

Ordre  
des conseillers  
et conseillères  
d'orientation



et des  
psychoéducateurs et  
psychoéducatrices  
du Québec

UN ORDRE DEUX PROFESSIONS

# en pratique

Exercice professionnel  
**DE L'ORIENTATION**

numéro  
juin 2007

7

## Transitions, changements et accompagnement



Disponible à l'Institut de recherches psychologiques  
en version papier/crayon  
Aussi disponible en version internet à un prix spécial de lancement

**TRIMA** : Une approche et des outils psychométriques disponibles sur Internet qui supportent les interventions menées par des consultants accrédités TRIMA dans les domaines suivants :

- Développement des ressources humaines
- Développement organisationnel
- Développement de carrière

### Le sens des compétences

L'approche par compétences **TRIMA** est un modèle québécois qui intègre de façon cohérente et bien articulée trois dimensions qui définissent le comportement humain. **Le monde des préférences, le monde des compétences et le monde du leadership.** Le système **TRIMA** combine de façon efficace : un dictionnaire des Compétences, des questionnaires de mesure et un ensemble précis d'outils et de stratégies pour bien implanter la gestion par compétences dans les organisations. Le système **TRIMA** est une approche innovante du monde des compétences qui tient compte des réalités d'aujourd'hui.



**Un monde de compétences !**

## Approche par compétences TRIMA



**TRIMA** une approche intégrée, qui traite de façon dynamique les styles Sociaux d'une personne, ses Compétences et son mode de Leadership.

	T TRADITION	R REFLEXION	I IMAGINATION	M MÉDIATION	A ACTION
<b>S</b>	Meticuleux Concret Fiable	Observateur Analytique Sceptique	Créatif Perceptif Curieux	Compréhensif Diplomate Tolérant	Proactif Dominant Direct
<b>C</b>	Capacité à maîtriser l'art du détail et du suivi	Capacité à observer la matière grise	Capacité à montrer une originalité constructive	Capacité à travailler en cohésion avec les autres	Capacité à s'attaquer aux obstacles et à passer à l'action
<b>L</b>	Sauvegarder les acquis	Faire des choix éclairés	Donner une vision globale	Susciter les consensus	Entraîner les autres dans son sillon

### TESTS D'APTITUDES

BGTA : Batterie générale de tests d'aptitudes  
Purdue pegboard : test de dextérité  
Test de jugement pratique  
Test pour le personnel de Wonderlic

### INVENTAIRES DE PERSONNALITÉ

GPPI : Inventaires et profil de personnalité de Gordon  
QRP : Questionnaires de recherche sur la personnalité  
NEO-PI-R : Inventaire de personnalité en cinq facteurs  
IPJ-R : Inventaire de personnalité de Jackson révisé

Un choix de tests de personnalité pour la sélection du personnel et l'orientation

### INVENTAIRES D'INTÉRÊTS PROFESSIONNELS

ICIP : Inventaire canadien d'intérêts professionnels  
VPI : Inventaire de préférences professionnelles de Holland  
IPPJ : Inventaire de préférences professionnelles de Jackson  
IOC : Inventaire en orientation de carrière  
OPSM : L'orientation professionnelle par soi-même  
POUR UN CHOIX DE CARRIÈRE, édition canadienne

Un choix diversifié d'inventaires d'intérêts pour utilisation en milieu scolaire, en sélection de personnel ou en réorientation de carrière.

### OUTILS DIAGNOSTIQUES

ASEBA : Système d'évaluation empirique Achenbach  
Conners : Échelle d'évaluation Conners

Pour plus d'informations sur ces tests, communiquez avec notre service à la clientèle ou visitez notre site internet. Ces instruments sont généralement en stock et peuvent être livrés rapidement.



**INSTITUT DE RECHERCHES PSYCHOLOGIQUES**  
34, rue Fleury Ouest, Montréal (QC) H3L 1S9  
Téléphone : 514 382-3000 · 1 800 363-7800  
Site Internet [www.i-r-p.ca](http://www.i-r-p.ca) Courriel [info@i-r-p.ca](mailto:info@i-r-p.ca)

# en pratique

Le magazine *en pratique* est publié deux fois par année, en juin et en janvier, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ). Tiré à 6 200 exemplaires, il se veut un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation et en psychoéducation. De format tête-bêche, chaque côté étant consacré à une des deux professions de l'Ordre, il est structuré autour de deux grands dossiers thématiques d'une douzaine de pages. Il est destiné aux membres de l'Ordre, aux étudiants, aux professeurs ainsi qu'à toute personne ou groupe intéressé.

## Comité du magazine

Organe directeur de l'édition du magazine, ce comité détient un pouvoir décisionnel sur le contenu. Il regroupe deux chargés d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o., et Dominique Trudel, ps.éd., la coordonnatrice aux communications, Diane Tremblay et la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Renée Verville.

## Comité du dossier

Dirigé par le chargé d'affaires professionnelles Richard Locas, c.o., ce comité est responsable de la réalisation du dossier thématique. Il regroupe quatre conseillers d'orientation bénévoles, recrutés en fonction de leur expertise et de manière à représenter la diversité des pratiques. Ce sont : Claudette Clément, Lyne Beaudoin, Louise Delisle-Laberge et Martine Lacharité. Leur mandat est d'une durée de deux ans.

## Coordination de la production

Diane Tremblay

## Mise en pages et publicité

Suzanne Plourde, technicienne en microédition

**Collaboration régulière :** universités offrant la formation en orientation.

## Impression

Imprimerie Héon & Nadeau

## Correcteur-réviseur

Gilbert Dion

## Illustration de la page couverture

Haus Design Communications

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte. Tous 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, 2006 ; Bibliothèque nationale du Canada : ISSN 1713-6253. Convention de la Poste-Publications # 1451669. Retourner toute correspondance non livrable au Canada à :

**OCCOPPQ**, 1600, boul. Henri-Bourassa O., bur. 520, Montréal (Québec) Canada H3M 3E2  
Tél. : 514 737-4717, 1 800 363-2643

[www.occoppq.qc.ca](http://www.occoppq.qc.ca)  
[www.orientation.qc.ca](http://www.orientation.qc.ca)

## Information :

[dtremblay@occoppq.qc.ca](mailto:dtremblay@occoppq.qc.ca)

Ce périodique est produit sur serveur vocal par :  
Audiothèque pour personnes handicapées  
de l'imprimé du Québec  
Québec : 418 627-8882, Montréal : 514 393-0103

Ordre  
des conseillers  
et conseillères  
d'orientation



et des  
psychoéducateurs et  
psychoéducatrices  
du Québec

SECTEUR ORIENTATION

# en pratique

Exercice professionnel  
de l'orientation

NUMÉRO  
juin 2007

7

## SOMMAIRE

### BILLET DU PRÉSIDENT

2 *Transition...*

### CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

3 *L'Ordre : lieu d'identification et d'appartenance*

4 *Décisions du Bureau*

6 *Tableau des membres*

## DOSSIER

7 *Transitions, changements et accompagnement*

8 *Se développer... une question de survie  
pour la carrière de conseiller d'orientation*

9 *La pratique de l'orientation  
au cœur des transitions de vie*

10 *Activités d'accompagnement*

11 *Des parrains et marraines pour entrer au secondaire*

12 *La transition du secondaire au collégial :  
continuité et ruptures !*

13 *Passage d'un statut de chômeur de longue durée  
à celui de travailleur*

14 *L'orientation, tout au long de la vie*

15 *Saisons de la transition et Histoire de vie*

18 *Livres et liens utiles*

### VIE PROFESSIONNELLE

19 *La Semaine québécoise de l'orientation<sup>md</sup>*  
L'événement public des conseillers d'orientation

20 *Projet de collaboration Québec/Wallonie-Bruxelles*

### VIE UNIVERSITAIRE

21 *Université McGill*

Client-generated metaphors: Report of a research project

22 *Université Laval*

Les repères particuliers du passage à la retraite



## MOT DU PRÉSIDENT SORTANT Dans un monde en transition...



**Michel Turcotte,**  
président sortant

**Il y un an, je revenais à la présidence du secteur orientation de l'Ordre avec l'objectif de faire une année de transition entre le mandat de Caroline Villeneuve et celui du prochain président.** Ma préoccupation majeure aura été de continuer les travaux et les négociations découlant du rapport Trudeau sur la modernisation de la pratique en santé mentale et en relations humaines. Ce projet de réforme devrait normalement se concrétiser dans un projet de loi qui délimitera notre champ d'exercice, des activités réservées touchant l'évaluation de la personne et la réserve de la pratique de la psychothérapie. À cet égard, je demeure optimiste et j'espère bien voir ce projet de loi présenté cette année.

Comme nous vous l'annoncions il y a peu, cette réforme a également amené avec elle son lot de réflexions quant à l'avenir de la structure de l'Ordre telle que nous l'avons connue depuis sept ans. Cette période de transition nous mènera à la séparation de l'Ordre et à la création d'un ordre pour chacune des professions. Je seconderai avec plaisir le prochain président, Laurent Matte, que plusieurs d'entre vous ont connu grâce aux activités organisées par l'Ordre, particulièrement dans le secteur de l'employabilité. Je suis très confiant dans les résultats vers lesquels ce processus de séparation nous mènera et dans lequel le Bureau s'est engagé avec détermination et diligence. Comme lors de mon premier mandat à titre de président de 2002 à 2005, j'ai éprouvé un immense plaisir à travailler de concert avec le C.A., le Bureau, les employés du siège social et les différents comités de l'Ordre.

Je souhaite un beau mandat à Laurent Matte à qui je passe maintenant le flambeau!

## Transition...

**Laurent Matte, c.o., président**

**Voilà un thème qui me touche de près! Depuis longtemps, comme plusieurs d'entre vous, je collabore avec l'Ordre de différentes façons. Mais de là à en devenir président, quelle transition!**

Cette notion même de *transition* inspire diverses émotions. De la tristesse ou de la crainte de perdre à l'euphorie de devenir, de l'inquiétude du chemin à entreprendre ou de l'ennui de devoir reprendre la route à l'excitation de la découverte. Mais, redoutée, recherchée ou célébrée, elle est avant tout une réalité inhérente à la vie, si elle n'est pas la vie même. Notre existence est constamment soumise à cette tension entre ce que nous sommes et ce que nous devenons, orientée par nos désirs, nos besoins et nos aspirations, modelée par ce qui nous entoure, nous accompagne ou nous contraint. Et, dans ce mouvement, grâce à lui ou malgré lui, nous cherchons à saisir qui nous sommes, quelle est notre identité, quel sens a ce que nous vivons.

Notre Ordre vit une transition. En fait, il en vit continuellement une, mais rarement aussi vaste que celle qui permettra la poursuite de la croissance autonome de nos deux professions. C'est une transition qui apparaît plutôt naturelle; mais, toute naturelle qu'elle soit, elle n'est pas sans susciter des émotions, des questionnements. Et elle nous interroge — une fois de plus — sur notre identité.

Il reste qu'au-delà de nos questions, nous savons que notre profession existe et croît. Intégration ou pas. Avant, pendant et après, nous sommes toujours des conseillers d'orientation. Quelles que soient

nos orientations théoriques, notre famille universitaire ou notre approche, nous faisons le *métier de la transition*. Donner du sens, organiser, créer et tirer profit dans la transition, comme l'illustrent si bien les collaborateurs et collaboratrices de ce numéro, c'est ce que nous faisons le mieux!

Ce qui me rend si confiant dans notre réussite, c'est l'appartenance à ce groupe professionnel, parce que je fais ce métier et parce que je sais que je partage cette vision avec tant de collègues, représentés par des administrateurs de tous les horizons, soutenus par un personnel engagé et compétent. Je souhaite emboîter le pas à Michel Turcotte, qui m'a précédé et inspiré, et poursuivre les orientations de l'Ordre par lesquelles se prépare cette vaste transition.

J'ai toujours été motivé par ma conviction de la vocation des humains au bonheur. Travailler en orientation, comme membre de l'Ordre, avec sa mission de protection du public et son souci de compétence, partageant avec vous cet engagement dont le titre réservé est le signe (et non un refuge), est pour moi la meilleure façon que j'aie trouvée de le concrétiser.

