvement de personnel a libéré un poste de chargée

1 Michèle Roberge, *Tant d'hiver au cœur de changement : essai sur la nature des transitions*, Septembre éditeur, 1998.

d'affaires professionnelles qui a été pourvu en septembre par Mme Olivia Ouimet, c.o. De plus, une nouvelle coordonnatrice au développement des compétences a aussi été recrutée; il s'agit de Mme Aimy Andraos, c.o. Comme vous pouvez le constater, un vent de changement souffle dans l'équipe de l'Ordre. Cette nouvelle équipe se constitue progressivement, ce qui amène une nouvelle dynamique et son lot de changements, de renouveau, mais aussi d'incertitudes et de remises en question. On peut certainement faire un parallèle avec le processus de transition individuelle. Les concepts ACHÈVEMENT-ERRANCE-RENOUVEAU s'appliquent aussi très bien aux transitions organisationnelles. Comme quoi ce processus convient aussi aux organisations.

Vous aurez certainement l'occasion de découvrir les profils d'Olivia et d'Aimy sur le site Web, dans des rencontres ou des articles qu'elles seront appelées à produire pour l'Ordre, et de prendre la mesure des nouvelles fonctions de Gaëlle et d'Ilia, qui ont déjà fait leurs preuves comme chargées d'affaires professionnelles. Je suis particulièrement choyée d'avoir la possibilité de faire un bout de chemin en leur compagnie. Je remercie le conseil d'administration de me permettre de les accompagner pendant quelques mois pour leur transmettre un peu de mon expérience, sachant très bien qu'elles possèdent tout ce qu'il faut pour réussir.

En terminant, j'en profite pour saluer et remercier l'ensemble des employées et employés pour leur engagement, tous les membres des comités et les bénévoles pour leur dévouement, tous les membres du conseil d'administration pour leur implication et pour la confiance dévolue au fil des ans. Vous me permettrez aussi de souligner la grande collaboration et la complicité partagées avec mes deux président et présidente, Laurent Matte, c.o., et Josée Landry, c.o., qui ont été des alliés et des partenaires de tous les instants.

Et vous, chères et chers c.o., merci de votre professionnalisme et de votre engagement envers votre profession. Soyez-en fières et fiers et portez ses couleurs et ses particularités. Elles sont distinctives et essentielles à la société québécoise.

Je quitterai l'Ordre, mais sachez que je demeurerai une ambassadrice dévouée pour la profession, pour l'OCCOQ et sa mission.

Bonne continuation ! ■

Gaëlle De Roussan,
c.o., directrice générale adjointe

La tenue de dossier revisitée : l'OCCOQ modernise les pratiques des c.o.

Dans le cadre d'une présentation plénière récente, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) a souligné l'importance cruciale de la tenue de dossier dans la pratique des professionnelles et professionnels de la santé mentale. Cette initiative vise à répondre aux constats de l'OCCOQ, aux difficultés rapportées par les membres dans un sondage et à l'évolution du contexte de pratique.

L'un des principaux objectifs de cette démarche est de clarifier les attentes en matière de tenue de dossier. L'OCCOQ reconnaît que les pratiques professionnelles peuvent varier d'un ordre à l'autre, malgré des règlements similaires. Afin de promouvoir une collaboration multidisciplinaire et interdisciplinaire plus efficace, l'OCCOQ cherche à harmoniser les exigences de la tenue de dossier et à faciliter le travail des conseillères et conseillers d'orientation (c.o.).

La confidentialité demeure une préoccupation majeure dans la tenue de dossier. L'OCCOQ met l'accent sur le respect du secret professionnel et la protection des informations confidentielles de la clientèle. En modernisant l'interprétation du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, l'Ordre vise à renforcer la protection du public tout en simplifiant la gestion de la pratique des c.o.

Mise en contexte

Les démarches entreprises par l'OCCOQ

L'Ordre a mené des démarches approfondies afin de cerner et d'analyser les multiples difficultés inhérentes à la tenue de dossier. Des rencontres ont été organisées avec les centres de services scolaires et les milieux de l'éducation, ainsi qu'avec les employeurs œuvrant dans les domaines de l'employabilité et de l'organisationnel, de même qu'avec les membres travaillant en pratique privée. Des discussions ont également eu lieu avec d'autres ordres professionnels en santé mentale et en relations humaines. De plus, les questionnements et les inquiétudes transmis par les membres au service-conseil éthique et déontologique de l'OCCOQ ont été pris en compte. Finalement, les membres de l'OCCOQ ont été sondés et ont répondu à l'appel en grand nombre.

Les constats de l'OCCOQ

Les c.o. font face à une myriade de défis, notamment lorsqu'il s'agit de participer aux dossiers multidisciplinaires tout en préservant l'efficacité et la continuité des services, plus particulièrement dans les environnements scolaires.

Par ailleurs, l'utilisation des plateformes électroniques consacrées à la tenue de dossier ainsi que la mise en place de dossiers multidisciplinaires suscitent des appréhensions quant à la confidentialité des données. Il convient de souligner que, malgré des règlements régissant cette pratique qui sont, en apparence, similaires d'un ordre à l'autre, une divergence importante existe quant aux modalités de mise en œuvre. En effet, il a été constaté que les pratiques varient considérablement entre les différents ordres professionnels.

Les questionnements récurrents portent principalement sur des thématiques cruciales telles que le consentement des parties concernées, le partage adéquat et sécurisé des renseignements ainsi que l'utilisation des plateformes électroniques pour la tenue de dossier et le stockage des données. Ces interrogations exprimées par les membres et les divers acteurs du milieu corroborent les constats établis par l'OCCOQ au fil de son analyse minutieuse.

Les objectifs et les retombées de la démarche

Il apparaît donc essentiel de mettre en place des mesures visant à remédier à ces problèmes et à favoriser une pratique simplifiée de la tenue de dossier. Ce faisant, la modernisation de l'interprétation du règlement régissant cette pratique s'impose, en vue d'assurer le respect du secret professionnel et la protection du public.

La modernisation de l'interprétation du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec comporte plusieurs objectifs importants liés au respect du secret professionnel et de la protection du public. En favorisant la collaboration multidisciplinaire et interdisciplinaire, elle vise à améliorer la qualité des services offerts à la clientèle. De plus, un autre objectif primordial consiste à clarifier de manière explicite les obligations déontologiques inhérentes à la tenue de dossier, afin que chaque personne professionnelle puisse les appréhender avec clarté. Cela simplifiera la gestion de la pratique, permettant aux intervenantes et intervenants de travailler de manière efficiente et efficace.

Clarifications réglementaires et nouvelles balises

Objectifs de la tenue, de la détention et du maintien des dossiers professionnels

Clarifier les objectifs de la tenue de dossier par les professionnelles et professionnels est essentiel pour assurer la qualité des services et la protection du public. Il s'agit d'un élément clé de la pratique professionnelle responsable et éthique dans le domaine de l'orientation.

La tenue, la détention et le maintien des dossiers revêtent une importance capitale en ce sens qu'elles permettent de rendre compte de manière précise et détaillée de la prestation de services professionnels offerts. Elles constituent également un instrument permettant de justifier l'exercice professionnel lors des processus d'inspection et de supervision. En outre, les dossiers professionnels fournissent des preuves juridiques solides et assurent la traçabilité des services rendus, contribuant ainsi à garantir la transparence et la fiabilité des interventions effectuées.

Tenir, détenir et maintenir le dossier professionnel à même une plateforme électronique ou un dossier multidisciplinaire

Il est certainement préconisé de tenir, de détenir et de maintenir les dossiers de la clientèle au sein des plateformes propres aux établissements de santé et de services sociaux, aux sociétés ou aux institutions. Cette recommandation est soutenue par le Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, plus précisément dans ses articles 11 et 12. Elle est également connue et souhaitée par le Conseil interprofessionnel du Québec, qui souligne la responsabilité partagée entre l'employeur (ou l'institution ou l'organisme) et la professionnelle ou le professionnel.

Cette approche est justifiée par plusieurs raisons. Tout d'abord, elle vise à garantir la qualité des services dispensés en permettant une consultation fluide et continue des dossiers par les personnes professionnelles habilitées. En assurant la centralisation des informations pertinentes au sein d'une même plateforme, cette démarche facilite la coordination interdisciplinaire et favorise une approche globale et cohérente dans la prise en charge de la clientèle.

Par ailleurs, cette pratique est encadrée par certaines conditions indispensables. D'abord, le respect scrupuleux de la confidentialité est incontournable. Les personnes professionnelles sont tenues de garantir que seules les informations utiles, nécessaires et pertinentes à la réalisation des objectifs professionnels sont communiquées, dans le respect du consentement éclairé des personnes concernées. Il est essentiel de veiller à ne pas porter préjudice à la clientèle en divulguant des données inappropriées ou superflues, en tout respect de l'article 25 du Code de déontologie. De plus, la question de l'accès, de la rectification et de la conservation des données doit être rigoureusement prise en compte. Les moyens de conservation des dossiers doivent être choisis avec soin et en accord avec les préférences et les besoins des parties concernées.

Conditions de participation aux dossiers d'un établissement de santé et de services sociaux, d'une société ou d'une institution

Les conditions de participation aux dossiers d'un établissement de santé et de services sociaux, d'une société ou d'une institution sont également définies.

Pilier de la relation de confiance, le consentement libre et éclairé de la clientèle doit être obtenu au préalable; les c.o. doivent s'assurer que la clientèle est informée et comprend les conditions d'accès à la prestation de services. À cette étape, il est important de distinguer la confidentialité des propos recueillis lors des rencontres de celle du contenu du dossier professionnel. Seules les informations utiles, nécessaires et pertinentes à l'atteinte des objectifs de la prise en charge doivent être communiquées, sans porter préjudice à la clientèle. Ainsi, la clientèle peut se confier en ayant la certitude que ce qui sera inscrit dans le dossier professionnel ne contiendra aucune information préjudiciable ou de l'ordre de la vie privée (article 25 du Code de déontologie). Les moyens de conservation des informations doivent également faire l'objet d'un consentement éclairé (*Guide de l'usage des technologies numériques en orientation*, 2020).

Les notes évolutives consignées dans les dossiers professionnels doivent être conformes aux exigences de confidentialité, tout en offrant une synthèse claire et concise des services rendus et des résultats obtenus (« évolution de l'intervention et cheminement du client », article 3, alinéa 7 du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec). S'y ajoute l'évaluation des interventions, qui doit être adaptée à chaque prestation de services et être balisée par la demande de service (Guide d'évaluation en orientation, p. 11), en intégrant le jugement clinique et les recommandations faites dans les notes évolutives ou sous forme de rapport d'évaluation (« évaluation de la situation du client », article 3, alinéa 5 du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec).

Il convient également de souligner que le dossier professionnel a des finalités bien définies et distinctes de celles des documents de travail établis lors des entretiens avec la clientèle. Il est possible de tenir un document anonymisé du travail réalisé lors des entrevues, mais cela reste facultatif pour répondre aux besoins des personnes professionnelles d'organiser leurs réflexions et de planifier leur intervention. Par exemple, il peut s'agir d'un cahier avec des annotations anonymisées, conservé dans un tiroir sous clé. Les informations préjudiciables peuvent être consignées dans un document de travail anonymisé, comprenant des données brutes non interprétées, des éléments de verbatim, des réflexions, des annotations diverses, des idées liées à l'intervention et des hypothèses cliniques non validées. Toutefois, ces documents de travail doivent être conservés de manière sécuritaire et être anonymisés.

Prochaines étapes du déploiement

Dès la suite de la présentation de ces balises, la formation en tenue de dossier offerte par l'OCCOQ a été révisée et adaptée pour les intégrer et assurer la cohérence. De nouvelles formations seront également élaborées et proposées aux professionnelles et professionnels, afin de leur permettre de mieux appréhender les exigences réglementaires et les bonnes pratiques en matière de tenue de dossier.

Un guide d'interprétation détaillé et évolutif du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec sera publié pour faciliter la compréhension et l'application cohérente des normes en vigueur. Il inclura les thèmes suivants :

- La nature et visée du règlement sous l'angle de la charte des droits et libertés, de la protection du public et, des devoirs et obligations professionnels;
- La nature du dossier et les différents types de dossiers;
- Une analyse article par article des thèmes en incluant une mise en contexte, les principes sous-jacents et des incidences sur la pratique.

Des démarches seront entreprises auprès du comité de la formation et des universités dans le but de garantir une intégration adéquate des changements au sein de la formation initiale des c.o. visant à assurer que les nouvelles directives et orientations sont pleinement intégrées à la source, c'est-à-dire à la formation initiale des futurs c.o.

Parallèlement à ces mesures concrètes, l'OCCOQ poursuivra ses travaux de réflexion visant une éventuelle révision du règlement concernant la tenue de dossier. Cette révision permettra de modifier les exigences en fonction du contexte professionnel et des besoins des personnes intervenantes.

Comment faire face à ces changements

Face à cette démarche en constante évolution, il est essentiel de faire preuve de tolérance à l'ambiguïté et de patience, en tenant compte des contraintes inhérentes liées à une telle mise à jour.

Afin de faciliter la diffusion d'informations cruciales, des supports tels que l'enregistrement et la diapositive de la présentation au Colloque 2023 à ce sujet sont accessibles dans Espace compétence sans frais. Les c.o. sont encouragés à adapter ces informations à leur pratique et à leur contexte professionnel particulier, en les intégrant de manière pertinente dans leur travail quotidien. Enfin, il convient de rester à l'affût d'autres publications officielles, spécifiquement axées sur la tenue de dossier, qui seront diffusées au courant de la prochaine année.

Tout au long des étapes de déploiement, l'OCCOQ adaptera ses services d'inspection pour répondre aux nouvelles orientations découlant de cette réflexion et promouvoir le développement et l'accompagnement des c.o. Les modalités de l'inspection professionnelle seront adaptées pendant cette période de transition afin d'accompagner les c.o. dans l'adaptation aux nouvelles normes et aux meilleures pratiques.

L'OCCOQ s'engage à travailler activement pour répondre aux besoins des personnes professionnelles et assurer la protection inébranlable du public. L'équipe de l'OCCOQ reste disponible pour répondre aux questions des membres et fournir un soutien adapté au cours de cette transition.

En résumé, la modernisation de l'interprétation du règlement concernant la tenue de dossier et la réflexion sur sa révision revêtent une importance cruciale. Les difficultés soulevées par l'OCCOQ, notamment en ce qui a trait à la participation aux dossiers multidisciplinaires, à la préservation de l'efficacité des services et à la confidentialité des informations, appellent à revisiter l'interprétation du règlement et à une harmonisation des pratiques. Les c.o. peuvent remplir leurs obligations grâce à de nouvelles balises claires et simplifiées : les objectifs de la tenue de dossier, la participation aux dossiers multidisciplinaires et aux plateformes de stockage ainsi que les conditions pour le faire en tout respect du secret professionnel. Un guide explicatif du règlement, des formations revues et adaptées ainsi que d'autres publications sont à venir. L'objectif ultime est de garantir la qualité des services, de favoriser la collaboration entre personnes professionnelles et de simplifier la gestion de la pratique, tout en respectant les principes déontologiques et en assurant la protection du public. ■

Gaëlle De Roussan,
c.o., directrice générale adjointe

Vers une utilisation responsable de l'IA dans le système professionnel québécois : analyse des perspectives clés

L'intelligence artificielle (IA) est devenue un sujet incontournable dans le paysage professionnel québécois. Son déploiement et son utilisation suscitent de nombreux enjeux transversaux qui nécessitent une attention particulière. Quatre textes clés, publiés par des organismes reconnus, mettent en lumière ces enjeux et explorent les implications de l'IA dans des contextes particuliers :

- *Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle*, une initiative de 2018 réalisée par l'Université de Montréal qui résume le contenu de la « Déclaration de Montréal » ;
- *Intelligence artificielle et professions de la santé et des relations humaines*, un sondage réalisé en avril-mai 2021 par le Groupe de travail sur les enjeux réglementaires liés aux applications de l'IA pour les professions de la santé et des relations humaines ;
- *Les enjeux transversaux au déploiement et à l'utilisation de l'IA au sein du système professionnel québécois*, publié par le Conseil interprofessionnel du Québec en mars 2022 ;
- *ChatGPT and artificial intelligence in higher education : A quick start guide*, un guide pratique émanant de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

Ces quatre textes fournissent une perspective complète sur les enjeux liés à l'IA dans différents domaines professionnels et offrent des pistes de réflexion pour une utilisation responsable et éthique de cette technologie émergente. Dans cet article, nous présenterons les principales conclusions et recommandations de chaque document, en mettant en évidence les questions essentielles soulevées et les implications pour le système professionnel québécois. Nous espérons que cet article contribuera à alimenter les débats sur l'évolution de l'IA et ses répercussions sur les personnes professionnelles, tout en proposant des mesures nécessaires pour une adoption responsable de cette technologie émergente.

Pour un développement responsable de l'IA : la Déclaration de Montréal

La Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle vise à établir un cadre éthique, à orienter la transition numérique au bénéfice de toutes et de tous et à promouvoir un développement inclusif et écologiquement soutenable de l'IA, et ce, dans un espace de dialogue national et international. Elle définit des principes éthiques et propose des recommandations pour guider cette transition, abordant des thèmes intersectoriels clés.

Au centre de ces principes se trouvent les intérêts fondamentaux des personnes et des groupes. Ils doivent être considérés en tenant compte du fait qu'aucun n'est plus important que les autres, qu'ils sont le reflet d'un contexte culturel et politique, qu'ils doivent être interprétés de façon cohérente et qu'une traduction en langage politique et juridique est possible. Finalement, la Déclaration de Montréal a pour objectif de servir à élaborer des lignes directrices pour une transition numérique éthique pour le bien commun.

Les principes éthiques sont les suivants :

1. Bien-être : L'IA doit améliorer le bien-être de tous les « êtres sensibles ».

2. Respect de l'autonomie : L'IA doit respecter l'autonomie des individus et renforcer leur contrôle sur leur vie et leur environnement.

3. Protection de l'intimité et de la vie privée : La vie privée doit être protégée des systèmes d'IA et des systèmes d'archivage de données.

4. Solidarité : L'IA doit maintenir les liens de solidarité entre les personnes et les générations.

5. Participation démocratique : Les systèmes d'IA doivent être intelligibles, justifiables et accessibles, soumis à un examen, à un débat et à un contrôle démocratique.

6. Équité : L'IA doit favoriser la justice et l'équité dans la société.

7. Inclusion de la diversité : L'IA doit préserver la diversité sociale et culturelle, offrant une variété de choix de vie et d'expériences.

8. Prudence : Les parties impliquées dans le développement de l'IA doivent anticiper les conséquences négatives et prendre des mesures appropriées.

9. Responsabilité : L'IA ne doit pas remplacer la responsabilité des êtres humains à l'égard de la prise de décision.

10. Développement soutenable : Le développement de l'IA doit assurer la soutenabilité écologique de la planète.

La Déclaration s'adresse à toutes les personnes, organisations et entreprises, y compris les personnes citoyennes et responsables politiques, désirant contribuer de manière responsable au développement de l'IA et devant prendre en compte les changements sociaux, mettre en place des cadres pour la transition numérique et anticiper les risques liés à l'IA.

La Déclaration est conçue comme un document flexible et évolutif, étant donné le rythme rapide d'innovation dans le domaine de l'IA. Elle vise à amorcer une conversation ouverte et inclusive sur l'avenir de l'humanité avec l'utilisation des technologies de l'intelligence artificielle.

Place de l'intelligence artificielle au sein des professions de la santé mentale et des relations humaines : compilation d'un sondage effectué auprès des ordres professionnels

Le sondage *Intelligence artificielle et professions de la santé et des relations humaines* est une compilation des résultats d'un sondage réalisé en avril-mai 2021 auprès des ordres professionnels du secteur de la santé et des relations humaines du Québec, ainsi que des partenaires clés. Ce sondage a été réalisé par le Groupe de travail sur les enjeux réglementaires liés aux applications de l'IA pour les professions de la santé et des relations humaines. Les résultats de cette étude fournissent des informations précieuses pour les personnes professionnelles de la santé mentale et des relations humaines (SMRH), ainsi que pour les décideurs et les organismes de réglementation.

