

L'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

MARS 2023
Vol. 13 | N° 1

7
Code des professions
et syndic : 60 ans d'histoire

18
Les technologies
de l'information et
des communications (TIC)
en orientation scolaire
et professionnelle

29
Récit professionnel
d'Élyse Joubert, c.o. :
les transitions comme
moteur d'émancipation



Collège d'Études
Ostéopathiques
Montréal

Avez-vous des **étudiants** à la **recherche** d'une **carrière passionnante** dans le domaine de la **santé**?

Connaissez-vous l'ostéopathie?

L'approche ostéopathique

L'ostéopathie, qui a été développée en 1874 par le Dr Andrew Taylor Still, un chirurgien américain, est une médecine naturelle dont l'objectif thérapeutique vise le rétablissement de la mobilité et des fonctions de l'organisme par le soin des causes de la douleur, des symptômes et des dysfonctions.

Depuis près de 40 ans, le CEO donne un enseignement de qualité supérieure basé sur la pratique et l'apprentissage clinique. Depuis la fondation du Collège, en 1981, notre mission est restée la même : former des ostéopathes compétents qui possèdent les qualités et les connaissances nécessaires pour devenir des intervenants de première ligne efficaces et sécuritaires pour les patients.

Nous avons réussi cet objectif, en offrant des programmes complets qui rencontrent les plus hauts standards de l'Organisation mondiale de la santé.

Découvrez nos 2 nouveaux programmes

Nos étudiants obtiennent maintenant le Diplôme d'Ostéopathie en 5 ans!

Le programme à temps plein est conçu pour les personnes sans formation en science de la santé, qui ont un diplôme d'études de niveau collégial et universitaire.

Le programme à temps partiel, également appelé programme d'Études, s'adresse aux professionnels de la santé (médecins, physiothérapeutes, ergothérapeutes, vétérinaires, thérapeutes du sport, thérapeutes en réadaptation physique, acupuncteur etc.).

Information

Pour plus d'information sur nos programmes, veuillez communiquer avec notre registraire à admission@ceosteo.ca ou au **514-342-2816**, sans frais au **1-800-263-2816**, poste 229.



Table des matières

1

OCCOQ

Mot de la présidente	4
Mot de la directrice générale	5
Code des professions et syndic : 50 ans d'histoire	7
Partenariat entre l'OCCOQ et Éducaide pour favoriser la persévérance scolaire : Parcours Hubble	10
Section développement des compétences	12

2

Chroniques des collaborateurs

Des compétences d'advocacie propres aux conseillères et conseillers d'orientation : modalités, intégration et attentes	14
Les technologies de l'information et des communications (TIC) en orientation scolaire et professionnelle	18
Vers une culture de bienveillance : l'exemple du réseau des alliés pour la santé psychologique au travail	21

3

Portraits de c.o.

Récit professionnel d'Élyse Joubert, c.o. : les transitions comme moteur d'émancipation	28
---	----

4

Projets de la relève

Expérience de transition de professionnels du développement de carrière en contexte de pandémie : changements et stratégies	33
---	----

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, [Mathieu Pigeon](#), coordonnateur aux communications, [Catherine Rochefort](#), adjointe aux communications, et [Souhila Khaldi](#), c.o., coordonnatrice au développement des compétences.

Révision linguistique et correction d'épreuves [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

Cette passion qui ne s'éteint pas

L'année 2023 sonne le 60^e anniversaire de l'Ordre. Nous y reviendrons plus tard cette année, mais aujourd'hui je ferai ici un petit clin d'œil, juste pour vous titiller et vous amener à réfléchir à notre progression au cours des années.

Qu'avons-nous fait depuis les soixante dernières années pour faire connaître, reconnaître et rayonner notre profession? Je ne parle pas ici seulement de l'ordre professionnel. Je veux parler ici d'un « nous » qui inclut tout le monde, c'est-à-dire vous aussi, collègues conseillers et conseillères d'orientation. Qu'avons-nous fait et que faisons-nous?

Un anniversaire est souvent l'occasion de faire un bilan. Notre profession est aujourd'hui le fruit de ce que d'autres personnes vaillantes et engagées ont réalisé avant nous, et de ce que nous réalisons à notre tour, une fois au cœur de la profession. Des femmes et des hommes engagés et convaincus de la nécessité de leur expertise pour la société. Et quand arrive notre tour, quel que soit notre rôle, on reprend le train là où les autres l'ont amené, et on fait de notre mieux, nous aussi. Du moins, c'est mon cas, avec toute ma force, ma vigueur et mes convictions. Je suis certaine que c'est également votre cas!

Est-ce qu'on en fait assez? Pour ma part, je me remets souvent en question, je me demande si j'ai fait tout ce que j'ai pu. Est-ce que j'aurais pu faire plus, est-ce que je pourrais faire mieux? Vous vous interrogez peut-être ainsi également.

Lorsque je revisite les publications spéciales du 50^e anniversaire dans notre site Internet, je me réjouis de voir tout le chemin parcouru. Je vous invite à consulter ces archives. Vous en serez certainement inspiré, vous aussi. Je perçois la passion des personnes qui ont fait progresser notre profession avec ardeur, avec leurs ambitions et devant les défis de leur époque.

Je peux aussi constater les réalisations des dix dernières années, notamment la place que prend de plus en plus notre expertise dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, dans le monde du travail et dans

l'espace public. L'adoption du projet de loi n° 21, la place que nous taillons à l'orientation dans le réseau de la santé et des services sociaux, la démarche de la planification des services d'orientation en formation générale des jeunes, en formation générale des adultes et au collégial, pour ne nommer que quelques exemples. N'oublions pas la période pandémique, qui a donné une tribune et un rayonnement public incroyable à l'orientation avec les besoins de réorientation et de requalification de la population. L'OCCOQ n'avait jamais reçu autant de demandes d'entrevues des médias que pendant cette période.

Le plan stratégique de l'Ordre nous a amenés à vouloir prendre toute cette place dans la société, au profit de la population, pour lui permettre un meilleur accès aux services d'orientation dont elle a besoin. Les questionnements en lien avec l'identité, et leurs répercussions sur la vie personnelle, scolaire et professionnelle de la personne tout au long de la vie, représentent un risque réel de préjudice si celle-ci n'est pas accompagnée de façon compétente. N'est-ce pas là l'un des rôles d'un ordre professionnel, de veiller à cela?

C'est pourquoi notre incursion réussie dans le réseau de la santé et des services sociaux mérite toute notre fierté. Par exemple, nous avons participé au lancement du document *Des professionnels incontournables pour le réseau de la santé et des services sociaux*, en collaboration avec trois ordres professionnels, ainsi qu'aux rencontres avec l'équipe de planification de la main-d'œuvre du ministère de la Santé et des Services sociaux. En éducation, le programme de planification des services d'orientation a pu être lancé au niveau collégial, grâce à un financement du ministère de l'Enseignement supérieur. Une première, m'a-t-on dit, au cabinet ministériel.

Ces soixante années, nous devons les honorer. Portons-les fièrement, et continuons d'y croire chacune et chacun à notre façon, dans notre milieu. Je le répète souvent : c'est la force du nombre qui nous permettra d'atteindre ce rayonnement auquel nous aspirons tant.

Les générations se succèdent, et il ne tient qu'à nous de garder cette passion toujours vive et allumée. ■

<https://www.orientation.qc.ca/fr/historique>

<https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/OrientationVol4-No1-Janvier-Fevrier2014.pdf>



Mot de la directrice générale

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

À l'instar du mot inspirant de Josée Landry, la présidente de l'Ordre, je ne peux que constater le chemin parcouru depuis bientôt 60 ans par l'Ordre et être interpellée par les questions pertinentes qu'elle nous pose à toutes et à tous quant à notre engagement pour faire connaître, reconnaître et rayonner la profession.

Je me permettrai donc d'apporter mon grain de sel en mettant en lumière les travaux et les nombreux dossiers qui ont abouti dans les dernières années. Ceux-ci, portés et soutenus par l'équipe de l'Ordre, ont permis un arrimage entre le mandat premier de l'Ordre, qui est la protection du public, et celui de la reconnaissance sur la place publique de la profession. On peut penser que ces deux éléments (protection du public et reconnaissance de la profession) sont en contradiction ou difficilement conciliables, mais pour moi les actions entreprises pour l'un ont une influence positive sur l'autre.

Voici quelques exemples pour illustrer comment nos actions d'encadrement de la pratique deviennent des outils de communication efficaces dans nos efforts de reconnaissance de la profession.

Tout dernièrement a été lancé le *Guide de pratique : orientation en formation générale des adultes et en formation professionnelle*. En continuité avec le guide de pratique en formation générale des jeunes, il est le fruit d'un travail de réflexion, d'analyse et de collaboration, avec l'objectif d'améliorer la qualité de l'exercice de la profession, en plus de mettre à jour les balises concernant la pratique, en tenant compte des aspects réglementaires et déontologiques. On comprend donc ici que l'utilisation et la diffusion de ces guides de pratique permettent à l'Ordre et à l'ensemble des c.o. de mettre en lumière la nécessité des services d'orientation, de réaffirmer la compétence des c.o. et de mieux faire connaître l'expertise auprès des personnes intervenantes, des partenaires et des décideurs.

Comme deuxième exemple, je m'autorise à vous dévoiler une primeur. Au colloque de l'Ordre, qui aura lieu du 7 au 9 juin 2023, seront lancées des capsules vidéo sur les activités réservées. Ici, l'Ordre a été interpellé par les nombreux questionnements des membres au sujet de l'interprétation de ces activités réservées et de leur application dans les différents milieux. Nous souhaitons donc que ces capsules vous permettent de mieux les comprendre, ainsi que leur portée, et d'en saisir toutes les nuances. L'Ordre les diffusera auprès de ses nombreux partenaires, et vous serez aussi invité à les utiliser dans vos milieux, auprès de vos gestionnaires et des responsables des ressources humaines. Voici une belle manière de faire reconnaître la profession et votre expertise au bénéfice de la clientèle !

Un autre exemple intéressant se situe du côté de nos processus d'admission. L'Ordre doit s'assurer de la compétence des finissantes et finissants dans les programmes de maîtrise en orientation en mettant en place un processus de collaboration avec les différentes universités offrant les programmes d'admission automatique. En outre, il reçoit de plus en plus de demandes d'admission provenant d'autres programmes au Québec, au Canada ou ailleurs dans le monde, qui sont analysées par un processus d'équivalence de diplôme ou de formation. Ces candidats ont souvent une connaissance limitée de la pratique de l'orientation au Québec, ayant comme seul objectif l'obtention du permis de psychothérapeute. C'est un objectif fort pertinent et louable compte tenu des pénuries décrites par les services publics. Toutefois, en leur donnant accès à de l'information actuelle sur la pratique de l'orientation au Québec, qui est l'expertise des c.o., et la variété des milieux de pratique, ces personnes peuvent envisager d'intégrer les nombreux postes à pourvoir actuellement et de faire rayonner la profession en démontrant leurs compétences dans des milieux souvent non traditionnels tout en gardant le cap sur l'obtention du permis de psychothérapeute.

Parlons maintenant de l'inspection et du travail effectué par le Bureau du syndic. Bien que ces instances travaillent directement en lien avec notre mandat de protection du public, elles ont aussi une incidence sur la reconnaissance de la profession. Souvent formelles, parfois proactives, parfois curatives, les interventions de ces instances statutaires protègent le public, mais veillent aussi sur la santé de la profession, sur sa compétence et sur sa capacité à répondre aux besoins des personnes et de la société d'aujourd'hui. Protéger le public, c'est donc aussi interpeller et, parfois, agir sur des situations qui menacent l'accessibilité des services répondant à ses besoins. Dans ce contexte, portez fièrement votre titre devient donc une carte de visite permettant de valoriser la profession et d'assurer ainsi au public qu'il reçoit des services compétents et qu'il a des recours en cas de difficulté ou de litiges.

Faire rayonner la profession dans l'espace public

Afin d'ajouter aux exemples de projets ou d'interventions déjà mentionnés par la présidente dans sa présentation, je me permets d'en nommer deux autres que je trouve dignes de mention.

Emploi-Québec et sa Direction des ressources externes, du placement et des mandats spéciaux (DREPMS) travaillent à la révision de la mesure Services d'aide à l'emploi (SAE) et à l'actualisation du Cadre d'application du mode de financement à forfait, répondant ainsi au défi de rétention et de recrutement de conseillers d'orientation soulevé par les regroupements nationaux et les organismes spécialisés en employabilité. La DREPMS a ainsi obtenu des informations de leur part et tente maintenant de mettre à jour les balises d'heures d'intervention directe et indirecte pour les différents services. Reconnaissant l'expertise développée et possédée par l'OCCOQ ainsi que par ses membres, la DREPMS a sollicité la collaboration de l'Ordre pour obtenir quelques informations pertinentes et pour valider les données compilées.

Le Réseau Réussite Montréal et le Regroupement des cégeps de Montréal nous ont confié l'animation d'une présentation lors de l'événement « La transition du secondaire vers le cégep à Montréal : mieux comprendre pour mieux agir », qui s'est tenu le 3 novembre dernier. En collaboration avec des c.o. des deux ordres d'enseignement, soit le secondaire et le collégial, j'y ai animé une présentation qui portait sur les enjeux liés aux services d'orientation scolaire en lien avec la transition secon-

daire-collégial. Plus de cinquante personnes ont assisté à cette présentation, dont des gestionnaires, des professionnels et des intervenants des secteurs du secondaire et du collégial. Geneviève Dumais, c.o., du Collège de Bois-de-Boulogne, Jean-François Jarry, c.o., du Collège de Maisonneuve, Julie Brisson, c.o., du Centre de services scolaires Marguerite-Bourgeoys, et Sylvie Bernaquez, c.o., du Centre de services scolaires de la Pointe-de-l'Île, ont brillé par leur éloquence sur les pratiques d'orientation de leur milieu en lien avec cette transition.

On comprend que ce ne sont que quelques exemples d'activités, de projets ou de réalisations qui résultent des actions de l'Ordre et qui contribuent à la reconnaissance de la profession. La liste peut être très longue, et je suis bien placée pour en constater toute la mesure. Il faut ajouter à cela tous vos projets, toutes vos initiatives et toutes vos actions quotidiennes qui font rayonner la profession et sa pertinence sociale.