Comme président, je souhaite trouver avec vous les moyens de partager notre expérience, l'enrichir, la faire connaître. En consolidant les appuis que nous donnent nos membres, nos chercheurs et chercheuses, nos leaders, nos partenaires, nous permettrons à notre profession de se démarquer et d'être une ressource précieuse, recherchée et signifiante dans un monde en transition. ❖

**Il reste qu'au-delà de nos questions, nous savons que notre profession existe et croît. Intégration ou pas. Avant, pendant et après, nous sommes toujours des conseillers d'orientation. Quelles que soient nos orientations théoriques, notre famille universitaire ou notre approche, nous faisons le métier de la transition.**



## L'Ordre : lieu d'identification et d'appartenance

Renée Verville, c.o., Adm. A., directrice générale et secrétaire

En septembre dernier, le Bureau adoptait la planification stratégique pour 2006-2009. Lors de cet exercice, le Bureau a également modifié la mission de l'Ordre de façon à rendre compte de l'évolution des dernières années et des tendances qui se dessinent. La nouvelle mission se lit comme suit :

*L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec garantit au public la qualité des services d'orientation et de psychoéducation offerts par ses membres.*

*Afin d'être en mesure d'offrir un haut niveau de qualité des services offerts par ses membres, l'Ordre s'assure de la compétence des personnes qui adhèrent à l'Ordre et voit à soutenir ses membres dans le maintien et le développement de leurs compétences professionnelles.*

*L'Ordre se veut un espace d'échanges permettant aux membres d'améliorer leur pratique et de participer au développement de leur profession. Il vise à devenir un lieu d'identification et d'appartenance.*

*L'Ordre se prononce sur des enjeux qui préoccupent le public dans les domaines qui touchent l'une ou l'autre des professions, exerçant ainsi un rôle d'influence au sein de la société.*

J'aimerais m'attarder ici au volet de la mission qui vise à faire de l'Ordre un espace d'échanges permettant d'en faire un lieu d'identification et d'appartenance. Pour réaliser cette partie de notre mission, différents moyens ont été mis en place et nous comptons bien poursuivre dans cette voie. Parmi ces derniers, mentionnons notamment la liste de discussions, les services de mentorat et de supervision, les services conseils aux membres et le *cyberbulle*. Ce sont tous des moyens qui favorisent les échanges entre les conseillers d'orientation.

### Contribution des bénévoles

Selon nous, une des façons qui contribue le plus à faire de l'Ordre un lieu d'identification et d'appartenance est la contribution de tous les bénévoles qui gravitent autour de l'Ordre.

C'est par leur engagement que l'Ordre devient ce lieu dynamique et en constante ébullition.

Mais qui sont-ils donc ces bénévoles qui participent au développement de leur profession et de l'Ordre ?

Ce sont les conseillers d'orientation membres des comités d'affaires professionnelles représentant les différents secteurs de pratique : ils sont plus d'une trentaine à œuvrer dans ces comités, à donner leur avis, à tisser des liens avec les conseillers d'orientation du même secteur d'activité et à faire la promotion de l'orientation.

Ce sont également la vingtaine de conseillers d'orientation, membres des comités réglementaires, dont le rôle délicat est étroitement lié à notre mandat de protection du public, qu'ils œuvrent au sein de l'un ou l'autre des comités suivants : inspection, discipline, révision des plaintes, admissions, accréditation à la pratique de la psychothérapie. Ils ont tous à cœur de garantir au public que les services fournis par les membres de l'Ordre répondent à des standards élevés de qualité.

Ce sont certains conseillers d'orientation qui contribuent à l'amélioration des compétences des membres en siégeant sur le comité du dossier du magazine et celui de la formation continue.

Enfin, ce sont ces autres conseillers d'orientation qui donnent de leur temps pour faire connaître au public ce qu'est l'orientation. Ceux-là participent à des activités de représentation de l'Ordre dans le cadre des salons thématiques (éducation), de colloques s'adressant à différents publics (Fédération des comités de parents, services complémentaires, approche orientante, etc.) ou donnent des entrevues dans différents médias.

Je tiens à remercier toutes ces personnes pour leur engagement et leur dévouement et j'invite tous ceux qui seraient intéressés à participer au développement de la profession de conseiller d'orientation et ainsi, à contribuer à faire de l'Ordre un lieu d'identification et d'appartenance, à se joindre à l'équipe de bénévoles de l'Ordre. ❖

### Vous ne recevez pas (ou ne recevez plus) le *cyberbulle* ?

#### LA CAUSE PROBABLE

Présence de paramètres de sécurité sur votre ordinateur (ex : pare-feu, etc.)

#### UNE SOLUTION

Vous créer un compte Hotmail. C'est gratuit ! Les paramètres de sécurité sont alors gérés par Hotmail.

#### CHANGEMENT D'ADRESSE

Si vous choisissez cette option, vous devrez en informer l'Ordre en allant dans la section réservée aux membres du site Web sous : Services aux membres, Modifiez vos coordonnées, ou communiquez avec Sylviane Besner : sbesner@occoppq.qc.ca



## Décisions du Bureau

Lors de la réunion du Bureau du 9 décembre 2006, les administrateurs ont :

- › Reçu les rapports d'activité du secteur orientation, du secteur psychoéducation, de la directrice générale et du Bureau du syndic ainsi que le rapport des inscriptions au Tableau des membres.
- › Discuté des derniers développements dans le dossier de la réorganisation des professions en santé et en relations humaines.
- › Étudié les impacts des travaux entrepris dans le cadre de la réforme du système professionnel en santé mentale et relations humaines sur l'OCCOPPQ et pris certaines décisions pour faciliter une éventuelle séparation des deux secteurs de l'Ordre.
- › Résolu que les surplus de l'Ordre, au 31 mars 2006, soient gelés jusqu'à nouvel ordre et que tous les dépassements budgétaires et toutes les dépenses importantes non prévues aux prévisions budgétaires soient approuvées par le Bureau.
- › Résolu qu'advenant la séparation des deux secteurs de l'Ordre, les surplus soient partagés de la façon suivante : 60 % pour le secteur psychoéducation et 40 % pour le secteur orientation, étant entendu par ailleurs que d'ici la séparation, l'Ordre demeure responsable légalement et financièrement de tout ce qui peut survenir.
- › Résolu que pour les années 2006-2007 et 2007-2008, les surplus accumulés soient gelés et qu'advenant la séparation des deux secteurs de l'Ordre, ces surplus soient partagés de la façon suivante : 60 % pour le secteur psychoéducation et 40 % pour le secteur orientation ; que tous les dépassements budgétaires et toutes les dépenses importantes non prévues aux prévisions budgétaires soient approuvées par le Bureau.
- › Résolu que l'année 2007-2008 soit considérée comme une année de transition et de préparation à l'autonomie financière et qu'il n'y ait aucun changement dans les processus ; que pour cette même année, les revenus et dépenses de chacun des secteurs soient identifiés le plus possible ; que l'autonomie financière de chacun des secteurs se fasse pour l'année 2008-2009, lors de la réunion du Bureau de mars 2008, une nouvelle structure et des prévisions budgétaires seront adoptées.
- › Étudié et adopté le plan d'action 2006-2007.
- › Adopté le projet de modification du Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis.
- › Adopté le programme de surveillance générale de la pratique professionnelle pour l'année 2007-2008.
- › Procédé à la nomination de Robert Turbide, ps.éd., et de Louise St-Pierre, c.o., comme syndics adjoints pour une période se terminant le 31 mars 2009.
- › Adopté les modifications à la Politique 02-01 – Remboursement des frais reliés aux colloques de l'Ordre pour ajuster les remboursement au coût de la vie et également pour permettre une certaine souplesse pour la rétribution des personnes ressources selon le type d'événements.
- › Reçu le Bilan de la journée de formation continue de septembre 2006 qui s'est avéré un succès tant du point de vue du contenu que de l'organisation.
- › Reçu le Bilan du Colloque 2006 de l'Ordre, secteur orientation ; les évaluations du colloque se sont avérées très positives et on peut considérer que cet événement fut un succès dans son ensemble.
- › Résolu, considérant la situation de l'Ordre, que le congrès conjoint des deux secteurs prévu en 2008 soit annulé et qu'il y ait à la place un colloque du secteur orientation.
- › Résolu d'accorder la bourse de doctorat, secteur orientation à Marie Cardinal-Picard, c.o., tel que recommandé par le jury.
- › Résolu d'accorder la bourse de doctorat, secteur psychoéducation à Thérèse Besnard, ps.éd., tel que recommandé par le jury.
- › Résolu de reconnaître le statut et le mandat de comité d'affaires professionnelles au groupe de réflexion en santé mentale, en tant que « Comité des psychoéducateurs en santé mentale enfants, jeunes et familles ».
- › Résolu de reconnaître le groupe de travail des conseillers d'orientation dans les organisations à titre de comité d'affaires professionnelles de l'Ordre en tant que Comité de pratique des conseillers d'orientation dans les organisations.
- › Nommé Gerald Schoel, c.o., pour représenter l'OCCOPPQ au comité mixte qui travaillera à la mise en œuvre du microprogramme de médiation familiale à l'Université de Sherbrooke.
- › Procédé à l'élection d'administrateurs dans la section IV et dans la section VI, reçu la démission de Serge Rainville à titre de membre du comité administratif et procédé à l'élection de Laurent Matte comme membre du comité administratif.
- › Discuté par secteur les différents enjeux qui touchent chacune des professions.



### Lors de la réunion du Bureau du 17 mars 2007, les administrateurs ont :

- › Résolu de verser un montant forfaitaire équivalant à 2,5 % de leur salaire aux employés qui n'ont pas eu d'augmentation en 2006-2007.
- › Reçu l'étude sur la rémunération réalisée par la firme Aon et décidé de former un comité pour étudier plus à fond le rapport transmis et faire des recommandations au Bureau.
- › Adopté les prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2007-2008.
- › Résolu de recommander à l'assemblée générale une augmentation de la cotisation équivalant à l'indice des prix à la consommation pour l'année 2006.
- › Reçu les rapports d'activité du secteur orientation et du secteur psychoéducation, de la directrice générale et secrétaire, des inscriptions au Tableau des membres.
- › Discuté des derniers développements dans le dossier de la réorganisation des professions en santé et en relations humaines.
- › Discuté du projet de séparation de l'Ordre et résolu de transmettre la position actuelle de l'Ordre aux membres dans une lettre signée par les présidents des deux secteurs ; de mandater le comité administratif de préparer, pour la réunion du Bureau de mai, une résolution présentant une volonté commune de demande auprès de l'Office des professions d'en arriver à la création de deux ordres distincts pour les conseillers d'orientation et les psychoéducateurs.
- › Adopté le plan d'action 2007-2008.
- › Adopté le projet de Règlement sur l'exercice en société.
- › Résolu que le Mérite du CIQ soit remis à Gilles Gendreau, ps.éd.
- › Résolu de renouveler le mandat de Annie Poirier, ps.éd., comme syndic adjointe pour une période de trois ans se terminant le 31 mars 2010.
- › Résolu de renouveler les mandats de certains membres du comité de discipline, du comité de révision des plaintes, du comité d'inspection professionnelle, du comité des admissions, du comité d'accréditation à la pratique de la psychothérapie pour une période se terminant le 31 mars 2009.
- › Résolu de nommer Réjean Mercier, ps.éd., comme président de la division psychoéducation du Comité d'inspection professionnelle ; de nommer Serge Goyette, ps.éd., comme membre du comité pour un mandat se terminant le 31 mars 2009.
- › Résolu de nommer Claude Paquette, ps.éd., comme inspecteur et enquêteur et de renouveler les mandats des autres inspecteurs et enquêteurs pour une période se terminant le 31 mars 2009.
- › Résolu de nommer Josée Lehoux, ps.éd., comme membre du comité des admissions, secteur psychoéducation, pour une période de deux ans se terminant le 31 mars 2009.
- › Résolu de nommer Pierre Potvin, ps.éd., comme membre émérite lors du colloque 2007 de l'Ordre, secteur psychoéducation.
- › Résolu de renouveler le mandat de Mario Therrien, c.o., comme délégué au COAMF pour une période de deux ans, se terminant au 31 mars 2009.
- › Discuté par secteur les différents enjeux qui touchent chacune des professions. ❖