Sommaire des résultats

- 25 ordres professionnels ont répondu au sondage, dont 8 exerçant complètement ou en partie dans le secteur de la SMRH.
- Les quatre enjeux prioritaires en lien avec l'encadrement de l'IA étaient : la formation, le secret professionnel, la juridiction liée à la compétence professionnelle des ordres professionnels et la qualité de la relation professionnelle.
- 21 ordres sur 25 ont répondu que leurs membres utilisent présentement ou utiliseront dans l'avenir l'IA.
- Les fins pour lesquelles l'IA est ou serait utilisée sont variées, en voici quelques-unes :
  - Soutien décisionnel sur le plan clinique ;
  - Compilation de statistiques ;
  - Gestion de dossiers, transmission d'informations et tenue de dossier ;
  - Télépratique ;
  - Gestion des ressources humaines et financières, etc.
- Les interventions envisagées par les ordres pour encadrer et accompagner sont : aucune (32 %), formation (23 %), guides (2 %), réglementation (14 %), autre (7 %) et non applicable (2 %).

Il est important de noter que ce sondage date de 2021, avant le lancement de robots conversationnels et d'une multitude d'applications intégrant de l'IA accessibles au grand public. Le sondage illustre tout de même que l'IA fait déjà partie intégrante de l'horizon des professionnelles et professionnels des SMRH, ampleur certainement concrétisée au courant des derniers mois.

Conclusions, démarches et recommandations découlant du sondage

À la suite des résultats de ce sondage, deux principales conclusions sont retenues par Régis et Laverdière (2022) en lien avec l'expansion de l'IA et la pratique des personnes professionnelles. D'une part, des avantages indéniables apparaissent, comme l'économie de temps, en libérant les professionnelles et professionnels de certaines tâches routinières ayant peu de valeur ajoutée sur le plan humain, mais nécessaires sur le plan clinique, comme la prise de notes. D'autre part, l'inquiétude liée à la déshumanisation reste centrale pour les personnes professionnelles.

Des initiatives ont depuis été entamées, comme la production d'une grille d'analyse détaillée des répercussions anticipées de l'IA sur les différentes fonctions réglementaires des ordres professionnels. Certaines recommandations et priorités ont été mises de l'avant :

- Une offre de formation adéquate et commune aux diverses professions pour favoriser la collaboration interprofessionnelle ;
- Traiter les enjeux prioritaires comme la protection de la confidentialité, le maintien de la compétence des ordres et la protection de la qualité de l'exercice professionnel ;
- La mise en commun de ressources et d'expertise autant sur le plan des activités d'enquête et d'inspection que sur le plan de la formation du personnel d'enquête et d'inspection.

Régis et Laverdière mettent en garde contre une réglementation instaurée trop rapidement qui pourrait par la suite constituer un frein à un encadrement pour la protection du public pouvant rapidement devenir désuet. Ils proposent le développement d'un « code de déontologie modèle » pour l'encadrement de l'IA qui s'inspirerait des principes mis de l'avant dans la Déclaration de Montréal, de l'Organisation mondiale de la santé et du Parlement européen. Au centre de ces recommandations : la collaboration interprofessionnelle !

Enjeux transversaux liés à l'IA vécus par les professions du Québec selon le Conseil interprofessionnel du Québec

Les enjeux transversaux au déploiement et à l'utilisation de l'IA au sein du système professionnel québécois a été publié par le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) en mars 2022, en collaboration avec l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique.

Voici un aperçu des enjeux et des défis qui découlent de cette recherche :

Enjeu 1 : « Évolution constante de l'IA »

- Nécessité d'atteindre un haut niveau de maturité numérique pour soutenir les systèmes IA toujours plus puissants
- Nombre et variété croissante de systèmes intégrant l'IA
- Connaissances fondamentales pour bien comprendre l'IA, soit la littératie en IA
- Augmentation du niveau de difficulté pour définir un cadre réglementaire

Enjeu 2 : Déterminer le rythme d'adoption de l'IA »

- Incertitude liée aux avantages et aux inconvénients
- Préoccupations liées aux répercussions de l'IA sur le bien-être social, entre autres concernant l'équité, la diversité et l'inclusion
- Préparation des personnes professionnelles pour l'utilisation adéquate de l'IA
- Résistance au changement variable selon les groupes professionnels

Enjeu 3 : « Préserver le rôle de la personne professionnelle »

- Assurer le développement et la valorisation des expertises professionnelles
- Soutenir et renforcer le jugement professionnel et l'autonomie de la personne professionnelle
- Clarifier la responsabilité et l'imputabilité de la personne professionnelle allant du choix des outils ou des techniques jusqu'aux résultats de son travail

Enjeu 4 : « Accompagner sa clientèle »

- Préserver le caractère humain et la qualité de la relation de la personne professionnelle avec sa clientèle
- Assurer un consentement éclairé pour l'usage des IA, y compris les avantages et les risques

- Protéger la confidentialité des données générées fournies à l'IA lors d'interactions

Les différentes professions vivraient les mêmes enjeux, mais leur nature ou importance différerait selon le type d'IA déployée, le contexte organisationnel de la pratique, le type de tâches modifiées par l'IA et les risques liés aux personnes.

Recommandations pour surmonter les défis liés à l'IA

Afin de répondre à la question « Comment les personnes professionnelles du Québec peuvent-elles se préparer et s'adapter dans l'ère de l'IA ? », la recherche menée propose six recommandations afin de surmonter les défis actuels.

1. S'engager dans un dialogue proactif avec les personnes professionnelles.
2. Fournir des balises claires en matière d'imputabilité et de responsabilité.
3. Adapter les programmes de formation.
4. Garantir la priorité de la décision humaine.
5. Devenir des partenaires de confiance dans le développement de l'IA.
6. Assurer la santé et le bien-être des personnes professionnelles.

Ainsi, les ordres professionnels doivent soutenir et guider leurs membres pour faire face à ces changements. La collaboration, la révision des normes, la spécificité de chaque profession et la formation sont de mise pour affronter cette nouvelle réalité et assurer la protection du public.

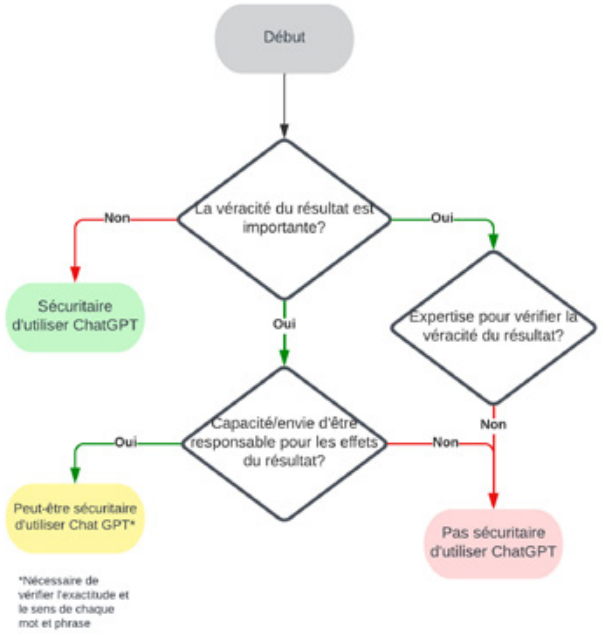
Quelques éléments pratiques pour l'utilisation responsable et éthique de l'IA selon l'UNESCO

En outre, il est également pertinent de souligner l'existence d'un guide pratique émanant de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) intitulé *ChatGPT and artificial intelligence in higher education: A quick start guide*. Cet ouvrage pratique offre un aperçu des applications de l'IA dans l'enseignement supérieur, en mettant en évidence les avantages et les défis auxquels font face les établissements d'enseignement. Compte tenu du peu de balises et d'outils pratiques comme celui-ci, ce guide peut s'avérer utile pour la personne néophyte en matière d'intelligence artificielle.

Ce qu'est l'IA et comment l'utiliser de manière sécuritaire

L'intelligence artificielle y est définie comme étant des machines basées ayant la capacité potentielle d'imiter ou même de surpasser les capacités cognitives humaines, l'interaction langagière, le raisonnement et l'analyse, la résolution de problèmes, et même la créativité.

Dans sa première section, le guide présente l'IA, plus particulièrement le robot conversationnel connu comme ChatGPT, et en explique le raisonnement pour décider s'il est approprié de s'en servir ou non. Il offre un arbre décisionnel afin de déterminer les situations où il peut être sécuritaire ou non de l'utiliser.



Traduction libre à partir de l'arbre décisionnel présenté dans *ChatGPT and artificial intelligence in higher education: A quick start guide* (UNESCO, 2023).

Défis et risques liés à l'utilisation de ChatGPT

La deuxième section détaille les risques et défis liés à l'utilisation de cette technologie dans le milieu de l'enseignement. Ils sont multiples et inquiétants, soit l'intégrité formative, le manque de réglementation, l'inquiétude sur la confidentialité des données, l'exactitude des réponses fournies par ChatGPT et l'indispensable supervision humaine, l'iniquité face au genre et à la diversité, l'accessibilité inégale selon les pays et l'objectif commercial inhérent à cette technologie. Autant de sujets et de thèmes qui risquent d'animer les discussions entre les c.o. et leur clientèle pendant les années à venir.

Recommandations de l'UNESCO sur l'éthique de l'IA

Le guide de l'UNESCO, en reconnaissant les effets potentiellement positifs et négatifs, met de l'avant des recommandations sur l'éthique de l'IA adaptée au contexte d'enseignement :

1. Vision globale et priorités stratégiques
2. Politiques globales en matière d'IA et d'éducation
3. Planification interdisciplinaire et gouvernance intersectorielle
4. Politiques et réglementations pour une utilisation équitable, inclusive et éthique de l'IA
5. Plans directeurs pour l'utilisation de l'IA dans la gestion de l'éducation, l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation
6. Tests pilotes, suivi et évaluation, et création d'une base de données probantes
7. Encouragement des innovations locales en matière d'IA pour l'éducation

En soulignant les avantages, les défis et les recommandations pratiques, ce guide est une source d'informations pour celles et ceux qui désirent mieux connaître le potentiel de l'IA, tout en tenant compte des considérations éthiques et des défis inhérents à cette technologie émergente. La lecture de ce guide concrétise le besoin de balises et d'encadrement éthiques pour les c.o. dans leur pratique professionnelle. En attendant, il répond à plusieurs questions et offre des clarifications très intéressantes et transférables au domaine de l'orientation.

Conclusion

L'intégration de l'intelligence artificielle dans le système professionnel québécois suscite des débats et soulève des enjeux transversaux. Quatre textes clés ont exploré les implications de l'IA dans des domaines particuliers, fournissant ainsi une perspective sur ces enjeux. Ils mettent en évidence des questions cruciales, telles que la protection des données, l'équité et l'accès, la responsabilité et l'autonomie professionnelle. Dans l'ensemble, la nécessité de prendre en compte les conséquences éthiques, réglementaires et pratiques de l'IA dans le système professionnel québécois est indéniable.

Pour une intégration réussie de l'IA, il est essentiel d'adopter une approche équilibrée qui valorise à la fois les avantages de cette technologie et les préoccupations liées à son utilisation. Il est impératif que les personnes professionnelles, les organismes de réglementation et les décideurs continuent de se pencher sur ces questions afin de favoriser une intégration harmonieuse de l'IA dans le système professionnel québécois, tout en préservant les valeurs éthiques et en assurant la protection des droits des individus.

L'OCCOQ continuera sa vigie de l'encadrement des transformations numériques et des possibilités quant à son rôle en tant qu'ordre professionnel à l'égard de la protection du public et au développement de la pratique professionnelle. ■

Ressources et lectures d'intérêt

1. CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC et OBSERVATOIRE INTERNATIONAL SUR LES IMPACTS SOCIÉTAUX DE L'IA ET DU NUMÉRIQUE. 2022. *Les enjeux transversaux au déploiement et à l'utilisation de l'IA au sein du système professionnel québécois.*
2. CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. 2021. *Présentation sommaire de l'encadrement actuel de l'intelligence artificielle : document de réflexion.*
3. GROUPE DE TRAVAIL SUR LES ENJEUX RÉGLEMENTAIRES LIÉS AUX APPLICATIONS DE L'IA POUR LES PROFESSIONS DE LA SANTÉ ET DES RELATIONS HUMAINES. 2021. *Intelligence artificielle et professions de la santé et des relations humaines : compilation des résultats d'un sondage réalisé en avril-mai 2021 auprès des ordres professionnels du secteur de la santé et des relations humaines du Québec et de certains partenaires.*
4. ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (UNESCO). 2023. *ChatGPT and artificial intelligence in higher education: A quick start guide.*
5. RÉGIS, C. et M. LAVERDIÈRE. 2022. « Intelligence artificielle : comment encadrer la pratique des professionnels en santé ? », *Options politiques.*
6. UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. 2018. *Déclaration de Montréal pour un développement responsable de l'intelligence artificielle.*

SalonNationalEducation.com

Salon national de l'ÉDUCATION

12 / 13 octobre 2023

Invitation aux CO

Inscrivez une visite de groupe de votre établissement ou organisme pour visiter une plateforme unique d'exploration des formations et des carrières dans le Grand Montréal.

Entrée gratuite

Stade olympique
Pie-IX

Présenté conjointement avec

Salon ÉTUDES et SÉJOURS à l'étranger

Foire nationale de l'EMPLOI

Partenaires du Programme de visites de groupe

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Fédération des comités de parents du Québec

un événement INEO

TD Assurance

Voyez combien les membres pourraient économiser sur les **assurances habitation, auto et voyage.**

Profitez de votre tarif préférentiel et d'une foule d'avantages.

Obtenez une soumission et découvrez combien vous pourriez économiser!

Allez à tdassurance.com/occoq
ou composez le 1-844-257-2365

Le programme TD Assurance Meloche Monnex est offert par SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE. Il est distribué par Meloche Monnex Assurance et Services Financiers inc. au Québec, par Meloche Monnex services financiers inc. en Ontario et par Agence Directe TD Assurance Inc. ailleurs au Canada. Notre adresse est le 50, place Crémazie, 12e étage, Montréal (Québec) H2P 1B6. En raison des lois provinciales, le programme d'assurances auto et véhicules récréatifs n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba ni en Saskatchewan. Toutes les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs. MD Le logo TD et les autres marques de commerce TD sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion.

960-23307-3534_Multi-Product

Des capsules vidéo sur la pratique des c.o., l'évaluation en orientation et les activités réservées

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) est fier d'annoncer la diffusion de quatre capsules vidéo sur les activités réservées

Ces capsules sont des outils utiles pour comprendre les activités réservées aux conseillers et conseillères d'orientation (c.o.), telles que définies dans le *Code des professions du Québec*, qui précise les activités professionnelles qui doivent être réservées exclusivement aux membres de l'OCCOQ pour assurer la qualité des services et la protection du public. Les capsules constituent également une occasion pour les c.o. de se tenir informées et informés de leurs rôles et responsabilités envers leur clientèle. En outre, le contenu est vulgarisé de façon à sensibiliser les partenaires de l'Ordre ainsi que les collègues et employeurs des c.o.

Nous vous invitons à visionner les capsules en cliquant sur les titres suivants :

- **Première capsule :** La pratique des c.o. : qualité des services et protection du public;
- **Deuxième capsule :** L'évaluation : le fondement de l'intervention des conseillers et conseillères d'orientation;
- **Troisième capsule :** Évaluer [en orientation] une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique;
- **Quatrième capsule :** Évaluer [en orientation] un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation. ■

Obligations et inspection professionnelle

L'inspection professionnelle est un processus basé sur le programme de surveillance de l'OCCOQ, entériné annuellement par le conseil d'administration (CA). Les membres trouvent ce processus formateur et apprécient l'approche des inspecteurs, axée sur le développement et l'apprentissage. Que ce soit en prévention, pour la surveillance de la pratique (inspection courante) ou lors d'une inspection sur la compétence (inspection particulière), les membres en ressortent grandis.

Inspection professionnelle obligatoire pour tous les c.o.

Toutefois, le statut de professionnelle ou de professionnel implique plusieurs devoirs et obligations, comme en font mention le *Code de déontologie* de l'OCCOQ (article 68) et le *Code des professions* (article 114), dont :

- répondre aux demandes du comité d'inspection professionnelle (CIP) ou d'une inspectrice ou d'un inspecteur dans les plus brefs délais de façon complète et véridique ;
- ne pas entraver le travail de l'inspection professionnelle par des réticences ou de fausses déclarations ou ne pas omettre de fournir un document demandé.

L'entrave à l'inspection professionnelle constitue une faute grave. L'obligation de répondre prime, et aucune exception n'est faite, sauf en cas d'impossibilité absolue.

Un tel comportement nuit au processus de protection du public et à la surveillance de la pratique de l'Ordre. Les raisons justifiant le refus sont restreintes et nécessitent une preuve, comme un congé parental, un arrêt maladie ou le fait d'être sans emploi.

Quelques exemples d'entraves

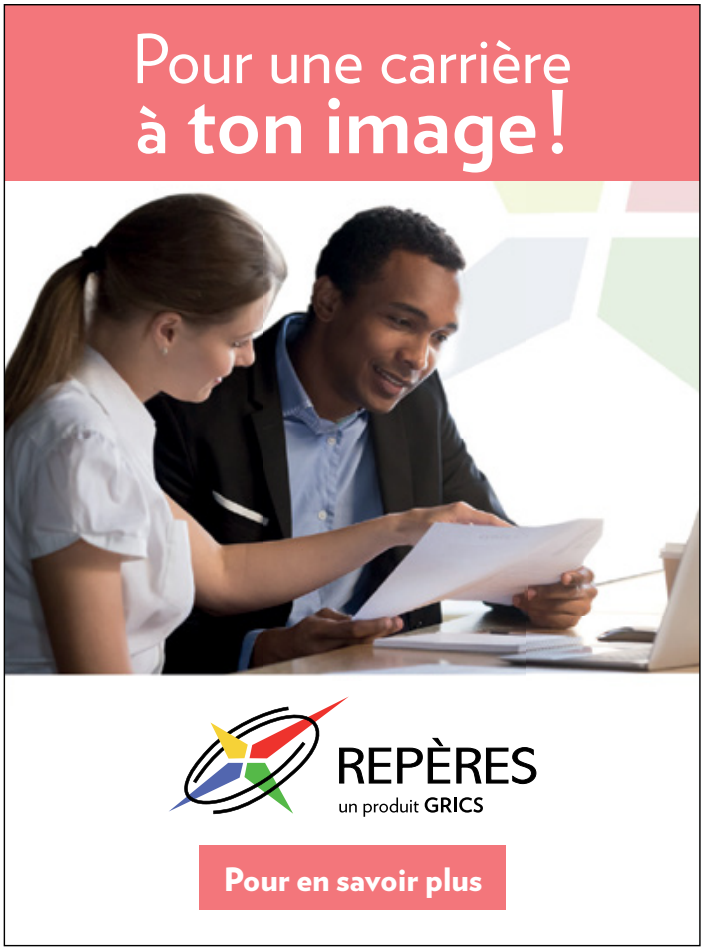
- Ne pas envoyer les documents demandés par les CIP ou l'inspectrice ou l'inspecteur dans les plus brefs délais : questionnaire d'inspection, plan de formation, dossiers clients, etc.
- Ne pas se présenter à un rendez-vous de visite d'inspection professionnelle ou refuser de rencontrer une inspectrice ou un inspecteur dans le cadre de son inspection.
- Tromper à l'aide de réticences ou de fausses déclarations une inspectrice ou un inspecteur ou un membre du CIP.

Conséquences du refus de répondre à une demande du CIP

Les conséquences varient selon les cas et sont à la discrétion du CIP :

- Inspection particulière sur la compétence avec ou sans avis ;
- Recommandation d'imposition ou de limitation/suspension au CA ;
- Signalement immédiat au syndic de l'Ordre ;
- Radiation temporaire ou permanente par le conseil de discipline.

Le CIP constate tout de même le professionnalisme dont font preuve les membres de l'Ordre. Heureusement, ces mécanismes sont rarement appliqués. ■



Laurent Matte,
M.Éd., c.o.

L'automatisation et l'intelligence artificielle en développement de carrière : jusqu'où faut-il s'inquiéter ?