En 2013, lors du 50^e anniversaire de l'Ordre, je conclusais ma chronique dans le numéro spécial préparé pour l'occasion de la façon suivante :

« Je souhaite à l'Ordre de demeurer une référence pour la compétence de ses membres, de trouver des solutions novatrices pour mieux protéger le public, et plus particulièrement les clientèles vulnérables, et d'affirmer toujours plus fort la reconnaissance de la profession.

Aux conseillers d'orientation, je souhaite qu'ils aient les moyens d'offrir des services compétents et créatifs, et de faire rayonner dans leur milieu leur pertinence et leur utilité. »

Dix ans se sont écoulés. Je constate avec vous le chemin parcouru et je suis fière des objectifs atteints par l'équipe de l'Ordre et les nombreuses réalisations qui ont permis d'actualiser cette mission de toujours mieux protéger le public et de lui offrir des services de qualité. Portés par les membres actuels et passés et par les étudiants actuels et futurs, le rayonnement et la reconnaissance de la profession sont sur la bonne voie, j'en suis convaincue. Mes souhaits formulés en 2013 sont encore pertinents. Mais comme les assises de l'édifice sont solides, il faut poursuivre la construction. ■



Code des professions et syndic : 50 ans d'histoire

Chantal Alie, M.A., c.o.
Syndique OCCOQ

Remontons d'abord à la source...

Le 28 juillet 1847, sous le règne de Sa Majesté la reine Victoria, est constitué le Collège des médecins et chirurgiens du Bas-Canada (Office des professions du Québec, 2021a) pour réglementer la médecine et la chirurgie, et contrer les charlatans. C'est donc l'an dernier, en 2022, que le Collège des médecins du Québec fêtait ses 175 ans de fondation (Collège des médecins du Québec, 2022). Le Collège des médecins, à l'instar des huit autres professions créées au 19^e siècle, figure comme l'un des pionniers du système professionnel québécois.

Entre 1900 et 1972, vingt autres corporations professionnelles voient le jour (Office des professions du Québec, 2021b). Dès lors, on assiste à l'éclatement de la notion de « profession libérale » et, parallèlement, au développement désordonné de l'organisation professionnelle, les lois s'ajoutant les unes aux autres sous la pression des groupes intéressés (nommément le corporatisme).

Nous sommes au 20^e siècle, en pleine Révolution tranquille, et déjà il y a une remise en cause du cadre d'organisation professionnelle existant et de l'inadaptation des lois professionnelles depuis l'ère industrielle avec de graves impairs commis auprès de la population.

En 1970, la commission d'enquête Castonguay-Nepveu est créée (Office des professions du Québec, 2021c). Elle étudiera les fondements mêmes de la notion de profession et fera des recommandations de réaménagements importants de l'organisation professionnelle, qui doit déborder du cadre des professions de la santé et des services sociaux pour s'appliquer à l'ensemble des professions au Québec. « La Commission d'enquête

sur la santé et le bien-être social (1970) constatait [...] la mutation des professions libérales et faisait état, dans son rapport sur *Les professions et la société*, de la sclérose du corporatisme professionnel traditionnel qui l'empêchait de s'adapter aux transformations économiques et sociales des dernières décennies » (Office des professions du Québec, 2021c).

Le 6 juillet 1973, le Législateur sanctionne le projet de loi n° 250 (Assemblée nationale du Québec, 1973), le *Code des professions*, comme aboutissement de la réforme de l'organisation des professions au Québec. Ce cadre réglementaire instituait formellement la notion de protection du public et de la qualité des services professionnels. Le Législateur voulait envoyer un message clair à la population selon lequel, désormais, les professionnels ne seraient pas de simples citoyens pouvant exercer leurs droits et libertés, mais bien plutôt des professionnels exerçant leurs devoirs et responsabilités envers cette population.

La création des bureaux de syndics

Dans ce contexte, les bureaux de syndics voient le jour (art. 121 du *Code des professions*) et prennent faits et causes pour les personnes plaignantes. Ils sont entièrement indépendants des ordres professionnels, leurs enquêtes sont confidentielles et ils disposent de tous les pouvoirs pour les mener à bien. Leurs pouvoirs sont sans précédent dans l'histoire du système professionnel québécois et proportionnels au défi du changement de culture que nécessitait la modernisation des pratiques professionnelles de l'époque. C'est le retour du balancier en faveur de la protection du public, et les syndics y veilleront.

C'est en 1994, lors de la réforme du *Code des professions*, que les termes « corporation professionnelle » sont remplacés par « ordre professionnel », et que nous sommes devenus l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ, 2023). L'image du corporatisme prévalait encore, au sein du public, et ce changement d'appellation devait sans doute s'imposer pour changer les mentalités de part et d'autre. Après tout, cela ne faisait que vingt ans que le

Code des professions existait, et le spectre du corporatisme demeurerait persistant dans la culture populaire.

Le 21^e siècle, la santé mentale et les relations humaines

Plus récemment, après plus d'une décennie d'efforts et de représentations auprès des instances législatives par les ordres concernés, dont l'OCCOQ, l'adoption du projet de loi n° 21 donnait naissance à la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines* (sanctionnée le 19 juin 2009) (Assemblée nationale du Québec, 2009). Avec cette loi, des activités professionnelles à haut risque de préjudices pour les personnes vulnérables sont réservées aux professionnels du domaine de la santé mentale et des relations humaines (DSMRH), dont les membres de l'OCCOQ.

À partir de 2012, c'est l'Ordre des psychologues du Québec qui veille à la gestion des demandes et des émissions de permis de pratique de la psychothérapie. C'est une très grande étape qui est franchie pour la protection du public.

Le Bureau du syndic de l'OCCOQ

Selon les archives numériques actuellement accessibles, 243 dossiers d'enquête ont été ouverts et traités par le Bureau du syndic de janvier 1999 à janvier 2023, et 19 décisions ont été rendues par le conseil de discipline de l'OCCOQ. On observe donc, en moyenne, qu'un dossier d'enquête sur dix est déposé en plainte au conseil de discipline, ce qui est conforme à la plupart des bureaux de syndic des ordres professionnels. Jusqu'en 2018, le Bureau du syndic ouvrait une dizaine de dossiers d'enquête par année.

L'OCCOQ, dans sa mission première de protection du public, assume le contrôle de l'intégrité et de la conduite de ses membres **en imposant** un code de déontologie et en le faisant appliquer, au besoin, par le syndic et le conseil de discipline. C'est dans le *Code des professions* que cette exigence est précisée :

122. Un syndic peut, à la suite d'une information à l'effet qu'un professionnel a commis une infraction visée à l'article 116, faire une enquête à ce sujet et exiger qu'on lui fournisse tout renseignement et tout document relatif à cette enquête. (...)

116. Un conseil de discipline est constitué au sein de chacun des ordres. Le conseil est saisi de toute plainte formulée contre un professionnel pour une infraction aux dispositions du présent code, de la loi constituant l'ordre dont il est membre ou des

règlements adoptés conformément au présent code ou à ladite loi ainsi que de toute requête faite en vertu de l'article 122.0.1.

Ce qu'il est important de retenir, c'est que le syndic *peut faire enquête*, ce n'est pas une obligation. Afin d'aider le public et les membres à mieux comprendre le processus disciplinaire, le Bureau du syndic a préparé en mars 2021 deux brochures à leur intention accessibles dans le site Web de l'Ordre (OCCOQ, 2021). Cette documentation contemporaine précise que le syndic est impartial envers les parties concernées dans son enquête et qu'il doit s'assurer que la protection du public est préservée.

Par ailleurs, des documents récents provenant du Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) servent de balises au Bureau du syndic pour maintenir et développer les meilleures pratiques dans son domaine. Soyez assuré que vous serez traité avec respect et courtoisie par les membres du Bureau du syndic, qui s'attendent à une même attitude de votre part.

Néanmoins, malgré cette démarche éducative réalisée par la majorité des syndicats au Québec, le volume de demandes d'enquête ne cesse de croître depuis 2019 dans la plupart des bureaux de syndic (OCCOQ, 2020). La population est désormais mieux informée et revendique ses droits. Elle va jusqu'à indiquer, dans sa demande d'enquête, les articles du *Code de déontologie* qui auraient été enfreints par la conduite d'un membre à leur égard. À l'évidence, beaucoup de chemin a été parcouru depuis 1973 pour informer le public de ses droits et encadrer les quelque 415 000 membres des ordres professionnels.

Malgré tout, des situations d'entrave associées à l'obligation de se soumettre au processus d'inspection, aux impositions de formation et de supervision ou de collaborer à l'enquête du syndic se produisent et **pourraient être évitées**. La pleine collaboration des membres dans le cadre des activités des instances régulatrices de l'Ordre est primordiale pour qu'il puisse remplir pleinement sa mission de protection du public. **Entraver** est une faute grave (Tribunal des professions, 2022), car elle empêche l'Ordre de remplir sa mission.

La priorisation d'autres dossiers, le manque de temps, les exigences de la clientèle ou de leur employeur ne peuvent en aucun cas justifier que les membres ne donnent pas leur pleine collaboration et fassent diligence à une inspection, à une formation imposée ou à une enquête. La jurisprudence à cet égard est très claire.

Ce sont des obligations déontologiques à prendre très au sérieux. Vouloir s'y soustraire en tergiversant ou en ayant encore des croyances corporatistes, c'est emprunter la voie vers le conseil de discipline, s'exposer à des amendes ou, même, à une radiation. Rappelez-vous que lorsqu'un arbre tombe, il fait plus de bruit qu'une forêt entière qui pousse. ■

Références

1. ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. 1973. *Code des professions – Projet de loi 250*. Gouvernement du Québec. https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Historique/Constitution_des_ordres/1973-1984/1973_CodeProfessions.pdf.
2. ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. 2009. *Projet de loi n° 21 (chapitre 28) : Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*. Gouvernement du Québec. <https://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2009C28F.PDF>.
3. COLLÈGE DES MÉDECINS DU QUÉBEC. 2022. *Le Collège des médecins du Québec célèbre ses 175 ans!* <http://www.cmq.org/page/fr/college-celebre-175-ans-accueil.aspx>.
4. COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE SOCIAL. 1970. *Les professions et la société*. Rapport, Gouvernement du Québec. https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Historique/Commission_Castonguay/1_Tome_1LesProfessionsEtlaSociete.pdf.
5. OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. 2021a. *Statuts provinciaux du Canada (1847, 28 juillet)*. Gouvernement du Québec. https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Historique/Constitution_des_ordres/1847-1898/1847_Acte_Professionmedicinal.pdf.
6. OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. 2021b. *Dates de constitution des ordres professionnels*. Gouvernement du Québec. <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/historique/dates-de-constitution-des-ordres-professionnels#c1332>.
7. OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. 2021c. *Commission Castonguay-Nepveu*. Gouvernement du Québec. <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/historique/commission-castonguay-nepveu>.
8. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2020. *Rapport annuel 2019-2020*. <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/OCCOQ-RapAnn-2020-web-corr2.pdf>.
9. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2021. *Quand le bureau du syndic enquête : document d'information à l'intention des conseillers d'orientation (c.o.)*. <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/Demarche-enquete-du-syndic-OCCOQ-membres.pdf>.
10. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2021. *Quand le bureau du syndic enquête : document d'information à l'intention des personnes qui demandent une enquête sur la conduite d'un conseiller d'orientation (c.o.)*. <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/Demarche-enquete-du-syndic-OCCOQ-public.pdf>.
11. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2023. *L'Ordre – Historique*. <https://www.orientation.qc.ca/fr/historique>.
12. TRIBUNAL DES PROFESSIONS. 2022. *Cozak c. Ordre professionnel des chimistes, QCTP 45 (CanLII)*. <https://canlii.ca/t/jsv05>.

Partenariat entre l'OCCOQ et Éducaide pour favoriser la persévérance scolaire : Parcours Hubble

C'est en ayant la conviction mutuelle qu'offrir à chaque jeune les outils nécessaires pour mieux préparer son avenir et persévérer dans ses études que l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) et Éducaide sont fiers d'être partenaires dans le cadre du Parcours HUBBLE – Voir loin. Rêver grand, un nouveau programme d'accompagnement offert par Éducaide. Tout comme l'OCCOQ, Éducaide souhaite voir advenir un changement social important : une baisse significative du taux de décrochage scolaire, donc de plus en plus de jeunes qui persèverent et prennent en main leur avenir en ayant accès aux ressources dont ils ont besoin pour développer tout leur potentiel sur les plans personnel, scolaire et professionnel. Préparer son avenir demeure une étape cruciale de l'adolescence, et le soutien approprié est nécessaire pour y parvenir.

Nombreux sont les chercheurs qui s'entendent pour dire que les déterminants de la persévérance scolaire et de la réussite éducative constituent un processus dynamique et cumulatif aussi bien personnel, familial, scolaire que social, qui influence positivement ou négativement le parcours scolaire de la ou du jeune. Le décrochage scolaire constitue donc une problématique complexe nécessitant une réponse holistique et coordonnée, d'autant plus qu'il survient principalement à l'adolescence, une période charnière du développement de l'identité. À cela s'ajoutent également les répercussions sociales et économiques considérables qui s'y rattachent, à la fois pour les jeunes décrocheurs que pour l'ensemble de la société.

En se basant ainsi sur ces prémisses, l'équipe d'Éducaide a amorcé, au cours des derniers mois, une réflexion stratégique afin d'évaluer de nouvelles perspectives et de poser un regard nouveau sur la notion de persévérance

scolaire. C'est en définissant concrètement les déterminants sur lesquels nous pouvons avoir un effet que nous avons saisi l'occasion de bonifier notre offre de service actuelle pour ainsi demeurer encore plus pertinents dans notre réponse aux réels besoins de la population étudiante. Le Parcours HUBBLE s'est donc présenté comme la meilleure option en complément de l'actuel programme de bourses [PERSÉVÉRA](#).

Nommé en l'honneur de l'astrophysicien Edwin Hubble, le Parcours HUBBLE permet aux jeunes de vivre une expérience de groupe positive de deux jours à l'extérieur de leur milieu de vie habituel, en plus d'acquérir de nouveaux outils qui leur seront utiles tout au long de leur vie. Le Parcours HUBBLE est issu d'une démarche rigoureuse. Au total, plus de 20 experts externes ont contribué, par leur expérience et leur expertise, au développement et à la validation de ce programme innovant à fort impact. À la suite des deux jours passés en groupe, un accompagnement personnalisé avec une professionnelle ou un professionnel est offert à chaque jeune, à raison d'une fois par mois jusqu'à la fin de l'année scolaire, afin de consolider les apprentissages acquis. C'est d'ailleurs à cette étape primordiale du parcours que les conseillères et conseillers d'orientation (c.o.) des écoles participantes sont appelés à contribuer en s'assurant du bon déroulement de l'accompagnement offert.