***Le programme de surveillance générale 2007-2008 de la profession a été diffusé par le biais de votre bulletin électronique cyberbulle.***

***Vous le trouverez dans la section des membres de notre site Web sous « Encadrement professionnel »***

# Tableau des membres au 8 mai 2007

2151 conseillers et conseillères d'orientation. 170 étudiants associés en orientation

Veillez noter que cette liste correspond aux changements apportés depuis le 15 novembre 2006

## ADMISSION

Aubut, Karine (V)  
Audrerie, Jean-Baptiste (V)  
Ayotte, Marie (IV)  
Beaudry, Caroline (II)  
Beaupré, Sarah (II)  
Bélanger, Annie-Josée (I)  
Bélanger, Marie-Pier (II)  
Bernier, Marie-Josée (VI)  
Bérubé, Johanne (I)  
Bisaillon, Karine (IV)  
Boulay, Marilyne (IV)  
Boulette, Gabrielle (VI)  
Brisebois, Kim (IV)  
Brisebois, Geneviève (V)  
Carier, Sylvie (V)  
Charest, Isabelle (VII)  
Clavette, Nadia (V)  
Collin, Karyne (IV)  
Deschênes, Fanny (II)  
Diamond, Karine (II)  
Drouin, Johanne (IV)  
Dupont, Geneviève (V)  
Durocher, Stéphanie (VI)  
Favreau, Caroline (III)  
Fournier, Mireille (II)  
Gagnon, Catherine (II)  
Gauthier, Geneviève (V)  
Gosselin, Lyne (IV)  
Grenier, Muriel (VI)  
Kleinerman-Young, Lisa (V)  
Labrecque, François (V)  
Lacasse, Valérie (V)  
Lachance, Karina (II)  
Lafrenière, Véronique (IV)  
Lapointe, Julie (V)  
Lauzier, Brynia (II)  
Leblond, Geneviève (II)  
Legault, Isabelle (IV)  
Lemaire, Caroline (III)  
Lemay, Alain (IV)  
Lessard, Caroline (II)  
Maltais, Julie (I)  
Mc Gurrin-Houle, Joanie (VI)  
Métivier, Jean-François (II)  
Mineault, Stéphanie (II)  
Munger, Catherine (I)  
Paradis, Manon (IV)  
Pedneault-Turmel, Maud (II)  
Pelletier, Andrée (VII)  
Perlis Silverstone, Janet (V)  
Perreault, Valérie (II)  
Pierre-Louis, Myriam (OO)  
Plante, Marylène (II)  
Pulinckx, Stéphanie (IV)  
Rosales, Adriana (IV)  
Rowat, Ronda (V)

Sarault, Chantal (VII)  
Savard, Audrey (I)  
Schneebeli, Barbara (V)  
Simard, Claudine (II)  
Strike Schurman, Jamet (IV)  
Tanguay, Éric (IV)  
Tétrault, Caroline (IV)  
Théberge, Nathalie (VI)  
Therrien, Jean-François (IV)  
Trépanier, Micheline (III)  
Turcotte, Estelle (II)  
Vachon, Sonia (IV)  
Viviers, Simon (II)  
Wallace, Laurie (IV)

## RÉINSCRIPTION

Alarie, Francine (VII)  
Brazil-Gensler, Miriam D. (V)  
Brown, Liz (II)  
Châteauevert, Nicolas (II)  
Dorval, Marjolaine (VI)  
Dubé, Michelle (IV)  
Emond, Nancy (II)  
Gaudreault, Suzanne France (II)  
Gendreau, Nadine (II)  
Gosselin, Julie (IV)  
Guay, Marjorie (II)  
Lafrenière, Pierre (VI)  
Lefebvre, Michel (VII)  
Mathieu, Marie (II)  
Néron, Carmen (II)  
O'Connor, Kelly (V)  
Paquette, Maryse (III)  
Perreault, Guy (V)  
Perreault, Nathalie (II)  
Robitaille, Pierre (II)  
Vanderhoost, Monique (V)

## DÉMISSIONS

Adkins, Diane (OO)  
Apel, Steffan Syd (V)  
Bédard, Lucie (IV)  
Bergeron, Kathy (II)  
Bernard, Andrée (IV)  
Bernier, Eve-Lyne (II)  
Boulanger, Rachel (IV)  
Brassard, Andrée (II)  
Briand, Gérard (III)  
Bujold-Plouffe, Michelle (VI)  
Cloutier, Benoît (II)  
Côté, Renée (II)  
Dallaire, Marie-Josée (II)  
Dallaire, Johanne (IV)  
Demers, René (II)  
Demers, Daniel (IV)  
DeMontigny, Marie-Josée (II)

Desrochers, Frances (IV)  
Dittmann, Jo-Anne (IV)  
Ducharme, Geneviève (V)  
Dupont, Jacinthe (II)  
Dyck-Rondeau, Leanne (V)  
Eggers Denis, Catherine (V)  
Fortier, Jacinthe (V)  
Gagnon, Carol (II)  
Gazzola, Nicola (OO)  
Girard, Nathalie (II)  
Giroux, Chantale (II)  
Gottheil, Marlene (V)  
Guimond, Andrée (II)  
Hamel, Madeleine (V)  
Jacob, Élane (II)  
Lamothe, David (II)  
Lampron, Cinthia (III)  
Langevin, Pierre (II)  
Lauzon, Louis (V)  
Legault, Ginette (VI)  
Lerner Kurlender, Joy Ann (V)  
Lewis, Wendy (V)  
Maloney, Sophie (II)  
Marier, Line (IV)  
Marshall, Patrick (VII)  
Martin, Véronic (II)  
Martin, Véronique (III)  
Martineau, Normand (IV)  
Matheson, Cindy (II)  
Mayerovitch, Jamie (V)  
McNamara, Joseph (V)  
Meunier, Carole (IV)  
Moscato, Nancy (IV)  
Navert, Susie (IV)  
Nayman, Jeff L. (V)  
Noël, Rodrigue (VII)  
Noël, Louise-Hélène (I)  
Ouellet, Michel (V)  
Payeur, Sophie Yolaine (OO)  
Poulin, Isabelle (III)  
Riverin, Stéphanie (IV)  
Roy, Martin (II)  
Saindon, Régine (I)  
St-Arneault, Lise (IV)  
St-Arneault, François (VI)  
St-Louis, Sylvie (VI)  
St-Pierre, Marylène (II)  
Sylvestre, Hélène (III)  
Therriault, Émile (II)  
Tremblay, Mathilde (V)  
Turcotte, Carinne (OO)  
Veilleux, Mario (II)  
Veilleux, Sara (II)  
Villegas, Saül (V)  
Vincelette, Francine (V)

## RETRAITÉS

Albertini-Menke, Deana T. (V)  
Bergeron, Julien, (II)  
Boisvert, Fernand, (II)  
Boivin, Gilles, (IV)  
Boutet, Francine, (II)  
Brassard, Suzanne, (V)  
Dionne, Jocelyne, (III)  
Latraverse, Denis, (IV)  
Ouellet, Michèle, (I)  
Ouellet, Michel, (II)  
Paquin, Réjean, (II)  
Raiche, André, (I)  
Rancourt, Gisèle, (II)

## RADIATIONS

**Soyez avisés qu'au 4 mai 2007, le nom des personnes suivantes n'apparaît pas au Tableau des membres de l'OCCOPPO. Par conséquent, elles ne peuvent porter le titre de conseiller d'orientation, conseillère d'orientation, Guidance Counselor, Vocational Guidance Counselor. Cependant, ces personnes ont peut-être régularisé leur situation depuis. Aussi, nous vous invitons à en faire la vérification auprès de l'OCCOPPO.**

Audet, Annie (IV)  
Beaton, Lorraine-Ann (V)  
Beaudet, Jacques (III)  
Bergeron, Catherine (II)  
Boucher, Joseph (VI)  
Bourgault, Corinne (V)  
Brazil-Gensler, Miriam D. (V)  
Brisson, Richard (I)  
Castonguay-Lemay, Amélie (II)  
Chouinard, Sophie (VII)  
Chouinard, Lynda (VII)  
Côté, Florence (II)  
Cyr, Mireille (II)  
Dessaivre, Gervaise (V)  
Dorval, Marjolène (VI)  
Dumont, Kathleen (V)  
Dupont, Amanda (IV)  
Ecrement, Eliza (V)  
Faucher, Chantal (II)  
Fortier, Micheline (IV)  
Gagné, Andréa (II)  
Gagnon, Nathalie (VI)  
German, Ioana (V)  
Giguere, Fabien (II)  
Guay, Diane (IV)  
Guérin, Daniel (OO)  
Heenan, Louise (OO)  
Kassan, Anusha (V)  
Kornacki, Edith (V)  
Laplante, Edith (I)  
Lapointe, Nadia (IV)  
Lavoie, Jean-Luc (VI)  
Lemay, Karine (II)  
Létourneau, Annick (III)  
Lightstone, Claire (V)  
Lohse, Theresa (V)  
Lopez Larroy, Maria Rosario (V)  
Mackinnon, Christopher James (V)  
Marier, Lucy (II)  
Nolet, Mélanie (V)  
Pettigrew, Sophie (IV)  
Plourde, Audray (I)  
Poirier, Sophie (V)  
Poulin, Cécile (II)  
Robitaille, Pierre (II)  
Schneebeli, Barbara Isabelle (V)  
Villeneuve, Edith (VII)



*L'Ordre offre ses sincères condoléances  
aux familles, collègues et amis  
du conseiller d'orientation  
récemment décédé  
Paultre Ligonde*







# TRANSITIONS, CHANGEMENTS

# ET ACCOMPAGNEMENT



Depuis des millénaires, voire des millions d'années, la lune est un environnement stable. Cet astre qui fait parfois rêver et qui a alimenté légendes et croyances est qualifié d'astre mort parce que sans changement, sans vie.

On le sait, le changement est inhérent à la vie. Celle-ci ne saurait donc s'actualiser dans la résistance à l'évolution. Cependant, il nous arrive parfois de rêver à la permanence des choses et des êtres. Je me souviens avoir lu ce mot de l'auteur Han Suyin : « Ce qu'il y a de plus angoissant, c'est de savoir qu'il n'y a rien de définitif. » Bien sûr que les changements n'émergent pas toujours de crises. Mais l'incertitude qui leur est généralement associée, celle qui se profile durant le processus de transition par exemple, appelle souvent un accompagnement professionnel.

La thématique et l'angle de traitement retenus pour ce septième numéro du magazine rejoignent l'essence même de l'Orientation. Les rapports des individus et des groupes aux changements sont au cœur de notre profession. Vous constaterez que le dossier présenté ici cible des âges transitionnels, interroge la pratique et touche aux approches et interventions d'accompagnement.

À partir de mises en situation, Alain Dubois fait ressortir des repères pour guider les interventions qui soutiennent des transitions de vie. La culture du changement qui caractérise notre époque amène Denis Pelletier à remettre en question certaines

bases de notre pratique. Nous vous présentons également des exemples d'activités pour épauler les changements de statuts : un projet d'accompagnement du primaire au secondaire piloté par Isabelle Minville, un soutien à l'entrée au collégial relaté par Claire Cyr et un outil d'accompagnement pour des chômeurs de longue durée dont nous parle Daniel Poulin. Pour leur part, Claude Cataford et Louise Trudeau nous entraînent sur les chemins de la retraite : recherche d'une nouvelle identité, projet d'accompagnement. Enfin, Michèle Roberge, en nous ramenant aux Saisons de la transition, nous initie à l'approche Histoire de vie pour investir la démarche intérieure de transition qui préside au changement.

Nous souhaitons que ce dossier vous rejoigne dans votre réflexion et votre action. ❖



Photo par Martine Larose

Bien qu'elle profite depuis quelques années d'une retraite bien méritée, la **conseillère d'orientation Claudette Clément** démontre par son engagement actif au sein de comités de l'Ordre qu'elle est toujours passionnée par l'orientation. Deux fois récipiendaire du Prix de l'orientation, elle a œuvré dans le milieu scolaire durant plus de 35 ans. Elle a travaillé notamment à l'élaboration de modèles de service pour des élèves ayant des besoins particuliers et a réalisé, dans le cadre de l'approche orientante, des programmes de soutien et d'accompagnement pour les élèves et le personnel scolaire.