L'automatisation et l'intelligence artificielle sont au seuil des services en développement de carrière. Le développement de la technologie, l'appétit de la population pour des services en ligne fluides et efficaces, l'expérience vécue pendant la pandémie de COVID-19 de transactions en ligne évitant des déplacements : tout cela contribue à ce que des organisations publiques et privées, ici et ailleurs dans le monde, envisagent le recours au numérique pour combler un spectre de plus en plus étendu de besoins. Des robots conversationnels répondent à des situations de plus en plus nombreuses et complexes. On prétend que l'intelligence artificielle a déjà réussi à reconnaître l'état émotif d'une personne à partir de signaux non verbaux et à reconnaître des pathologies cellulaires aussi bien, sinon mieux, que des humains. L'orientation et le développement de carrière seront-ils touchés ? On pourrait croire que c'est inéluctable.

Mais où sont les limites ? À quelles conditions est-ce éthiquement envisageable ? Est-ce que l'expertise et la responsabilité professionnelle de conseillères et de conseillers d'orientation peuvent y jeter un éclairage permettant d'éviter les dérives ? Est-il possible de faire de la technologie une alliée et de s'appuyer sur les possibilités de traitement du « *big data* », de l'apprentissage profond et du traitement du langage naturel pour augmenter la portée et l'efficacité de nos interventions ?

Chacune et chacun de nous a une représentation de l'automatisation ou de l'intelligence artificielle. La culture cinématographique, notamment, nous offre depuis longtemps de nombreux exemples plus ou moins effrayants :

- Le superordinateur Hal 9000, dans 2001, *l'odyssée de l'espace* (1968), qui développe une pathologie narcissique et se convainc que les astronautes à bord mettent la mission en péril ; il parvient à presque tous les éliminer ;
- Le T-800, dans *Terminator* (1984), qui vient du futur pour éliminer l'ado qui deviendra le chef de la résistance humaine contre les machines ;
- Ava, la touchante humanoïde du film *Ex Machina* (2014) soumise à un « test de Turing », qui se révèle prête à n'importe quel crime pour se libérer ;
- L'ordinateur des armures d'Iron Man, dans la franchise Marvel, qui devient autonome et se transforme en omnipotent Ultron dans *Avengers : l'ère d'Ultron* (2015).

Bien sûr, il y a de « bons » comme :

- Le T-800 joué par Arnold Schwarzenegger dans *Terminator 2* (1991), qui cherche à sauver l'humanité de la destruction par les autres terminators ;
- R2-D2 et C-3PO, les compagnons de Luke Skywalker dans la série des films *Star Wars* (1977 à 2019) ;

- L'adorable David, petit garçon robot chez qui on a programmé un fort (et dramatique) besoin d'attachement maternel, joué par Haley Joel Osment dans *A.I. Artificial Intelligence* (2001) ;
- Les très utiles robots CASE et TARS assistant l'astronaute joué par Matthew McConaughey dans *Interstellar* (2014).

J'ai fait une présentation lors du colloque 2023 de l'Ordre à Saint-Hyacinthe sur ce sujet, et j'ai cité un texte fourni par ChatGPT (3) en réponse à la question : « Est-ce que l'intelligence artificielle va remplacer les conseillers d'orientation ? » J'ai pris la peine de lire à voix haute sa conclusion :

> *En résumé, bien que l'IA puisse être un outil précieux dans le domaine de l'orientation professionnelle, les conseillers d'orientation apportent des compétences uniques et une relation humaine qui restent indispensables. L'interaction empathique, la compréhension personnelle et l'expertise spécialisée qu'ils offrent sont des éléments essentiels pour aider les individus à prendre des décisions éclairées concernant leur avenir professionnel (ChatGPT, 2023).*

Cette édifiante et belle réponse a provoqué des applaudissements des collègues présents, que j'ai vite refroidis en rappelant que ChatGPT n'a aucune conscience de ce qu'il affirme ni aucune idée de la véracité ou de la rectitude de sa réponse… Celle-ci est effectivement bien tournée et correspond à ce qu'on veut entendre. Mais l'IA ne fait que réutiliser de l'information qu'elle a glanée sur le Web. Sans surprise, cet avis correspond à ce qu'on entend généralement de la part de nos collègues et de chercheuses ou chercheurs dans notre domaine. Mais ce que nous réserve vraiment l'avenir, on n'en sait rien.

Personnellement, je ne crois pas avoir de réponse exhaustive à la question posée par le titre de cet article. Et comme mon travail actuel pour les services publics d'emplois m'oblige à y réfléchir, j'ai été motivé à entreprendre ma propre recherche sur cette question. Je n'offre pas ici un avis de spécialiste de l'IA, et encore moins une position gouvernementale. J'expose plutôt la réflexion obligée et, j'espère, responsable des quatre dernières années d'un conseiller d'orientation conscient de son devoir éthique à la fois pour son employeur, pour sa profession et pour le public en général.

Pour aborder ces questions, il faut d'abord faire une distinction à l'intérieur de ce qu'on appelle « les services électroniques d'emploi » ou encore « l'application des TIC au domaine de l'orientation et du développement de carrière ».

Ces services électroniques comprennent des services classiques rendus par une personne humaine en mode électronique : entrevues sur Teams, tests en ligne interprétés par la professionnelle ou le professionnel, recours à de la documentation Web, utilisation de la réalité virtuelle dans un bilan de compétences. « […] Apprivoiser ces outils qui sont – à tort – beaucoup trop souvent perçus comme synonymes d'éviction latente de l'humain dans l'activité professionnelle laisse entrevoir des perspectives favorables à l'égard du travail et de sa réalisation » (Saban et Bobiller-Chaumon, 2023, p. 26). Ces services sont assez bien couverts par la recherche, et la réglementation applicable aux personnes intervenantes s'applique à l'utilisation qu'elles en font.

Ils comprennent aussi une catégorie essentiellement différente, celle des services automatisés, rendus par une ressource électronique, non humaine : robots conversationnels, tests en ligne offrant une interprétation, assistants numériques à la recherche d'emploi, *coachs* virtuels, services transactionnels, services informationnels. Ces services existent déjà et évoluent d'année en année. Ils sont peu couverts par la recherche, généralement développés par le secteur privé en contexte commercial, et pas nécessairement réglementés. Bien entendu, cet aspect des choses m'a particulièrement interpellé.

L'argument voulant que l'IA ne puisse pas, même dans le futur, faire preuve d'empathie semble aujourd'hui discutable. L'IA commence à jouer dans le monde des émotions. Même si Google a désavoué en 2021 un de ses ingénieurs séniors qui prétendait que son IA éprouvait des sentiments, comme la peur d'être éteinte, était consciente d'elle-même et prétendait avoir une âme (Radio-Canada, 2022), on note de plus en plus de développements dans le domaine de l'IA émotionnelle.

Par exemple, Radio-Canada citait l'Agence France-Presse (2023) en avançant qu'Emobot savait analyser les émotions humaines et détecter d'éventuels troubles psychiatriques chez les personnes âgées en les observant. Le site thomas.com propose une évaluation du comportement par l'IA, utilisée par McDonald's, Skechers, ASICS, Canon, Porsche et d'autres grandes entreprises.

Marie Zimenoff (2023), PDG de Career Thought Leaders et de Resume Writing Academy, voit une évolution fulgurante dans le domaine de l'IA. Déjà, celle-ci touche les systèmes autonomes, l'apprentissage-machine (*machine learning*) et l'apprentissage profond (*deep learning*), les réseaux neuronaux artificiels, la reconnaissance de patrons, le traitement du langage naturel et les robots conversationnels (*chatbots*). L'IA serait sur le point d'analyser efficacement les émotions et, d'ici un à deux ans, d'agir comme compagnon virtuel, de faire de la traduction simultanée, de permettre les jeux directement connectés au cerveau. D'ici quatre ans, elle pourrait ouvrir la porte à la robotique infonuagique de prochaine génération, aux robots chirurgiens autonomes, aux robots assistants personnels, à la cybersécurité intelligente. Au-delà de quatre ans, on peut s'attendre à voir de véritables cerveaux électroniques, ou « *neuromorphic computing* », et l'IA hyperréaliste, comme l'a laissé entrevoir la revue *Forbes* en avril 2023 (Randieri, 2023).

En 2019, le *Washington Post* annonçait qu'un produit d'IA, HireVue, pouvait prendre des décisions d'embauche à partir de l'analyse faciale des personnes candidates en entrevue (Harwell, 2019). La firme Humantic AI fait le portrait d'une personne selon le « *Big Five* » à partir de son « empreinte électronique » (réseaux sociaux, sites Web, données de navigation Web), qualifié d'étonnamment juste par Zimenoff (2023).

Les conseillères et conseillers en orientation, comme bien d'autres personnes professionnelles, peuvent se poser la question abordée par HEC Montréal (2023) dans un webinaire intitulé « Robots et IA : allons-nous tous perdre notre emploi ? »

Je ne veux effrayer personne, mais plutôt faire appel au sens de la responsabilité professionnelle de notre groupe et de chaque membre. Je préfère entretenir une certaine fascination doublée d'une saine prudence et, surtout, sentir que tout cela se peut et nous concerne.

Bien entendu, cette science n'est pas seulement entre les mains de chercheuses et de chercheurs désintéressés et disposés à l'éthique, d'institutions responsables et de nations bienveillantes. Mais dans ce secteur-ci de l'activité humaine comme dans d'autres, il n'est pas inutile de réfléchir et d'affirmer quels principes et même quelles règles devraient nous guider. D'autant plus que ces capacités décuplées par la technologie permettent d'envisager des bénéfices réels et pourtant presque inimaginables aujourd'hui.

Sans paniquer, donc, comment aborder la question de la protection de la personne humaine ? Comme personnes professionnelles, nous avons déjà beaucoup d'outils et de ressources pour aborder ces questions. À l'instar des universitaires signataires d'une lettre au journal *Le Devoir* (Langlois et coll., 2023), nous pouvons mettre l'épaule à la roue et prendre la responsabilité d'y voir.

Le développement de prestations électroniques de services (en emploi ou dans tout autre domaine) demande, à toutes les étapes, une préoccupation réelle et concrètement articulée sur la recherche et la préservation du bien-être et de l'intégrité des personnes.

Bien que les « règles d'éthique » comme celles émises par le gouvernement du Québec (s.d. A) ou incluses dans sa *Stratégie d'intégration de l'intelligence artificielle dans l'administration publique* (2022), ou plus spécifiquement par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS, 2020) s'appliquent principalement aux relations entre les fonctionnaires et leur organisation, certaines règles concernent les relations avec les citoyennes et citoyens ainsi qu'avec les personnes usagères et peuvent, dans une certaine mesure, être extrapolées à la prestation électronique. Elles font appel aux principes de compétence, d'absence de discrimination, d'impartialité, d'intégrité, de discrétion, de neutralité politique, d'absence de conflits d'intérêts, de loyauté et de respect.

Dans la mesure où ces développements pourraient faire appel à l'intelligence artificielle, la Déclaration de Montréal pour le développement responsable de l'IA (Université de Montréal, 2019) offre un éclairage et propose des balises nécessaires à son développement en fonction des principes de bien-être, de respect de l'autonomie, de respect de l'intimité et de la vie privée, de solidarité, de participation démocratique, d'équité, d'inclusion de la diversité, de prudence, de responsabilité et de développement soutenable.

Le Code de déontologie de l'OCCOQ (Gouvernement du Québec, s.d. B), son préambule (OCCOQ, 2010) et son Guide explicatif (OCCOQ, 2020B) ainsi que le *Guide de l'usage des technologies numériques en orientation* offrent également des repères précieux, notamment « le respect de la dignité de la personne, de ses valeurs et de son droit de décider pour elle-même » (OCCOQ, 2020A, p. 10), qu'on peut traduire en une préoccupation fondamentale pour la préservation de l'intégrité de la personne.

Le code d'éthique de la National Career Development Association (NCDA, 2015), la plus grande association professionnelle nationale en développement de carrière au monde, présente toute une section sur la gestion du bien-être et des risques. Plusieurs remarques s'appliquent aisément à une prestation électronique automatisée de services d'emploi.

Dans *eGOS – eGovernment and eGuidance* services, Vuorinen et Sampson (2011) édictaient aussi, il y a plus de 12 ans, un certain nombre de règles à suivre pour assurer le bien-être de la clientèle et les mettre à l'abri de préjudices potentiellement liés à des applications informatiques. Sampson et Makela (2014) faisaient ensuite de même, soulignant entre autres l'importance de l'équité sociale.

De son côté, le site Web « Notes de la colline » renseigne sur l'état de la recherche sur l'IA au Canada (Lopres-pub, 2023). Le projet de loi C-27, *Loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois* (Chambre des communes du Canada, 2022, Gouvernement du Canada, 2023), a franchi l'étape de la deuxième lecture et devrait être examiné en comité parlementaire.

Néanmoins, aucune juridiction nationale n'est en mesure d'encadrer de façon satisfaisante le développement de l'IA (Fazlic, Russel et Knudsen, 2023). Pour y faire face, dans la foulée d'une conférence internationale de l'OCDE, la Slovénie va tenir, en décembre 2023, une conférence internationale sur l'éthique de l'IA pour trouver des solutions communes aux défis que cette technologie soulève (Agrawal, Baird et Stojmenova Duh, 2023).

En définitive, l'éthique du développement de prestations électroniques de services (PES) d'emploi devrait en éclairer six aspects :

- La pertinence au bénéfice du bien-être des personnes, des organisations et des collectivités;
- L'équité dans le traitement des personnes;
- L'accessibilité;
- L'intégrité et l'exactitude;
- La protection de la vie privée;
- L'identification et la mitigation des risques pour les personnes, les organisations et les collectivités (s'assurer de l'innocuité).

Ce sont là, fondamentalement, des éléments avec lesquels les conseillères et les conseillers d'orientation sont déjà familiers et pour lesquels ils possèdent déjà des outils ou une expertise leur permettant d'assurer eux-mêmes l'intégrité des personnes ou de conseiller les institutions et les organisations pour qu'elles s'en responsabilisent et agissent en conséquence.

Dans un second article, nous développerons chacun de ces éléments, en particulier l'identification et la mitigation des risques. ■

Références

1. AGENCE FRANCE-PRESSE. 2023. « L'intelligence artificielle se mesure aux émotions humaines », *Ici Radio-Canada Nouvelles*, 5 janvier 2023. Téléchargé de https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1946360/intelligence-artificielle-emobot-personnes-agees-consumer-electronics-show.
2. AGRAWAL, A., Z. BAIRD, et E. STOJMENOVA. 2023. *How should policy makers respond to the latest developments in AI*, Présentation dans le cadre de la International Conference on AI in Work, Innovation, Productivity and Skills, OCDE, mars 2023. Téléchargé le 8 août 2023 de https://www.oecd-events.org/ai-wips-2023/onlinesession/623eda19-14b9-ed11-994c-000d3a469307.
3. CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA. 2022. *Loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois.* Consulté le 18 août 2023 à https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/44-1/projet-loi/C-27/premiere-lecture.
4. CHATGPT. 2023. Réponse à la question « Will AI replace career and guidance counselors ? » posée le 5 mai 2023 sur ChatGPT. https://chat.openai.com.
5. FAZLIC, N., S. RUSSEL et U. KNUDSEN. 2023. *The shifting landscape of AI*, Présentation dans le cadre de la International Conference in Work, Innovation, Productivity and Skills, OCDE, 27 mars 2023. Consulté le 26 avril 2023 à https://www.oecd-events.org/ai-wips-2023/onlinesession/445db455-0cb9-ed11-994c-000d3a469307.
6. GAUTHIER, S. 2023. *Trois questions à Anne-Sophie Hulin : l'intelligence artificielle, le partage des données et les droits humains*, Section Nouvelles de la Faculté de Droit de l'Université de Sherbrooke. Consulté le 21 juin 2023 à https://www.usherbrooke.ca/droit/actualites/nouvelles/details/50160.

7. GOUVERNEMENT DU CANADA. 2023. *Utilisation responsable de l'intelligence artificielle (IA)*, Page d'information gouvernementale. Téléchargé le 17 mai 2023 de https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/innovations-gouvernementales-numeriques/utilisation-responsable-ai.html.

8. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (s.d. A). *Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise*. Téléchargé le 17 mai 2023 de https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ethique_valeurs/declaration_valeurs.pdf.

9. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2018. *Code de déontologie des conseillers et conseillères d'orientation*, Lois du Québec C-26, r. 67.2. Consulté le 18 août 2023 à https://www.legis-quebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/rc/C-26,%20R.%2067.2.pdf.

10. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2022. *Stratégie d'intégration de l'intelligence artificielle dans l'administration publique 2021-2026*. Consulté le 18 août 2023 à https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/SCT/vitrine_numeriQc/strategie_IA/Strat_IA_2019_2023.pdf.

11. HARWELL, D. 2019. « A face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve the job », The Washington Post. Téléchargé le 9 août 2023 de https://www.washingtonpost.com/technology/2019/10/22/ai-hiring-face-scanning-algorithm-increasingly-decides-whether-you-deserve-job/.

12. HEC MONTRÉAL. 2023. *Robots et IA : allons-nous tous perdre notre emploi ?*, Webinaire présenté par HEC et La Presse le 17 mai 2023. Enregistrement accessible à partir de https://futur.hec.ca/webinaire/robots-et-ia/rdv-ecole-des-dirigeants-lapresse.

13. LANGLOIS, L. et coll. 2023. Des chercheuses et chercheurs du Québec mobilisés pour une IA responsable au service de l'intérêt public. Lettre publiée dans *Le Devoir* le 21 avril 2023. Téléchargé de https://observatoire-ia.ulaval.ca/lettre/.

14. LOPRESPUB. 2023. « État de la recherche sur l'intelligence artificielle au Canada », *Notes de la Colline*, 8 mars 2023. Téléchargé le 8 août 2023 de https://notesdelacolline.ca/2023/03/08/etat-de-la-recherche-sur-lintelligence-artificielle-au-canada/.

15. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2020. *Agir avec intégrité. Code de conduite. Aide-mémoire*, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Consulté le 19 mai 2022 à https://bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageFichier.aspx?idf=247457.

16. NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION. 2015. *2015 NCDA Code of Ethics, Section F, Providing Career Services Online, Technology and Social Media*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/fli/4725/false.

17. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2020A. *Guide de l'usage des technologies numériques en orientation*. Consulté le 28 octobre 2020 à https://espacecompetence.net/TelechargementServlet/1603912308294_148/GuideUsageTechno_OCCOQ_MAJ-_web.pdf.

18. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2020B. *Guide explicatif du Code de déontologie des membres de l'OCCOQ*, Montréal, Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.

19. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2010. *Préambule au Code de déontologie de l'OCCOQ*. Consulté le 18 août 2023 à https://espacecompetence.net/TelechargementServlet/1692381674795_774/PREMBULE_CODE_DONTOLOGIE_dec2010.pdf.

20. RADIO-CANADA. 2022. « Un ingénieur de Google suspendu après avoir affirmé qu'une IA était un être sensible », *Ici Radio-Canada Nouvelles*. Téléchargé le 18 août 2023 de https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1890675/google-ia-ingenieur-suspension.

21. RANDIERI, C. 2023. « From Science Fiction to Reality: Neuromorphic Computing and the Potential of Hyper-Realistic AI », *Forbes*. Consulté le 7 août 2023 à https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/04/13/from-science-fiction-to-reality-neuromorphic-computing-and-the-potential-for-hyper-realistic-ai/?sh=6bc889431182).

22. SAMPSON, J.P. et J.P. MAKELA. 2014. « Ethical issues associated with information and communication technology in counseling and guidance », *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, vol. 14, nº 1, Springer.

23. UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL. 2018. *Déclaration de Montréal pour le développement responsable de l'IA*. Téléchargé le 8 décembre 2021 de https://declarationmontreal-iaresponsable.com/wp-content/uploads/2023/01/UdeM_Decl_IA_Resp_LA_Declaration_FR_web_4juin2019.pdf.

24. VUORINEN, R. et J.P. SAMPSON. 2011. *Ethical Guidelines for e-guidance delivery and usage*, eGOS. e-Guidance and e-Government Services Project, European Commission.

25. ZIMENOFF, M. 2023. *The Latest in AI for Career Services and Hiring*, Webinaire de la Asia Pacific Career Development Association (APCDA).