« Hubble va vraiment plaire aux jeunes et, pour moi, c'est ce qui est le plus important. [Il] permettra de semer une graine qui poursuivra sa croissance grâce à l'accompagnement tout au long de l'année scolaire. [...] Soutenir la réflexion des jeunes par rapport à leur destinée, c'est essentiel ! » souligne la professeure titulaire en psychopédagogie et adaptation scolaire de l'Université Laval, M^{me} Nancy Gaudreau, qui, avec son équipe de recherche, mesurera les retombées de ce programme sur le développement personnel et la persévérance scolaire des participants.

La première cohorte du Parcours HUBBLE a été lancée en octobre 2022. Ce sont 23 élèves boursiers d'Éducaide provenant de 7 écoles secondaires situées dans les régions de la Capitale-Nationale, de Chaudière-Appalaches et de Portneuf qui y participent, sur une base volontaire.

« HUBBLE est une occasion incroyable pour prendre un nouveau chemin qu'on ne pensait pas pouvoir exister. Je vois la possibilité de créer un bassin de leaders positifs au sein de mon école. Des gens qui, à la suite de leur expérience, influenceront positivement les autres. Un superbe tremplin vers la réussite et la persévérance ! » rapporte M. François Pouliot, directeur de l'École secondaire Vanier.

Par le déploiement du Parcours HUBBLE, Éducaide souhaite poursuivre plus que jamais son action de bienfaisance qui consiste à outiller les jeunes pour qu'ils puissent persévérer, développer tout leur potentiel et participer activement à bâtir la société à laquelle ils aspirent. Depuis plus de 20 ans, l'organisme a toujours mis la persévérance scolaire au cœur de ses actions. Le Parcours HUBBLE sera donc un pas de plus dans cette direction. ■



RÉUSSIR À SA FAÇON



**GRÂCE AU CÉGEP À DISTANCE,
LES ÉTUDIANTS QUE VOUS ACCOMPAGNEZ POURRAIENT :**

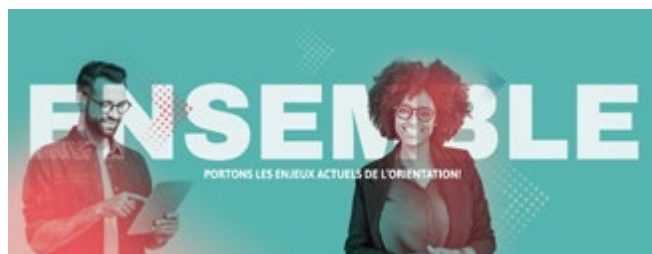
- Commencer ou terminer un programme menant à un DEC**
Cours de la formation générale – Pour tout DEC du collégial
- Accéder à l'université**
DEC Sciences humaines
Préalables universitaires
- Accéder au marché du travail**
AEC Comptabilité
DEC Techniques de comptabilité et de gestion

Demandez conseil à nos aides pédagogiques ! infoscol@cegepadistance.ca
514 864-6464 | 1 800 665-6400

Découvrez nos services pour aider vos étudiants dans leurs parcours cegepadistance.ca/solutions-co

Développement de compétences

Colloque de l'Ordre



Du 7 au 9 juin se tiendra le colloque de l'Ordre au Centre des congrès de Saint-Hyacinthe, sous le thème « Ensemble, portons les enjeux actuels de l'orientation ». L'Ordre vous convie à ce grand rassemblement attendu par toute la communauté professionnelle. Trois conférences plénières et plus d'une cinquantaine d'ateliers offerts par des formateurs chevronnés sont au programme. Des activités sociales sont prévues pour faciliter les retrouvailles et un salon des exposants vous donnera l'occasion de prendre contact avec nos partenaires.

Pour plus d'information, nous vous invitons à visiter le site Web du colloque à <https://www.colloqueco.org>.

Pour l'inscription, rendez-vous dans Espace compétence.

Guide de pratique : orientation en formation générale des adultes et en formation professionnelle



Ce guide est maintenant accessible pour éclairer les conseillers d'orientation, leurs gestionnaires ainsi que leurs collaborateurs sur les éléments incontournables de la pratique de l'orientation en formation générale des adultes et en formation professionnelle. Il est issu d'un long travail de réflexion, d'analyse et

de rédaction qui a été réalisé avec la collaboration de nombreux membres et partenaires.

En plus de présenter une mise en contexte essentielle pour ce secteur de pratique souvent méconnu, le guide explicite les composantes de l'orientation, les modalités d'intervention et les services aux adultes, et présente de façon détaillée l'encadrement professionnel qui régit cette pratique en milieu scolaire. On y trouve aussi une liste exhaustive de références pertinentes pour aller plus loin au besoin.

Pour lire le document complet, [cliquez ici](#).

La planification des services d'orientation au collégial (PSO)

La démarche de planification de service au collégial est maintenant accessible. Cette démarche permet, à partir de l'évaluation des besoins, de déterminer des objectifs ainsi que les actions à poser pour un aménagement stratégique et dynamique des services, adaptés au milieu du professionnel. Elle présente une ligne directrice et offre une vision d'ensemble de tous les services qui seront mis en place.

Elle est essentielle pour bien camper les services d'orientation qui seront offerts à l'ensemble de la communauté étudiante et exige la collaboration de tous les acteurs qui prennent part aux services d'orientation.

Nos trois formateurs (Jean-Pierre Lacasse, c.o., Mathieu Pelletier, c.o., Julie Tougas-Ouellette, c.o.) ont travaillé à préparer le contenu de la formation et le matériel requis pour que cette démarche soit porteuse de changement et qu'elle soit adaptée aux différents milieux.

Le formulaire de demande est maintenant accessible sur le site Web de l'OCOQ. Il permet de présenter votre demande, d'indiquer les périodes les plus propices pour entreprendre cette démarche et de nous soumettre un résumé de l'offre de service dans votre milieu.

<https://www.orientation.qc.ca/fr/formations-evenements/planification-de-services-dorientation-au-collegial>. ■



**IMAGINE
ton avenir
et trouve
ta place !**

**Le réseau de la santé
et des services sociaux
a une place pour toi.**

DÉCOUVRE-LA !

- / Suis la formation qui te convient (courte, moyenne ou longue durée)**
- / Fais ton choix de carrière parmi plus de 200 métiers et professions**
- / Profite d'excellentes perspectives d'emploi**
- / Accomplis-toi dans un travail stimulant**

**Le réseau offre aussi des possibilités de carrière
dans des corps d'emploi non cliniques.**

Joue un rôle important dans la vie des gens !

Informe-toi : Quebec.ca/carrieresensante



Eddy Supeno,
Ph.D., professeur, c.o.,
Université de Sherbrooke



Julie Chabot,
B.Éd., candidate à la
maîtrise en orientation –
profil recherche,
Université de Sherbrooke



Patricia Dionne,
Ph.D., professeure, c.o.,
Université de Sherbrooke



Simon Viviers,
Ph.D., professeur, c.o.,
Université Laval

Des compétences d'advocacie propres aux conseillères et conseillers d'orientation : modalités, intégration et attentes

1. Introduction

Après une série de trois articles sur les enjeux et stratégies d'advocacie sociale et professionnelle documentés chez des personnes conseillères d'orientation (c.o.) du Québec (Supeno et coll., 2020a, 2020b; Supeno et coll., 2022), ce quatrième ouvre une nouvelle série en s'attardant sur de premiers résultats concernant l'intégration d'une potentielle compétence en matière d'advocacie au sein du Profil de compétences générales (PCG) de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ). L'article est structuré en quatre parties : 1) des actions jugées nécessaires avant toute formalisation d'une compétence d'advocacie; 2) des réflexions sur les éléments à prendre en considération lors du processus de formulation d'une compétence d'advocacie; 3) les réserves exprimées quant à la formalisation d'une telle compétence; et 4) les attentes envers l'OCCOQ.

2. Contexte et méthodologie

Ce projet est mené en partenariat avec l'OCCOQ pour soutenir sa réflexion sur la formalisation d'une potentielle compétence générale d'advocacie. On peut trouver tous les éléments méthodologiques de cette recherche (échantillon, groupes de discussion et méthodologie d'analyse des données collectées) dans Supeno et coll. (2022).

On rappelle cependant le modèle conceptuel d'advocacie sociale et professionnelle retenu dans cette recherche afin de bien situer les résultats présentés ci-après. L'advocacie sociale est définie selon le modèle de Lewis et coll. (2003) comme une « action menée par une personne intervenante pour faciliter la suppression de toute barrière extérieure ou institutionnelle entravant le bien-être de ses clients » (Toporek et Liu, 2001, p. 387). De là, dans ce projet, est considérée comme étant de l'advocacie professionnelle toute action menée par la personne intervenante pour faciliter la suppression ou atténuer les barrières extérieures ou institutionnelles qui entravent la réalisation de son travail. Lors des groupes de discussion, une fois les enjeux et stratégies d'advocacie abordés par les personnes participantes dans leur pratique professionnelle en orientation, il leur a été demandé de discuter des enjeux relatifs à l'introduction d'une potentielle compétence d'advocacie qui serait propre aux c.o. du Québec.

3. Résultats

Pour les fins de cet article, nous avons retenu les résultats documentés dans au moins trois secteurs de pratique et les avons ventilés dans quatre thèmes.

Thème 1 : Les démarches préalables à la formalisation d'une compétence générale d'avocacie

Ce thème renvoie aux démarches considérées comme nécessaires en vue de faciliter l'appropriation de cette compétence. Les personnes participantes insistent ainsi sur la nécessité :

- **d'offrir au préalable des contenus de formation sur l'avocacie** (en formation continue aux c.o. et en formation initiale pour les personnes étudiantes). S'il y a un consensus sur les vertus de l'avocacie sociale et professionnelle, les personnes soulignent qu'un travail de sensibilisation et de formation est nécessaire pour soutenir l'appropriation de l'avocacie comme concept et moyen d'action dans le cadre de leurs interventions. Cette étape de formation, fondée sur un socle commun, devrait tenir compte des spécificités des secteurs de pratique;
- **de soutenir l'appropriation progressive de cette compétence** en favorisant notamment les activités d'entraide et de codéveloppement entre les c.o. À cet effet, le portail Espace compétence sur le site de l'OCCOQ pourrait s'avérer un outil précieux pour soutenir ces activités;
- **de documenter les besoins en matière d'avocacie aussi bien chez les populations accompagnées que chez les c.o.** Ce travail préalable pourrait favoriser, chez les c.o., la conscientisation de leurs actions, formelles ou non, qu'ils pourraient mener en matière d'avocacie;
- **d'arrimer cette nouvelle compétence au code de déontologie** afin de s'assurer de sa cohérence avec l'ensemble des balises réglementaires et déontologiques existantes encadrant la pratique professionnelle des c.o.;
- **de veiller à ce que le travail de communication** autour de cette nouvelle compétence ne la présente pas comme le résultat d'un exercice mené uniquement par l'OCCOQ, comme instance de régulation, mais comme un exercice collectif en partenariat avec l'OCCOQ afin de faciliter l'adhésion et l'appropriation par ses membres.

Thème 2 : Les formes que devrait prendre une compétence d'avocacie

Ce thème renvoie aux différentes modalités possibles de formalisation de cette compétence générale et à ses conditions d'application :

- Les personnes participantes ne s'entendent pas à savoir s'il serait préférable de **créer et de formaliser** une nouvelle compétence d'avocacie dans le PCG ou **de l'infuser** dans les compétences et sous-compétences actuelles. L'avenue de l'infusion soulève toutefois la possibilité que l'avocacie, en tant que principe, soit trop diluée dans le PCG et perde dès lors de son efficacité et de sa pertinence.
- La formulation d'une compétence d'avocacie devrait être explicite pour ne laisser place à aucune ambiguïté sur ses objectifs tout en privilégiant une certaine latitude dans les termes pour qu'elle soit applicable, dans la mesure du possible, dans l'ensemble des secteurs de pratique.
- La compétence d'avocacie, dans sa formulation, ne devrait pas refléter avant tout une obligation professionnelle, mais plutôt une attitude et un état d'esprit chez la personne professionnelle.
- La responsabilité associée à cette compétence ne devrait pas, à l'image des enjeux et des stratégies d'avocacie sociale et professionnelle documentées dans la recherche, reposer sur les seules épaules de la personne c.o., mais être partagée par un ensemble d'acteurs dans un esprit de collaboration.
- Enfin, si la compétence d'avocacie doit supposer l'acquisition de connaissances et de compétences pour agir sur l'avocacie sociale, elle devrait être aussi, au-delà de la compétence en question, une occasion de constituer aussi un effet de levier pour la défense et le rayonnement de la profession de c.o. (avocacie professionnelle).

Thème 3 : Les réserves quant à la formalisation d'une compétence d'avocacie

Ce thème renvoie aux hésitations, aux doutes et aux mises en garde des personnes participantes en cas de formalisation d'une telle compétence. Ainsi, elles rapportent des :

- questionnements quant à savoir si **les c.o. au Québec sont réellement prêts** à assumer cette compétence considérant que l'avocacie demeure un concept

encore relativement récent dans l'univers de la profession. Une inquiétude un peu plus forte est exprimée sur la pression que l'intégration de cette compétence occasionnerait pour les nouveaux c.o. en raison de leur manque d'expérience professionnelle et de leur situation d'emploi souvent plus fragile à l'entrée sur le marché du travail. Ce constat renforce la nécessité cruciale d'un travail de formation et de sensibilisation en amont;

- interrogations que cela conduise à un **alourdissement du champ de compétences des c.o.** et, de là, de leur charge de travail;
- réflexions selon lesquelles il pourrait être attendu que les c.o. soient **constamment en train de poser des actions d'advocacie** (identifier et documenter des enjeux, élaborer des stratégies, faire des représentations auprès d'instances, etc.);
- possibilités que la formalisation d'une compétence d'advocacie dans la pratique professionnelle des c.o. rebute certains employeurs de les embaucher en raison de **l'association qu'ils pourraient faire entre advocacie et approche plus revendicatrice**.