# Se développer... une question de survie pour la carrière de conseiller d'orientation<sup>1</sup>

Denis Pelletier, c.o., membre émérite de l'OCCOPPO



**Des questions me sont adressées, me sont posées. La culture du changement dans notre société a-t-elle des répercussions sur les développements individuels et sur la pratique ? La société et les individus ont-ils les mêmes rapports aux changements ? Le changement s'appuie-t-il sur des valeurs ou sur la recherche d'intérêts ? Comment les changements modifient-ils les transitions personnelles et professionnelles ? Comment peuvent-ils ou doivent-ils influencer l'intervention ?**

Voici donc un questionnement typique de notre époque. Il est pertinent, abondant, ouvert et conjoncturel. Pour tout dire, il multiplie les fenêtres, inspiré qu'il est par une culture du changement, par l'esprit de notre temps qui sait la réalité plurielle, variable et multi-interprétable. C'est pourquoi l'auteur que je suis, en s'aventurant dans le monde des réponses, doit affirmer tout de go qu'il évolue dans une sorte de *work in progress*, une sorte de vision toujours inachevée et en construction. En ce sens, ma position est postmoderne et constructiviste.

Nous voilà bien avancés avec pareille introduction dans un article dont la caractéristique et le défi consistent justement à faire court. Et si précisément l'introduction décrivait à la fois ce que vivent les conseillers d'orientation et ce que vivent également ceux et celles qui les consultent. Et si l'orientation s'avérait finalement une vision jamais finale, et si, plus que l'orientation tout au long de la vie, il y avait aussi un questionnement quasi quotidien, une recherche du sens que provoquent l'événementiel, l'inédit, l'obligation d'improviser et d'innover dans l'action.

J'ai montré dans des publications précédentes qu'on peut identifier trois époques ayant chacune son concept d'orientation (Pelletier, 2006).

1. Autrefois, le monde stable, hiérarchique, autoritaire faisait poser la question du rôle à jouer et de la place que devrait être la nôtre pour toute la vie de travail.
2. Le monde libéré du normatif et de l'unidimensionnel découvre ensuite le sujet et le poids prépondérant du besoin à satisfaire. S'orienter devient l'art d'obéir à soi-même, de s'épanouir sur la base de ses préférences et de ses valeurs, l'important étant de choisir ce qu'on aime.

3. Quel est donc aujourd'hui le concept d'orientation qui correspond à notre époque, c'est-à-dire au paradigme du changement ? Il faut, à mon avis, chercher la réponse en allant sur le terrain des jeunes. Que veulent-ils en matière d'orientation sinon la possibilité d'expérimenter des situations de travail, des contextes, sinon la possibilité de s'expérimenter eux-mêmes dans des mises à l'épreuve, dans des activités significatives, dans des projets « pour de vrai », dans des apprentissages expérientiels.

C'est pourquoi je soutiens que l'orientation n'est plus seulement idéative, qu'elle n'est pas l'affaire des seules représentations, qu'elle doit aussi être effective (Pelletier, 2001). La connaissance de soi et l'univers professionnel passent par l'action et par le retour sur ce qui a été vécu. La réflexion sur soi devient donc la doublure de l'agir et fait découvrir et comprendre les ressources qu'on a su mobiliser dans un contexte donné.

C'est à cause de cette demande des jeunes que j'ai misé sur la pédagogie du projet comme moyen orientant. C'est en cela que les enseignants peuvent apporter selon moi une contribution spécifique : une réflexion sur l'agir dans le cadre des projets pédagogiques.

## Perspectives nouvelles

C'est seulement dans les derniers mois que j'ai réalisé l'impact que pourrait avoir le paradigme du changement sur le processus même de la consultation et par conséquent sur le rôle essentiel du conseiller d'orientation.

J'avance que les notions d'intérêt, d'aptitude et de personnalité s'accordent mal avec le paradigme du changement, qu'il faut reconsidérer leur importance relative au sein de la problématique d'orientation et de prise de décision.

Quel est, par exemple, le rôle de l'intérêt quand on se trouve en état d'ajustement constant et qu'il faut gérer des situations professionnelles variables, voire inédites ? La compétence n'a-t-elle pas ici préséance ? Et pourquoi n'y aurait-il pas, plus que l'intérêt, un plaisir plus grand encore correspondant à l'expérience de la réussite (Forner, 2005) et au sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1977) ?

Bref, la problématique (et la finalité) de l'orientation n'est plus celle de la place qu'on occupe ni du travail qu'on aime mais celle,



essentiellement, du projet identitaire d'être compétent dans un domaine donné et d'avoir une expertise reconnue socialement.

Les mutations du travail au cours de la dernière décennie sont telles que les entreprises misent sur des compétences clés d'une nature très particulière. Elles sont intrapreneuriales. Pourquoi? Parce qu'on n'embauche plus seulement pour le travail prescrit mais surtout pour la capacité à gérer l'imprévu, à produire un service et à communiquer à l'intérieur de l'organisation de travail (Evéquo, 2004). Cela fait du travailleur quelqu'un qui se professionnalise et qui doit réfléchir à son agir professionnel. Nous sommes donc ici au cœur de ce qu'est le développement professionnel : bien plus que le seul intérêt, et davantage la dynamique de l'expertise.

Permettez-moi d'offrir en conclusion un extrait tiré de Guy Le Boterf (2005) :

*Les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail n'envisagent pas leur avenir professionnel de la même façon que les anciennes qui les précèdent. Les plus qualifiés des jeunes qui les composent ont des motivations de mobilité professionnelle liées à des projets personnels. Ceux d'entre eux qui disposent d'un très bon niveau de formation seront probablement moins attachés à tenir un emploi fixe qu'à développer par accumulation d'expériences une « expertise » qu'ils chercheront à cultiver et à faire reconnaître. Ils veulent trouver une organisation du travail qui leur permettra de faire des apprentissages, de progresser professionnellement. C'est moins un poste de travail qu'ils recherchent que la possibilité de pouvoir effectuer des parcours professionnalisants. Les entreprises qui ne leur offriront pas cette possibilité verront partir les meilleurs d'entre eux.*

En résumé, disons que l'orientation qui devient effective et centrée sur le projet identitaire de la compétence permet une reconsidération dynamique à la fois des concepts et des pratiques de l'orientation. Afin de poursuivre la réflexion ensemble, je vous invite à m'écrire à [dp@septembre.com](mailto:dp@septembre.com) ❖

1. Ce texte reprend et poursuit une réflexion amorcée dans *Le Bulletin OrientAction* sous le titre « Recherché : un concept d'orientation pour notre époque », automne 2006.

### Références

- PELLETIER, D. « S'orienter dans un monde incertain », dans *Pour une approche orientante de l'école québécoise*, Septembre Éditeur, Québec, p. 7-23, 2000.
- PELLETIER, D. *L'approche orientante : effective, évolutive, stratégique*, p. 237-258, 2001.
- FORNER, Y. « À propos de la motivation et de la réussite scolaire », revue *Carriéologie*, vol. 10, n<sup>os</sup> 1 et 2, p. 183-194, 2005.
- BANDURA, A. "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, vol. 84, n<sup>o</sup> 2, p. 191-215, 1977.
- EVÉQUOZ, G. *Les compétences Clés*, Éditions Liaisons, Paris, 2004.
- LE BOTERF, G. *Ingénierie et évaluation des compétences*, Éditions d'Organisation, Paris, p. 34, 2005.

## La pratique de l'orientation au cœur des transitions de vie



Alain Dubois, M.A., c.o.,  
psychothérapeute accrédité

**La pratique de l'orientation implique si souvent des problématiques liées à des transitions professionnelles et personnelles que nous risquons de négliger les différentes manifestations de ce phénomène humain.** Afin de mieux

adapter nos interventions aux problématiques vécues par nos clients, il est possible de spécifier, parmi d'autres, trois grands types de transition. Il est question des transitions en lien avec les différents enjeux développementaux, de celles qui découlent des choix de la personne et des changements imposés par des ruptures dans le parcours de vie. Prenons le temps de décrire chaque type de transition à l'aide d'une courte vignette clinique pour mettre en évidence quelques repères importants pour guider nos interventions.

### Transition liée à une étape de vie

Cynthia vient de terminer son DEC en soins infirmiers. Bien qu'elle soit sur appel dans un centre hospitalier, elle est heureuse d'enfin pouvoir aider des gens. Parmi les meilleures de sa promotion, elle entreprend sa carrière avec de grands espoirs. Ses premières journées sont plutôt décevantes. Elle a l'impression que son rôle se limite à répondre à des besoins pressants. Non seulement ce sentiment général persévère pendant les mois suivants, mais elle développe en même temps la conviction que ses actions professionnelles se limitent à des interventions ponctuelles et mécaniques. Au moins, pendant sa formation, il lui était possible de s'évaluer à partir de ses résultats scolaires.

Cette courte vignette montre bien que l'insertion professionnelle pose des défis différents de ceux posés par le monde scolaire. Nécessité de répondre aux demandes immédiates en tenant compte des contraintes inhérentes à la pratique, absence d'évaluations fréquentes explicites de l'environnement et doute relatif sur la valeur des actions professionnelles ne sont que quelques exemples des difficultés liées à cette étape de vie. Nos interventions ont à tenir compte des caractéristiques propres à chaque *âge de la vie* sans pour autant en banaliser les difficultés en disant que c'est tout simplement normal.



### Transition faisant suite à des choix volontaires

Marc et Geneviève ont décidé d'un commun accord de changer d'employeurs et de région avec leur famille. Vivant hors d'un grand centre urbain, ils voient dans cette décision une occasion d'améliorer leur situation économique en plus de donner à leurs enfants accès à de meilleures ressources scolaires et communautaires. La vie en ville les confronte rapidement à des réalités imprévues. Le plus jeune s'ennuie de ses amis, l'aînée a de la difficulté à trouver sa place à l'école secondaire et le couple fait face à une crise en raison des facteurs de stress influant sur la vie familiale. La vie professionnelle est par contre enrichissante pour les deux conjoints.

Même si un choix est effectué librement en tenant compte des aspirations de la personne, il demeure néanmoins que sa réalisation amène généralement sa part d'imprévu. Changer, c'est certes aller dans de nouvelles directions porteuses de sens, mais c'est aussi perdre des acquis et des ancrages pris jusque-là pour acquis. En effet, l'expérience du manque rend ces repères plus évidents et il importe que la personne se reconstruise un style de vie en reconnaissant ces pertes sans verser dans la nostalgie du paradis perdu.

### Transition imposée par le cours des événements<sup>1</sup>

Jean-François est organisateur communautaire dans un organisme d'aide auprès de jeunes de la rue depuis quelques années. Un nouveau directeur vient d'entrer en fonction avec la ferme intention d'augmenter l'efficacité des interventions. Un conflit se met ainsi en place entre Jean-François et son supérieur immédiat. D'abord larvé pendant quelques mois, le conflit devient de plus en plus ouvert. La situation étant de plus en plus intenable pour Jean-François, il finit par prendre un congé de maladie pour épuisement professionnel. Après huit mois, une tentative de retour au travail se solde par un échec. Non seulement Jean-François se questionne alors sur sa compétence, il constate également que l'organisme dans lequel il avait tant investi a radicalement changé. Les règles de fonctionnement ne sont plus les mêmes et il y a eu plusieurs départs dans l'équipe de travail.

Jean-François est plongé dans une période de transition qui lui demande de recréer le fil conducteur de sa vie. Même si cela est souffrant, il est confronté à la nécessité de prendre appui dans son expérience personnelle sans s'emmurer dans une hostilité et une dépression pouvant être légitimes devant l'adversité de la vie.

### Et pour conclure

Face à ces différents types de transition, il apparaît opportun de privilégier une relation d'accompagnement offrant le soutien nécessaire à la prise en compte des potentiels et des vulnérabilités de la personne afin qu'elle puisse poser les balises qui l'aideront à redonner un sens à sa vie. ❖

1. Voir aussi DUBOIS, A. « Quand notre vie bascule », *en pratique*, n° 5, pages 9-10, 2006, pour un exemple dans un autre contexte.

## Activités d'accompagnement

Claudette Clément, c.o.