Benoît Poisson,
D.Psy., psychologue et formateur en pratique privée

Marianne Poisson,
M.Sc., ergothérapeute en pratique privée

La biopsychologie systémique (bps) : une approche intégrée du comportement, des styles et des troubles de personnalité, des émotions et des troubles cliniques

La biopsychologie systémique (BPS) représente une avancée considérable dans la compréhension du développement de la personnalité, un processus complexe qui prend racine dès l'enfance et se structure durant l'adolescence, grâce à la myélinisation des fibres nerveuses constituant la matière blanche du cerveau. En effet, ce modèle repose sur le lien entre la myélinisation des cinq circuits neuronaux et les cinq personnalités primaires. En analysant l'interaction entre ces circuits neuronaux, il est possible de définir dix personnalités secondaires, selon la combinaison de deux circuits dominants. Cette approche novatrice apporte une vision qui tient compte des composantes chimiques du cerveau.

La BPS met également en évidence le rôle essentiel des émotions dans l'adaptation de l'individu à son environnement. Les émotions se développent parallèlement au traitement de l'information transmise par les neurotransmetteurs et les hormones qui interagissent au sein des structures des circuits neurohormonaux, appelées matière grise.

Ainsi, la BPS permet de saisir de manière systémique le fonctionnement de la personnalité en considérant aussi bien les aspects structurels que fonctionnels du cerveau. Cette approche ouvre de nouvelles perspectives dans la compréhension des individus et de leur adaptation à leur environnement, en mettant en évidence l'interaction complexe entre les différentes composantes biologiques et psychologiques.

Circuits neuronaux et neurohormonaux

La majeure partie du cerveau est composée de circuits neuronaux formés de matière grise et blanche qui connectent les différentes structures cérébrales. Certaines connexions se mettent en place avant la naissance, tandis que d'autres se développent progressivement par la suite et permettent une plus grande variété de réponses comportementales (Giedd, 1999 ; Welker, 2012). La matière grise est constituée des corps cellulaires des neurones qui traitent l'information sensorielle et les signaux provenant des autres structures cérébrales. Le système endocrinien est complémentaire au système nerveux et est sous sa commande, fournissant les informations nécessaires au maintien de l'équilibre émotionnel (Durand et Barlow, 2002). Ces deux systèmes forment les circuits neurohormonaux desquels émergent les différentes émotions.

La matière blanche permet la circulation de l'information entre les différentes régions du cerveau et est composée de millions de groupes d'axones entourés d'une gaine de myéline. Ces fibres nerveuses se rassemblent en faisceaux nerveux pour former des circuits neuronaux. La production de myéline commence dès la 23e semaine de la vie fœtale et se poursuit jusqu'à la fin de l'adolescence, et parfois même jusqu'à l'âge de 30 ans (Fields, 2008). La myélinisation décuple la transmission de l'information et est particulièrement intense pendant les trois premières années de vie et la période de l'adolescence. C'est au cours de cette période que s'achève l'organisation des circuits neuronaux qui contribuent à la structuration de la personnalité. La figure 1 montre un neurone (cellule nerveuse) constitué d'un corps cellulaire, de dendrites et d'un axone entouré d'une gaine de myéline.

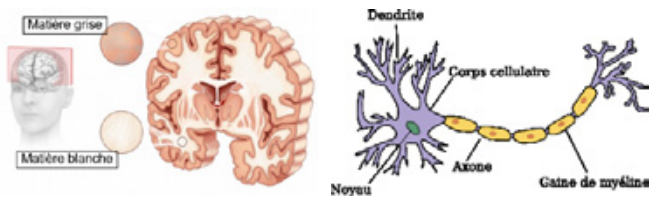


Figure 1. Neurone (cellule nerveuse) constitué d'un corps cellulaire, de dendrites et d'un axone entouré d'une gaine de myéline (Psychomédia, 2009)

Cinq circuits neurohormonaux (matière grise) : cinq émotions primaires

Dès la naissance jusqu'à l'âge de 3 ans, le processus de myélinisation est en pleine effervescence, ce qui conduit au développement de cinq circuits neurohormonaux en lien avec différents neurotransmetteurs et hormones dans les structures du cerveau. Ces circuits sont décrits en détail dans l'article « Perspective biopsychologique des émotions de base » de Poisson en 2015. Ils sont à la base du développement des cinq émotions primaires : l'instinctivité (agressivité, Panksepp, 1998) générant la colère, la sensorialité (stress, LeDoux, 1998) créant la surprise, la cognitivité (récompense, Tassin, 1998) stimulant le désir, l'affectivité (empathie, Decety, 2010) suscitant la tristesse et la réflexivité (conscience, Damasio, 2010) faisant naître le bonheur.

Plusieurs études (Goodking et coll., 2015 ; Gregory et coll., 2012 ; Stone, 2014), notamment sur les troubles bipolaires, la schizophrénie, la dépression ou encore la toxicomanie, ont mis en évidence des altérations de la structure de certaines régions cérébrales, liées à un mauvais fonctionnement dans les échanges d'informations entre les différents neurotransmetteurs et hormones. Des troubles endocriniens peuvent également modifier le comportement, tout comme les fluctuations hormonales chez les femmes, particulièrement dans le cadre du dysphorique prémenstruel (Altemus, 2010, Coplan et coll., 2000).

Les recherches précédemment citées ont permis de déterminer que les troubles cliniques résultent d'un déséquilibre des neurotransmetteurs et des hormones dans la matière grise des circuits neurohormonaux, soulignant ainsi le rôle central de ces substances dans la régulation des émotions. Lorsque ces neurotransmetteurs et hormones sont en équilibre dans les différents circuits neurohormonaux, les émotions primaires peuvent se manifester de manière équilibrée.

Il est important de préciser que ces circuits neurohormonaux interagissent en permanence, sans qu'aucun ne domine complètement, dans le but de maintenir l'homéostasie et de permettre une réponse adaptée à chaque situation. La figure 2 illustre le modèle des cinq émotions primaires selon le système des cinq circuits neurohormonaux, mettant en évidence l'influence distincte de chacun d'entre eux sur l'individu. On remarque ainsi que l'instinctivité centre la personne sur soi, tandis que l'affectivité la dirige vers les autres. De même, la sensorialité ramène vers le passé, tandis que la cognitivité oriente vers le futur. Enfin, la réflexivité maintient la personne dans le présent. L'image de la boussole a été choisie pour illustrer comment chaque circuit oriente la personne vers des objectifs différents.

Comme il y a un pic de myélinisation dans les premières années de la vie de l'enfant, l'établissement des circuits neurohormonaux est essentiel pour le développement harmonieux des émotions primaires. Une altération de ces circuits peut contribuer à certains troubles mentaux. La compréhension de ces mécanismes permet de concevoir de nouvelles interventions thérapeutiques pour traiter les troubles cliniques.

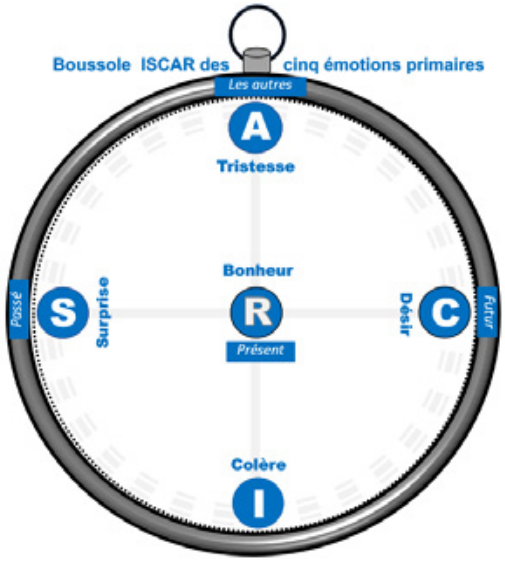


Figure 2. Schéma des cinq émotions primaires selon le modèle des cinq circuits neurohormonaux ISCAR de la BPS

Troubles de personnalité versus troubles cliniques

Le trouble de la personnalité schizotypique et la schizophrénie partagent une vulnérabilité commune, comme l'ont découvert Siever et Davis (2004). Mais ils ont également noté que l'activité dopaminergique du striatum était moins importante chez les personnes ayant un trouble de la personnalité schizotypique que chez celles souffrant de schizophrénie. De leur côté, Lesner et coll. (2014) ont montré que les anomalies des voies fronto-striatales-temporelles de la matière blanche dans la schizophrénie étaient comparables à celles du trouble de personnalité schizotypique, laissant supposer des déficits partagés d'origine neurologique impliquant en particulier une pathologie corticale (hypodopaminergie corticale préfrontale) et des dysfonctionnements de connexion de la matière blanche entre les régions corticales et sous-corticales.

Ces études tendent à confirmer que les troubles de personnalité sont essentiellement associés à des anomalies de myélinisation, tandis que les troubles cliniques seraient plutôt liés aux neurotransmetteurs et aux hormones. Il semblerait ainsi que la schizophrénie soit un hybride entre le trouble de personnalité schizotypique et un trouble psychotique, qui résulterait de deux processus distincts impliquant d'une part la myélinisation des circuits neuronaux (matière blanche) et d'autre part les neurotransmetteurs et les hormones (matière grise).

Cinq circuits neuronaux (matière blanche) : cinq styles de personnalité primaires

Les preuves neuroscientifiques précédemment mentionnées soutenant que les anomalies de myélinisation ou de démyélinisation (matière blanche) sont responsables des troubles de personnalité suggèrent que les styles de personnalité primaires se développent simultanément avec la myélinisation normale des circuits neuronaux. Cette myélinisation est achevée vers l'âge de 25 à 30 ans, expliquant ainsi la stabilité de la personnalité après la trentaine.

Le modèle des cinq facteurs de la personnalité (MCF) de Costa et McCrae (1992) est un des modèles les plus reconnus. C'est un modèle statistique qui n'est pas basé sur une théorie particulière. Les cinq facteurs sont identifiés chez les enfants, les adolescents et les adultes et représentent les dimensions fondamentales de la personnalité selon les auteurs. Ces cinq facteurs sont : le névrosisme, l'extraversion, l'ouverture, l'agréabilité et la conscience.

Le TRIMA d'Arsenault (2010) mesure cinq styles sociaux qui reflètent les préférences de l'individu en matière d'action. Ces styles sont : la tradition, la réflexion, l'imagination, la médiation et l'action. Tandis que le RIASEC de Holland (1973) définit six types de personnalité qui sont le réaliste, l'investigateur, l'audacieux, le social, l'entreprenant et le conventionnel.

En somme, les cinq facteurs du MCF, les cinq styles sociaux du TRIMA d'Arsenault et les six types de personnalité de Holland vont dans le même sens que le modèle des cinq circuits neuronaux de la BPS qui sont à la base des cinq styles de personnalité primaires. Ceux-ci sont le combatif, le vigilant, l'explorateur, l'altruiste et le sage.

Dix styles et dix troubles de personnalité secondaires, dix émotions et dix troubles cliniques secondaires

D'après Zimmerman et ses collègues (2005), il a été constaté que 60 % des patients diagnostiqués présentaient au moins deux critères de troubles de personnalité. De plus, Samuel et Widiger, dans une méta-analyse en 2008, ont réussi à déterminer les principaux facteurs forts et faibles du modèle de la personnalité de Costa et McCrae (MCF) associés aux différents troubles de personnalité. Ces résultats suggèrent que les troubles de personnalité du DSM-IV-TR pourraient être considérés comme des mésadaptations des facteurs de personnalité du MCF, selon De Fruyt et ses collègues (2006).

En outre, en 1993, Svrakic et ses collègues ont proposé que l'association de différentes dimensions du tempérament de Cloninger permettait de distinguer les trois groupes des troubles de personnalité du DSM-IV-TR. Ces différentes recherches montrent l'existence de deux circuits neuronaux pouvant être dominants simultanément, ce qui permet de définir dix styles de personnalité secondaires qui correspondent à certains des styles de Costa et McCrae, d'Arsenault et de Holland, comme présenté dans le tableau 1.

5 circuits neuronaux ISCAR selon la BSP de Poissom	10 styles de personnalité secondaires ISCAR delon la BSP de Poisson	5 facteurs de personnalité MCF de Costa et McCrae	5 styles sociaux TRIMA d'Arsenault	6 types de personnalité RIASEC de Holland	8 types du GROP de Psumétril
Sensitivité + Instinctivité	Solitaire (SI)				
Cognitivité + Sensorialité Cognitivité + Instinctivité	Rationnel (CS) Fonceur (CI)			Réaliste	Intellectuel Audacieux
Affectivité + Cognitivité Affectivité + Sensorialité Affectivité + Instinctivité	Sociable (AC) Conciliant (AS) Passioné (AI)	Agréabilité Névrosisme ?	Médiation	Social Conventionel	Extraverti Bienveillant
Réflexivité + Affectivité Réflexivité + Cognitivité Réflexivité + Sensorialité Réflexivité + Instinctivité	Consciencieux (RA) Talentueux (RC) Prévoyant (RS) Affirmatif (RI)	Consciencioisité Ouverture Extraversion	Réflexion Imagination Tradition Action	Artiste Instigateur Entreprenant	Consciencieux Imaginatif Réfléchi Leader

© 2023, Benoît Poisson et Marianne Poisson

Arsenault a constaté que près de 50 % de la population se reconnaît exclusivement dans une double dominance, c'est-à-dire dans deux styles sociaux. En revanche, l'autre moitié de la population se reconnaît entièrement dans une triple dominance, avec trois styles sociaux, ce qui suggère que très peu d'individus ont une personnalité dominée par un seul circuit neuronal. Ainsi, il est possible de déterminer une personnalité majeure (les deux premiers circuits dominants) et une personnalité mineure (le premier circuit en combinaison avec le troisième circuit). Pour mieux visualiser ces interactions, les 15 styles et troubles de personnalité ainsi que les 15 émotions et troubles cliniques en lien avec les cinq circuits neurohormonaux ISCAR de la BPS sont présentés dans la figure 3 sous la forme d'une boussole.

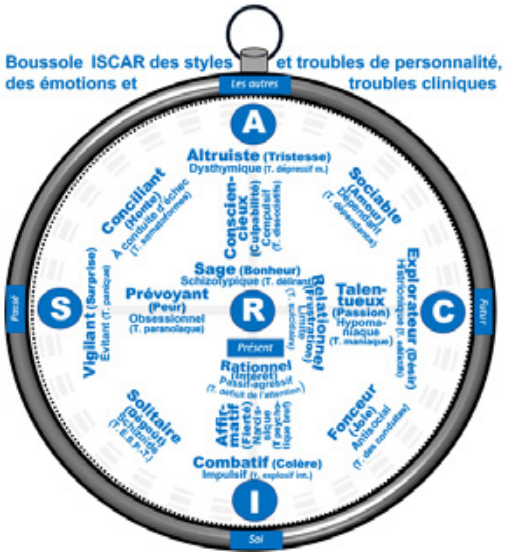


Figure 3. Les 15 styles et troubles de personnalité et les 15 émotions et troubles cliniques en lien avec les cinq circuits neuronaux et neurohormonaux ISCAR de la BPS

Une étude en cours sur le questionnaire ISCAR, initialement connu sous le nom d'Inventaire biopsychologique de Poisson (IBP), vise à évaluer les troubles cliniques, les styles, les traits et les troubles de personnalité à partir

du modèle de la BPS. La recherche menée par Poisson et Morin en 2011 a permis de confirmer la validation et la fiabilité de l'IBP. Les premiers résultats de cette étude suggèrent que les styles de personnalité liés à la réflexivité et à l'affectivité, comme indiqué dans le tableau 1, sont représentatifs d'une grande partie de la population normative. On trouve des proportions semblables lorsqu'on observe les résultats des six types de personnalité définis par Holland et les cinq styles sociaux proposés par le TRIMA qui sont en lien principalement avec la réflexivité et l'affectivité.

Une étude en cours sur le questionnaire ISCAR, initialement connu sous le nom d'Inventaire biopsychologique de Poisson (IBP), vise à évaluer les troubles cliniques, les styles, les traits et les troubles de personnalité à partir du modèle de la BPS. La recherche menée par Poisson et Morin en 2011 a permis de confirmer la validation et la fiabilité de l'IBP. Les premiers résultats de cette étude suggèrent que les styles de personnalité liés à la réflexivité et à l'affectivité, comme indiqué dans le tableau 1, sont représentatifs d'une grande partie de la population normative. On trouve des proportions semblables lorsqu'on observe les résultats des six types de personnalité définis par Holland et les cinq styles sociaux proposés par le TRIMA qui sont en lien principalement avec la réflexivité et l'affectivité.

En accordant une attention particulière aux styles de personnalité associés aux trois circuits neuronaux de la cognitivité, de la sensorialité et de l'instinctivité, il a été possible d'établir des relations avec le trouble du spectre de l'autisme (TSA), un trouble neurodéveloppemental qui ne se modifie pas après l'âge de 25 à 30 ans, tout comme la personnalité, et qui ne peut être traité par la médication. Ainsi, il est plausible que les personnes atteintes de TSA présentent davantage un style de personnalité ou un trouble de personnalité plutôt qu'un trouble clinique. Cette étude vise à valider cette hypothèse ainsi que le modèle de la BPS.

Conclusion

Cet article présente succinctement les origines du modèle de la BPS. Celui-ci a été élaboré à partir des récentes recherches en neurosciences et offre une nouvelle perspective sur le développement de la personnalité en lien avec la myélinisation des circuits neuronaux. Cette théorie novatrice permet de comprendre l'importance d'intervenir dès les premières années de vie pour favoriser un développement équilibré de la personnalité de manière harmonieuse et ainsi prévenir l'émergence de traits ou de troubles de personnalité. De plus, elle explique comment les émotions, étroitement liées à la mise en place des circuits neurohormonaux, se sont développées parallèlement à ceux-ci et jouent un rôle crucial dans la capacité de chaque individu à s'adapter et à naviguer avec succès dans son environnement physique et social. Ainsi, il devient primordial de valoriser et d'encourager l'expression de toutes les émotions, afin de préserver soigneusement l'équilibre psychologique et d'éviter la survenue de troubles cliniques qui pourraient mettre en péril la santé mentale.

Ce modèle intégratif établit une distinction claire entre les troubles cliniques qui relèvent de l'axe I et les troubles de personnalité qui appartiennent à l'axe II selon le DSM-IV-TR. Ces avancées importantes en neurosciences offrent aux professionnelles et professionnels de la santé mentale une nouvelle conception pour mieux comprendre et traiter les complexités de la personnalité humaine.

Pour plus d'informations, consultez le site Web : http://www.psycho-ressources.com/psychologue/quebec/benoit-poisson.html ou Didacte : https://institut-de-biopsychologie.didacte.com. ■

Références

1. ALTEMUS, M. 2010. « Hormone-specific psychiatric disorders: do they exist? », *Archives Womens Mental Health*, vol. 13, nº 1, pp. 25-6.
2. ARSENAULT, L. 2010. *Manuel et guide de TRIMA-2.0*, Montréal.
3. CLONINGER, C.R., D.M. SVRAKIC et T.R. PRZYBECK. 1993. «A psychobiological model of temperament and character», *Archives of General Psychiatry*, vol. 50, nº 12, pp. 975-90.
4. COPLAN, J.D. et coll. 2000. «Nocturnal growth hormone secretion studies in adolescents with or without major depression re-examined: Integration of adult clinical follow-up data», *Biological Psychiatry*, nº 47, pp. 594-604.
5. COSTA, P.T. et R.R. MCCRAE. 1992. *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five. Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*, Odessa, FL, Psychological Assessment Resources.
6. DAMASIO, A. 2010. *L'autre moi-même, les nouvelles cartes du cerveau, de la conscience et des émotions*, Éditions Odile Jacob.
7. DECETY, J. 2010. «La force de l'empathie», *Cerveau & Psycho*, nº 38, pp. 43-9.
8. DSM-IV-TR. 2002. *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, Elsevier Masson, Paris, 1120 p.