Thème 4 : Les attentes à l'endroit de l'OCCOQ

Ce thème renvoie aux attentes que les personnes participantes ont envers l'OCCOQ dans l'éventualité d'une formalisation d'une compétence générale d'advocacie. Ces attentes sont :

- **de soutenir l'appropriation de la compétence d'advocacie en orientation professionnelle** en fournissant les ressources nécessaires au développement de cette compétence (ex. : formations, codéveloppement) et en supervisant les actions d'advocacie au moment de l'inspection professionnelle par exemple;
- **d'élargir le mandat de l'OCCOQ pour y inclure la promotion de la profession et des services d'orientation** dans les différents secteurs de pratique afin de répondre aux besoins des individus, des groupes et des communautés de la société;
- que ce travail de réflexion sur l'advocacie, par sa dimension collective et les occasions de réflexion et de discussion qu'il suscite, soit aussi **une occasion de consolider la cohésion du groupe professionnel** partageant une identité professionnelle commune. Les personnes participantes s'attendent à ce que l'OCCOQ ait une approche représentant l'ensemble du groupe professionnel (ex. : c.o. francophones et anglophones, minorités culturelles, secteurs de pratique).

Conclusion

Cet article avait pour objectif de présenter les principaux résultats associés aux actions et aux démarches jugées nécessaires à prendre en considération pour faciliter l'appropriation d'une compétence d'advocacie propre aux c.o. du Québec et les éléments susceptibles de nuire à sa mise en œuvre. De manière générale, les résultats font ressortir le consensus sur la très grande pertinence de l'advocacie, en tant que principe, pour la pratique professionnelle des c.o. du Québec. Les multiples enjeux et les stratégies d'advocacie documentés attestent d'ailleurs de cette pertinence (Supeno et coll., 2022). Le défi semble résider dans la mise en œuvre de ce principe en qualité de compétence opérationnelle et adaptée non seulement à la pratique professionnelle des c.o., mais aussi au regard de la diversité de leurs secteurs de pratique. En cela, les résultats insistent bien sur l'importance de la sensibilisation ou de la formation, de l'adoption d'une démarche progressive de formalisation et du soutien des besoins d'accompagnement des c.o. La recherche d'équilibre est l'autre grand constat. Cela revêt plusieurs conséquences. Premièrement, trouver un équilibre entre assumer clairement l'advocacie comme socle commun et veiller à respecter les spécificités des secteurs de pratique. Ensuite, protéger les populations accompagnées (advocacie sociale) se définit pour plusieurs en complémentarité de la défense de la profession (advocacie professionnelle). Troisièmement, conjuguer obligation professionnelle et adhésion volontaire aux valeurs de justice sociale et d'équité associées à l'advocacie. Enfin, c'est assumer leur responsabilité professionnelle comme c.o. tout en reconnaissant qu'ils ne peuvent porter seuls les changements, souvent systémiques, souhaités par les actions d'advocacie. Ces résultats sont extrêmement riches et témoignent du travail important qu'il reste à faire pour que les c.o. du Québec puissent disposer de balises qui les soutiennent dans leurs actions quotidiennes au service des populations accompagnées. À titre de partenaire du projet, l'OCCOQ montre depuis le début un grand intérêt face aux résultats de recherche produits et exprime sa grande ouverture à en discuter, reconnaissant leur grande pertinence en matière de protection du public. Il importe cependant de souligner que certains des résultats de recherche présentés dans cet article (en particulier ceux concernant les attentes envers l'OCCOQ) appellent des suites qui dépassent les cadres législatif et réglementaire à l'intérieur desquels l'OCCOQ peut et doit mener sa mission.

La prochaine étape du projet est d'analyser les données concernant les composantes d'une possible compétence d'advocacie. Cette proposition sera ensuite mise en discussion avec les c.o., fort probablement au prochain colloque si la proposition de communication est retenue. Il s'agira également d'analyser la douzaine d'entrevues individuelles, réalisés en complément des groupes de discussion, auprès de personnes ayant occupé des fonctions de représentation de la profession. D'autres diffusions de résultats sont donc à prévoir dans de prochaines éditions. ■

Références

1. Lewis, J., M.S. Arnold, R. House et R. Toporek. 2003. *Advocacy competencies domains*. American Counseling Association.
2. Supeno, E., P. Dionne, S. Viviers et J. Chabot. 2022. « Enjeux et stratégies d'advocacie sociale et professionnelle chez des personnes conseillères d'orientation du Québec », *L'orientation*, vol. 12, n° 1, pp. 39-43.
3. Supeno, E., P. Dionne, S. Viviers et L. Rivard. 2020a. « L'advocacie sociale et professionnelle dans les professions en santé mentale et en relations humaines : un tour d'horizon (1^{re} partie) », *L'orientation*, vol. 10, n° 1, pp. 28-34.
4. Supeno, E., P. Dionne, S. Viviers et L. Rivard. 2020b. « L'advocacie sociale et professionnelle dans les professions en santé mentale et en relations humaines : un tour d'horizon (2^e partie) », *L'orientation*, vol. 10, n° 2, pp. 28-33.
5. Toporek, R.L. et W.M. Liu. 2001. « Advocacy in counseling: Addressing race, class, and gender oppression ». Dans Pope-Davis, D.B. et H.L.K. Coleman (dir.), *The intersection of race, class, and gender in multicultural counseling*. Thousand Oaks, Sage, (pp. 385-413).

Formations en ligne

90 HEURES
ACCREDITÉES PAR
L'OCCOQ, L'OPQ, L'OTSTCFQ

20% DE RÉDUCTION
À L'ACHAT DU PROGRAMME COMPLET
EN UN SEUL VERSEMENT



**PROGRAMME
Thérapeute
d'IMPACT**

**Un programme qui ajoute
de l'impact, de l'efficacité
et du plaisir à votre
quotidien!**

www.academieimpact.com





**Académie
IMPACT**
PSYCHOLOGIE & PÉDAGOGIE

Danie Beaulieu, Ph. D.

– Techniques d'impact pour intervention en individuel (7h) – Techniques d'impact pour intervention en groupe-couple-famille (7h) – Techniques d'Impact en employabilité et orientation (7h) – Thérapie d'Impact (19h) – L'Art de semer (7h) – Primate, automate ou diplomate? (7h)	– Le deuil et ses issues (7h) – Bye Bye anxiété (7h) – Le burnout et la dépression: gravir les échelons vers la guérison (7h) – Capsules éducatives d'Impact (8h) – Relations interpersonnelles: gérer ses différends et ses différences (7h) – Développer l'intelligence émotionnelle des petits et des grands (7h)
---	---

www.academieimpact.com

1 888 848-3747
info@academieimpact.com



Annie Gourde,
M.A., c.o., doctorante en
sciences de l'orientation,
CRIEVAT, Laboratoire ADACO,
Université Laval



Liette Goyer,
Ph.D., c.o., directrice
du Laboratoire ADACO,
professeure titulaire,
CRIEVAT, Laboratoire
ADACO, Université Laval

Les technologies de l'information et des communications (TIC) en orientation scolaire et professionnelle

Annie Gourde, doctorante, s'intéresse à l'adhésion et à la résistance envers les technologies de l'information et des communications (TIC) en orientation. En fait, depuis plusieurs années, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) dispense de la formation (Fournier, 2016; Gourde, 2020) afin d'aider les personnes conseillères à s'adapter aux nouvelles technologies pour faire leur tenue de dossier numérique et des rencontres par vidéoconférence. La pandémie de COVID-19 a accéléré le mouvement des professionnels vers des outils numériques et la formation continue. Certaines personnes professionnelles ont réussi à sauter le pas et à s'adapter rapidement alors que, pour d'autres, plusieurs facteurs amènent des contraintes et des obstacles à l'intégration des technologies dans leur pratique.

Les constats de la présence des technologies de l'information et des communications dans le domaine de l'orientation

Ce qui est particulier dans le domaine de l'orientation, c'est de constater que les TIC font partie intégrante de la profession depuis des décennies. Au Québec, la profession de conseillère et conseiller d'orientation fêtera ses 60 ans en 2023. Déjà, au début des années 1960, les premiers systèmes de recherche d'information utilisant un ordinateur faisaient leur apparition dans le monde des services de carrière (Watts, 2002). L'évolution de la technologie, l'accessibilité des ordinateurs ainsi que l'expansion d'Internet ont permis l'émergence d'une ère numérique où une grande partie de la population a minimalement un téléphone intelligent et où la majorité des familles a un ordinateur à la maison et peut naviguer, transmettre des vidéos et discuter avec les autres (Watts, 2002). L'Académie de la transformation numérique, dans son enquête réalisée en 2021, mentionne que 93 % des foyers québécois sont branchés à Internet et que les quatre appareils électroniques les plus possédés par les Québécoises et les Québécois sont le téléphone intelligent (83 %), l'ordinateur (83 %), la tablette électronique (57 %) et la montre intelligente (27 %). Le numérique prend donc de plus en plus de place et les changements s'accroissent.

Plusieurs innovations sont apparues dans le domaine de l'orientation au Québec au fil des ans. Déjà, en 1986, la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du

Québec (CPCOQ) mentionnait qu'il y avait des avancées informatiques importantes dans la profession :

On ne peut oublier aussi la place toujours plus prépondérante de l'informatique, qui modifie assez substantiellement la pratique du métier. Les systèmes informatiques et interactifs mis à la disposition des commissions scolaires rendent l'information sur les professions et le monde du travail, par exemple, plus disponible (CPCOQ, 1986, cité dans Mellouki et Beauchemin, 1994).

En 1985, la plateforme Repères faisait son apparition dans les écoles de tous les niveaux sur des CD-ROM (Grics, 2022). Elle permettait de faciliter la recherche d'information scolaire et professionnelle (ISEP), et elle est encore très utile aujourd'hui. En 1999, le premier site Internet de l'OCCOQ était diffusé et, en 2002, la première formation à distance était offerte (Lacharité, 2014). Outre ces avancées, d'autres systèmes ont été mis en place et ont amené les personnes conseillères à les utiliser. Ne serait-ce que le COinternet, qui permettait des discussions en temps réel avec des conseillers et conseillères d'orientation par courriel (Turcotte, Larochelle et Viviers, n.d.). Les tests psychométriques ont également migré vers des plateformes en ligne afin d'en faciliter la passation et la correction (Institut de recherches psychologiques, n.d.; Psymétrik, n.d.¹). D'autres innovations technologiques ont marqué la pratique de l'orientation au fil des ans.

À l'heure actuelle, les personnes conseillères ont accès à des sites Internet pour obtenir de l'information sur le marché du travail, comme Québec.ca, Guichets-Emplois, Repères, etc. (Gouvernement du Québec, 2022; Gouvernement du Canada, 2022; Grics, 2022). Des médias sociaux peuvent également aider sur le plan de la carrière, comme LinkedIn, qui a pour mission de « mettre en relation des professionnels du monde entier pour les rendre plus performants et productifs » (LinkedIn Corporation, 2022) ou Academos, qui a pour mission de « connecter les jeunes de 14 à 30 ans avec la réalité du monde du travail et les amener à concrétiser un projet de vie professionnelle épanouissant, afin de rendre notre société plus éduquée, qualifiée et prospère » (Academos, 2022). Certaines communautés virtuelles de c.o. sont également accessibles sur Facebook afin de faciliter les discussions entre professionnels (Tremblay, n.d.; Gouin, n.d.). Les courriels et les messages textes permettent des échanges avec les personnes qui consultent, les entreprises et les collaborateurs. Des documents peuvent être partagés grâce à ce moyen de communication. Des plateformes de vidéoconférence telles que Zoom, Teams et Google

Meet permettent de se rencontrer virtuellement (CIQ, 2020). Les dossiers des personnes conseillères peuvent maintenant être entièrement numériques grâce à Office 365, le nuage et certaines plateformes spécialisées telles que LePsy (Gourde, 2020). Dans une démarche d'orientation, la passation d'évaluations psychométriques peut maintenant se faire entièrement en ligne grâce à des plateformes telles que celle de l'Institut de recherches psychologiques (n.d.). Toutes ces innovations technologiques utilisent les technologies de l'information et des communications, mais ne sont pas apparues en même temps. Leur intégration a été graduelle dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière.

Au même rythme que la profession de conseiller et conseillère d'orientation évolue, des changements technologiques arrivent et forcent l'adaptation des personnes. Tous ces changements ont des incidences sur la profession.

La compétence numérique en contexte d'orientation

L'évolution de la profession de c.o. et le développement des TIC amènent les personnes conseillères à devoir se former rapidement afin de demeurer à jour et de pouvoir continuer à soutenir les personnes qui les consultent. Toutefois, quelles compétences numériques sont à développer chez les c.o., et comment ?

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec (MEES), avec son plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur (MEES, 2019), définit la compétence numérique comme :

Un ensemble d'aptitudes relatives à une utilisation confiante, critique et créative du numérique pour atteindre des objectifs liés à l'apprentissage, au travail, aux loisirs, à l'inclusion dans la société ou à la participation à celle-ci. Les dimensions qu'il présente et leurs éléments respectifs ont été conçus pour que l'individu puisse développer son autonomie lorsqu'il utilise le numérique dans un contexte pédagogique ou professionnel ou encore dans la vie de tous les jours. (MEES, 2019, p. 7)

En orientation, l'Association internationale en orientation scolaire et professionnelle (AIOSP, 2004) souligne qu'il est important pour une personne conseillère de « connaître les outils de développement de carrière et les moyens d'information professionnelle sur ordinateur, Internet » (p. 2). La personne conseillère doit également « utiliser les technologies de l'information pour fournir une information scolaire et professionnelle » (AIOSP, 2004, p. 3) et

1. <https://psymetrik.com/fr>

enfin « utiliser Internet dans les démarches de recherche d'emploi » (p. 5). Les conseillères et les conseillers d'orientation doivent donc s'assurer d'être à jour en ce qui a trait à leurs compétences numériques.

Toutefois, malgré une plus grande utilisation des TIC par les c.o. du Québec et le sentiment d'avoir une connaissance des outils disponibles, il semble que ce ne sont pas tous les professionnels qui soient à l'aise avec les TIC (De Marcellis-Warin et Mondin, 2021). Dans leur rapport intitulé *Les pratiques du numérique des professionnels au Québec*, De Marcellis-Warin et Mondin mentionnent qu'« au-delà des considérations purement pratiques, même l'usage de technologies de base comme la visioconférence soulève des enjeux éthiques et des enjeux organisationnels importants qui peuvent échapper au professionnel ou au contraire l'indisposer et créer des réticences » (p. 10). Cela touche certainement les c.o. lorsqu'elles et ils souhaitent intégrer l'intervention en ligne.