**Obsolètes, les rites et rituels ? Que sont devenus ces moments phares qui, dans certaines sociétés, ponctuent la vie courante de manifestations particulières reconnaissant, par exemple, les passages de vie ?** Le rite est cérémoniel, il est récurrent. Il apporte à l'individu une reconnaissance sociale qui confirme, rassure et motive.

On peut se demander pourquoi la laïcisation de notre société à notre époque n'a pas retenu la nécessité de maintenir davantage de pratiques ritualisées. En les rejetant, plutôt qu'en les désacralisant, on s'est peut-être privés de balises et de repères facilitant, entre autres, les mutations identitaires et bonifiant les liens de l'individu au groupe.

Existe-t-il dans l'espace orientant contemporain des rites initiatiques qui reconnaissent publiquement l'acquisition d'une nouvelle identité ? Nous vous présentons dans les trois prochains textes des exemples d'activités d'accompagnement qui veulent faciliter des transitions de vie. Si on ne parle pas de rites comme tels, peut-être nous rapprochons-nous, dans certains cas, du désir de recréer des rituels pour mieux soutenir, faciliter et reconnaître les changements de statuts ? ❖





## Des parrains et marraines pour entrer au secondaire

Isabelle Minville, conseillère d'orientation,

École secondaire Louis-Jobin, Commission scolaire de Portneuf



**29 août 2006, 8 h — Ils sont déjà là, souriants, bien vêtus et débordant d'une énergie qu'ils puisent on ne sait où. Il faut dire qu'ils l'attendent depuis longtemps, cette journée. Enfin, les y voilà.** Ne vous méprenez pas, je ne suis pas en train de vous parler des élèves de première secondaire qui débarqueront par dizaines d'ici quelques minutes... Il s'agit

plutôt de l'équipe des parrains et marraines, un comité formé d'une trentaine de jeunes grâce auxquels, chaque année, les élèves de première secondaire vivent plus facilement leur arrivée dans la grande école.

Aucun doute, la traversée au secondaire est un moment stressant pour les élèves. S'ajoutant à tous les changements vécus aux plans physique, psychologique et social, cet événement demande aux adolescents de recourir, plus que jamais, à leur capacité d'adaptation. Le comité des parrains et marraines, c'est-à-dire des jeunes de 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> secondaire de l'école, ne ménagent pas les efforts pour accueillir les nouveaux élèves et faciliter leur intégration.

### Des moments-clés

Deux moments sont particulièrement importants pour eux : la visite de l'école secondaire par les élèves de 6<sup>e</sup> année (au printemps précédent leur rentrée) et la journée officielle de la rentrée scolaire en septembre. Plusieurs préparatifs entourent ces événements : choix d'un thème rigolo permettant l'écriture d'une chanson relatant la vie de l'école, formation d'équipes jumelant des parrains et marraines et des élèves de 6<sup>e</sup> année, choix et même confection de costumes permettant aux parrains et marraines d'être bien visibles dans l'école, préparation d'un goûter, préparation d'un circuit pour montrer toutes les facettes du milieu. Les élèves de 6<sup>e</sup> se disent rassurés, après cette journée, d'avoir pu visiter l'école, connaître ses comités et activités, d'avoir pu échanger sur leurs

inquiétudes et partager leurs commentaires avec leur parrain ou leur marraine et surtout, de connaître un élève qui est déjà au secondaire et qu'ils reverront lors de la rentrée scolaire en septembre.

Le jour de la rentrée, les nouveaux sont accueillis par leur parrain ou leur marraine et par leur tuteur, un enseignant chargé d'assurer leur suivi au plan scolaire pendant le premier cycle du secondaire. Ils distribueront, en petits groupes, les horaires, les cartes d'identité, des informations sur l'école. Ils feront également vivre aux nouveaux élèves une simulation de l'horaire de leur première journée de classe et dîneront avec eux

dans le but de les rassurer et de les informer. Et personne ne repart sans avoir mis son autographe sur la murale de l'école, peinte spécialement pour les nouveaux élèves, sous un thème qui les unira pendant tout leur secondaire.

En plus du suivi des tuteurs, les élèves vivront, en classe, des ateliers offerts par des professionnels pour s'assurer du bien-être et de l'implication de chacun. Bien sûr, les parrains et marraines continuent de veiller sur leurs protégés et sont même mis à contribution lors de certaines interventions professionnelles.

Cette coutume est établie depuis plusieurs années et s'avère satisfaisante tant pour les nouveaux élèves que pour ceux qui les accueillent. Ils sont, chaque année, si nombreux à vouloir jouer le rôle de parrain et de marraine que l'on doit en refuser. Leur explication à un tel engouement : ils ont trouvé leur propre arrivée à l'école secondaire si agréable et sécurisante qu'ils veulent faire vivre la même chose aux plus jeunes. Et comment ne pas être rassurés aussi, comme intervenants, devant une jeunesse aussi dynamique et intéressée par ses pairs? Chapeau à nos jeunes, aux intervenants qui veillent sur eux et particulièrement à Sylvie Lavoie, une animatrice de vie étudiante dont les idées originales sont devenues indispensables à la vie de l'école. ❖

**Aucun doute, la traversée au secondaire est un moment stressant pour les élèves.**

**S'ajoutant à tous les changements vécus aux plans physique, psychologique et social, cet événement demande aux adolescents de recourir, plus que jamais, à leur capacité d'adaptation.**



# La transition du secondaire au collégial : continuité et ruptures !

Claire Cyr, conseillère d'orientation, Cégep Limoilou



**La transition du secondaire au collégial est une étape cruciale dans le développement du jeune sur le plan identitaire. Il marque le passage de l'adolescence à l'âge adulte. C'est au collégial que le jeune vérifie et teste les choix qu'il a faits.**

Parfois, il doit les réévaluer et réajuster le tir. S'il n'a pas encore précisé son projet, il sait qu'il devra le faire pendant ses études collégiales. C'est aussi l'étape où le jeune prend conscience que ses choix, ses décisions peuvent le conduire dans des chemins différents de ceux de ses amis, de ses parents, de son milieu... Choix et décisions qui peuvent entraîner des ruptures essentielles s'il veut être fidèle à lui-même. C'est l'étape où il doit affirmer ce qu'il est et deviendra dans la société... Des décisions importantes qui ne vont pas sans craintes et insécurité : ai-je fait le bon choix ? Est-ce que j'ai les capacités nécessaires pour réussir ? Ma cote R sera-t-elle suffisante pour atteindre mon but ? Vais-je trouver ma place sur le marché du travail ? Autant de questions auxquelles il est confronté et pour lesquelles il devra trouver des réponses.

12

Au collégial, on reconnaît de plus en plus l'importance d'intervenir tôt pour faciliter cette transition. L'accent est mis sur la « pédagogie de première session » où professeurs et intervenants portent une attention spéciale aux nouveaux arrivants : activités d'accueil, gestion du temps, gestion du stress, tutorat, etc. Dans ce contexte, l'équipe des conseillers d'orientation du Cégep Limoilou a mis en place des interventions ciblées dans plusieurs de ses programmes. Par exemple, des interventions « orientantes » sont effectuées en classe pour tous les nouveaux admis en sciences humaines et en sciences de la nature, et ce, dès les premières semaines de cours. Ces interventions portent sur la motivation et la validation du choix. Un court questionnaire, adaptée de l'Échelle de motivation de Vallerand<sup>1</sup>, permet à l'élève d'identifier ses sources de motivation, de faire la distinction entre les motivations intrinsèque et extrinsèque. Il saisit ainsi l'importance de se réapproprié ses choix, notamment lorsqu'il a choisi son programme d'études par défaut (refus au premier tour) ou en attendant (report du choix, s'ouvrir toutes les portes, etc.), situations que l'on retrouve fréquemment en sciences humaines et en sciences de la nature.

Un autre questionnaire porte sur les qualités requises pour réussir dans le programme. Sans être un outil scientifique, le questionnaire permet à l'élève de se situer en regard des exigences du programme, d'identifier ses points forts et ses points faibles et,

finalement, de valider son choix. L'intervention éducative est centrée sur la correction des perceptions souvent erronées concernant la réussite. Des activités de sensibilisation et de prévention simples mais efficaces.

Au collégial, nos actions doivent aussi tenir compte des problématiques spécifiques dans chacun des programmes d'études. Ainsi, chez les élèves de sciences humaines, la dévalorisation des carrières de ce secteur a un impact direct sur leur motivation aux études. Quand on sonde les élèves sur les réactions de leur entourage à leur choix de programme, les préjugés ressortent de façon évidente : *y'a pas de job là-dedans, c'est poche, sciences molles, pelleteux de nuages*, etc. C'est comme si les élèves de sciences humaines partaient perdants, leur choix n'étant pas toujours encouragé dans leur milieu ou dans la société en général. Une action possible : *valoriser les carrières en sciences humaines de façon à mieux préparer les élèves aux nouveaux défis qui les attendent !*

Pour les élèves en sciences de la nature, surtout pour ceux qui visent les programmes universitaires dans le domaine de la santé, c'est plutôt le contraire : les attentes sont élevées mais les déceptions peuvent aussi être très grandes. Des deuils douloureux sont parfois nécessaires. La préoccupation autour de la cote R est omniprésente et amène souvent stress et anxiété, rendant difficile l'exploration de véritables solutions de rechange. Une solution : *diminuer la pression pour mieux s'ouvrir à de nouvelles possibilités !*

Dans les programmes techniques, les jeunes sont confrontés à de nouvelles réalités qu'ils n'ont pas toujours bien évaluées au secondaire. Une intervention possible : *amortir le choc pour bien évaluer la situation et surmonter les obstacles !*

Le collégial est un lieu d'exploration, de validation, de questionnement et de réajustement où le conseiller d'orientation joue un rôle essentiel dans le développement de la maturité et la consolidation de l'identité chez le jeune. Intervenir auprès d'un jeune au collégial, c'est l'accompagner dans sa continuité mais aussi dans les ruptures qu'il doit parfois effectuer. Voir évoluer un jeune, entre sa 1<sup>re</sup> et sa 2<sup>e</sup> année d'études collégiales, est souvent impressionnant ! ❖

1. Adaptation de Robert J. Vallerand, Marc R. Blais, Nathalie M. Brière et Luc G. Pelletier, *Échelle de motivation dans les études (EME-28)*, Université du Québec à Montréal, 1989.



# Passage d'un statut de chômeur de longue durée à celui de travailleur

Daniel Poulin, conseiller d'orientation, Emploi Québec, CLE Terrebonne



Depuis plusieurs années, mon parcours professionnel m'a amené à me spécialiser dans l'intervention auprès d'une clientèle éloignée du marché du travail. Bénéficiaires de l'assistance-emploi de longue date, mes clients se retrouvent souvent en situation d'exclusion sociale, ils ne font plus partie de la population active parce qu'ils ont perdu l'espoir de trouver un emploi. Ils n'ont manifestement aucun projet et ils ne peuvent, par conséquent, développer une attitude offensive vis-à-vis le marché du travail.

## Un marché du travail exigeant

Selon Jean Lemay, responsable du service aux entreprises à Emploi-Québec et Claude Robichaud, directeur au Centre local de développement économique des Moulins, les employeurs sont à l'ère des résultats et s'attendent à ce que les chercheurs d'emploi soient aptes à présenter leurs compétences et à démontrer également que ces compétences sont transférables d'un milieu ou d'un secteur d'emploi à un autre. Par ailleurs, les employeurs recherchent des personnes qui savent mettre en valeur leurs compétences, mais surtout qui sont en mesure de les mettre à contribution dans l'entreprise.

## Le défi de la transition

Les clients qui sont éloignés du marché du travail depuis longtemps et qui ont peu d'occasions d'articuler leurs compétences ont souvent tendance à sous-évaluer leurs ressources et à sur-évaluer leurs limites. De plus, ils entretiennent habituellement une perception négative d'eux-mêmes. Par contre, l'expérience nous démontre que ce n'est pas l'échec ou le succès qui compte, mais l'importance que chacun lui accorde. Pour le conseiller d'orientation, un des défis à relever dans cette transition consiste à aider les clients à identifier leurs succès et à relativiser leurs échecs, mais surtout à identifier les apprentissages tirés de leurs expériences heureuses ou malheureuses afin qu'ils puissent développer un sentiment d'efficacité qui est, pour Saks, Haccoum et Appebom (1995), l'un des moteurs du comportement qui favorise la performance.