9. DURAND, M.V. et D.H. BARLOW. 2002. *Psychopathologie : une perspective multidimensionnelle*, Paris, De Boeck Université.
10. FIELDS, R.D. 2008. «White Matter», *Scientific American*, vol. 298, nº 3, pp. 54-61.
11. DE FRUYT, F. et coll. 2006. «The validity of Cloninger's psychobiological model versus the five-factor model to predict DSM-IV personality disorders in a heterogeneous psychiatric sample: Domain facet and residualized facet descriptions», *Journal of Personality*, vol. 74, nº 2, pp. 479-510.
12. GIEDD, J.N. et coll. 1999. «Brain development during childhood and adolescence: A longitudinal MRI study», *Nature Neuroscience*, vol. 2, nº 10, pp. 861-3.
13. GOODKING, M. et coll. 2015. «Identification of a Common Neurobiological Substrate for Mental Illness», *Jamapsychiatry*.
14. GREGORY, S. et coll. 2012. «The Antisocial Brain: Psychopathy Matters: A Structural MRI Investigation of Antisocial Male Violent Offenders FREE», *Archives of General Psychiatry*, vol. 69, nº 9, pp. 962-72.
15. HOLLAND, J.L. 1973. *Making vocational choices, a theory of careers*, Englewook Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
16. LEDOUX, J. 1998. *The emotional brain*, London, Weidenfeld & Nicolson.
17. MAIER-HEIN, K.H. 2013. «Disorder-Specific White Matter Alterations in Adolescent Borderline Personality Disorder», *Biological Psychiatry*, vol. 75, nº 1.
18. MCCRAE, R.R. et P.T. Jr. COSTA. 2006. « Perspectives de la théorie des cinq facteurs (TCF) : traits et culture », *Psychologie française*, nº 51, pp. 227-44.
19. NEW, A.S., M.M. PEREZ-RODRIGUEZ et L.H. RIPOLL. 2012. «Neuroimaging and Borderline Personality Disorder», Psychiatric Annals, vol. 42, nº 2, pp. 65-71.
20. PANKSEPP, J. 1998. *Affective neuroscience*, New York, Oxford University Press.
21. POISSON, B. et M. POISSON. 2018. « Des premières émotions à la construction de la personnalité : quel impact sur les conflits ? », *Communication, tensions et conflits*, Éditions des archives contemporaines, pp. 37-51.
22. POISSON, B. 2015. « Perspective biopsychologique systémique des émotions de base », *Santé mentale au Québec*, vol. 40, nº 3, pp. 159-80.
23. POISSON, B. et M.-A. MORIN. 2011. «L'Inventaire biopsychologique de Poisson : fidélité et validité », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 32, nº 2, pp. 233-45.
24. PSYCHOMÉDIA. 2009. « Matière grise et matière blanche du cerveau : définitions ». Récupéré le 15 décembre 2015 du site : http://www.psychomedia.qc.ca/neurologie/2009-06-18/matiere-grise-et-matiere-blanche-du-cerveau-definitions.
25. SAMUEL, D.B. et T.A. WIDIGER. 2008. «A meta-analytic review of the relationships between the five-factor model and DSM-IV-TR personality disorders: A facet level analysis», *Clinical Psychology Review*, nº 28, pp. 1326-42.
26. STAUDT, M. et coll. 1993. « Myelination of the brain in MRI: A staging system », *Pediatric Radiology*, vol. 23, nº 3, pp. 169-76.
27. STONE, M.H. 2014. «The Spectrum of Borderline Personality Disorder: A Neurophysiological View», *Current Topics in Behavioral Neurosciences*, vol. 21, pp. 23-46.
28. SIEVER, L.J. et K.L. DAVIS. 2004. «The pathophysiology of schizophrenia disorders: Perspectives from the spectrum», American Journal of Psychiatry, vol. 161, nº 3, pp. 398-413.
29. SVRAKIC, D.M. et coll. 1993. «Differential diagnosis of personality disorders by the seven-factor model of temperament and character », *Archives of General Psychiatry*, nº 50, pp. 991-9.
30. TASSIN, J.-P. 1998. « Drogues, plaisir et douleur », La recherche, nº 306.
31. WELKER, K.M. et A. PATTON. 2012. «Assessment of normal myelination with magnetic resonance imaging», Seminar in Neurology, nº 32, pp. 15-28.
32. ZIMMERMAN, M., L. ROTHSCHILD et I. CHELMINSKI. 2005. «The prevalence of DSM-IV personality disorders in psychiatric outpatients», American Journal of Psychiatry, vol. 162, nº 10, pp. 1911 8.

Une méthode d'intervision à découvrir et à expérimenter

Chantal Lepire,
c.o., professeure en psychopédagogie de l'enseignement professionnel, Université du Québec à Rimouski

Au dernier colloque de l'OCCOQ se déroulant du 7 au 9 juin 2023, j'ai présenté avec ma collaboratrice Amélie Lesage-Avon, conseillère d'orientation (c.o.), un atelier d'initiation à l'intervision. Cet atelier a suscité de l'intérêt, ce pour quoi j'ai accepté de rédiger un article portant sur le sujet. Le but est de présenter la méthode d'intervision à un plus grand nombre de personnes conseillères d'orientation. Cette communication permettra de comprendre le contexte de développement de l'intervision, de la circonscrire par une définition tout en la comparant à deux autres formes d'accompagnement au développement professionnel, soit le codéveloppement (CODEV) et la supervision clinique (SC). De plus, l'article expose les quatre principales étapes de la méthode en plus d'avantages et de limites répertoriés.

Contexte de développement

La méthode d'intervision présentée dans cet article a été conçue à partir de certains écrits de la littérature scientifique et professionnelle portant sur le sujet (peer supervision; intervision; peer consultation) qui seront utilisés en référence tout au long de l'article. Son développement découle aussi de deux expérimentations en contexte de formation universitaire. La première expérimentation a eu lieu dans deux cours de counseling de carrière à la maîtrise (UQAM) et dans le cadre d'une formation à la SC pour personnes c.o. d'expérience. L'intervision a donc été pratiquée, dans le fonctionnement présenté dans cet article, autant par des personnes professionnelles qu'en devenir. La méthode d'intervision discutée dans cet article n'a pas fait l'objet d'études scientifiques.

Un essai de définition

Différents auteurs[1] ont traité de l'intervision. Ainsi, l'intervision est un groupe restreint de personnes professionnelles (Aubrée, Maboungou et Vandevelde, 2020; Zins et Murphy, 1996) qui peuvent avoir des expériences similaires (Golia et McGovern, 2015) et des intérêts communs (Zins et Murphy, 1996). Les personnes membres du groupe discutent entre elles, partagent leur expérience (Zins et Murphy, 1996) et des réflexions collectives (Bouvard, 2020) au sujet de situations professionnelles rencontrées (Aubrée, Maboungou et Vandevelde, 2020). Les interactions sont non hiérarchiques (Aubrée, Maboungou et Vandevelde, 2020; Bouvard, 2020), confidentielles, respectueuses et bienveillantes (Bouvard, 2020).

À partir de ces éléments de définitions, il est possible de concevoir l'intervision comme un mode collectif et non hiérarchique d'accompagnement au développement professionnel de personnes conseillères d'orientation où les différentes manières d'appréhender les défis professionnels sont partagées avec confidentialité, respect et bienveillance. Tout au long de l'article, cette définition sera bonifiée.

Maintenant, qu'est-ce qui distingue l'intervision de la SC ou du CODEV? Quatre catégories de caractéris-

1 Cette recension d'écrits n'a pas la prétention d'être exhaustive.

tiques ont été formées, notamment à partir d'écrits portant sur le sujet (Franz et coll., 2020; Golia et McGovern, 2015; Newman, Nebbergall et Salmon, 2013; Vandercleyen, F., 2019). L'objectif est de comparer intervision, SC et CODEV dans leurs similitudes et différences.

	Intervision	SC	CODEV
RELATION			
1. Hiérarchique		X	
2. Dyadique	X*	X	
3. Rôles interchangeables	X		X
RETOMBÉES			
4. Apprentissage collectif	X		X
5. Amélioration des pratiques professionnelles	X	X	X
ORGANISATION			
6. Interactions structurées	X++	X+	X+++
7. Normes de groupe	X	X	X
8. Formulation d'hypothèses	X	X	X
9. Petit groupe (4 à 8 personnes)	X*	X	X
10. Évaluation formelle (dossier)		X	
11. Situations professionnelles vécues	X	X	X
COMPÉTENCES			
12. Niveau d'expérience comparable	*	X	X
13. Compétence de supervision	X	X	
14. Compétence d'animation	X*		X

La première catégorie a trait à la relation d'intervision. Ainsi, l'intervision, tout comme le CODEV, n'est pas hiérarchique. C'est ce qui la distingue notamment de la SC, que celle-ci soit en contexte universitaire ou professionnel. Par conséquent, la composante évaluative qui est communiquée à un tiers (université, ordre professionnel, employeur) est absente. Pour certains auteurs (Golia et McGovern, 2015), l'intervision peut être dyadique, tout comme la SC. Toutefois, la méthode proposée dans cet article est groupale. En contexte d'intervision, chaque personne membre du groupe est, à tour de rôle, analyste, intervisée et interviseure. Les rôles sont aussi interchangeables comme en CODEV (à moins d'avoir toujours la même personne qui soit animatrice). Toutefois, l'intervision se distingue de la SC sur le plan des rôles. En effet, dans une même relation de SC, la personne supervisée ne devient pas superviseure.

Sur le plan des retombées, l'intervision permet les apprentissages collectifs, tout comme le CODEV, tout en se distinguant de la SC. L'apprentissage dans ce contexte est davantage lié à la personne supervisée, puisque l'ensemble des interventions de la personne superviseure y concourt. Certes, la personne superviseure peut apprendre (et c'est souhaitable), notamment si elle est engagée dans une pratique réflexive et qu'elle tient compte des rétroactions sur sa pratique (observation, commentaires formulés par la personne supervisée). En contexte d'intervision, le retour entre les personnes interviseure et intervisée puis celui en groupe au sujet des apprentissages de tout un chacun rendent l'apprentissage collectif possible (présenté ci-après dans l'article). Toujours sur le plan des retombées, l'intervision, tout comme le CODEV et la SC, vise l'amélioration des pratiques professionnelles pour le bien-être des c.o. et dans l'intérêt des personnes clientes.

Une autre catégorie est l'organisation de l'intervision. En intervision, les interactions sont organisées en quatre grandes étapes (présentées ci-après dans l'article). Cette organisation est aussi flexible et s'adapte aux besoins du groupe. Elle se rapproche de celle du CODEV et s'éloigne de la SC. Sans être déstructurée, elle peut prendre des formes assez diverses sur le plan des interactions selon

l'approche et le style de la personne superviseure, en plus du temps imparti pour engager un processus de SC. Toujours dans la catégorie organisation, seule l'évaluation formelle n'est pas partagée par les trois formes d'accompagnement présentées. En effet, en contexte de SC, l'évaluation de la personne supervisée doit être tenue dans un dossier professionnel, en vertu de l'article 6, en référence aux articles 3 et 5 du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. En ce qui a trait à la constitution de petits groupes (4 à 8 personnes), une nuance s'impose. En contexte universitaire, l'expérimentation s'est déroulée avec des groupes moins restreints. Toutefois, des sous-groupes ont été formés et séparés les uns des autres pour que les conversations d'un sous-groupe n'interfèrent pas avec les autres.

Sur le plan des compétences, les membres d'un groupe d'intervision autant que de CODEV peuvent être de niveau d'expérience comparable, mais pas exclusivement. Des personnes novices peuvent bénéficier de ce type de soutien professionnel. Il est à préciser que d'ordre général la SC en contexte universitaire est sous la charge d'une personne superviseure c.o. qui cumule plus d'expérience que la personne supervisée. Toutefois, lorsqu'une personne c.o. supervise une paire ou un pair, le nombre d'années d'expérience en orientation peut être similaire. Ainsi, la sélection d'une personne superviseure peut se faire davantage en raison d'un type d'approche d'intervention, d'une expérience de travail particulière, d'une activité réservée à développer, etc. Toujours sur le plan des compétences, l'intervision se distingue du CODEV par l'étape d'intervention de type SC (qui sera abordée ci-après), ce qui permet de développer des compétences en supervision, sans assumer formellement ce rôle. Enfin, la compétence d'animation est davantage dévolue au CODEV, notamment lorsque sa structure l'intègre, ce qui n'est pas le cas en intervision ni en supervision. Toutefois, il est possible qu'une personne animatrice, qui a des compétences en supervision, puisse animer les premières rencontres d'un groupe d'intervision, notamment quand le groupe n'a pas d'expérience ni de formation en SC. Ensuite, le groupe devrait être autonome.

Cadre de la méthode d'intervision

La méthode proposée (figure 1) est constituée de quatre étapes consécutives. Le temps suggéré pour franchir les quatre étapes est de trois heures. **La première étape** (10 minutes) consiste à se rassembler en un groupe d'intervision et de discuter des normes de fonctionnement. Les normes habituellement discutées sont la confidentialité, le respect et la bienveillance. Ces normes peuvent évidemment être bonifiées selon le contexte et les besoins des membres du groupe. Puis, les rôles sont distribués pour en arriver à un groupe d'analystes et à une dyade interviseur·e/intervisé·e. La dyade est constituée de deux membres, dont la personne intervisée qui rencontre un défi d'intervention et souhaite le partager pour élargir ses perspectives. Avant de passer à l'étape 2, celle-ci peut évoquer brièvement son défi d'intervention en précisant le contexte.

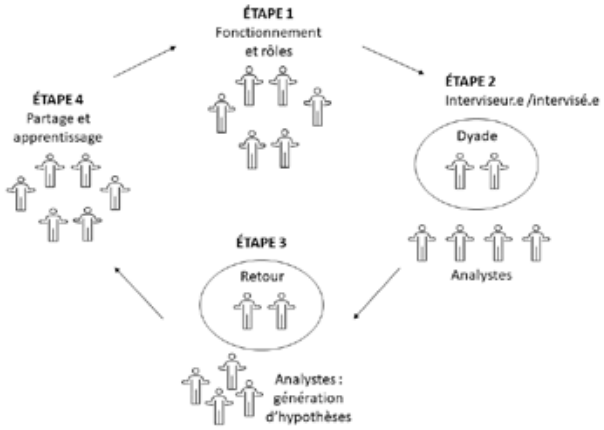


Figure 1. Méthode d'intervision pour les conseillères et conseillers d'orientation

La deuxième étape (40 à 50 minutes) consiste en un moment de discussion entre la personne intervisée et la personne interviseure où cette dernière déploie des interventions semblables à celles d'une personne superviseure en contexte de SC. C'est ici que réside la différence fondamentale entre l'intervision et le CODEV, car l'intervision permet cette rencontre plus intime (tout en étant observée par les analystes) entre deux c.o. pour le profit d'un des deux. Pendant cette période, les analystes se font discrets, observent, écoutent et prennent des notes sur les thèmes qui émergent, le vécu et tout autre élément qui leur semble pertinent.

La troisième étape (40 minutes) est constituée de deux volets, dont le premier consiste en un retour d'expérience entre la personne intervisée et la personne interviseure et le second en une période de discussion entre les analystes. Le retour d'expérience (volet 1) constitue une manière de contribuer au développement de la personne

interviseure. Pour ce faire, la personne intervisée communique ce qui l'a aidée et ce qui aurait pu l'aider davantage. Puis la personne interviseure communique à son tour son expérience, ce qu'elle a senti et observé de ses effets d'intervention ainsi que de ses intentions et réagit aux commentaires formulés par la personne intervisée. Ce moment de rétroaction de part et d'autre se rapproche de modèles de SC, dont celui de Milne et Reiser (2017), où l'évaluation du travail effectué est à double sens.

Le second volet de la troisième étape se déroule en simultané avec le premier volet. Ainsi, pendant que le duo personne intervisée/personne interviseure discute, les analystes se regroupent pour échanger leurs observations. La finalité de leur exercice est de proposer quelques hypothèses de travail à la personne intervisée afin d'élargir ses perspectives concernant le défi présenté. Pour en arriver à ce résultat, les analystes doivent en premier lieu permettre l'évocation des observations relatives à ce qui a été à la fois entendu et vu. Puis, leur analyse s'opère en rassemblant les propos similaires et ceux qui divergent. Les propos similaires peuvent être discutés et organisés de manière à former une ou des hypothèses de travail. Les propos divergents sont ensuite discutés pour comprendre ce qui s'oppose et s'il est possible d'en tirer des hypothèses de travail. Une hypothèse de travail n'est pas une vérité ou un savoir savant des analystes sur la personne intervisée. Tout au contraire, elle se présente dans la forme d'une proposition à valider ou à réfuter. Sa communication s'inspire de l'approche de l'équipe réflexive en thérapie familiale (Anderson, 1987), qui propose des clés de communication, dont 1) une communication qui intègre des « peut-être que », « je me trompe peut-être », « c'est seulement une idée »; 2) des commentaires qui peuvent renvoyer à la communication verbale et non verbale; et 3) une équipe qui ouvre des perspectives, plutôt que de tenter de persuader. Les analystes sélectionnent les hypothèses les plus pertinentes pour en communiquer approximativement trois. L'idée est d'éviter de surcharger la personne intervisée.

La quatrième étape (60 minutes) réunit l'ensemble des membres du groupe. Au bénéfice de toutes et tous, la dyade intervisée et interviseure communique les grandes lignes de ce qui a été le plus aidant et ce qui aurait pu l'être encore plus. L'objectif est que toutes et tous apprennent de l'expérience interne vécue par les autres. Avant de communiquer les hypothèses, le groupe demande à la personne intervisée la manière dont elle souhaite les recevoir. Une personne du groupe d'analystes communique la première hypothèse, et une courte discussion suit de manière à ce que l'intervisée la comprenne bien et puisse réagir sur le coup. S'enchaînent les deux autres hypothèses et les discussions. Pendant cette activité, il importe que toutes les personnes soient gardiennes de l'équipe réflexive et des normes entendues. À la fin, toutes et tous peuvent partager les apprentissages de leur expérience. Si des ajustements doivent être faits sur le plan du fonctionnement, c'est un bon moment pour en discuter.

Définition augmentée

À la lumière de ce qui vient d'être présenté, l'intervision se définit comme un mode collectif et non hiérarchique d'accompagnement au développement professionnel de personnes conseillères d'orientation où les différentes manières d'appréhender les défis professionnels sont partagées avec confidentialité, respect et bienveillance. L'intervision se déploie en petits groupes (4 à 8 personnes) et à l'aide d'interactions structurées en quatre étapes consécutives où des apprentissages se font à différents niveaux (pratique de l'orientation, interventions de type supervision et communication de type équipe réflexive).

Avantages et limites

Il est utile de rappeler que la forme dans laquelle est présentée l'intervision n'a pas fait l'objet d'études scientifiques. Ainsi, les avantages et les limites prennent leur source de certains écrits de la littérature scientifique qui portent sur des formules qui s'apparentent à la méthode présentée, d'expérimentations de l'intervision en orientation et de discussions lors de la présentation de l'atelier portant sur le sujet, et ce, au dernier colloque de l'OCCOQ.

Avantages

Précédemment, il a été évoqué que l'intervision avait une forme de structure dans les interactions et dans son fonctionnement. Celle-ci encourage la responsabilisation individuelle (Newman et coll., 2013; Wagenaar, 2015, cité par Staempfli et Fairtlough, 2019) de chacun des membres du groupe. De plus, l'intervision tend à améliorer les compétences (Newman et coll., 2013) liées aux services rendus à la clientèle, et plus précisément des compétences sociales et de communication (Tietze, 2010, cité par Staempfli et Fairtlough, 2019). L'intervision engage aussi les personnes du groupe dans des réflexions portant sur leurs rôles et les conditions dans lesquelles elles exercent (Roy et coll., 2014). En

outre, l'intervision peut diminuer les tensions provoquées par la pratique ainsi que l'épuisement professionnel (Tietze, 2010 et Wagenaar, 2015, cités par Staempfli et Fairtlough, 2019). Enfin, l'intervision a comme objectif l'ouverture des perspectives, ce qui peut aider à surmonter la pensée unidimensionnelle (Bailey et coll., 2014; Wagenaar, 2015, cité par Staempfli et Fairtlough, 2019).

Dans un contexte d'apprentissage à l'université au deuxième cycle (personnes étudiantes non c.o.), l'expérimentation a permis la création d'une ouverture au rôle de personne superviseure, notamment en raison de la courte formation reçue au préalable et aussi du sentiment de pouvoir aider dans les limites des compétences de chacune et chacun. Certaines personnes étudiantes ont mentionné que cela les préparait davantage à leur stage à venir. Elles y voyaient des clés de communication pouvant les aider à prendre une place dans un environnement de c.o. et d'autres personnes intervenantes d'expérience. De plus, l'intervision offre des possibilités de modélisation et de discussions ouvertes à la fois sur les effets d'intervention et des intentions qui les sous-tendent, et ce, autant pour les personnes c.o. que celles en devenir.