Conclusion

Dans le cadre de sa recherche doctorale, Annie Gourde souhaite explorer davantage les répercussions des technologies de l'information et des communications afin d'aider les personnes conseillères d'orientation à s'y adapter. Que ce soit pour offrir une formation plus ciblée ou pour développer de nouveaux outils, ces nouvelles connaissances permettront d'orienter les nouvelles actions professionnelles en orientation. ■

Références

1. ACADÉMIE DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE. 2021. « Portrait numérique des foyers québécois ». *NETendances* 2021, vol. 12, n° 4.
2. ACADEMOS. 2022. *Le concept*. <https://academos.qc.ca/a-propos/le-concept>.
3. ASSOCIATION INTERNATIONALE EN ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE. 2004. *Guide international des compétences en orientation scolaire et professionnelle*. <https://docplayer.fr/50568823-Guide-international-des-competences-en-orientation-scolaire-et-professionnelle.html>.
4. BOURGEAULT, P. 2013. *50 ans passés à préparer l'avenir*. Panoptique.
5. CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. 2020. *Recension des recommandations quant à la télépratique chez les ordres professionnels*. <https://www.professions-quebec.org/fr/nouvelles/recension-des-recommandations-quant-a-la-telepratique-chez-les-ordres-professionnels>.
6. DE MARCELLIS-WARIN, N. et C. MONDIN. 2021. *Les pratiques numériques des professionnels au Québec : états des lieux et pistes de réflexion pour accompagner le virage numérique*. Conseil interprofessionnel du Québec. [https://cirano.qc.ca/fr/som-](https://cirano.qc.ca/fr/som-maires/2021RP-14#:~:text=LinkedIn%20Abonnez%2Dvous-,Les%20pratiques%20num%C3%A9riques%20des%20professionnels%20au%20Qu%C3%A9bec%20D%20%C3%89tat%20des%20lieux,pour%20accompagner%20le%20virage%20num%C3%A9rique&text=Au%20Qu%C3%A-9bec%2C%20il%20existe%2055,est%20la%20protection%20du%20public)
7. FOURNIER, N. 2016. *Démarrer et optimiser sa pratique à distance avec la technologie*. [Formation en ligne]. Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.
8. GOUIN, J. n.d. *Conseillers, conseillères d'orientation et étudiants* [Groupe Facebook]. Facebook. <https://www.facebook.com/groups/35847305180/members>.
9. GOURDE, A. 2020. *Télépratique et dossier numérique*. [Formation en ligne]. Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.
10. GOUVERNEMENT DU CANADA. 2022. *Votre carrière commence ici : Guichet-Emplois*. <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>.
11. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2022. *Emploi*. <https://www.quebec.ca/emploi>.
12. GRICS. 2022. *Repères : le site officiel de l'information scolaire et professionnelle*. Repères. <https://reperes.qc.ca>.
13. INSTITUT DE RECHERCHES PSYCHOLOGIQUES. n.d. *IRPtesting.com*. <https://www.irpcanada.com/irptesting>.
14. LACHARITÉ, M. 2014. « Protection du public : le chemin parcouru ». *L'orientation*, vol. 4, n° 1, pp. 7-10.
15. LINKEDIN CORPORATION. 2022. *À propos de LinkedIn*. https://about.linkedin.com/fr-fr?trk=homepage-basic_footer-about&lr=1.
16. MELLOUKI, M. et M. BEAUCHEMIN. 1994. « L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec, 1960-1990 ». *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 4, pp. 465-80. Cité dans *L'orientation*, vol. 4, n° 1, pp. 44-51.
17. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. 2019. *Continuum de développement de la compétence numérique*. Gouvernement du Québec. http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/ministere/continuum-cadre-reference-num.pdf.
18. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2004. *Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation*. <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/Profil-de-competences-des-conseillers-et-conseilleres-d-orientation-du-Quebec.pdf>.
19. ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2022. *L'Ordre – Historique*. <https://www.orientation.qc.ca/fr/historique>.
20. TREMBLAY, M.-E. n.d. *Counseling et Orientation*. [Groupe Facebook]. Facebook. <https://www.facebook.com/groups/173459656162196/members>.
21. WATTS, A.G. 2002. « The role of information and communication technologies in integrated career information and guidance systems: A policy perspective ». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 2, pp. 139-55.



Martin Lauzier,
Psychologue et professeur
titulaire en gestion
des ressources humaines,
Université du Québec
en Outaouais



Caroline Nicolas,
Psychologue et professeure
adjointe en psychologie
du travail, Université
de Sherbrooke.



Mélina Andronicos,
Psychologue et cheffe
de projet de prévention,
recherche et formation,
Centre hospitalier universitaire
vaudois (Suisse).



Monique Séguin,
Psychologue et professeure
titulaire en psychologie,
Université du Québec
en Outaouais.

Vers une culture de bienveillance : l'exemple du réseau des alliés pour la santé psychologique au travail

Avec la pandémie de la COVID-19, les organisations et les travailleurs ont été contraints de s'adapter très rapidement à des exigences inattendues, variées et changeantes (Darouei et Pluut, 2021; Wang et coll., 2020). Les gens ont parfois fourni de gros efforts sur les plans émotif et professionnel dans un contexte déjà anxiogène (Troll et coll., 2021). Si nombreuses sont celles à avoir su et pu s'adapter assez aisément, certaines personnes ont souffert de détresse psychologique. À cet égard, on relève que la prévalence à l'échelle mondiale des troubles dépressifs et anxieux a augmenté de 25 % la première année de la pandémie (Organisation mondiale de la santé, 2022a). Au Québec, l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) 2020-2021 révèle que la pandémie a accru la solitude, les inquiétudes et la détresse psychologique (Institut de la statistique du Québec, 2021). Les professionnels peuvent être touchés par la détresse psychologique, qu'elles et ils aient ou non contracté le virus; ainsi, au Québec, les travailleurs de la santé atteints par le virus en deuxième vague rapportent pour près de la moitié (48,1 %) une détresse psychologique élevée à très élevée, et le pourcentage grimpe à 55,9 % parmi ceux n'ayant pas été atteints (Pelletier, 2021). Par ailleurs, en raison de la saturation des services de santé et de la perturbation des soins dispensés en santé psychologique (parfois réorganisés à distance), la pandémie a pu restreindre l'accès à des soins (OMS, 2022a et 2022b).

Favoriser une culture de bienveillance

La préservation du bien-être psychologique des travailleurs constitue un enjeu important pour toute organisation (Gilbert et coll., 2017; Memish et coll., 2017). Aujourd'hui, pour une réappropriation saine des milieux de travail, les entreprises sont amenées à mettre en œuvre des stratégies de bienveillance tournées vers la compréhension et l'empathie. Ces stratégies favorisent les comportements prosociaux, c'est-à-dire qui ne sont liés ni

au système de récompense ni aux postes occupés et qui permettent de fonctionner (Bernaud et coll., 2021) entre les travailleurs, notamment l'entraide. Ce texte discute des origines, des fondements et des conditions nécessaires au bon déploiement d'une stratégie de prévention inspirée de la psychologie clinique et de la suicidologie (Hawgood et coll., 2021; Lipson, 2014; Mann et coll., 2005; Yonemoto et coll., 2019). Une telle démarche concerne l'établissement d'un réseau d'alliés pour la santé psychologique au travail (comme cela est fait présentement à l'Université du Québec en Outaouais). Selon une logique préventive, cette stratégie a pour principal objectif de faciliter le repérage de travailleurs vivant de la détresse psychologique et de les guider rapidement vers des services professionnels adaptés.

Bien naturellement, cette stratégie doit être intégrée à une approche globale à laquelle s'ajoutent d'autres actions simples et ciblées, comme des formations offertes aux membres de l'entreprise (par exemple pour la prévention de conflits) ou des politiques déjà existantes (par exemple pour la gestion de l'assiduité au travail), lesquelles visent à promouvoir la santé et le bien-être au travail (Goetzel et coll., 2014). La mise en œuvre d'un réseau d'alliés doit répondre à certaines conditions, notamment le déploiement d'actions qui réduisent les facteurs de risque et augmentent les facteurs de protection, ainsi que l'inclusion des actions individuelles ou organisationnelles (Memish et coll., 2017). Bien que la description d'une approche plus complète dépasse le cadre de cet article, l'exemple du réseau des alliés pour la santé psychologique au travail répond à plusieurs de ces critères tout en permettant une synergie avec d'autres pratiques.

Origines et fondements

Le réseau des alliés pour la santé psychologique au travail (aussi parfois appelé « réseau des sentinelles ») s'inspire de travaux issus de la prise en charge de personnes en souffrance (Mann et coll., 2005) et plus particulièrement d'initiatives visant à prévenir le suicide (Isaac et coll., 2009). Le terme « sentinelle » est utilisé initialement dans le vocabulaire militaire et signifie « entendre ». Repris dans plusieurs domaines, il indique le rôle tenu par une personne de relais entre le danger que constitue une forme de détresse psychologique et les ressources disponibles pour une personne souffrante. La personne dite sentinelle est ainsi une employée ou un employé qui s'est engagé (bénévolement) pour contribuer activement à aider les personnes évoluant dans le même milieu qu'elle et qui peut également vivre de la souffrance ou de la détresse psychologique. Être sentinelle nécessite une

courte formation, qui se tient sur quelques jours, portant spécifiquement sur les facteurs de risque qui peuvent conduire à un état de détresse ou de comportements suicidaires et permettant de repérer une personne qui présente des difficultés et de l'orienter vers les bonnes ressources ou les bons services (que ceux-ci se trouvent à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise).

Quelques conditions essentielles

La mise en œuvre d'un réseau des alliés pour la santé psychologique au travail constitue une stratégie simple et peu complexe en ce qui a trait à la logistique ou aux ressources à investir. Son efficacité se voit toutefois tributaire d'un certain nombre de conditions pouvant faciliter son implantation dans les milieux, à savoir : a) le soutien organisationnel; b) le repérage et l'activation des services de soutien; c) le développement des compétences des sentinelles; et d) la mobilisation.

Le soutien organisationnel. Une première condition essentielle au bon déploiement d'une telle stratégie tient naturellement à l'obtention d'un appui clair et visible de la direction de l'organisation. Les travaux sont nombreux à reconnaître l'apport indéniable du soutien de la direction à l'implantation d'initiatives semblables (Collerette et coll., 2021; Passey et coll., 2018a et 2018b). Appuyés par le service des ressources humaines, par les personnes responsables de la santé et sécurité du travail ou encore par les programmes ou services d'aide aux employés (PAE ou SAE), les dirigeants peuvent faciliter la bonne mise en place du réseau au moyen de communiqués, de représentations auprès des membres de l'entreprise ou d'autres actions symboliques (par exemple en désignant des alliés à l'interne pour piloter une telle initiative).

Le repérage et l'activation des services de soutien. Une autre condition essentielle tient au bon repérage des services de santé existant dans la communauté, qu'ils soient à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, et à leur mobilisation en tant que partenaires actifs du réseau. Pour ce faire, il importe d'établir des corridors de services privilégiés avec des professionnels ou services prédéterminés. En effet, comme préalable à l'implantation du réseau, il peut s'avérer utile de cartographier les services existants, et ce, tant en ce qui a trait à la quantité (c'est-à-dire la diversité des services et leur potentiel pour soutenir des personnes vivant différentes situations) qu'à la qualité (c'est-à-dire la capacité pour ces services de soutenir des cas plus lourds ou plus complexes). Ce travail de repérage nécessite également que des ressources soient dévolues à la bonne coordination du réseau, et ce, afin de prévenir les risques d'affaissement. À ce titre,

la désignation d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur à l'interne peut aider à limiter de tels risques. Plus concrètement, lorsqu'une personne est effectivement repérée par une sentinelle, la coordonnatrice ou le coordonnateur doit s'assurer de faire un suivi auprès de cette personne, l'orienter vers les services et les ressources, et lui faire part d'une autre forme de soutien si la prise en charge n'est pas imminente.

Le développement des compétences des sentinelles.

La formation des membres du réseau est une condition centrale afin que toutes et tous puissent tenir leur rôle, soit celui d'agir en tant que baromètres afin que soient repérées plus facilement les personnes souffrantes ou en détresse, et ce, sans que les sentinelles aient à porter le fardeau de la prise en charge et sans que le mieux-être de leurs collègues devienne leur propre responsabilité. L'efficacité de telles initiatives de formation a déjà été établie en milieu hospitalier. Notamment, il a été montré que les connaissances et les attitudes acquises par les personnes formées à devenir sentinelles tendent à s'intégrer correctement et à rehausser leurs capacités à détecter différents signaux dans leur environnement (Cross et coll., 2007). Le contenu de la formation doit demeurer flexible et pouvoir être modifié selon les caractéristiques de chaque entreprise. De façon générale, cette formation doit permettre : a) d'acquérir les savoirs théoriques et pratiques sur la santé mentale, et ce, afin de pouvoir bien repérer les signaux de détresse chez une ou un collègue (par exemple l'isolement volontaire, une réaction forte à un conflit, la dépendance, etc.); b) de maîtriser les méthodes pour aborder et échanger convenablement avec une personne en souffrance (par exemple, l'écouter, choisir des mots de soutien dans le non-jugement) et de comprendre les principes entourant sa mission dans l'entreprise, notamment le fait que la personne en souffrance doit avoir la volonté de se faire accompagner, que l'aide apportée sera alors confidentielle et qu'il ne lui sera porté aucun préjudice en retour de cette aide (par exemple sur sa carrière); ainsi que c) de déterminer les bonnes ressources pour guider la personne ensuite. Pour être efficaces, de telles formations doivent naturellement être encadrées et soutenues dans le temps (Holmes et coll., 2021).

La mobilisation. La mobilisation constitue une autre condition essentielle à la vitalité d'une telle initiative. En mentionnant l'intérêt d'un tel réseau et en expliquant comment y participer activement, la communication doit aussi pouvoir mobiliser suffisamment de bénévoles pour qu'elle prenne effectivement forme et demeure active à long terme. Pour ce faire, la communication peut légitimement porter sur l'importance de construire ensemble

une culture de bienveillance. Cette stratégie (c'est-à-dire le réseau des alliés) permet en effet d'habiliter les collègues qui le souhaitent à remplir de nouveaux rôles en les rendant pleinement acteurs d'une démarche impulsée dans toute l'organisation. Elle invite donc à la participation de tous les travailleurs et favorise l'entraide en dehors des lignes hiérarchiques. D'ailleurs, œuvrer dans un milieu de travail proactif sur le plan de la gestion des difficultés de santé psychologique aurait une incidence positive sur le niveau de satisfaction des travailleurs (Abraham et coll., 2021).