## Le bilan de compétences comme outil privilégié d'accompagnement

Pour accompagner les clients dans le défi de cette transition, j'ai développé une approche en bilan de compétences<sup>1</sup> qui s'avère efficace parce qu'elle leur permet de mieux se connaître en procédant à une reconnaissance de soi par soi. Le bilan de compétences se construit à l'intérieur d'un processus introspectif qui permet de faire l'inventaire de ses compétences et de dégager ses forces et ses faiblesses. Le processus permet au client d'explorer, de prendre contact et de se sentir habité par ses compétences afin de croire qu'il peut changer sa situation d'exclu du marché du travail. En somme, il s'agit de jeter un regard vers le passé pour mieux définir et préparer l'avenir. Le bilan de compétences et la construction d'un projet deviennent donc indissociables.

Le bilan des compétences s'inscrit dans un processus où le conseiller accompagne le client dans la découverte de ses compétences. Le client demeure le moteur de son développement, le rôle du conseiller consistant alors à aider le client à prendre conscience de ses intérêts, de ses aptitudes, de ses valeurs, de ses compétences et d'identifier les possibilités d'emploi qui y sont reliées. Ainsi le client pourra élaborer un projet de réinsertion en emploi ou de formation dans lequel il se reconnaît.

## Favoriser le maintien en formation ?

Lors d'un projet de formation, la démarche de bilan de compétences pourrait contribuer à améliorer le maintien scolaire chez nos clients. Nous croyons que l'identification par le client de ses compétences transférables à sa future cible d'emploi peut favoriser le développement d'une nouvelle identité professionnelle et par le fait même d'un nouveau statut, la personne passant d'un statut d'exclu du marché du travail à celui, par exemple, d'aspirant soudeur ou d'aspirante infirmière auxiliaire. Cette projection contribue à donner un sens au projet de retour aux études, et permet également à la personne de retrouver sa fierté de travailleur ou de travailleuse. ❖

1. M. Poulin a remporté en 2004 un Prix d'excellence SPGQ-SSQ pour son Bilan de compétences et portfolio. Le SPGQ est le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, SSQ est la compagnie d'assurance.

## Référence

SAKS, A. M., R.R. HACCOUN & S.H. APPEBOUM. *The role of behavior modeling and perceived social support in the transfer of training*, Invited symposium presentation, convention of the European Work and Organizational Psychology, Verono, Italy, 1995.



# L'orientation, tout au long de la vie

Louise Trudeau, c.o., et Claude Cataford, c.o., responsables du projet pour la FADOQ, région Laval



**Qu'on le veuille ou non, c'est une loi immuable, le vieillissement n'épargne personne. Et avec lui viennent trop souvent de fausses perceptions face aux années à venir, à l'état de santé et aux capacités physiques et**

**intellectuelles.** Selon Kino Québec, voici le nombre de personnes qui ont pris ou qui prendront leur retraite au cours des prochaines années :

2004. . . . 76 200	2007. . . . 88 100
2005. . . . 79 800	2008. . . . 90 100
2006. . . . 84 500	

Cette progression justifie qu'on s'y arrête et qu'on tente d'en entrevoir les conséquences pour les personnes elles-mêmes et pour les conseillers et conseillères d'orientation.

14

## Bien vieillir, voilà la question

Les problèmes que certains peuvent rencontrer résident sans aucun doute dans la difficulté d'acceptation et d'adaptation aux problèmes inhérents au vieillissement : changements physiques (est-ce que j'accepte mon nouveau corps?), changements sociaux (quel est le regard de l'autre sur moi comme aîné?), changements psychologiques (comment je me sens comme aîné?).

Cette transition sera d'autant mieux réussie qu'on aura eu soin de prévoir et d'accepter ces changements de quelque nature qu'ils soient. Ainsi envisagée, cette nouvelle période de vie si souvent redoutée deviendra une étape de vie des plus satisfaisante.

Néanmoins, et pour peu qu'on se penche sur cette problématique, on constate qu'encore trop de personnes arrivent à cette étape de vie sans s'y être préparées : on vieillit, le travail se termine d'une façon abrupte (ou non), les enfants partent de la maison... Certaines personnes ont donc du mal à accepter leur nouvelle situation.

Ce passage à cette nouvelle période de vie ne se fait pas du jour au lendemain. Pour le nouveau retraité, les premières semaines, les premiers mois se déroulent comme des vacances. C'est la lune de miel. On planifie des voyages, des sorties, on s'adonne aux passe-temps favoris qui ont été négligés faute de temps, etc. Arrive un temps où ces vacances se prolongent même un peu

trop. Le temps s'écoule et on est toujours là à ne rien faire ou presque, gêné même de se retrouver dans un centre commercial un bel après-midi tout en se rappelant qu'il y en a qui sont au travail... Un sentiment d'inutilité nous envahit !

Après au moins un an, les gens se sentent prêts à réfléchir à leur nouvelle situation en connaissance de cause : qu'est-ce que je fais de mes prochaines 20, 30 années de vie? Ai-je un rêve non réalisé? Est-ce que je veux développer de nouvelles compétences, explorer de nouvelles situations de vie? N'est-ce pas le champ d'expertise des conseillers et conseillères d'orientation? À ce propos, citons l'article de Roland Roy (*en action*, n° 5, septembre 2005) rapportant les propos de Danielle Riverain Simard et Yannick Simard, lauréats du prix de l'orientation 2005 :

*[P]lusieurs personnes connaissent d'autres formes de travail comme le multi-travail, le volontariat formel ou informel et le loisir engagé. La personne vocationnellement active serait celle qui cherche à se réaliser dans l'engagement social, communautaire...*

En conséquence, les services doivent aider l'adulte à construire ou, du moins, à clarifier son projet de participation à la société, car la satisfaction de ce besoin de participation va notamment assurer sa cohésion sociale.

## Nécessité de planifier

Ce changement de chapitre de notre vie oblige donc à une réflexion importante facilement comparable à la période de l'adolescence où les jeunes doivent s'arrêter, s'accorder un moment pour songer à leur avenir avec toutes les considérations et les étapes bien connues des conseillers et conseillères d'orientation. Certains appellent cette étape la *maturescence*. Ainsi donc, nos jeunes retraités et aînés emprunteront les mêmes chemine-ments de réflexion, de recherche et de décision qu'ils ont franchis alors qu'ils étaient finissants du secondaire.

## Un projet innovateur!

Dans la recherche effectuée par la FADOQ et l'Université du Québec à Trois-Rivières, publiée en novembre 2000, *Besoins en loisir des personnes de 50 ans et plus du Québec*, nous avons constaté que des aînés de 50 ans et plus, retraités et non retraités, disent avoir de la difficulté à choisir leurs activités et sentent le besoin d'être aidés dans ce choix. Souvent les activités non rémunérées sont choisies par essai et erreur, ce qui entraîne instabilité, ennui et perte de temps. Qui mieux qu'un conseiller d'orientation peut répondre à ces besoins!





Il n'en fallait pas plus pour imaginer un projet directement relié à cette recherche de solution, projet que nous avons nommé :

### CHOISIR... M'INVESTIR... SERVIR

C'est ainsi que notre réflexion a pris forme et que nous en sommes arrivés à définir la mission de ce projet :

*Par une réflexion approfondie sur leurs cheminement professionnel et personnel, les aînés réaliseront qu'ils ont une expertise et un potentiel pouvant contribuer de façon importante au bien-être de la société. La reconnaissance de leurs compétences, de leurs expériences ne peut que les encourager à contribuer au bien-être social de leur collectivité tout en réduisant ainsi de façon importante les risques d'isolement.*

Plus précisément, ce programme d'activités comprend quatre étapes :

1. On amorce la démarche par une conférence interactive sur les aspects psychosociaux de cette nouvelle étape de vie;
2. La deuxième étape permet de poursuivre la réflexion en faisant le bilan personnel et professionnel;
3. La troisième permet de mieux se connaître maintenant, de découvrir ses nouvelles ambitions et le cheminement de ses valeurs, de ses intérêts, et est enfin une occasion de mettre à jour ses connaissances sur toute sa personnalité;
4. Une quatrième étape offre à celles et ceux qui le désirent de personnaliser et d'intégrer leurs réflexions lors d'une rencontre individuelle avec un conseiller d'orientation dans un but de développement et d'affirmation de soi.

### Une piste intéressante

Notre prétention nous porte à croire qu'il y a là un créneau tout indiqué pour les professionnels de l'orientation. Prenons notre place! Aidons les aînés à s'orienter vers un renouveau et non un déclin!

Pour notre part, nous avons lancé cette idée sous forme de projet dont la réalisation prendra forme avec la complicité de la FADOQ région Laval. Le tout sera sous la responsabilité d'une conseillère d'orientation qui animera une vingtaine de participants par atelier. Nous souhaitons vivement que ce projet soit mis sur pied dans d'autres milieux dont les besoins sont sans doute similaires. ❖

## Saisons de la transition et Histoire de vie



Michèle Roberge, c.o.

Doctorante à l'Université de Lausanne

Loin de me retenir en arrière, le passé est au contraire cette force dans le dos qui me protège et me donne la force de m'élaner. [...] Il n'est de fidélité au passé que dans l'avenir, dans cet élan vers l'avant. (Singer 2005)

Honorée par la demande qui m'a été faite à l'occasion de la préparation de ce dossier sur le thème des transitions, je me suis longuement interrogée sur ce que je pourrais apporter ici comme éclairage nouveau, moi qui depuis la parution de mon *Tant d'hiver* (Roberge 1998) ai cheminé des deux cotés de l'Atlantique avec mon modèle des Saisons de la transition. Que partager *d'autre* maintenant, moi qui ai déjà tant dit sur ce sujet? Est-ce vraiment porteur de revenir sur ce modèle des saisons, déjà si bien accueilli? Ces interrogations, couplées au fait que l'évolution des mes recherches depuis quelque quatre ans m'amènent à travailler sur la question de la rencontre possible entre les pratiques d'Histoire de vie<sup>1</sup> et les besoins des adultes en repositionnement professionnel et personnel, m'ont incitée à rédiger cet article en travaillant davantage la question des liens entre ces deux thèmes... Joli défi, car pour moi ces liens restaient à tisser, ou peut-être plus justement, à démêler!

C'est donc l'exploration de ces territoires que représentent les Saisons de la transition et la démarche d'Histoire de vie — territoires encore bien peu visités en orientation, je crois — que je propose ici. Et, histoire de bien « planter le décor » et les balises de ce voyage, commençons par préciser ce dont je traite lorsque je parle de chacun de ces thèmes.

### Entre changement et transition

La vision de la transition que je propose invite à regarder le processus intérieur qui accompagne un changement extérieur concret comme la fin d'un contrat, un départ volontaire, une prise de retraite, etc. Dans cette approche, je soutiens que tout changement significatif s'accompagne d'un processus de transition intérieur, et que ce dernier est tout aussi important à considérer et à accompagner que la gestion du changement extérieur. Les années de pratique à utiliser ce modèle et à échanger avec des collègues au Québec et en Suisse m'ont donné à voir combien un changement pouvait être mis en danger par la simple négligence de l'accueil de sa face cachée, le processus de transition. Bien que foncièrement liés, ils ont leurs rythmes et leurs mouvements propres, et ils peuvent être sensiblement différents l'un de l'autre. Tous deux mènent de la situation qui se termine à celle, nouvelle, qui en découlera, tôt ou tard. Mais alors que le changement (professionnel ou autre) sera complété lorsqu'une nouvelle situation sera trouvée, le processus de transition, lui, pourra encore n'en être qu'à sa toute première phase. En d'autres mots, même en



commençant une nouvelle étape, un nouveau travail, voire une nouvelle relation, bien qu'on pourrait croire de l'extérieur que le changement est bien ancré, intérieurement il peut en être tout autrement. La réelle coupure avec le passé peut très bien ne pas encore avoir été réalisée et ici mettre en danger le succès du changement. Inversement, une transition peut très bien être amorcée intérieurement, alors qu'à l'extérieur, dans le quotidien, dans la situation (d'emploi ou autre), rien n'a en apparence bougé. Changement et transition, bien qu'essentiellement liés, demandent donc chacun d'être accueilli dans son rythme et ses caractéristiques propres.