Limites

Une des limites rapportées se situe au sujet des compétences en SC des personnes membres du groupe. En effet, l'efficacité de l'intervision pourrait dépendre en partie du niveau de compétences en supervision des personnes présentes (Townend et coll., 2002). De plus, les personnes membres du groupe peuvent au départ trouver l'expérience moins naturelle, puisqu'elles s'adaptent à ce nouveau mode de fonctionnement (Newman et coll., 2013). Par ailleurs, bien que la structure aide à l'engagement des personnes, les degrés de motivation peuvent différer d'un groupe à l'autre (Newman et coll., 2013). Il est aussi possible que la discussion entre les membres puisse présenter des biais d'évaluation, puisque l'observation de la pratique de la personne intervisée est absente de la méthode d'intervision, ce qui peut davantage être le cas en SC (Gonsalvez et Milne, 2010; Townend et coll., 2002).

Les expérimentations en contexte universitaire et les discussions lors du dernier colloque de l'OCCOQ ont notamment fait ressortir deux éléments centraux, soit l'exigence d'intervenir devant ses pairs et le défi de rester dans une communication de type « équipe réflexive ». En effet, la dyade personne intervisée/personne interviseure exige de se mettre davantage en zone de vulnérabilité sur le plan de l'intervention (du moins pour la personne interviseure) et de vivre de manière plus intime, voire profonde, cette rencontre tout en étant observée (pour la personne intervisée). Le contexte universitaire semble avoir moins fait ressortir d'appréhensions face à ce *partageons ensemble* avec plus de *profondeur* en raison du contexte pédagogique qui les place davantage dans ce type de situations. Un autre défi s'exprime par le fait de rester dans une communication de type réflexive, notamment lors de la communication des hypothèses par le groupe d'analystes. Ainsi, adopter un rythme approprié de communication pour permettre à la personne intervisée d'absorber les propos est exigeant et doit être rappelé. De plus, conserver une communication de l'hypothèse, en se dégageant de la vérité de l'affirmation, est aussi exigeant. Le groupe d'intervision est gardien de la communication réflexive, qui demande à ses membres de s'observer « être ensemble ». L'objectif est de pouvoir intervenir sur l'« être ensemble » pour que l'expérience d'intervision puisse préserver l'estime de soi.

Conclusion

L'intervision présente un potentiel fort intéressant pour le développement professionnel des personnes conseillères d'orientation en raison des différents apprentissages pouvant en découler. Bien que structurée, elle demeure assez flexible pour s'intégrer dans les milieux professionnels et universitaires. Afin que les membres d'un groupe d'intervision se donnent les outils pour bien fonctionner, il est jugé qu'une base en supervision clinique est nécessaire, qu'une saine dynamique de groupe préexiste et que les membres sont volontaires. ■

Références

1. ANDERSON, T. 1987. «The Reflecting Team: Dialogue and Meta-Dialogue in Clinical Work», *Family process*, vol. 26, nº 4, pp. 415-28. doi : 10.1111/j.1545-5300.1987.00415.x.
2. AUBRÉE, C., E. MABOUNGOU et P. VANDEVELDE. 2020. « Tribulations d'un groupe d'intervision… ou comment se sortir de l'épreuve de la Covid-19 par l'épreuve de l'écriture », Connexions, nº 114, pp. 15-26. https://www.cairn.info/revue-connexions-2020-2-page-15.htm.
3. BOUVARD, G. 2020. « L'intervision : lieu de créativité du psychologue clinicien », Le journal des psychologues, nº 374, pp. 45-8. https://www.cairn.info/revue-le-journal-des-psychologues-2020-2-page-45.htm&wt.src=pdf.
4. BAILEY, R. et coll. 2014. «Restoring meaning to supervision through a peer consultation group un rural Australia», *Journal Social Work Practice*, vol. 28, nº 4, pp. 479-95. https://doi.org/10.1080/02650533.2014.896785.

5. FRANZ, S. et coll. 2020. « Le codéveloppement professionnel en orientation : et si nous apprenions en échangeant sur notre pratique ? », L'orientation scolaire et professionnelle, vol. 49, nº 1, p. CXLIX-CLXX. https://doi.org/10.4000/osp.11841.

6. GOLIA, G.M. et A.R. MCGOVERN. 2015. «If You Save Me, I'll Save You: The Power of Peer Supervision in Clinical Training and Professional Development», *British Journal of Social Work*, vol. 45, nº 2, pp. 634-50. doi : 10.1093/BJSW/BCT138.

7. GONSALVEZ, C.J. et D.L. MILNE. 2010. «Clinical supervisor training in Australia: A review of current problems and possible solutions», *Australian Psychologist*, vol. 45, nº 4, pp. 233-42. doi : 10.1080/00050067.2010.512612.

8. NEWMAN, D.S., A.J. NEBBERGALL et D. SALMON. 2013. « Structured Peer Group Supervision for Novice Consultants: Procedures, Pitfalls, and Potential», *Journal of Educational and Psychological Consultation*, vol. 23, nº 3, pp. 200-16. doi : 10.1080/10474412.2013.814305.

9. STAEMPFLI, A. et A. FAIRTLOUGH. 2018. «Intervision and Professional Development: An Exploration of a Peer-Group Reflection Method in Social Work Education », *British Journal of Social Work*, vol. 49, nº 5, pp. 1254-73. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy096.

10. TOWNEND, M., L. IANNETTA et M.H. FREESTON. 2002. «Clinical supervision in practice: A survey of UK cognitive behavioural psychotherapists accredited by the BABCP», *Behavioral and Cognitive Psychotherapy*, vol. 30, nº 4, pp. 485-500.

11. VANDERCLEYEN, F. et C. CHAMPAGNE. 2019. « Le groupe de codéveloppement professionnel comme approche de formation continue : définition, principes et fonctionnement », dans VANDERCLEYEN, F., M. L'HOSTIE et M.-J. DUMOULIN (dir.), *Le groupe de codéveloppement professionnel pour former à l'accompagnement des stagiaires : conditions, enjeux et perspectives* (1re éd., pp. 13-30). Presses de l'Université du Québec. https://doi.org/10.2307/j.ctvjk2wc0.8.

12. ZINS, J.E. et J.J. MURPHY. 1996. « Consultation with professional peers: A national survey of the practices of school psychologists », Journal of Educational and Psychological Consultation, vol. 17, nos 2-3, pp. 175-84. doi : 10.1080/10474410701413103.

Christina Popescu,
M.A., doctorante en psychologie sociale, Université du Québec à Montréal, chercheuse au laboratoire de recherche Culture, Identité et Langue (CIEL)

Regards de la psychologie sur l'écoanxiété : comment accompagner

Le 8 juin dernier, j'ai eu l'honneur d'être invitée à titre de conférencière par l'OCCOQ lors de leur colloque annuel. À cette occasion, j'ai pu partager avec le public des informations liées aux enjeux qui me tiennent énormément à cœur – et qui me préoccupent aussi beaucoup à la fois. Il s'agit des changements climatiques et des différentes façons dont cette réalité nous touche sur les plans physique et psychologique.

Force est de constater que nous pouvons d'ores et déjà observer les nombreux effets que les changements climatiques entraînent aux niveaux environnementaux et humains à l'échelle planétaire. Plusieurs records, notamment de températures atmosphériques et océaniques, ont été pulvérisés à l'été 2023. Avec le phénomène El Niño qui est attendu pour la fin 2023, les scientifiques s'attendent à ce que le dépassement de nouveaux records devienne une nouvelle norme dans les années à venir, et ce, dès la période 2023-2027 (Ouranos, 2023 ; WMO, 2023). Nous n'avons qu'à penser à l'ampleur des feux de forêt qui ont frappé le Québec au printemps 2023 pour réaliser que les conséquences des changements climatiques se font déjà ressentir fortement ici, dans notre maison, autant que partout sur la planète, bien qu'à des degrés divers.

À titre de professionnelles et professionnels – et aussi d'êtres humains –, nous sommes toutes et tous concernées et concernés par cette réalité. Parmi les questionnements qui peuvent alors émerger se trouve la question de ce qu'il est souhaitable et nécessaire de mettre en place, sur les plans individuel et collectif, afin de naviguer à travers les crises environnementales et humaines – ainsi qu'existentielles – qu'apportent les changements climatiques. Dans le même ordre d'idées, il est également possible de se demander ce que nous pouvons faire pour mieux accompagner notre clientèle à travers leur cheminement de carrière et de vie dans une période remplie d'incertitudes à l'égard de l'avenir. Bien qu'il n'y ait pas une réponse unique pour répondre à ces questions, il existe néanmoins des pratiques et des façons d'être et de faire qui peuvent aider à développer sa sensibilité, nourrir ses réflexions concernant ces sujets difficiles, ainsi que permettre de s'impliquer et de naviguer à travers les différentes réalités que les changements climatiques entraînent.

Les concepts : se retrouver entre écoanxiété et solastalgie

Ces dernières années, nous entendons beaucoup parler des termes *écoanxiété*, *solastalgie* et deuil environnemental. Il peut parfois sembler difficile de s'y retrouver et de bien comprendre les différences propres à chacun de ces concepts. Le terme ***solastalgie*** fait référence à la détresse, à la souffrance et au mal-être qui sont ressentis par des individus en raison de l'état de leur environnement immédiat, de leur territoire et de leur maison, qui ont été transformés ou détruits par les activités humaines et/ou les effets des changements climatiques (Albrecht, 2005 ; Galway et coll., 2019). Un concept proche de la solastalgie est celui de **deuil environnemental**, qui se définit comme une réponse émotionnelle apparaissant à la suite de la transformation ou de la destruction d'un lieu qui était habité et aimé, et dont la disparition a des répercussions sur le bien-être des individus à moyen et long termes au même titre qu'un deuil interpersonnel (Comtesse et coll., 2021 ; Cunsolo et Ellis, 2018).

Pour illustrer cette détresse, prenons l'exemple des populations ayant survécu aux cataclysmes naturels, tels que les feux de forêt de plus en plus puissants qui ont sévi au Canada et aux États-Unis ces derniers mois. Une fois les dangers passés, les personnes survivantes de ces désastres ont parfois tout perdu. Les souvenirs, les habitations, les villes, les villages et la nature environnante se sont envolés en fumée en quelques heures, laissant place à la désolation et au vide. Face à cette destruction, ces personnes vivent souvent de grands chocs émotionnels entremêlés de détresse psychique, et elles risquent également de vivre une augmentation de leur niveau d'anxiété ou de dépression, et parfois même de développer un trouble de stress post-traumatique (Albrecht, 2005; Basolo, 2009; Ellis et Albrecht, 2017).

Que se passe-t-il toutefois lorsque les personnes habitant un lieu vivent dans l'attente et l'anticipation des transformations environnementales de leur région, et ce, tout en observant la destruction de l'environnement et de villes ailleurs sur la planète? Le concept d'**écoanxiété** a vu le jour il y a quelques années pour tenter d'expliquer cette réalité, car cette situation est devenue la nouvelle norme pour un nombre croissant de personnes s'inquiétant pour l'avenir de la planète, de la biodiversité et de l'humanité (Clayton et coll., 2017; Clayton et coll., 2021, Cook et coll., 2018).

Mais qu'est-ce que l'écoanxiété? Bien qu'il n'existe pas une seule définition pour circonscrire ce concept, il avait été défini au départ comme une forme de souffrance, d'anxiété et de peur chronique ressenties à force de vivre dans l'attente des conséquences qu'apporteront les changements climatiques (APA, 2007). Il est fortement lié aux **écoémotions** que nous pouvons ressentir et qui nous offrent des informations pertinentes concernant les liens que nous partageons avec notre environnement (St-Jean, 2020). Les écoémotions peuvent revêtir des formes variées, pouvant autant être agréables à vivre lorsque l'on ressent de la joie ou du bien-être lors d'une promenade en forêt, par exemple, que désagréables lorsque l'on est témoin de la destruction environnementale rapportée par les médias. Pour illustrer certaines des écoémotions pouvant être vécues à l'égard des changements climatiques, nous pouvons imaginer une personne qui ressent de la **colère** devant la complaisance, l'inaction ou l'insuffisance d'actions des gouvernements et des entreprises par rapport aux sphères humaine et environnementale, de la **tristesse** par rapport à la destruction de l'environnement et des zones habitées attribuable aux feux de forêt, et de l'**anxiété** concernant l'incertitude envers l'avenir et les conséquences environnementales et humaines à venir. Il est donc possible de ressentir plusieurs écoémotions à la fois, et il est également important de se rappeler qu'elles peuvent fluctuer et se transformer selon les moments et les contextes. Il est tout à fait normal et sain de ressentir, d'accueillir et d'accepter les écoémotions qui se présentent à soi.

Les signes qu'une personne vit avec de l'écoanxiété

La réalité des changements climatiques a des répercussions réelles sur le bien-être psychologique de nombreux individus sur la planète. Les jeunes – enfants, adolescentes et adolescents et jeunes adultes – sont parmi les populations les plus touchées par l'avenir incertain que font miroiter les changements climatiques, mais également par les émotions étant associées à l'écoanxiété (Clayton et coll., 2021; Clayton et Karazsia, 2020; Cook et coll., 2018; Hickman, 2019). Les personnes travaillant dans les milieux des organisations non gouvernementales (ONG), de la recherche et de l'éducation relative à l'environnement sont également plus touchées par l'écoanxiété que le reste de la population, car elles sont davantage confrontées aux connaissances scientifiques des bouleversements à venir en ce qui a trait à l'inaction socioenvironnementale des États et des entreprises (Pihkala, 2020). Dans le même ordre d'idées, les individus ayant déjà expérimenté les effets des changements climatiques, ainsi que ceux dans l'attente imminente des transformations environnementales, ou vivant déjà avec elles, telles que les populations insulaires du Pacifique et les populations autochtones du Nord du Canada, risquent également de vivre plus d'écoanxiété et un deuil environnemental (Clayton et coll., 2021; Cunsolo et Ellis, 2018).

Parmi les signes qui peuvent nous indiquer si une personne vit avec de l'écoanxiété et des écoémotions y étant liées, nous observons (Clayton et coll., 2017; Clayton et coll., 2021; Cunsolo et Ellis, 2018) :

- les sentiments de peur, d'impuissance et d'inquiétude face aux problématiques socioenvironnementales actuelles et à venir;
- la présence d'écoémotions, telles que la colère, la tristesse, l'anxiété et la joie, en lien avec l'environnement;

- la rumination d'idées et de pensées liées à l'anticipation de la transformation environnementale et des crises socioenvironnementales;
- la présence de symptômes physiques associés à l'anxiété, tels qu'une augmentation du rythme cardiaque, des palpitations, le sentiment d'avoir la gorge ou l'estomac noués;
- les difficultés de sommeil, avec parfois la présence d'insomnie ou de cauchemars ;
- l'hypervigilance, avec présence d'une agitation et d'une irritabilité accrues;
- le sentiment de perdre une partie de son identité;
- la perte de motivation dans les activités quotidiennes ;
- la difficulté de se concentrer et de réaliser ses tâches;
- l'accentuation des risques d'abus de substances ;
- la remise en question ou le souhait de ne pas avoir d'enfants.

Sur les possibilités d'être, de penser et d'agir (ou sur la force des écoémotions)

Les sentiments d'écoanxiété peuvent nous faire réagir de multiples façons, et il est important de garder en mémoire qu'ils ne constituent pas une pathologie ou un trouble. Bien au contraire, ces réactions constituent plutôt des réponses normales vis-à-vis une situation anormale qui représente une menace existentielle pour l'humanité et le monde tel que nous le connaissons. Toutefois, si le niveau de souffrance psychologique devient trop grand et qu'il a une incidence sur le fonctionnement d'une personne, il est important qu'elle puisse alors trouver de l'aide auprès de professionnelles ou professionnels, et/ou de sa communauté, afin d'être en mesure de retrouver un certain équilibre quant à son bien-être psychologique et physique.

Face à cette menace, les écoémotions ressenties peuvent parfois devenir un catalyseur d'actions et nous aider à trouver la motivation nécessaire pour se mobiliser et transformer le statu quo, alors qu'à d'autres moments elles peuvent plutôt nous faire plonger dans une forme de paralysie accompagnant des sentiments d'impuissance et de fatalité. En fait, **ressentir de la colère** et des sentiments d'injustice est ce qui permet aux personnes de vivre une forme plus saine et plus adaptative d'écoanxiété. Ce sont les émotions de frustration qui poussent les individus à entreprendre davantage d'actions collectives en vue de transformer les injustices perçues, en plus de la mise en place d'actions individuelles. Or, à l'inverse, ressentir uniquement de l'anxiété, sans qu'il y ait la présence de colère, est souvent ce qui amenait les personnes à vivre leur écoanxiété de façon plus « maladaptée », c'est-à-dire avec moins de mobilisation collective et un moins grand sentiment de bien-être (Stanley et coll., 2021).

À titre d'êtres humains, nous avons la responsabilité de réaliser un travail individuel et collectif par rapport aux changements climatiques et à ce que cette réalité représente pour nous et pour les personnes qui nous sont chères. L'une des choses que nous pouvons réaliser est de canaliser cette émotion de colère et de la transformer en une prise d'action pouvant permettre de reprendre un sentiment de pouvoir et de directionnalité sur des événements semblant parfois nous dépasser. Il est possible de réaliser ce travail sur trois niveaux : celui des (éco) émotions et d'une meilleure compréhension de leur manifestation sur soi et sur les autres; celui de la mise en action et des comportements à poser pour réduire la pollution et les effets des changements climatiques ; ainsi que celui de la recherche de sens pour cultiver l'espoir et habiter les valeurs d'entraide et de coopération qui nous permettront de penser et de transformer l'avenir (Ojala, 2012 ; Pihkala, 2020).

Ce que nous pouvons faire à titre de professionnelles et professionnels

Bien qu'il n'existe pas de mode d'emploi directif sur les possibilités d'action à réaliser sur le plan professionnel, et plus spécifiquement dans le milieu de l'orientation par rapport aux changements climatiques, on trouve tout de même des conseils et des pistes de réflexion au sein de la littérature scientifique pouvant être utilisés dans ce contexte.

L'une des choses qu'il est recommandé de réaliser est de **prendre soin de soi** aux niveaux physique et psychologique, ainsi que de devenir un modèle de « *self-care* » pour les personnes et les jeunes autour de soi en les encourageant également à prendre soin d'eux (Powers et Engstrom, 2020). Il peut être facile de s'épuiser sur les plans physique et émotionnel en étant souvent dans l'action, en manifestant et en s'opposant aux inactions des gouvernements en matière socioenvironnementale. Cependant, pour éviter de sombrer dans l'épuisement militant lié à l'écoanxiété, il est important de pouvoir s'ac-

corder des moments de qualité pour soi, en réalisant par exemple des pratiques créatives ou sportives qui favorisent la régulation de ses états émotionnels (Pihkala, 2018). En ce sens, encourager les jeunes à se rapprocher de la nature et à passer du temps dans les parcs et les espaces naturels peut également entrer dans cette catégorie de « *self-care* ». La clé est de trouver la ou les pratiques qui vous touchent et vous font du bien.

Il est aussi possible de **s'engager de façon individuelle et collective** pour transformer certaines situations socioenvironnementales problématiques, locales ou internationales, ainsi qu'encourager les jeunes à être eux-mêmes plus mobilisées et mobilisés et à réaliser des pratiques proenvironnementales dans leur quotidien (Sanson et coll., 2018). Vivre selon ses valeurs et ses convictions proenvironnementales permet d'améliorer son état de bien-être et son sentiment d'efficacité. En ce sens, il est important d'encourager l'implication des collègues et des jeunes à différents niveaux en lien avec les changements climatiques. Par exemple, pourquoi ne pas les inviter à participer à une activité de sensibilisation qui vous tient à cœur ou organiser des rencontres professionnelles liées spécifiquement à ces enjeux ?