En conclusion

Pouvant se déployer facilement au sein d'une entreprise, le réseau des alliés pour la santé psychologique constitue un moyen simple et pratique qui permet de soutenir les efforts organisationnels visant à maintenir, à préserver et à promouvoir l'établissement d'une culture de bienveillance. Parce qu'elle permet de repérer les personnes susceptibles de vivre de la détresse, cette stratégie a le potentiel de favoriser la santé psychologique et la satisfaction des travailleurs. Par ailleurs, eu égard aux modifications dans le travail concernant la pandémie, certaines entreprises pourraient être appelées prochainement à modifier leurs conditions de travail et à mieux structurer le télétravail. De tels changements pourraient nourrir des réflexions quant à la meilleure façon d'offrir l'accès à des alliés de la santé psychologique en mode virtuel en rendant ce service accessible également aux télétravailleurs. ■

Références

- ABRAHAM, K.M., P.S. ERICKSON, M.J. SATA et S.B. LEWIS. 2021. « Job satisfaction and burnout among peer support specialists: The contributions of supervisory mentorship, recovery-oriented workplaces, and role clarity ». *Advances in Mental Health*, vol. 20, n° 1, pp. 38-50.
- BERNAUD, J., P. DESRUMAUX et D. GUÉDON. 2021. « Comment favoriser les comportements citoyens et prosociaux au travail ? » Dans Bernaud, J., P. Desrumaux et D. Guédon (dir.), *Psychologie de la bientraitance professionnelle : concepts, modèles et dispositifs* (pp. 11-23). Paris, Dunod.
- COLLERETTE, P., M. LAUZIER et R. SCHNEIDER. 2021. *Le pilotage du changement* (3^e éd.). Québec, Presses de l'Université du Québec.
- CROSS, W., M.M. MATTHIEU, J. CEREL et K.L. KNOX. 2007. « Proximate outcomes of gatekeeper training for suicide prevention in the workplace ». *Suicide and Life-Threatening Behavior*, vol. 37, n° 6, pp. 659-70.
- DAROUËI, M. et H. PLUUT. 2021. « Work from home today for a better tomorrow! How working from home influence work-family conflict and employees' start of the next workday ». *Stress and Health*, vol. 37, n° 5, pp. 986-99.

GILBERT, M.-H., V. DAGENAIS-DESMARAIS et F. ST-HILAIRE. 2017. « Transformational leadership and autonomy support management behaviors: The role of specificity in predicting employees' psychological health ». *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 38, n° 2, pp. 320-32.

GOETZEL, R.Z., R.M. HENKE, M. TABRIZI, K.R. PELLETIER, R. LOEPKE, D.W. BALLARD, ... R.D. METZ. 2014. « Do workplace health promotion (Wellness) programs work? ». *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 56, n° 9, pp. 927-34.

HAWGOOD, J., A. WOODWARD, P. QUINNNETT et D. DE LEO. 2021. « Gatekeeper training and minimum standards of competency: Essentials for the suicide prevention workforce ». *The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*. Doi : 10.1027/0227-5910/a000794.

HOLMES, G., A. CLACY, D.F. HERMENS et J. LAGOPOULOS. 2021. « The long-term efficacy of suicide prevention gatekeeper training: A Systematic Review ». *Archives of Suicide Research*, vol. 25, n° 2, pp. 177-207.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2021. *Répercussion de la pandémie sur la vie sociale, la santé psychologique, les habitudes de vie et la réalité du travail des Québécois*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/repercussions-pandemie-sur-vie-sociale-sante-mentale-habitudes-de-vie-et-realite-du-travail-des-quebecois#inquietudes>.

ISAAC, M., B. ELIAS, L.Y. KATZ, S.L. BELIK, F.P. DEANE, M.W. ENNS, et J. SAREEN. 2009. « Swampy cree suicide prevention team. Gatekeeper training as a preventative intervention for suicide: A systematic review ». *Canadian Journal of Psychiatry*, vol. 54, n° 4, pp. 260-68.

LIPSON, S.K. 2014. « A comprehensive review of mental health gatekeeper-trainings for adolescents and young adults ». *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, vol. 26, n° 3, pp. 309-20.

MANN, J.J., A. APTER, J. BERTOLOTE, A. BEAUTRAIS, D. CURRIER, A. HAAS, ... H. HENDIN. 2005. « Suicide prevention strategies: A systematic review ». *Journal of the American Medical Association*, vol. 294, n° 16, pp. 2064-74.

MEMISH, K., A. MARTIN, L. BARLETT, S. DAWKINS et K. SANDERSON. 2017. « Workplace mental health: An international review of guidelines ». *Preventing Medicine*, vol. 101, pp. 213-22.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ. 2022a. *Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact: Scientific brief*, 2 March 2022. https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1.

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE. 2022b. *Rapport mondial sur la santé psychologique. Transformer la santé psychologique pour tous. Vue d'ensemble*. <https://www.who.int/fr/publications-detail/9789240050860#:~:text=Dans%20le%20monde%20entier%2C%20les,la%20sant%C3%A9%20mentale%20pour%20tous>.

PASSEY, D.G., M.C. BROWN, K. HAMMERBACK, J.R. HARRIS et P.A. HANNON. 2018a. « Managers' support for employee wellness programs: An integrative review ». *American Journal of Health Promotion*, vol. 32, n° 8, pp. 1789-99.

PASSEY, D.G., K. HAMMERBACK, A. HUFF, J.R. HARRIS et P.A. HANNON. 2018b. « The role of managers in employee wellness programs: A mixed-method study ». *American Journal of Health Promotion*, vol. 32, n° 8, pp. 1697-705.

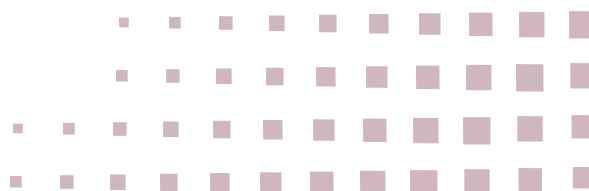
PELLETIER, M. 2021. « Détresse psychologique des travailleurs de la santé atteints lors de la deuxième vague de COVID-19 ». Communication présentée au Colloque IRSST 2021 *La recherche en SST au service des milieux du travail en période de pandémie*. https://www.irsst.qc.ca/Portals/0/Images/0-ac-cueil/evenements/2021/colloque2021-ppt/Pr%C3%A9sentation-IRSST_14092021.pdf?ver=2021-09-15-132938-273.

PETRIE K., S. JOYCE, L. TAN, M. HENDERSON, A. JOHNSON, H. NGUYEN, ... S.B. HARVEY. 2018. « A framework to create more mentally healthy workplaces: A viewpoint ». *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, vol. 52, n° 1, pp. 15-23.

TROLL, E.S., L. VENZ et F. WEITZENEGGER. 2021. « Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance ». *Applied Psychology: An International Review*, vol. 71, n° 3, pp. 853-80.

WANG, B., Y. LIU, J. QIAN et S.K. PARKER. 2020. « Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective ». *Applied Psychology: An International Review*, vol. 70, n° 1, pp. 16-59.

YONEMOTO, N., Y. KAWASHIMA, K. ENDO et M. YAMADA. 2019. « Gatekeeper training for suicidal behaviors: A systematic review ». *Journal of Affective Disorders*, vol. 246, pp. 506-14.



FAIS ce que T'AIMES vraiment



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 BEUCE 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



WWW.FAISCEQUETAIMESVRAIMENT.CA

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



NOS CENTRES



www.cfbatisseurs.ca
418 386-5541,
poste 61300



pozer.csbe.qc.ca
418 228-5541,
poste 61500



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

Centre de services
scolaire de la
Beauce-Etchemin

Québec

LE GÉNIE

un domaine vaste et engagé

PLACEPOURTOI

Présenté par :

ing. Ordre
des ingénieurs
du Québec

« Ça fait quoi, un ingénieur? »

Une question si simple et complexe à la fois, parce que la profession offre de multiples visages et des possibilités infinies... ou presque. Pour vous aider à accompagner les jeunes à choisir le génie, l'Ordre des ingénieurs du Québec met à votre disposition les outils nécessaires pour les informer et répondre à leurs mille et une questions.

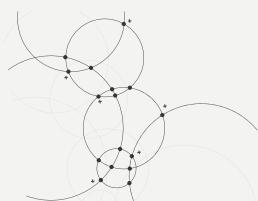


DES OUTILS POUR VOUS AIDER À EXPLIQUER LE GÉNIE

De la passion au génie



Un jeu qui fait découvrir aux jeunes les génies qui sont naturellement associés à leurs passions.



Fiches de génies



Plus de 25 fiches conçues pour expliquer aux jeunes les nombreux types de génie!

 Consultez le **catalogue**.

L'infolettre : Flash Génie

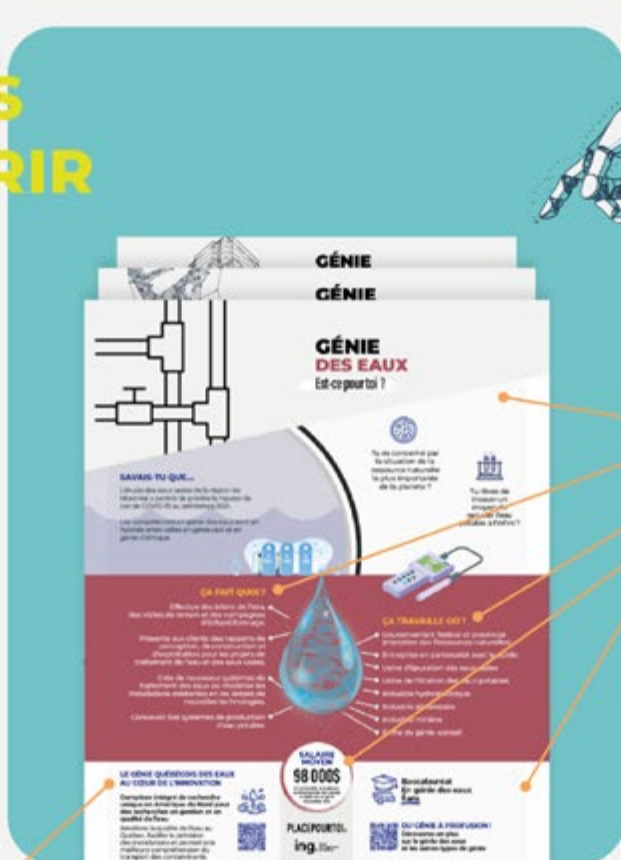
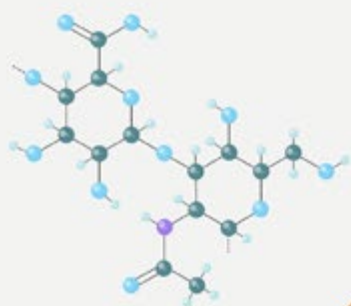
Une infolettre mensuelle dans laquelle vous allez trouver une foule d'informations pour vous soutenir dans votre mission. Pas de bla-bla inutile, c'est promis!

**Inscrivez-vous
dès maintenant.** 



DES GÉNIES À DÉCOUVRIR

PLACEPOURTOI.CA
pour plonger dans
l'univers de chaque
discipline.



Pour chaque type de génie, la fiche comprend :

- Le profil de l'emploi;
- Les tâches concrètes effectuées;
- Les principaux employeurs;
- Le salaire moyen;
- Les universités qui offrent ce programme.

Une véritable mine d'or d'information à consulter aussi souvent que vous en avez besoin! Sans oublier de les partager avec les jeunes!

Des ingénieurs et ingénieures qui changent le monde un projet à la fois

Vous le savez aussi. Les jeunes ont un fort besoin de contribution. Ils veulent sentir qu'ils ont un impact dans leur communauté, voire dans le monde. Ça tombe bien : le génie est engagé plus que jamais. En voici quelques exemples...



Des ingénieurs et ingénieures biomédicaux ont inventé une marchette pédiatrique intelligente qui permet aux enfants handicapés de développer plus facilement leur capacité à marcher et à gagner ainsi en autonomie et en qualité de vie.



Machine à écrire le braille, montagnes russes, fauteuil roulant, système de glace artificielle pour les patinoires, pompe pour l'asthme, équipements de protection pour le hockey... voilà autant d'inventions auxquelles ont contribué des ingénieurs mécaniques.



Ce sont des ingénieurs et ingénieures en génie des eaux qui ont conçu des bouées qu'on installe dans l'océan et qui utilisent à 100 % l'énergie des vagues pour transformer l'eau salée en une source durable et abordable d'eau douce.

Protéger, encadrer ET promouvoir

L'Ordre des ingénieurs du Québec encadre la pratique du génie pour assurer la protection du public, mais il fait également la promotion de la magnifique profession d'ingénieur.

À ce titre, nous sommes là pour vous soutenir dans votre mission auprès des jeunes. Vous avez des questions, besoin d'outils?

Écrivez-nous à promotion.profession@oiq.qc.ca.

Portraits de c.o.

La section « Portraits de c.o. » vous donne l'occasion de découvrir les parcours inspirants de confrères et de consœurs c.o. qui se démarquent par leur pratique novatrice et leur rôle significatif au sein de secteurs atypiques ou moins connus du vaste monde de l'orientation. Cette section célèbre ainsi l'utilité et la pertinence sociale de la profession en donnant la parole à des c.o. qui les incarnent avec passion au quotidien.

Objectifs

1. Mettre en lumière la diversité des parcours et des pratiques des c.o.
2. Promouvoir l'innovation, l'engagement et le développement d'expertises en orientation.
3. Accroître la fierté et le sentiment d'appartenance des c.o. envers leur communauté de pratique.
4. Produire des contenus de qualité pour faire rayonner la profession au sein de sa communauté, mais aussi auprès du grand public.

Recrutement de c.o. pour les futurs portraits

L'Ordre est à la recherche de c.o. ayant un parcours atypique (milieu de pratique, expertise, clientèle, etc.) pour réaliser les prochains portraits. Il s'agit peut-être de vous, d'un confrère ou d'une consœur c.o.? N'hésitez pas à nous écrire à ce sujet : mpigeon@orientation.qc.ca.