### Les saisons de la transition

L'accueil fait à la métaphore des saisons pour désigner le processus de transition, avec tout l'espace qu'il laisse pour l'appropriation par chacun, avec ses couleurs et nuances — essentiel dans une démarche visant à permettre justement de se retrouver au cœur du changement — m'amène à systématiser ce modèle et à parler désormais des Saisons de la transition. Trois saisons donc, qui accompagnent intérieurement ce passage de l'ancien au nouveau, qui permettront de passer de périodes de stabilité et de réalisation — que cette métaphore me fera finalement comparer à l'été<sup>2</sup> — à de nouvelles périodes de réalisation, porteuses d'autres étés.

D'abord il y a **l'automne — ou l'achèvement** — saison de la fin, de la rupture, où ce qui était n'est plus, où il importe de terminer pour faire de la place à la nouveauté... même si cela se fait souvent dans la tristesse, voire la déchirure, la perte de repères et le doute... Saison qui, malgré qu'elle marque la fin dans le processus de transition, n'est en fait que l'amorce de ce mouvement intérieur. Trop souvent assimilée au deuil<sup>3</sup>, elle ouvre pourtant la voie vers la renaissance, qui passera aussi par tout un travail de réappropriation, imagé aussi par les récoltes automnales. Un achèvement complété permettra tout autant de garder les fruits de ce qui se termine que de couper avec le passé. Saison d'amorce de la transition, elle sera suivie de **l'hiver — essentielle errance** — cette saison de l'entre-deux, du flou, du vide, qui suit le nécessaire lâcher prise de la fin, tout en nous invitant à accueillir l'insécurité du vide et son contre-poids de créativité possible. Ici, rien n'est encore précis pour l'avenir, mais un travail de maturation intérieure se fait, même s'il n'est pas encore perceptible concrètement. Saison donc de l'errance essentielle, car malgré son caractère insécurisant, c'est aussi une occasion privilégiée pour préparer, dans le silence et sous la neige, les germes de nouveauté qui apparaîtront au printemps.

Puis, enfin, vient le **printemps**, cette saison du renouveau, ou **du commencement, de la création** de la nouvelle étape de vie qui peut enfin se dessiner. Étape où la transformation se pointe, les projets se tracent... même s'ils ne sont pas encore vraiment en phase de concrétisation, en marche. Au printemps de la transition, il importe de prendre soin des étapes de réalisation, des plans d'action pour que les projets puissent s'enraciner, se vivre. Ici ces projets ont encore bien besoin d'être soutenus, accompagnés et encouragés pour aller vers un nouvel **été de réalisation et d'accomplissement**.

L'expérience d'accompagnement dans ces saisons de la transition m'a rendue particulièrement sensible aux aspects moins visibles de la gestion du changement. Et à l'importance aussi d'accueillir et de saisir la singularité et la spécificité de chaque parcours. De voir que la vie, vivante et unique, se moque bien des modèles conceptuels, et que les saisons s'entremêlent dans chaque histoire pour tracer un parcours unique qu'il importe d'accompagner dans la conscience de cette unicité. De manière plus générale, ce travail m'a poussé à élargir cette sensibilité à une présence autre dans le cadre des démarches d'orientation, particulièrement auprès d'adultes vivant des changements touchant pour eux des enjeux existentiels. Ce qui a conduit mes recherches, tout naturellement, vers les Histoires de vie.

### Exploration des Histoires de vie comme processus orientant

*L'homme écrit dans l'espace la figure de sa vie.*  
(Delory-Monberger 2003)

Les échanges autour de mes recherches m'amènent à faire d'abord une importante précision sur ce sur quoi je travaille. J'ai constaté que lorsque l'on parle d'histoire de vie, on ouvre un vaste sujet sans toujours prendre le temps de cerner de quoi il est précisément question. Car le travail dit du *biographique* ou des *récits de vie* peut tout autant concerner la méthodologie de recherche (employée principalement en sociologie<sup>4</sup>) que la simple utilisation de la technique ou de l'approche du récit — ou approche dite narrative — qui elle peut être utilisée à différentes fins. Et ceci, sans pour autant impliquer un travail d'Histoire de vie a proprement parler.

Inspirée du courant des Histoires de vie en formation, et tout particulièrement des travaux de l'équipe de Dominicé à l'Université de Genève, je me situe dans cette lignée qui a cette « intention commune qui consiste à aborder un aspect de l'existence à partir d'une lecture globale du cours de la vie<sup>5</sup> ». Et mes



recherches actuelles portent justement sur la possibilité d'aborder la question de l'orientation à partir de la lecture globale du cours de la vie que cette démarche Histoire de vie, telle que développée à l'Université de Genève, permet.

Et pour aller un peu plus loin dans cette distinction qu'il importe de faire, je vais citer Alex Lainé, qui en fait, selon moi, une des descriptions les plus nettes :

*Voici la différence que je propose entre récit et histoire de vie : le récit de vie est un moment dans le processus de production d'une histoire de vie. C'est celui de l'énonciation écrite ou orale de sa vie passée par le narrateur. L'histoire de vie commence pleinement avec le travail de ce matériau, le repérage des structures selon lesquelles la vie et le récit peuvent être organisés, la mise au jour du sens dont la vie et le récit sont porteurs.*  
(Lainé 1998, p. 142)

C'est précisément ce qui m'intéresse dans le lien entre l'orientation des adultes et les Histoires de vie — sujet de ma recherche doctorale — cette idée que la démarche d'Histoire de vie, en ce qu'elle permet *la mise au jour du sens dont la vie et le récit sont porteurs*, peut être en elle-même une démarche orientante, et ce, tout particulièrement pour des adultes ayant besoin de faire le point sur leur vie professionnelle à la suite ou dans l'anticipation de changements, que ces derniers soient subis ou choisis.

La démarche que j'expérimente actuellement, et ce depuis près de 2 ans<sup>6</sup>, consiste essentiellement à proposer à des adultes ayant besoin de faire le point sur leur vie professionnelle de prendre ce recul à l'aide d'un processus complet d'Histoire de vie, allant du récit oral en petit groupe à la rédaction d'un récit écrit qui sera l'objet d'une lecture croisée avec les membres du groupe. De cette démarche ressortira un dernier questionnement amenant la projection vers l'avenir pour la suite du parcours.

M'inspirant de ce que Lainé (1998, p. 29) appelle une des idées forces du courant des histoires de vie, et qui dit : *Plus je comprends ce qui a fait que je suis ce que je suis, plus je saisis les processus profonds et complexes qui m'ont formé au sens large du terme, plus je suis alors en mesure de mettre ces influences à distance, plus je suis alors capable de décider et d'infléchir mon parcours à venir*, je ne peux que constater la pertinence d'une telle démarche lorsqu'il s'agit de redonner de la perspective à sa vie professionnelle pour éclairer ses choix. Le travail d'Histoire de vie, qui permet de mettre ensemble des parties

souvent éparses d'un parcours, de le faire dans une perspective de globalité laissant place à la singularité du parcours comme peu d'autres approches le permettent, ce travail de *quête rétrospective de soi*, pour reprendre une expression de Delory-Monberger, éclaire sous un angle nouveau des parcours même souvent revisités par diverses grilles d'analyse.

*Faire son histoire de vie, c'est chercher à construire narrativement les sens de sa vie en identifiant et conjuguant ses connecteurs déterminants. [...] C'est suffisant souvent pour permettre aux vivants justement de faire le point. Mais ces points ne sont que les pointes de l'iceberg. [...] Ce sont plus des boussoles identitaires, des points d'exploration que des cartes déjà toutes élaborées. Ces identités narratives n'épuisent donc pas la recherche de sens, elles l'ouvrent.* (Pineau et Legrand 1993, pp. 80-81)

Et c'est bien ce que mes expérimentations me donnent à voir. Une grande ouverture sur une recherche de sens, la découverte de fils rouges reliant des éléments en apparence discontinus d'un parcours de vie. Justement tellement important à saisir lors de bouleversements et de période de quête existentielle dans lesquelles le changement nous plonge souvent...

### Au fil des changements, des liens qui se tissent

*Rejoindre le moment de bifurcation où la vie s'invente de neuf.* (Signer 2005, p. 29)

L'invitation que la vie nous fait lors de changements importants est bien d'oser aller à notre propre rencontre, pour découvrir, au-delà des pertes et de déchirures liées à ce qu'on laisse derrière, les récoltes que l'on a su cueillir, les réalisations qui ont été, les acquis que l'on en garde... Et savoir partir, malgré tout, vers de nouveaux horizons, souvent encore inconnus, ce en laissant place à ce qui, maintenant, a envie de se vivre, de se réaliser, d'oser s'affirmer. Dans cette route, le regard que permet un travail en Histoire de vie aide à ancrer solidement les apports du parcours vécu, ceci en apportant un éclairage tout à fait inédit sur son déroulement.

Je peux témoigner que cette revisite de mon parcours de vie, que j'ai récemment réalisée alors que j'étais en pleine errance, m'a permis de me relier à nouveau à mes fils conducteurs qui m'ont guidée dans le temps long de ma route... Et ainsi de retrouver quelques balises dans une mer alors bien houleuse. Les témoignages des personnes que j'ai accompagnées aussi



dans ces démarches Histoire de vie vont dans ce sens. L'idée d'ancrages, de prises sur sa propre histoire est remarquable.

Dans ce lent processus qui mène de l'ancien au nouveau, dans cette transition exigeant souvent temps et patience, mais surtout présence à soi, à qui l'on est, à ce qui nous habite, et qui doit forcément se faire dans la conjugaison du passé, du futur et du présent, je pense que le travail d'histoire de vie est aussi à explorer. Comme l'écrit si justement Delory-Monberger (2003, p. 36) :

*La construction biographique s'inscrit dans une dynamique temporelle qui articule étroitement les trois dimensions du passé, du présent et du futur, mais dans laquelle la projection de l'à-venir joue un rôle moteur.*

Donc il permet justement l'élaboration de projet, et favorise ainsi le mouvement vers le printemps.

Le défi, ici, c'est que le processus de transition, tout comme le travail d'Histoire de vie, demeure une expérience intime et unique, qu'il s'agit justement d'aller entendre dans la richesse de cette singularité. Et d'oser explorer, en orientation, de nouvelles voies d'accompagnement. Là où il n'y a souvent « plus de chemin, il se fait en marchant<sup>7</sup> ». ❖

18

1. Par les travaux faits par l'équipe du Professeur Pierre Dominicé à l'Université de Genève et qui, dans le mouvement des Histoires de vie, est devenue l'École de Genève!
2. Dans ce « modèle », l'été n'est pas une saison de transition, mais symbolise la vie qui se déploie — heureusement — aussi en dehors des transitions.
3. Pour plus de précisions sur cette importante différence, lire les pages 75 à 80 de *Tant d'hiver au cœur du changement*.
4. Voir à cet effet les livres de Delory-Monberger (2000) ou Lainé (1998) qui résumant bien ces courants.
5. Extrait d'un texte de Pierre Dominicé — inédit — *Pour un élargissement de l'analyse de pratique à la narration biographique*, texte qu'il m'a remis lors de la préparation d'un séminaire Histoire de vie que nous avons coanimé en 2004.
6. À ce jour, j'ai complété une telle démarche auprès de quatre groupes en Suisse romande et un groupe au Québec.
7. En référence ici à cette jolie phrase de Pablo Neruda citée par R. Desjardins dans « Étoile du Nord », de l'album *Boum Boum*. À noter que d'autres sources attribuent toutefois cette idée du chemin qui se fait en marchant au poète Antonio Machado.

### Références

- DELORY-MONBERGER, C. *Biographie et Éducation, figure de l'individu projet*, Paris, Anthropos, 2003.
- LAINÉ, A. *Faire de sa vie une histoire*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.
- PINEAU, G. et J.L. LE GRAND. *Les Histoire de vie*, Que sais-je? n° 2760, Paris, PUF, 1993.
- ROBERGE, M. *Tant d'Hiver au cœur du Changement*, Québec, Septembre Éditeurs, 1998.
- SINGER, C. *N'oublie pas les chevaux écumants du passé*, Paris, Éditions Albin Michel, 2005.