Il est aussi encouragé de **réaliser un travail émotionnel** sur soi en plongeant au fond de ce que représentent et symbolisent les changements climatiques pour vous-même (van Kessel, 2020). Dans le même ordre d'idées, effectuer ce travail de réflexion et de compréhension permet d'**engager plus facilement un dialogue autour de ces sujets difficiles**, et ainsi de mieux accompagner et guider votre clientèle dans leurs vécus émotionnels en lien avec l'écoanxiété et les changements climatiques, en plus de les aider à mieux s'orienter par rapport à l'avenir et à leur choix de carrière (van Kessel, 2020). Dans un contexte où il peut être facile de se décourager et de perdre sa motivation en raison du contexte socioenvironnemental, il est suggéré d'accompagner les jeunes en les aidant à développer leur confiance en elles et en eux tout en les encourageant à trouver leurs forces et leurs faiblesses, et à comprendre la manière dont celles-ci pourraient être utilisées pour augmenter leur sentiment d'efficacité dans un contexte d'adaptation aux crises socioenvironnementales (Macy et Johnstone, 2012; Pihkala, 2020). Par exemple, si vos jeunes ont de l'intérêt pour l'art, encouragez-les à utiliser la créativité et les médiums artistiques pour sensibiliser d'autres personnes à l'importance d'agir et de transformer de façon radicale nos modes de vie. Si elles et ils aiment les sciences, aidez-les à trouver un domaine qui pourrait leur permettre de conjuguer leur passion avec leurs inquiétudes environnementales, et ainsi trouver un sens au métier qu'elles et ils occuperont.

L'idée est de cultiver une forme d'espoir actif et constructif pour continuer à agir, même dans les moments où l'on est assaillie et assailli d'incertitudes à l'égard de l'avenir. Dans le contexte climatique mondial, développer dès maintenant l'espoir et les habiletés de résilience des jeunes pourrait leur permettre de reprendre plus rapidement un certain niveau de fonctionnement lorsque surviendront des événements difficiles ou traumatiques, ainsi que de pouvoir surmonter les chocs émotionnels qui en découleront (Clayton et coll., 2021; Cyrulnik, 2018; Pihkala, 2020). Malgré l'urgence d'agir sur les plans climatique et environnemental, nous nous heurtons encore au déploiement d'efforts plus qu'insuffisants des États et des entreprises à travers la planète, et cette réalité peut être très frustrante et difficile à accepter – et ce avec grande raison. Il est toutefois de notre devoir en tant qu'êtres humains de penser, de cultiver et de partager l'espoir de transformer demain en fonction des réalités socioenvironnementales qui nous toucheront alors. ■

Références

1. ALBRECHT, G. 2005. «'Solastalgia': A new concept in health and identity», *PAN: Philosophy Activism Nature*, nº 3, pp. 44-59.
2. ALBRECHT, G. et coll. 2007. «Solastalgia: The distress caused by environmental change», *Australasian Psychiatry*, vol. 15, supp. 1, pp. 95-8.
3. CUNSOLO, A. et N. ELLIS. 2018. «Ecological grief as a mental health response to climate change-related loss», *Nature Climate Change*, vol. 8, nº 4, pp. 275-81.
4. CYRULNIK, B. 2018. « Traumatisme et résilience », *Rhizome*, vol. 3-4 (nºs 69-70), pp. 28-9.
5. ELLIS, N.R. et G.A. ALBRECHT. 2017. «Climate change threats to family farmers' sense of place and mental wellbeing: A case study from the Western Australian Wheatbelt», *Social Science & Medicine*, vol. 175, pp. 161-8.
6. GALWAY, L.P. et coll. 2019. «Mapping the Solastalgia Literature: A Scoping Review Study», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16, nº 15, 2662, pp. 1-24.
7. OJALA, M. 2012. «Regulating worry, promoting hope: How do children, adolescents, and young adults cope with climate change?», *International Journal of Environmental and Science Education*, vol. 7, nº 4, pp. 537-61.
8. OURANOS. 2023. «El Niño s'additionne dangereusement aux changements climatiques. Québec, Ouranos». Page disponible sur https://www.ouranos.ca/fr/nouvelles/2023-06-28/el-nino-changements-climatiques.
9. PIHKALA, P. 2017. «Environmental education after sustainability: Hope in the midst of tragedy», *Global Discourse*, vol. 7, nº 1, pp. 109-27.

10. PIHKALA, P. 2018. «Eco-Anxiety, Tragedy, and Hope: Psychological and Spiritual Dimensions of Climate Change», *Zygon*, vol. 53, nº 2, pp. 545-69.
11. PIHKALA, P. 2020. «Eco-anxiety and Environmental Education», *Sustainability*, vol. 12, nº 23 (10149), pp. 1-38.
12. POWERS, M.C.F. et S. ENGSTROM. 2020. «Radical Self-Care for Social Workers in the Global Climate Crisis», *Social Work*, vol. 65, nº 1, pp. 29-37.
13. SANSON, A.V. et coll. 2018. «Climate Change: Implications for Parents and Parenting», *Parenting*, vol. 18, nº 3, pp. 200-17.
14. ST-JEAN, K. 2020. *Apprivoiser l'écoanxiété et faire de ses écoémotions un moteur de changement*, Montréal, Les Éditions de l'Homme.
15. STANLEY, S.K. et coll. 2021. «From anger to action: Differential impacts of eco-anxiety, eco-depression, and eco-anger on climate action and wellbeing», *The Journal of Climate Change and Health*, vol. 1, pp. 1-5.
16. VAN KESSEL, C. 2020. «Teaching the Climate Crisis: Existential Considerations», *Journal of Curriculum Studies Research*, vol. 2, nº 1, pp. 129-45.
17. WORLD METEOROLOGICAL ORGANIZATION. 2023. «World Meteorological Organization declares onset of El Niño conditions». Page disponible sur https://public.wmo.int/en/media/press-release/world-meteorological-organization-declares-onset-of-el-ni%C3%B1o-conditions.

Maxime Dumais,
c.o., coconcepteur, animateur et rédacteur bénévole de la section «Portraits de c.o.»

Récit professionnel de Mme Josette Boudreau, c.o. et médiatrice : regard sur une pratique spécialisée

Josette Boudreau, propriétaire d'AJ Transition depuis 2004, est conseillère d'orientation en pratique privée, médiatrice familiale agréée et conseillère canadienne certifiée en counseling.

La conseillère d'orientation Josette Boudreau, une francophone de Carleton, en Gaspésie, éduquée dans un milieu anglophone, détient un baccalauréat en psychologie et une maîtrise en counseling de l'Université McGill. Fait intéressant, toutefois, une autre voie lui fut d'abord suggérée : à l'époque bonne en science, on lui conseille de se diriger vers l'informatique, car « les métiers de l'avenir s'y trouvent ». Elle ressent rapidement un manque de « liens », elle qui aime connecter avec les autres, ce qui la pousse à explorer le monde de la psychologie. Bien vite, elle comprend qu'elle a alors choisi la bonne route.

Elle amorce sa carrière auprès de personnes décrocheuses ou sans emploi âgées de 16 à 24 ans. Elle porte alors le titre de « conseillère spécialiste » au sein de la fonction publique québécoise. Son besoin de liberté et d'aventure la pousse, après une quinzaine d'années de loyaux services, à quitter son emploi stable et rassurant dans le réseau public pour se lancer dans le monde de l'entrepreneuriat. Avec une partenaire d'affaires, elle fonde alors AJ Transition, un cabinet-conseil alliant leurs différentes expertises et offrant un service de transition de carrière dans sa région.

Elle pilote maintenant seule ce projet entrepreneurial avec une vocation quelque peu différente : Josette est aujourd'hui une médiatrice familiale passionnée. Elle concentre de plus en plus sa pratique autour de cette pratique spécialisée, par intérêt et pour répondre à un criant besoin de société. En effet, les demandes dans ce créneau sont nombreuses et ne font qu'augmenter. Elle s'implique également dans sa communauté professionnelle, notamment auprès de l'Association des médiateurs familiaux du Québec (AMFQ). Elle continue en parallèle sa pratique privée en orientation, avec la conviction que les professions qu'elle pratique en parallèle méritent encore davantage de lumière.

C.o. et pratiques spécialisées : devenir médiatrice familiale ou médiateur familial

Comme elle siège au c. a. de l'AMFQ, Josette est bien au fait qu'il existe seulement six ordres professionnels dont les membres peuvent légalement pratiquer la médiation familiale : Barreau du Québec, Chambre des notaires du Québec, Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et Ordre des psychologues du Québec. D'après elle, il s'agit d'un point positif pour la valorisation de notre pertinence sociale. Elle rappelle que malheureusement peu de c.o. se prévalent encore de cet agrément (seulement 18 c.o. dans le rapport annuel de l'OCCOQ en 2021-2022).

Pour pratiquer la médiation familiale, une formation générale de 60 heures et 45 heures de formations spécifiques sont nécessaires. Dans ce dernier cas, la formation initiale est influencée par la profession d'ori-

gine à laquelle appartient la personne qui désire obtenir l'agrément pour exercer la médiation familiale. En effet, une ou un c.o. n'aura pas les mêmes connaissances à acquérir sur le plan légal qu'une avocate ou un avocat et elle ou il n'aura pas le même bagage d'intervention qu'une ou un spécialiste du droit. Enfin, la personne professionnelle en voie de devenir médiatrice a également l'obligation de suivre au minimum 10 clientes ou clients avec supervision. Au total, environ deux ans sont nécessaires pour répondre aux exigences à la suite de la formation générale.

Durant l'entretien, Josette déplore que notre communauté compte si peu de membres intéressés par la médiation, car elle est d'avis que plusieurs d'entre nous pourraient en tirer de beaux avantages et découvrir de nouvelles avenues d'intervention stimulantes. D'autant plus que, « dans son temps », il était plus ardu d'obtenir l'agrément. Aujourd'hui, avec la démocratisation de la formation à distance et le virtuel, il devient plus aisé pour une professionnelle ou un professionnel de se lancer dans une telle aventure. De plus, les services des membres de l'AMFQ peuvent être couverts par le gouvernement jusqu'à concurrence de quelques rencontres, favorisant une certaine récurrence dans la pratique privée, ce que certaines personnes professionnelles semblent rechercher par l'obtention d'un droit de pratique avec une certification spécialisée.

C.o. et pratiques spécialisées : pratiquer la médiation familiale

À la fin des années 2000, Josette a vécu une séparation. À l'époque, la médiation n'était pas aussi présente dans notre société qu'aujourd'hui. Bien qu'elle ait traversé cette expérience sans trop de grandes vagues, elle aurait aimé avoir ce type de soutien afin de faciliter le processus de séparation. À la même époque, l'OCCOQ subissait des remaniements sur le plan de sa structure. Incertaine face à l'avenir de sa profession première, elle décide alors d'ajouter une corde à son arc et de laisser une chance à son nouvel intérêt pour la médiation familiale. En 2013, elle se lance dans l'aventure et entreprend la formation obligatoire afin d'obtenir l'agrément officiel de médiatrice familiale.

Au Québec, cette pratique est encadrée par l'Association des médiateurs familiaux du Québec (AMFQ), qui définit la médiation comme « un mode de résolution des conflits dans lequel un médiateur impartial intervient auprès des conjoints pour les aider soit à évaluer s'ils doivent mettre un terme à leur union, soit à négocier une entente équitable et viable répondant aux besoins de chacun des membres de la famille et faisant l'objectif d'un consentement libre et éclairé. »[1]

Josette précise que plusieurs compétences transversales des c.o. sont très utiles pour la pratique de la médiation. D'abord, elle note tout ce qui a trait à l'évaluation rigoureuse de la situation d'une personne et à la création d'un lien de confiance. Ensuite, les compétences en counseling et en intervention psychosociale des c.o. sont des atouts considérables pour ce type d'avenue, ainsi que leur capacité à transmettre de l'information précise et détaillée. Elle ajoute que c'est d'abord et avant tout un partenariat avec le couple ou l'enfant aidé. Ensemble, le c.o. et sa clientèle trouveront des solutions aux enjeux rencontrés et examineront les éléments de la route à prendre, avec l'intention de permettre une prise de décision éclairée. « Cela ne fait-il pas partie de la mission du c.o. ? », mentionne-t-elle avec un sourire narquois.

En somme, la principale intéressée affirme que la majorité de ses connaissances et compétences sont donc transférables dans la pratique de la médiation, et elle insiste pour dire que l'expertise première des c.o. est particulièrement facilitante pour soutenir la clientèle qui est souvent en période de turbulences importantes.

Les médiateurs familiaux peuvent soutenir les familles et leurs enfants à différents niveaux lors d'une séparation : responsabilités parentales et financières, division des biens, fonds de pension, communication, accès domiciliaires, etc. Josette est cependant ferme à ce niveau : « Notre rôle n'est pas de donner un avis légal X, il est plutôt de fournir de l'information, d'appuyer le processus d'analyse et de soutenir jusqu'à une prise de décision certaine. » Donc, les médiateurs familiaux ont la responsabilité éthique et déontologique de respecter les limites de leur profession et de diriger leurs clients vers les bonnes ressources au besoin… comme les c.o. !

La médiation familiale : un besoin criant dans notre société

Notre invitée précise que le Québec est le champion canadien des ménages sans mariages. Ce cas de figure pourrait ne pas causer de problèmes en soi, mais les lois

1 https://www.mediationquebec.ca/fr/informations_au_public/la_mediation_familiale

actuelles font en sorte que plusieurs personnes tombent le bec à l'eau lorsqu'ils vivent une séparation : par exemple lorsque la division des biens ne se réalise pas de façon égalitaire. Dans notre province, seuls le mariage ou un contrat (notarié) de vie commune protègent les conjoints de fait en cas de rupture.

La médiation est un lieu de hautes émotions et de tensions. Josette nous explique qu'il arrive rarement qu'un couple arrive devant elle avec un accord commun : une personne vit et l'autre subit. La personne médiatrice doit donc avoir des compétences relationnelles développées, une capacité à gérer des conflits et des connaissances théoriques propres à cette pratique. « Notre rôle est d'aider les individus à naviguer sur les eaux troubles, à trouver les bonnes informations et à faire les bons choix afin d'éviter d'être floués dans ce contexte de haute vulnérabilité », dit Josette Boudreau.

D'après la conseillère d'orientation interviewée, malgré une légère amélioration sur la flexibilité des services avec la démocratisation du virtuel à la suite de la pandémie, il y a un besoin criant de médiateurs familiaux dans notre société. Malheureusement pour la population, plusieurs personnes professionnelles, dont des c.o., délaissent la médiation, car ils vivent une situation difficile du point de vue de la valorisation et de la rémunération de leur service, notamment auprès des ministères. C'est pourquoi elle trouve important de valoriser les pratiques non traditionnelles des c.o. afin de rendre celles-ci plus attrayantes et moins difficiles d'accès, sans toutefois jouer sur la rigueur des processus. Enfin, d'après les conseils de Josette, la meilleure façon de découvrir cette pratique et de trouver une médiatrice ou un médiateur agréé, c'est en visitant le site Internet de l'AMFQ (mettre lien) ou la section des pratiques spécialisées sur le site de l'OCCOQ.

La pratique de son métier en région et dans une langue seconde

Dans un autre ordre d'idées, Josette provient d'une **région** et y demeure. Voici les conseils qu'elle prodigue à celui ou celle dont c'est également le cas : « Mettre en lumière régulièrement les avantages (ex. : grande distance parcourue en peu de temps), ajouter plus qu'une corde à son arc afin d'être polyvalent, être prêt à être mobile, développer ses contacts et faire du réseautage (ex. : s'impliquer dans un regroupement ou une association afin de briser la solitude), etc. » Sur le plan de la confidentialité, les mêmes principes prévalent. En même temps, il est certain que la personne professionnelle habitant une région est amenée à devoir se poser plus rapidement des questions éthiques et déontologiques sur les conflits d'intérêts possibles.

Notre invitée possède également une autre particularité dans son curriculum, soit son bilinguisme. Elle est d'avis que la maîtrise de l'anglais est une compétence de l'avenir et est très reconnaissante d'avoir pu effectuer ses études en anglais. Selon elle, la connaissance de plus d'une langue ouvre des portes, et ce, tout au long de la vie.

Une langue seconde est donc un bon moyen d'ajouter une autre corde à son arc et d'augmenter son employabilité en région et ailleurs. Par exemple, cela lui a permis dès le début de sa carrière d'avoir une clientèle dans toutes les provinces canadiennes. Pour ce faire, elle est devenue rapidement conseillère canadienne certifiée en counseling. Elle pouvait alors offrir légalement et aisément ses services privés aux programmes d'aide aux employés et autres organismes en dehors du Québec. Josette pratique également la passation du MBTI, en plus de pratiquer l'intervention de groupe et être formatrice pour le Myers-Briggs.

Un avenir rêvé pour l'orientation et la médiation

Selon la conseillère d'orientation Josette Boudreau, la profession de c.o. n'est pas seulement en proie aux préjugés et à la méconnaissance au sein de la population : il arrive parfois que les membres de l'OCCOQ soient également dans une certaine ignorance de la diversité des choix de carrière qui s'offrent à eux en intégrant un passionnant métier. Après la lecture de ce portrait, vous êtes justement à même de constater qu'il y a différentes façons de se renouveler en tant que c.o. et qu'il vaut la peine d'explorer ces autres possibilités avant de songer à quitter la profession si un domaine de pratique ne nous convient pas. Pour illustrer la méconnaissance qui entoure la pratique de la médiation familiale, Josette Boudreau fait référence au secteur organisationnel en orientation : un monde rempli de possibilités nouvelles, mais peu exploré par la communauté, et non suffisamment valorisé par les différentes instances.

Comme nous le soulignons régulièrement à notre clientèle, l'orientation, c'est tout au long de la vie, ce qui s'applique également pour les intervenantes et intervenants que nous sommes. Pour Josette, l'intervention tout au long de la vie s'illustre par la métaphore suivante. « (...) Pour faire de la planche à voile, il faut être patient,

puis accepter les détours et les réajustements. Tu sais, nous sommes dépendants du vent et nous avons peu de pouvoir sur les marées. N'est-ce pas la même chose pour notre parcours de vie ? Aucun contrôle réel sur notre destin ! Donc, nous avons tous besoin à un moment ou un autre de faire un pas derrière, de prendre du recul et de redéfinir ses objectifs de vie. C'est pour cette raison que l'orientation, ce n'est pas seulement au secondaire, lorsque nous sommes adolescents : notre parcours est parsemé de choix et de remises en question qui ne sont pas associés à une période précise de notre existence, mais qui sont présents tout au long de notre vie... »

Malgré une retraite « théorique » qui arrive tranquillement, Josette souhaite continuer à servir, à explorer et à aider non seulement la population, mais également les membres de la profession de conseillères et conseillers d'orientation et de la pratique de la médiation familiale. De son point de vue, la retraite n'est pas une fin, mais un nouveau départ afin de se rapprocher encore davantage de ce qui compte réellement pour elle.

En terminant, elle souligne avec humour: «Moi, en revanche, j'ai fait un choix. C'est important, dans la vie, nous effectuons des choix qui ont des impacts sur notre quotidien, notre bien-être, etc. Moi, j'ai fait le choix de continuer à travailler, aussi longtemps que j'éprouverai du plaisir, car cette condition est essentielle. J'ai aussi décidé de travailler seulement trois jours par semaine et j'ai conservé deux jours par semaine pour m'occuper de mes petits-enfants. Nous avons le contrôle sur notre destin; il suffit de faire les bons choix ! » ■

UNE PROFESSION D'AVENIR
POUR LES PASSIONNÉS D'IMMOBILIER
Devenir évaluateur agréé, c'est choisir une carrière stimulante et diversifiée.
ÉA
ORDRE DES ÉVALUATEURS AGRÉÉS DU QUÉBEC
mise sur ta valeur.com

Soutenir la mobilisation des ressources personnelles et sociales de personnes proches aidantes

Véronique Forget,
M.A. (cand.), étudiante à la maîtrise en counseling de carrière, Université du Québec à Montréal

Lise Lachance, Ph.D., psychologue, professeure-chercheuse, Université du Québec à Montréal

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

Ce premier article d'une série de deux s'intéresse à l'expérience de parcours de vie de personnes proches aidantes (PPA), à leurs besoins, aux forces de contextes plus ou moins facilitantes ou entravantes rencontrées, de même qu'aux ressources personnelles et sociales développées et mobilisées. Il vise à doter les conseillères et conseillers d'orientation (c.o.) d'une meilleure compréhension des enjeux des PPA ainsi qu'à proposer quelques pistes d'intervention. Le prochain article rendra particulièrement compte des projets personnels de PPA et abordera d'autres pistes d'intervention pour les c.o.