Équipe



Maxime Dumais,
c.o., coconcepteur, animateur
et rédacteur bénévole

Jeune conseiller d'orientation engagé dans la valorisation de la profession depuis le début de ses études en sciences de l'orientation, Maxime Dumais s'est d'abord investi dans le monde des arts et de la communication. Sa réorientation

professionnelle fut une belle réussite pour lui. Au début de sa carrière de c.o., il s'est spécialisé dans le secteur de la réadaptation, pour ensuite œuvrer en pratique privée au cabinet-conseil [Création Carrière](#), dont il est le fondateur-propriétaire. Professionnel de la relation d'aide, entrepreneur, pédagogue, conférencier et formateur, la polyvalence est au cœur de sa carrière. Enfin, il s'engage bénévolement dans plusieurs projets qui lui permettent de faire briller la profession de c.o., notamment « Portraits de c.o. ».

Sous la supervision de

Mathieu Pigeon,
coordonnateur aux communications, OCCOQ

Avec la collaboration de

Catherine Rochefort,
adjointe aux communications, OCCOQ

Récit professionnel d'Élysee Joubert, c.o. : les transitions comme moteur d'émancipation



Élysee Joubert,
conseillère d'orientation en
pratique privée, formée en
intervention par la nature

Élyse est titulaire d'un baccalauréat en psychologie et d'une maîtrise en sciences de l'orientation. Dès ses premiers pas comme jeune étudiante en relation d'aide, elle caresse un désir qui motive ses choix et ses actions : développer une expertise qui lui permettra d'accompagner la clientèle sportive dans ses multiples transitions. Son goût pour l'aventure et l'exploration de notre monde l'amène ensuite à vivre plus d'un an en Australie, avant de rentrer au pays et de lancer sa pratique privée.

Elle œuvre aujourd'hui à titre de travailleuse autonome auprès d'une clientèle adulte, composée entre autres de sportifs et d'athlètes de haut niveau. Elle agit également comme intervenante de première ligne pour un programme d'aide aux employés. Au cours des dernières années, l'intervention psychosociale en contexte de nature et d'aventure s'invite naturellement sur son chemin. Dans ce contexte d'urgence climatique et en parallèle de l'écopsychologie, cette modalité d'intervention prend de plus en plus de place dans le monde de l'intervention, car il devient important, voire primordial, de reconnecter l'humain à la nature et à l'essentiel.

Voici le portrait d'une jeune conseillère d'orientation passionnée et visionnaire.

L'orientation : une pratique qui s'intéresse d'abord et avant tout à la croissance humaine

Comme plusieurs collègues de notre profession, Élyse effectue ses études de premier cycle en psychologie. Au sortir de celles-ci, elle se remet en question : elle ressent un fort appel du terrain, du concret. En visualisant le chemin à venir (potentielle maîtrise et doctorat en psychologie), elle constate que la voie préalablement choisie ne répondra finalement pas, de façon optimale, à la personne qu'elle croit alors être et à ce qu'elle désire profondément. La professionnelle de l'intervention en devenir sait tout de même qu'elle est « passionnée par la compréhension du comportement humain et le fait d'écouter les gens et leurs histoires ».

Elle décide donc de consulter un conseiller d'orientation, avec qui elle met en lumière le fait qu'un virage vers le monde de l'orientation pourrait être une transition positive pour elle... et ce fut le cas ! « Ce que j'aime de l'orientation, c'est que c'est vraiment de

l'optimisation de potentiel. C'est de "la psychologie positive", dans le sens où nous sommes le plus souvent dans une logique de ... *Ok, qu'est-ce qui ne fonctionne pas? Comment résoudre tel problème? Pour ensuite nous tourner vers quelque chose qui convient davantage...* En bref, j'apprécie beaucoup cet élément, qui est selon moi sous-jacent à notre pratique, soit la croissance humaine. »

Quand elle observe des enjeux plus profonds, qui nécessitent que sa cliente ou son client consulte en psychothérapie, elle est heureuse de pouvoir la ou le diriger vers une personne professionnelle compétente qui prend le relais pour intervenir à ce niveau.

De jeune athlète à professionnelle de la relation d'aide : un cheminement cohérent

Depuis les balbutiements de sa carrière, Élyse caresse le rêve d'un jour intervenir auprès des athlètes. Elle explique cet intérêt pour cette clientèle entre autres par le fait qu'elle fut elle-même athlète de ski acrobatique plus jeune. Elle continua son périple jusqu'au début de l'âge adulte, avant de s'engager comme entraîneuse auprès des sportifs. Aujourd'hui, elle place l'accompagnement des athlètes en contexte de reconversion professionnelle au centre de sa pratique, par intérêt et passion.

D'après elle, de nombreuses ressemblances existent entre les transitions sportives et les autres types de transitions professionnelles. Toutefois, elle insiste pour souligner que plusieurs singularités appartiennent à cette clientèle. Elle mentionne notamment que « l'athlète s'est souvent forgé une identité forclosée : majoritairement associée au rôle d'athlète. Ainsi, je remarque que la notion de *deuil identitaire* est très présente chez cette clientèle. »

Elle confie l'avoir elle-même vécue, malgré son court parcours comme sportive de haut niveau. « C'est en quelque sorte un passage obligé », illustre-t-elle. Ce deuil accompagne souvent la transition difficile entre un monde ancré dans la compétition et celui de tous les jours. Elle me donne l'exemple de l'horaire d'une personne athlète, souvent surchargé, qui du jour au lendemain doit composer avec un agenda beaucoup plus léger : le sentiment de vide n'est que l'un des nombreux défis qui l'attendent.

En somme, elle fait un bilan positif de sa propre transition, notamment parce qu'elle avait « certains facteurs de protection (ex. : riche entourage) ». Elle croit que son vécu se transpose dans son rôle d'intervenante et lui permet de cibler plus rapidement les enjeux en présence dans la vie de ses clients-athlètes. De plus, son expérience

personnelle permet d'élever son niveau de compréhension et d'empathie face à la souffrance souvent muette qui est vécue dans ce contexte de retraite sportive.

L'athlète en transition : un champ de spécialisation possible pour les c.o.

Elle décrit avec éloquence les différents éléments qui s'invitent habituellement dans la transition de la personne athlète. Afin d'imager ce type de transition, elle fait le parallèle avec la clientèle militaire : « Quand elle (clientèle militaire/athlète) sort de cela, c'est habituellement accompagné de gros chamboulements. En fait, tout change ! » Selon elle, si pour une personne militaire le fait de demeurer à l'emploi des Forces canadiennes, dans un autre rôle, est un facteur de protection, le fait de garder un lien avec le sport, comme critère de décision pour la transition, en est tout aussi un pour la personne athlète.

En moyenne, l'athlète terminera sa carrière vers 26 ou 27 ans. Elle devra peut-être retourner aux études avec des personnes plus jeunes ou tenter d'intégrer un marché du travail qu'elle connaît souvent peu. Elle se retrouve dans un nouveau monde où une grande partie des codes utilisés et des besoins exprimés sont différents de ce qu'elle a toujours connu, ce qui complexifie également l'intervention en orientation auprès d'elle.

Elle remarque que les athlètes n'ont pas l'habitude de demander de l'aide et auront parfois de la difficulté à cibler leur besoin individuel. Elle rêve secrètement d'intervenir davantage en prévention, mais elle admet qu'il n'est pas toujours facile d'inclure le concept *d'après-carrière sportive* dans le champ de conscience de l'athlète, quand la culture de performance et la compétition ont toujours été et prennent toute la place.

Dans tous les cas, la conseillère d'orientation en elle est persuadée que la personne athlète, tout comme elle qui a transposé ses compétences sportives dans ses études universitaires, a développé des compétences transférables, qui seront fort pertinentes dans un tout autre contexte professionnel. Son travail consiste donc essentiellement à aider ses clients à faire les liens nécessaires pour qu'un tel transfert se matérialise.

Maintenant, est-ce que plusieurs c.o. ont de l'intérêt pour l'accompagnement de cette clientèle, selon elle? « Je pense que oui. Je pense notamment à ma mentore, Sophie Brassard, de l'Institut national du sport, qui m'a insufflé sa passion pour ce créneau et qui accompagne d'autres intervenants qui désirent approfondir leur pratique à ce niveau. Je remarque donc un intérêt certain des interve-

nants de la relation d'aide au sens large, mais également de la population. »

Les c.o. ne sont pas nécessairement des partisans de la linéarité des parcours

Qui n'a pas déjà entendu l'idée que les c.o. prédisent l'avenir vers une profession X ou conseillent un chemin plutôt linéaire vers un seul et unique objectif professionnel ?

Élyse est en quelque sorte l'exemple contraire de ce stéréotype tenace. Elle qui est une grande voyageuse dans l'âme valorise chaque expérience qui permet d'en découvrir plus sur soi, ses besoins, ses désirs, ses champs d'intérêt, etc. En plus d'avoir effectué plusieurs voyages de trois mois ou plus, elle a vécu l'expérience de l'exil pendant plus d'un an en Australie. « C'est là que j'ai pu identifier ce qui m'appartient réellement, notamment dans mon mode de fonctionnement : il y a des choses vers lesquelles j'ai tendance à aller, d'autres choses que j'évite, etc. Je ne pouvais plus mettre inconsciemment la

faute sur mon environnement. C'est grâce à mes voyages que j'ai découvert que je suis la seule responsable de mon bonheur. Surtout, ça permet le développement d'un certain pouvoir d'agir. »

Il est certain que cette expérience forge chez elle un intérêt pour les parcours non linéaires et les vécus expérientiels qui en résultent. L'expérience permet non seulement d'intégrer les apprentissages vécus, mais elle favorise également l'introspection et la prise de décision. Cela n'enlève rien aux discussions, aux exercices, aux tests, aux lectures, etc. qui composent habituellement un processus d'orientation, mais rien ne vaut l'expérience concrète, vécue, touchée, sentie, selon la conseillère d'orientation.

Elle fait le parallèle avec les formes d'intervention qui s'appuient sur le vécu expérientiel, comme par exemple l'art-thérapie ou l'intervention par la nature, qui permettent assurément la création d'un terreau fertile pour la transformation humaine.



moi?

Le monde des affaires compte sur toi. Oui, oui, toi. Deviens CPA.

Pour connaître les initiatives que l'on peut mener avec vous dans votre milieu scolaire, écrivez-nous à releve@cpaquebec.ca.



CPA COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉÉS

L'intervention par la nature : une pratique de l'orientation en pleine émergence

Elle croit fermement que l'intervention par la nature et l'aventure est puissante. Le volet nature apporte aux participants un certain état d'apaisement, voire d'émerveillement, propice au ressourcement. Le volet aventure, qui s'enracine dans l'expérience, permet chez les participants un plus grand « ancrage » des nouveaux apprentissages et le développement de la connaissance de soi, sous un angle souvent peu exploité. En soi, il y a des éléments qui sont non seulement vus et connus, mais également vécus. L'intervention par la nature et l'expérience vécue par la clientèle devient certainement l'acolyte de tout processus de réflexion.

« L'approche de l'intervention par la nature et l'aventure se base sur quatre ingrédients actifs, soit la dynamique de groupe, le déséquilibre, le risque et le vécu expérientiel. Ces éléments permettent aux participants de vivre des expériences stimulantes dans un environnement différent de ce qui est connu dans le quotidien et de faire émerger différentes prises de conscience par rapport à eux-mêmes ou par rapport aux autres. Le fait de surmonter des obstacles influence positivement le sentiment de compétences chez les participants. Comme ils sortent de leur zone de confort, ils développent de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances qui seront transférables dans les autres sphères de vie. »

Afin de parfaire sa pratique dans ce champ de spécialisation, elle entame une formation sur le sujet : le Microprogramme d'intervention psychosociale en contexte de nature et d'aventure offert par l'Université du Québec à Trois-Rivières. Cette formation lui permettra d'approfondir sa propre connaissance de soi, en plus de lui apporter de nouvelles compétences d'intervention. Plus concrètement, elle acquiert une connaissance plus poussée des différents enjeux éthiques, déontologiques, pratiques, etc. qui incombent à ce type de pratique, en plus de développer des compétences en gestion et en coordination de projet d'accompagnement par la nature.

Elle avait également le désir de travailler avec une clientèle qui n'est pas attirée par des services de counseling, d'orientation ou d'intervention psychosociale, et ce, pour toutes sortes de raisons, comme le fait de se trouver en face d'une personne professionnelle inconnue, de se confier à elle, dans un bureau qui l'est tout autant... Ce qui est vraiment stimulant pour Élyse : « pouvoir sortir de ce qui se fait entre quatre murs et de réellement utiliser les éléments de la nature qui m'entoure afin de faire cheminer la personne cliente ou le groupe que j'accompagne ».

La conseillère d'orientation évoque une gamme d'éléments qui peuvent être mis en lumière chez la personne grâce à l'intervention par la nature : « Dynamique de groupe, leadership, sentiment de confiance, mode de fonctionnement, connaissance de soi, autorégulation des émotions, capacité d'adaptation et de faire face aux changements, etc. Pour donner un exemple : je suis en train de monter ma tente, quelqu'un vient m'offrir son aide, je refuse... Bien, ça met quelque chose en lumière ! Ce sont parfois de petits constats qui permettent de faire de grands changements. Comme facilitatrice, c'est l'art de jongler avec ses fenêtres possibles d'intervention et de savoir lesquelles utiliser, quand et comment. » Elle souhaite utiliser cette approche pour sortir du cadre habituel de notre champ d'intervention, comme l'intervention de groupe, une compétence des c.o. qui est parfois moins connue du grand public.

Les conseillers d'orientation : une pertinence sociale de premier plan dans le monde du travail d'aujourd'hui

Élyse est passionnée par son secteur de pratique, celui de la pratique privée, au sein duquel elle a la chance d'intervenir auprès d'une clientèle diversifiée, principalement adulte. Elle est fière d'avoir persévéré dans le monde de l'entrepreneuriat, qui a souvent la réputation d'être difficile et pour lequel la persévérance est justement la clé. Elle caresse le rêve de mettre en place des services et des collaborations qui lui permettront d'intervenir davantage auprès de la clientèle sportive, et ce, bien sûr, à l'aide de l'intervention par la nature et l'aventure.