Je suis encore sous le choc ! La santé de mon conjoint se détériore. Il doit recevoir une transplantation d'organes. Je crains pour sa vie. Cette situation subite vient chambouler mes priorités et nos projets. J'ai pris la décision de le soutenir dans cette épreuve. Je ne pourrais faire autrement. Je doute d'avoir toutes les informations requises pour l'accompagner. Tout est à apprendre. Ai-je les ressources pour gérer la situation ? Je me demande si je poursuis mon processus d'orientation, puisque je ne connais pas l'ampleur ni la durée de cet engagement. En même temps, j'ai besoin de soutien ! Je veux prendre les bonnes décisions. Aurai-je l'énergie d'être présente pour ses besoins, tout en explorant de nouveaux projets professionnels ?

Voilà les propos d'Anne, votre cliente, maintenant engagée dans le rôle de PPA. Elle avait amorcé un processus pour explorer de nouveaux projets professionnels. Comment ajuster le plan d'intervention de manière à prendre en compte cette nouvelle réalité de PPA ? Que ce soit pour accompagner, comme Anne, une personne en attente d'une transplantation d'organes, sinon pour soutenir un enfant malade ou encore un parent vieillissant, le rôle de PPA est plus présent qu'on peut le penser. Il touche plus de 1,5 million de Québécoises et de Québécois (Statistique Canada, 2018). La pénurie des ressources dans le réseau de la santé et des services sociaux, dont l'attente pour une intervention chirurgicale ou pour des soins à domicile, accentue la responsabilité de leur rôle (Ministère de la

Santé et des Services sociaux [MSSS], 2021, 2023). Devenir une PPA est un événement qui transforme, du jour au lendemain, les projets liés aux études ou au travail ainsi qu'aux autres domaines de vie.

Découvrir la personne proche aidante et son expérience

Une PPA est une « personne qui apporte un soutien à un ou à plusieurs membres de son entourage qui présentent une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non » (*Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes,* RLRQ, c. R-1.1.). Ce soutien, continu ou occasionnel, à court ou à long terme, au domicile ou dans d'autres milieux de vie (p. ex., centre hospitalier, d'hébergement ou de réadaptation), peut prendre plusieurs formes : présence, écoute, transport, soins personnels, travaux domestiques, organisation des services, etc.

L'expérience de l'autrice principale de cet article comme personne transplantée, pour qui le soutien de PPA a été essentiel durant les cinq années de son processus de transplantation, a pu constater à quel point elles sont peu reconnues. Sans information ni formation préalable, elles doivent mobiliser une variété de compétences relationnelles et de gestion de temps ainsi que faire preuve de résilience et d'adaptabilité. Une politique nationale (MSSS, 2021) a récemment fait ressortir l'apport des PPA à la société québécoise, leurs réalités multiples et l'importance de se mobiliser pour les soutenir dans le maintien de leur équilibre de vie. À cet égard, les PPA sont incontestablement un service essentiel. Les services actuels sont axés sur la réponse aux besoins de la personne aidée et tiennent peu compte de ceux des PPA (Éthier, 2020). Quels sont leurs besoins de soutien pour une meilleure qualité de vie ?

L'expérience de PPA est exigeante, tant sur le plan affectif que des responsabilités. Les PPA peuvent se sentir envahies et éprouver du stress, de l'anxiété et de l'épuisement (Gagnon et Beaudry, 2019). La plupart doivent prendre congé ou réduire leurs heures de travail (Steben-Chabot et coll., 2018). Cela les amène aussi à revoir leurs priorités ou à reporter, sinon à abandonner des projets personnels (Bélanger et coll., 2017; Orzeck, 2016). Le parcours des PPA d'une personne transplantée est particulier, car l'accès au don d'organes et aux ressources hospitalières est limité. Il comporte deux périodes d'une durée indéterminée, soit la prétransplantation et la posttransplantation (avec complications possibles). Le processus de transplantation est exigeant psychologiquement et physiquement pour les personnes candidates et leurs PPA. Il est souvent teinté par la peur, la colère et la détresse qui peuvent mener à l'épuisement (Cipolletta et coll., 2019; Goetzinger et coll., 2012). Les responsabilités de PPA changent suivant la transplantation, mais leurs problèmes d'adaptation, de même que leurs sentiments d'inquiétude et d'impuissance, peuvent persister pendant des mois, voire des années. Leurs projets antérieurs font alors souvent place à de nouveaux, mieux adaptés à cette période.

Une recherche en cours et des résultats préliminaires

Dans le cadre d'un mémoire de maîtrise en counseling de carrière (UQAM), Véronique Forget cherche à explorer l'évolution des projets personnels de PPA d'une personne transplantée en regard de leurs transitions de rôles. Prenant appui sur le modèle d'action décisionnelle adaptative (Cournoyer et Lachance, 2019), leur expérience de PPA est analysée au regard de leur parcours de vie et de leurs projets personnels (axe biographique) ainsi que de leurs forces de contextes et des stratégies d'ajustement (axe interactionniste). Douze PPA d'une personne transplantée ont participé à un entretien semi-dirigé sous la forme d'un bilan personnel avec plan d'action. Les résultats préliminaires permettent d'éclairer les c.o. sur les enjeux d'accompagnement en orientation de PPA.

D'abord, les PPA reconnaissent que l'expérience est déstabilisante, frustrante et exigeante tout au long de leur parcours. C'est une charge émotionnelle envahissante de voir une personne proche souffrir, perdre son autonomie et lutter pour sa vie. Leur rôle requiert une présence constante et une recherche de nouvelles informations pour mieux comprendre l'évolution de la situation et trouver des moyens pour y faire face. À cet égard, plusieurs PPA mentionnent être soutenues par d'autres membres de la famille, des amies ou amis, le voisinage et des équipes médicales. Leur parcours est une expérience d'adaptation perpétuelle face aux imprévus et aux contextes changeants. Les soins médicaux spécialisés sont habituellement offerts dans les grands centres, alors que plusieurs PPA et personnes aidées résident en région. Elles doivent alors se déplacer fréquemment et chercher un lieu d'hébergement, ce qui peut s'avérer coûteux et exigeant, voire épuisant. Lors des périodes de

prétransplantation et de posttransplantation, la majorité des PPA ajustent leur organisation et leur milieu de vie au regard des besoins de la personne aidée : transport régulier aux suivis médicaux, coordination des déplacements, organisation du temps de présence auprès de la personne aidée, planification des activités en fonction de la prise de médicaments, rénovations ou déménagement pour favoriser la mobilité de la personne aidée, etc.

Les PPA risquent fortement aussi de vivre de l'isolement social. Néanmoins, plusieurs créent de nouvelles amitiés avec d'autres PPA et, ainsi, se sentent écoutées, comprises et soutenues dans leur expérience. À cet égard, la chercheuse a constaté que le soutien de la Maison des greffés Lina Cyr et son équipe est essentiel aussi bien comme ressource d'hébergement aux PPA et aux personnes aidées provenant des régions, qu'en raison de l'espace de partage d'expérience et d'entraide offert : « C'est une place reposante. C'est du monde vraiment compétent et toujours de bonne humeur. [...] Ça te met un baume dans ta journée »; « C'est merveilleux d'être avec d'autre monde pour échanger, les employés comprennent ».

À force de s'investir dans le rôle de PPA et de devoir s'ajuster dans tous les domaines de vie, des ressources personnelles et sociales se développent et se mobilisent, particulièrement la débrouillardise, l'organisation, la communication interpersonnelle et la résilience. Dans le parcours des 12 PPA participantes, l'adaptabilité aux multiples contextes est une ressource personnelle mise en lumière. La stratégie d'adopter de nouvelles valeurs et de s'y référer devient des plus importantes: « Avant, le travail était le plus important, mais là j'ai décidé d'être heureux dans la vie, de profiter au maximum. [...] Prendre le temps de vivre » (bien-être); « Le monde qui vous entoure, prenez-en soin » (altruisme); « On réalise, à cause de la maladie, que la vie peut être longue, mais qu'elle peut être courte » (santé). Une stratégie intrapersonnelle, mobilisée à répétition dans les épreuves des PPA, est de vivre au jour le jour, tout en démontrant une attitude positive : « On a découvert qu'on était résilient, un jour à la fois » ; « Voir le bon côté de chaque épreuve »; « On prend chaque journée de plus et on va être heureux là-dedans ». Une force de contexte facilitante, qui ressort des entretiens, est la motivation des personnes aidées qui stimule des attitudes constructives et un engagement énergique de la part des PPA.

Comme mentionné précédemment, les PPA confirment qu'elles doivent prendre régulièrement congé du travail, ce qui peut occasionner des difficultés financières, de la culpabilité ou des tensions avec l'employeur. Elles doivent souvent mettre de côté différents projets, parfois même y renoncer. En matière d'orientation, être une PPA entraîne des enjeux d'adaptation, de réorientation et de réinsertion à la suite d'un arrêt prolongé du travail. Certaines PPA ont eu besoin de s'adapter sur le plan professionnel : utilisation d'une banque de congés accumulés, allers-retours en avion pour continuer son travail en région, année sans solde, etc.

Accompagner en orientation les personnes proches aidantes

Accueillir les PPA dans leurs doutes, leurs peurs et leur souffrance

L'expérience de PPA peut affecter les projets dans tous les domaines de vie. La personne peut, au regard d'un accompagnement en orientation, se sentir perdue, dévaluée et empreinte d'émotions vives (p. ex., colère, déception). Il importe pour la personne c.o. d'accueillir ces émotions, nonobstant le domaine de vie abordé, car elles teintent l'expérience subjective de la PPA « ici et maintenant ». Cette dernière peut se sentir vulnérable, voire se demander si la personne c.o. est en mesure de la soutenir face à toute la complexité de son expérience. Elle a besoin de quelqu'un qui lui manifeste clairement, authentiquement, « je t'entends », « je suis disposé à te recevoir comme tu es », « je suis avec toi, pour toi ». Être à l'écoute de la PPA peut aussi se manifester dans la proposition de rencontres régulières afin qu'elle s'engage à prioriser cet espace-temps pour son besoin de soutien professionnel, tout en valorisant une certaine flexibilité en respect de sa réalité marquée d'imprévus. La télépratique peut s'avérer une option intéressante et inclusive afin que les PPA puissent s'engager et persévérer dans un processus d'orientation, sans vivre cette expérience comme une charge supplémentaire. Une telle ouverture permet de mieux créer et maintenir son alliance de travail, notamment par l'observation de la disposition de la PPA en fonction de ses préoccupations, de ses obligations, de son niveau d'énergie ainsi que du vacillement possible de son engagement dans le processus.

Accompagner les PPA pour leur permettre d'explorer et de reconnaître le potentiel des ressources développées dans leur parcours

Les PPA peuvent se sentir dépassées à l'égard des connaissances et des compétences professionnelles

lorsqu'elles ont dû se désengager de leur carrière. Or, l'expérience traversée leur permet d'être mieux outillées dans de multiples contextes. Comme le soulignent les résultats préliminaires de la recherche, les PPA reconnaissent avoir développé des ressources liées à la débrouillardise (p. ex., apprendre des tâches administratives, trouver ses repères dans un nouveau milieu), à la détermination (p. ex., poursuivre son rôle malgré les épreuves), aux connaissances médicales (p. ex., maladies, système de don d'organes) et à la gestion des tensions interpersonnelles. Les résultats suggèrent également que l'expérience de PPA peut les amener à développer certaines ressources transférables vers une situation d'emploi : traiter de nombreuses informations simultanées (cognitives, émotionnelles, relationnelles), anticiper les conséquences d'un événement, planifier des scénarios de réaction aux épreuves, organiser le temps en fonction des priorités, réguler leurs comportements au regard de contextes changeants, être en mode solution lors d'urgences, s'adapter à un nouvel environnement et collaborer avec différents acteurs d'un projet. Par une exploration et une compréhension constructives et empathiques de cette expérience de parcours, il est possible d'aider les PPA à reconnaître réalistement des attitudes et des comportements pouvant se transférer dans la réalisation de projets porteurs de sens.

Évaluer et accompagner les PPA au regard de nouvelles conditions identitaires

Lors d'un processus d'orientation, les c.o. interviennent sur les dimensions, interreliées et dynamiques, du fonctionnement psychologique, des ressources et des conditions du milieu de la personne. Dans leur parcours de vie, les PPA ont décidé d'inscrire un rôle important. Cette expérience façonne leurs besoins, champs d'intérêt et valeurs et oriente leurs projets professionnels ainsi que les conditions recherchées pour faciliter, voire optimiser, leur développement de carrière tout en respectant leur identité de PPA. Cette dernière devient souvent dominante en raison du temps et de l'énergie centrés sur les besoins de la personne aidée (Orzeck, 2016). Lorsque les responsabilités liées au rôle de PPA diminuent, cela peut donner lieu à un remaniement identitaire par la reprise d'une vie active et sociale, souvent mise de côté (Ume et Evans, 2011). La personne doit alors retrouver un intérêt à entreprendre de nouveaux projets professionnels et peut remettre en question le sens de son travail antérieur. L'engagement dans un processus d'orientation peut représenter une première action vers la reconstruction identitaire.

Favoriser le développement de stratégies d'autonomie et d'autorégulation socioprofessionnelles

L'intégration du rôle de PPA dans le processus d'orientation peut faire ressortir certaines tensions entre ce que la personne souhaite et peut entreprendre comme projet de carrière. Suivant la reconnaissance des ressources de la PPA, les c.o. peuvent l'accompagner dans l'identification, la clarification et la régulation saine des tensions vécues. Lors de l'évaluation du projet de carrière souhaité par la PPA, les exigences du rôle et des contextes de vie doivent être prises en compte afin de clarifier les forces pouvant faciliter ou entraver la réalisation du projet. Puisque les projets personnels sont interreliés, il importe d'anticiper les entraves ou les risques liés au rôle de PPA ainsi que de développer des stratégies visant à maintenir l'équilibre dans ses différents domaines de vie. En visant l'autonomie socioprofessionnelle de la PPA, il peut être intéressant de réaliser un plan d'action à court et à moyen terme, au cas où le projet de carrière souhaité devrait être reporté.

Conclusion

À l'instar de toute clientèle avec des enjeux particuliers, les PPA requièrent une prise en compte de leur expérience unique de parcours de vie, de leurs forces de contextes plus ou moins facilitantes ou entravantes, de leurs besoins ainsi que des stratégies visant à concevoir et à réaliser des projets personnels porteurs de sens. Cet article rend compte de l'expérience de PPA d'une personne transplantée. Au-delà des propos recueillis sur leur parcours de PPA, ces dernières ont rapporté avoir été agréablement surprises de participer à un entretien de recherche qui laissait place à leur expérience (avant tout !), au regard de ce qu'elles vivent, des épreuves, mais aussi des besoins de soutien qui les animent. Malgré un parcours souvent empreint d'entraves, la plupart ont terminé l'entretien sur une note optimiste à l'égard de leur rôle qui, pour la majorité, se poursuit. Ce premier article s'est attardé à présenter l'expérience du parcours de PPA d'une personne transplantée, notamment par des résultats préliminaires de recherche, puis à formuler des propositions d'intervention pour les c.o. Le prochain article exposera leurs projets personnels et proposera de nouvelles pistes d'intervention.

Ressources pertinentes pour les PPA :

- Appui pour les proches aidants (Info-aidant) : https://www.lappui.org/fr/
- Proche aidance Québec : https://procheaidance.quebec/
- Maison des greffés Lina Cyr : https://maisondesgreffes.com/
- Transplant Québec : https://www.transplantquebec.ca/
- Fondation canadienne du foie : https://www.liver.ca/fr/

Références

1. BÉLANGER, A.-P., et coll. 2017. *Mémoire sur les parents-étudiants : ensemble vers la conciliation famille-études-travail*, Association des parents-étudiants de l'Université Laval.
2. CIPOLLETTA, S., et coll. 2019. «Psychosocial support in liver transplantation: A dyadic study with patients and their family caregivers», *Frontiers in Psychology*, vol. 10, art. 2304. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02304.
3. COURNOYER, L. et L. LACHANCE. 2019. «Decision-action model: Overview and application to career development», dans ARTHUR, N., R. NEAULT et M. MCMAHON (dir.), *Career Theories and Models at work: Ideas for practices* (pp. 93-102), CERIC.
4. ÉTHIER, S. 2020. Mémoire sur le projet de loi nº 56, Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes et modifiant diverses dispositions législatives, Université Laval. https://www.ivpsa.ulaval.ca/publications.
5. GAGNON, M. et C. BEAUDRY. 2019. « Le bras de fer de la conciliation vie professionnelle-responsabilités de soins des aidantes en emploi : entre équilibre et décrochage », *Enfances Familles Générations*, vol. 32. http://journals.openedition.org/efg/7858
6. GOETZINGER, A.M., et coll. 2012. «Stress and coping in caregivers of patients awaiting solid organ transplantation», *Clinical Transplantation*, vol. 26, nº 1, pp. 97-104. https://doi.org/10.1111/j.1399-0012.2011.01431.x
7. *Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes aidantes*, RLRQ, c. R-1.1. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-1.1
8. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. 2021. *Politique nationale pour les personnes proches aidantes : reconnaître et soutenir dans le respect des volontés et des capacités d'engagement*, Gouvernement du Québec. https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-003000/
9. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. 2023. *Accès aux chirurgies par région et pour l'ensemble du Québec : en attente*, Gouvernement du Québec. https://g74web.pub.msss.rtss.qc.ca/SommaireAttente.asp
10. ORZECK, P. 2016. «Identities in transition: Women caregivers in bereavement», *Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care*, vol. 12, nos 1-2, pp. 145-61. https://doi.org/10.1080/15524256.2016.1165162
11. STATISTIQUE CANADA. 2018. *Enquête sociale générale : les soins donnés et reçus*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=4502
12. STEBEN-CHABOT, J., S. JACOB-WAGNER et H. CHARRON. 2018. *Les proches aidantes et les proches aidants au Québec : analyse différenciée selon les sexes, Conseil du statut de la femme*, Gouvernement du Québec. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/por_proches_aidants20180419_web.pdf
13. UME, E.P. et B.C. EVANS. 2011. «Chaos and uncertainty: The post-caregiving transition», *Geriatric Nursing*, vol. 32, nº 4, pp. 288-93. https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2011.06.009

FAIS ce que T'AIMES vraiment

FP

La **FP**, c'est accéder rapidement à un **métier qui te PASSIONNE**

CE QUE T'OFFRE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Trois centres offrant des formations pratiques et efficaces
- Une vie étudiante animée par des techniciennes et des techniciens en loisirs créatifs
- Des services d'accompagnement aux élèves
- Un tremplin vers des études collégiales et universitaires
- Des finissants recherchés par les entreprises de la région
- Des conditions avantageuses
- Des carrières passionnantes
- La possibilité de travailler à ton compte

PLUSIEURS FAÇONS D'APPRENDRE

ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES (ATE)
Possibilité de rémunération pendant les stages

FORMULE DUALE
30 % à 50 % de tes apprentissages en milieu de travail et possibilité de salaire tout au long de ta formation

COURS EN LIGNE
En tout ou en partie

CONCOMITANCE À HORAIRE INTÉGRÉ
Possibilité de terminer certaines matières du secondaire

LA BEAUCE ET LES ETCHEMINS

un milieu accueillant

// De grands espaces pour tes loisirs et tes sports
// Des activités de tous les genres, pour tous
// De nombreux événements et lieux de rassemblement pour ton plaisir
// Un milieu de vie sécuritaire

NOS CENTRES

Centre de formation des Bâtisseurs
www.cfbatisseurs.ca
418 386-5541, poste 61300

Centre de formation professionnelle POZER
pozer.csbe.qc.ca
418 228-5541, poste 61500

CIMIC
cimic.csbe.qc.ca
418 228-5541, poste 60400

WWW.FAISCEQUETAIMESVRAIMENT.ca
418 228-5541, p. 26200 | infofp@csbe.qc.ca

Centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin
Québec

IMAGINE TON AVENIR ET TROUVE TA PLACE EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Québec.ca/carrièresensanté

Votre gouvernement

Québec