Lorsque je lui demande son souhait pour l'avenir de notre profession, je vois son regard s'enflammer : « J'aimerais que notre rôle de c.o. soit compris par tout un chacun, que nous soyons moins dans la défense de notre profession et davantage dans l'incarnation de nos compétences, et ce, dans des milieux de plus en plus diversifiés. Mon plus grand souhait est que mes collègues se permettent d'oser et d'innover. Cela peut se manifester de bien des manières, par exemple par le fait d'utiliser toutes sortes de modalités d'intervention, afin d'aider une diversité d'humains à donner plus de sens à leur vie. J'espère également que les murs entre les professions seront de moins en moins étanches, afin que toutes les personnes professionnelles de la relation d'aide et du développement de carrière puissent collaborer sainement, au service de la clientèle, de son besoin et de son bien-être. » ■



Chloé Lacoursière,
M.A. (cand.), finissante à la
maîtrise en counseling de carrière
et stagiaire en orientation aux
Services à la vie étudiante,
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

Expérience de transition de professionnels du développement de carrière en contexte de pandémie : changements et stratégies

La pandémie a entraîné des changements importants dans la société, et la nécessité de s'adapter est devenue incontournable (Anderson et coll., 2021). Une des transformations majeures survenues durant la COVID-19 concerne le recours accéléré au télétravail et à la télépratique. Avant la pandémie, les interventions en télépratique en orientation étaient peu fréquentes et concernaient seulement 3 % des professionnels sondés (Turcotte et Goyer, 2017). Cependant, malgré certaines réticences, la COVID-19 a forcé les professionnels du développement de carrière à recourir à la télépratique comme principale modalité d'intervention (CERIC, 2021). De plus, dans le contexte de la transition vers le télétravail à domicile, de nombreux professionnels de la relation d'aide ont déclaré avoir de la difficulté à maintenir une frontière claire entre leur travail et leur vie personnelle (Vaziri et coll., 2020). Cette transition non anticipée en contexte de crise a donc nécessité de mobiliser rapidement des stratégies d'ajustement pour mieux s'adapter à la situation (Anderson et coll., 2021). Cet article fait suite à celui paru dans l'édition de septembre de ce magazine qui abordait des constats concernant l'incidence de la pandémie sur les perceptions du marché du travail et des clientèles chez des professionnels du développement de carrière (Lacoursière et coll., 2022). Ce deuxième volet se centre plus spécifiquement sur les changements les plus importants survenus dans les pratiques des professionnels du développement de carrière en contexte de pandémie ainsi que sur les stratégies d'ajustement qu'elles et ils ont déployées durant cette période de bouleversements.

Contexte et méthodologie

Au total, 22 professionnels du développement de carrière (19 femmes et 3 hommes), issus de secteurs d'emploi diversifiés (développement de l'employabilité, scolaire, santé et réadaptation professionnelle et pratique privée), ont été rencontrés dans le cadre d'un entretien individuel semi-dirigé au cours de l'été 2022. Prenant appui sur un devis de recherche qualitatif, l'analyse de contenu par codage mixte a été retenue de manière à découvrir les thèmes saillants qui se dégagent des données. Ces thèmes témoignent d'actions décisionnelles adaptatives mises en œuvre par les professionnels participants. Des extraits d'entretiens ont été sélectionnés pour cet article afin d'illustrer certains propos rapportés.

Changements importants

Dans le cadre de cet article, quatre changements importants, survenus dans la vie des professionnels du développement de carrière en contexte de pandémie, seront plus particulièrement abordés.

S'adapter aux outils technologiques et à la télépratique

L'adaptation aux outils technologiques et à la télépratique a été soulignée comme un changement important par la majorité des professionnels du développement de carrière interrogés, soit par 17 d'entre elles et d'entre eux. Pour la plupart, ce changement a été positif. « Ça a changé ma pratique, dans le sens que tous mes outils sont adaptés à l'écran maintenant. Le partage d'écran, c'est plus facile, [...] la personne voit aussi bien ce que je vois. Je trouve le support informatique extraordinaire ! » Malgré certaines craintes au départ, plusieurs ont constaté qu'il était possible d'établir une alliance de travail solide avec la télépratique. Puis, le passage au virtuel a simplifié la gestion des dossiers. Le télétravail permet aussi une meilleure accessibilité des services. Enfin, cela a pu amener davantage de flexibilité, de mobilité et de liberté par rapport à l'horaire et au lieu de travail. Grâce à l'avènement du télétravail, il est désormais presque possible de travailler à partir de n'importe quel endroit, et ce, même en voyage à l'étranger. Néanmoins, pour d'autres, l'expérience avec le télétravail a été plus négative. Certaines préoccupations liées aux aspects relationnels ont été mentionnées. Par exemple, en télépratique, il peut être plus difficile d'intervenir dans des situations où la clientèle vit de la détresse. « Ce qui m'inquiétait beaucoup, c'est ma clientèle qui ne va pas bien. Quand mon client est suicidaire, mais qu'il est dans mon bureau, j'ai une mini impression de contrôle. [...] En Zoom, tu peux juste fermer la page et je ne suis plus là, je ne peux plus aider. »

Gérer les frontières entre ses rôles de vie

Certains changements négatifs découlant de la pandémie ont également été rapportés. Parmi ceux-ci, le contexte de télétravail à domicile a pu compliquer l'établissement de frontières entre les rôles de vie. « Ma vie personnelle et mon travail étaient trop liés. Comme j'étais à la maison, je voyais ce qu'il y avait à faire autour. Si j'avais des pauses, des heures de lunch, je faisais des choses à la maison. Je travaillais un peu plus après, je reprenais mon temps. J'avais l'impression qu'il n'y avait plus de limites. » De même, le télétravail à domicile a pu entraîner une surcharge. Certains commençaient à travailler plus tôt, écourtaient leurs pauses, poursuivaient durant la soirée ou consultaient leurs courriels hors des heures de travail. Durant la pandémie, la conciliation des rôles de vie s'est aussi complexifiée pour plusieurs parents travailleurs. « Le plus difficile, c'était de devoir souvent porter les deux chapeaux. Le fait de se retrouver avec les enfants à la maison et de devoir travailler en même temps [...], c'était vraiment très exigeant et stressant. » Les problèmes liés à la conciliation travail-famille ont également pu provoquer de la culpabilité. En outre, certains ont trouvé difficile d'avoir un double rôle à jouer durant la pandémie puisqu'ils étaient eux-mêmes en adaptation et devaient gérer leur propre anxiété en même temps que celle de leur clientèle.

Éprouver des difficultés accrues sur le plan physique, psychologique et social

Sur le plan de la santé, des enjeux physiques tels que des douleurs corporelles, des maux de tête et de la fatigue ont été davantage constatés en télétravail. La pandémie a également pu accroître la détresse psychologique et l'épuisement chez certaines personnes. « Avec la pandémie, je me suis mise à avoir des idées noires par moments. [...] Ça a été dur psychologiquement, je pense que ça m'a fragilisé. » D'ailleurs, durant le confinement, la plupart des échappatoires dans leur vie personnelle étaient inaccessibles, ce qui pouvait accroître la détresse. La pandémie a aussi pu générer de l'incertitude, des craintes liées à la santé des proches et des deuils. À cet égard, une autre conséquence de la COVID-19 concerne la normalisation des deuils. « C'était rendu tellement normal que tout le monde ait perdu quelqu'un dans leur famille qu'on dirait que ça minimisait un peu ce que c'était vraiment et ce qui s'était passé. [...] On n'a pas encore vraiment réalisé tous les deuils et tout ce qui s'est passé durant ce temps. » Finalement, l'isolement social et la rupture des contacts avec l'entourage ont été décrits comme des enjeux difficiles à vivre pour plusieurs.

Revoir sa pratique et ses priorités de vie

Malgré les multiples enjeux et défis, la pandémie a également amené de nombreux changements positifs. Elle a notamment permis de bonifier la pratique et d'améliorer la qualité de vie pour plusieurs. La pandémie a, entre autres, pu permettre un temps de recul pour mieux s'organiser au travail et améliorer ses interventions. Elle a aussi amené une diminution de la pression liée à la performance, un plus grand respect de ses limites ainsi qu'un plus grand souci de son propre bien-être et de celui des autres. « Je suis plus dans la notion de prendre le temps [...] de bien réfléchir à ce que j'ai envie de faire [...]. C'est un gros changement pour moi et j'apprécie ça. [...] La pandémie a amené un souci des autres qui est plus grand et un souci de soi aussi pour être bien dans une situation qui change. » En outre, le télétravail à domicile a entraîné une réduction du temps de déplacement, ce qui a pu améliorer la qualité de vie. « Je n'avais plus besoin d'être dans le trafic et je n'avais plus besoin de courir. Je pouvais faire du lavage à ma pause, je pouvais préparer un souper sur mon heure de dîner. C'était vraiment apprécié pour la qualité de vie ! » Puis, la pandémie a permis de se recentrer sur la famille, de revoir ses priorités et de se repositionner sur les plans personnel et professionnel. De plus, grâce aux technologies, l'accès aux formations et aux colloques a été grandement facilité. Cela a également permis une plus grande ouverture sur le monde. Enfin, la santé mentale et le bien-être ont été mis à l'avant-plan.

Stratégies d'ajustement pour faire face à la pandémie

Les professionnels du développement de carrière ont déployé de nombreuses stratégies d'ajustement afin de faire face aux différents changements survenus durant la pandémie. Le tableau ci-contre présente les grands types de stratégies ainsi qu'une description et une illustration pour chacun d'eux. Ces types de stratégies prennent appui sur une modélisation proposée par Lipshits-Brazil et ses collègues (2016).

Catégorie	Description et illustration
Recherche d'informations	<i>Recueillir des informations utiles et pertinentes afin de mieux vivre la transition vers la télépratique : se former, lire, poser des questions, faire preuve de curiosité</i>
Flexibilité	<i>Faire preuve de souplesse et envisager certains compromis pour s'adapter à la situation : faire preuve de créativité, de débrouillardise et d'ouverture au changement afin d'accroître ou de faciliter sa capacité d'adaptation</i>
Accommodement	<i>Relativiser et trouver une façon positive de percevoir la situation : adopter des attitudes et des comportements de résilience, d'optimisme, de persévérance, de gratitude, de recul, d'humour, de dédramatisation, de rationalisation, de repositionnement et de projection afin de mieux traverser les effets du changement</i>
Régulation de soi	<i>Observer et réguler ses émotions, ses pensées et ses comportements afin de s'investir pleinement dans son expérience de transition : pratiquer la présence attentive, faire preuve d'autocompassion, respecter ses limites, faire de l'exercice, bien s'alimenter, travailler de façon ergonomique, recourir à des techniques de relaxation, pratiquer le yoga, méditer, lâcher prise, limiter l'exposition aux mauvaises nouvelles, effectuer des activités pour se changer les idées (p. ex., lire, écrire, écouter de la musique, des balados ou des comédies, jardiner, bricoler, cuisiner, aller dans la nature)</i>
Planification et conciliation	<i>S'organiser afin de favoriser un équilibre entre ses différents rôles de vie : établir des horaires et des routines, définir les priorités, gérer le temps, aménager des espaces séparés réservés au télétravail ou aux études, rendre les enfants autonomes pour se connecter aux cours en ligne et programmer des alarmes pour qu'ils puissent s'autogérer, réduire le nombre d'heures de travail pour s'occuper des enfants</i>
Recherche de soutien instrumental	<i>Rechercher de l'aide directe, des conseils et des moyens concrets : rechercher du soutien technologique, financier, pour la garde d'enfants ou pour prendre soin d'un proche, partager des conseils et des stratégies, bénéficier d'un programme d'aide aux employés</i>

Recherche de soutien émotionnel	Rechercher du soutien affectif, de la compréhension et de l'écoute d'autrui : communiquer avec les proches et les collègues, trouver des moyens d'entrer en relation (visioconférence, téléphone, réseaux sociaux, se voir dehors), bénéficier de la présence réconfortante d'animaux, bénéficier de la reconnaissance et de la bienveillance de la direction, consulter en psychologie, en psychothérapie ou en orientation
Négociation et revendication	Négocier ou revendiquer ses droits auprès d'institutions ou d'organisations dans le but d'obtenir ou d'aménager des conditions facilitantes au regard de situations entravantes : revendiquer des changements pour améliorer les conditions de travail, réclamer l'ajout de ressources en orientation pour alléger la charge de travail, faire valoir et reconnaître la profession en orientation, s'impliquer sur le plan syndical et dans divers comités, transmettre les préoccupations du personnel de soutien à la direction

développement de carrière en contexte de pandémie : répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail et chez leurs clientèles ». *L'orientation*, vol. 12, n° 2, pp. 38-41.

- LIPSHITS-BRAZILIER, Y., I. GATI et M. TATAR. 2016. « Strategies for coping with career indecision ». *Journal of Career Assessment*, vol. 24, n° 1, pp. 42-66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>.
4. TURCOTTE, M. et L. GOYER. 2017. « L'utilisation des technologies de l'information et des communications dans la pratique des conseillers et des conseillères d'orientation du Québec ». *Revue canadienne de développement de carrière*, vol. 16, n° 2, pp. 6-11.
- VAZIRI, H., W.J. CASPER, J.H. WAYNE et R.A. MATTHEWS. 2020. « Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 105, n° 10, pp. 1073-87. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>.

Conclusion

En bref, cet article a permis de faire ressortir plusieurs changements marquants qui découlent de la pandémie ainsi que divers types de stratégies d'ajustement que les professionnels du développement de carrière ont mis de l'avant pour traverser cette période de crise sans précédent. La pandémie a entraîné de nombreux défis et a demandé des ajustements importants, parfois difficiles, pour les professionnels du développement de carrière et leur clientèle. Néanmoins, cette transition a également donné l'occasion de développer et de se reconnaître des ressources, des compétences et des pratiques plus adaptatives. Ainsi, au-delà des défis, en s'adaptant à ce nouveau contexte, il a été possible de découvrir plusieurs occasions résultant de cette transition importante non anticipée. ■

Références

- ANDERSON, M.L., J. GOODMAN et N.K. SCHLOSSBERG. 2021. *Counseling Adult in Transition: Linking Schlossberg's theory with Practice in a Diverse World* (5^e éd.). Springer.
- CERIC. 2021. *Looking Back: How COVID-19 Affected Career and Employment Services in 2020*. Communication présentée au Congrès canadien en développement de carrière Cannexus21.
- LACOURSIÈRE, C., L. LACHANCE et L. COURNOYER. 2022. « Expérience de transition de professionnels du





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](https://mise.sur.ta.valeur.com)



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, 12^e 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