## Livres et liens utiles

### Documents et ouvrages



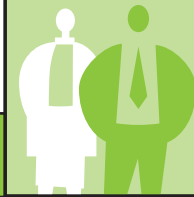
BRIDGES, William. *Transitions de vie : Comment s'adapter aux tournants de notre existence*, Interéditions, Paris, 2006.



RIVERIN-SIMARD, Danielle. *Transitions professionnelles. Choix et stratégies*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1993.

### Les liens utiles

- Statistique Canada. *Enquête auprès des jeunes en transition*, 2006. [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)  
Document consulté le 30 avril 2007.
- Université de Sherbrooke. Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage :  
<http://erta.educ.usherbrooke.ca/>  
Document consulté le 30 avril 2007.
- Statistique Canada. *Emploi du temps et transitions au cours de la vie*, 2004. [www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=89-584-M](http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=89-584-M)  
Document consulté le 30 avril 2007.
- Centre d'études et de recherches sur les qualifications. *Transitions professionnelles et risques*. XIII<sup>es</sup> journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, 2006.  
[www.cereq.fr/pdf/jdl2006/journees2006.pdf](http://www.cereq.fr/pdf/jdl2006/journees2006.pdf)  
Document consulté le 30 avril 2007.
- *Revue Carrièreologie*. « L'accompagnement et la dynamique individu-étude-travail », vol.9, no. 1 et 2, 2003.  
[www.carrierologie.uqam.ca/volume09\\_1-2/index.html](http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/index.html)  
Document consulté le 30 avril 2007.



## LA SEMAINE QUÉBÉCOISE DE L'ORIENTATION

# L'événement public des conseillers d'orientation



Diane Tremblay, coordonnatrice aux communications

« L'organisation d'activités dans le cadre de la semaine de l'orientation demande du temps et des efforts pour le conseiller d'orientation, car ceci s'ajoute à la lourdeur de la tâche. Toutefois, il est tellement satisfaisant et gratifiant d'animer ces activités et de voir l'effet sur les élèves et les membres du personnel. Comme si tout le monde prenait conscience de l'importance de l'orientation en même temps. »

Si ce commentaire n'avait pas existé, il aurait fallu l'inventer tant il contient en germe ce que nombre de conseillers d'orientation réclament depuis longtemps : reconnaissance et visibilité ! Tiré du sondage effectué en décembre dernier auprès de 200 conseillers d'orientation, dont la moitié avait organisé une activité dans le cadre de la Semaine québécoise de l'orientation 2006 (SQO), ce commentaire est à lui seul un argument qui milite en faveur de la poursuite de nos efforts mutuels (Ordre et conseillers d'orientation) pour faire de cette activité annuelle un événement public majeur.

Cette conseillère d'orientation a peut-être manifesté un peu de résistance avant de prendre la décision de faire de la place à la SQO dans le cadre de ses nombreuses activités. Toutefois, elle n'était probablement pas consciente à ce moment-là qu'elle prenait la décision de SE faire de la place comme professionnelle et de positionner l'orientation comme une préoccupation majeure. Résultats ? Reconnaissance, gratification, visibilité et fort probablement une relecture de l'orientation, sinon de son rôle, par son entourage !

### La thématique 2007 : Événements de vie et transitions – Découvrir ma place

Le fait que le dossier du magazine et la thématique de la SQO 2007 portent sur le même sujet n'était pas prévu. Il s'agit d'un hasard heureux, car il y a dans ce dossier assez de matériel pour alimenter votre réflexion et inspirer des idées. Une activité organisée dans le cadre de la SQO, ce n'est pas une activité comme les autres ! C'est le temps de véhiculer des messages qui vous sont chers, voire votre vision de l'orientation, aux clientèles de votre choix : clientèle de l'institution, parents, personnel, direction, collègues, grand public. Et ce, évidemment, dans le respect des paramètres organisationnels, s'il y a lieu (planification stratégique ou plan d'action).

En 2006, on a pu regrouper les activités présentées par les membres dans quatre catégories :

- 1) enjeux reliés à l'orientation et à la transition,
- 2) visibilité des services d'orientation à l'interne et à l'externe,
- 3) mieux faire comprendre la nature du cheminement d'orientation,
- 4) exploration de métiers et professions.

Par exemple, des conseillers d'orientation ont organisé plusieurs actions afin de sensibiliser leurs collègues conseillers en emploi à l'orientation et de la démystifier auprès d'eux ; d'autres ont voulu mieux faire connaître leur rôle aux profs, favorisant ainsi la référence d'élèves à risque de décrochage aux services d'orientation ; d'autres ont déménagé temporairement le service d'orientation dans l'agora, favorisant ainsi sa visibilité et son accès ; aussi, un centre a invité les personnes sans emploi (16-35 ans) du territoire à une soirée d'échange sur leur situation. Résultat ? Démarrage d'un groupe en réorientation !

### Faire connaître ses services

Pour un conseiller d'orientation en privé, la SQO est un prétexte en or pour mieux faire connaître ses services en proposant une activité ou des activités à sa communauté (article ou entrevue, ateliers ou conférences auprès de groupes que l'on veut cibler comme clientèle potentielle, etc.). Pour les conseillers d'orientation en organisation, la situation est peut-être un peu différente. Il y a peu de centres de développement de carrière dans les organisations, et souvent les conseillers d'orientation travaillent à forfait pour l'organisation. Raison de plus. Encore là, la SQO peut servir de porte d'entrée pour offrir une activité d'orientation dans le cadre de cette semaine thématique. Qu'on pense par exemple à un atelier portant sur la transition professionnelle, sur le sens du travail ou encore sur les étapes de vie au travail, etc. Et surtout, n'oubliez pas que dans le cadre de cet événement annuel, vos activités sont soutenues par du matériel promotionnel que vous pouvez commander gratuitement en quantité selon vos besoins. L'Ordre, pour sa part, organisera notamment deux conférences grand public gratuites et réalisera un cahier spécial sur la thématique, distribué à 350 000 exemplaires. Mentionnons en terminant qu'en 2006, la participation « déclarée » des conseillers d'orientation, i.e. dont les activités ont été inscrites au formulaire à cet effet (section des membres et *cyberbulle*) a été de près de 5 %. Quand il y aura 15, 25, voire 50 % des membres qui participeront à la SQO, cet événement sera incontournable. Pour le public ! Pour les médias ! ❖

# SQO 2006 en chiffres



<b>92</b>	conseillers d'orientation ont organisé...
<b>115</b>	activités dans...
<b>17</b>	régions

## Site Web

<b>1140</b> visites/mois	entre le 1 <sup>er</sup> janv. et le 13 nov.
<b>17 022</b> visites	entre le 4 oct. et le 4 nov. dans la section SQO seulement
<b>45 000</b> visites	dans tout le site OCCOPPQ
<b>162 535</b> clics	entre le 4 oct. et le 4 nov. dans la section SQO seulement

## Distribution de :

<b>5 950</b>	affiches
<b>21 500</b>	signets
<b>17 000</b>	cartons
<b>350 000</b> cahiers portant sur la SQO	encartés dans <i>La Presse</i> et <i>Le Soleil</i>

**34** conseillers d'orientation ont affiché le bandeau sur leur site ou avec leur courriel ;  
**2** entrevues à la radio ;  
**3** articles dans des hebdomadaires ;  
**1** article dans *La Presse* ;  
**1** conférence de l'Ordre à Montréal et une à Québec ;  
**3** parutions d'une publicité dans les quotidiens *La Presse*, *Le Soleil* et dans le magazine *Jobboom* ;  
**2** communiqués envoyés aux médias écrits et électroniques de la province et sensibilisation par courriel de diverses émissions radio et télé.

en pratique

vie professionnelle

7



## PROJET DE COLLABORATION QUÉBEC/WALLONIE-BRUXELLES Insertion socioprofessionnelle des jeunes : des préoccupations communes



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

En décembre 2006, des intervenants<sup>1</sup> du secteur d'orientation de l'Ordre ont eu l'honneur d'accueillir messieurs Willy Wastiau et Pierre Pétry, psychologues et directeurs de Centres psycho-médico-sociaux<sup>2</sup> (PMS) et membres d'*Orientation à 12*<sup>3</sup>. Cette visite constituait l'aboutissement de six mois de correspondance par courriels qui visait à développer un programme d'échange d'expertises en matière de pratiques d'accompagnement et d'orientation pour les jeunes. Durant cette visite qui s'est échelonnée sur plus d'une semaine, nos collègues belges ont eu l'occasion de nous présenter le fonctionnement de leur système d'éducation, de rencontrer des conseillers d'orientation œuvrant auprès de diverses clientèles, d'être sensibilisés à certains aspects de la politique jeunesse (notamment par la présentation du programme Alternative jeunesse du MESS<sup>4</sup>) et d'échanger sur différentes problématiques et enjeux relatifs à l'insertion des jeunes. Cette première visite de la mission belge au Québec, rendue possible grâce au financement de la IV<sup>e</sup> Commission mixte permanente Québec/Wallonie-Bruxelles, a permis d'établir de solides liens basés sur une connaissance mutuelle accrue de nos contextes professionnels respectifs dans un climat de respect et de confiance.

Bien que confrontés à des réalités différentes, nous avons constaté que nos deux communautés partagent une préoccupation commune face à la lutte contre l'exclusion sociale des jeunes qui éprouvent des difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Ces jeunes, issus de

différents milieux socioéconomiques, culturels ou familiaux, se retrouvent dans des situations diverses allant d'une fréquentation peu assidue de l'école au décrochage scolaire ou social. Pour les professionnels de l'orientation de nos deux communautés, l'intervention auprès de ces jeunes constitue un défi majeur.

À cette fin, les travaux de partenariat se poursuivront en 2007-2009, à travers un projet qui a été déposé en avril dernier à la V<sup>e</sup> Commission mixte permanente Québec/Wallonie-Bruxelles par l'OCCOPPQ et *Orientation à 12*. Si le projet est retenu, les échanges entre les deux communautés se poursuivront afin d'enrichir mutuellement nos pratiques d'accompagnement et d'orientation pour les jeunes en difficulté d'insertion socioprofessionnelle. Par ailleurs, afin de situer les pratiques dans leur contexte sociopolitique, les échanges se poursuivront pour mieux connaître les politiques relatives à l'emploi et à la jeunesse, les mesures et les programmes offerts aux jeunes de nos deux communautés. Le tout devrait culminer par l'organisation de deux symposiums en Belgique et au Québec au printemps 2009. ❖

1. Michel Turcotte, alors président de l'OCCOPPQ, Daniel Poulin, Marie Ducharme, et Richard Locas.
2. Les Centres psycho-médico-sociaux (PMS) sont des institutions qui regroupent des équipes d'intervenants multidisciplinaires et qui offrent leurs services aux établissements scolaires afin de favoriser un développement optimal des enfants et des adolescents.
3. *Orientation à 12* est une association sans but lucratif où sont représentées les instances publiques officielles chargées de l'orientation scolaire et professionnelle en Belgique francophone.
4. MESS : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

## Client-generated metaphors : Report of a research project

Ronda Rowat, MA, Jack De Stefano, EdD, & Martin Drapeau, PhD

Language plays a central and complex role in counselling (Spence, 1982; Watzlawick, 1978). Counselling uses symbolic language that is both metaphoric and interpretative, and client-generated metaphors are common (McMullen, 1989; Strong, 1989). Metaphors bring our experiences to life (Seiden, 2004) and act as shortcuts to emotions. Our vocabulary is built on the use of metaphors and, consciously or unconsciously, we use them whenever we speak. In the stories that clients tell about themselves, they often use metaphors to highlight their discourse. Importantly, the metaphors that clients choose are not random, but are tied to the identities and images that they carry with them (Efran, Lukens, & Lukens, 1990).

The present study examined the relationship of client-generated metaphors to in-session experiencing as assessed by the Experiencing Scale (EXP; Klein, Mathieu-Coughlan, & Kiesler, 1986). Client-generated metaphor events were randomly selected from transcripts of forty-seven counsellor-client dyads. Client utterances before, during, and after the metaphor were identified and rated using the EXP Scale. Results from a repeated-measures ANOVA indicate there were no significant differences in levels of in-session experiencing for pre-metaphor, metaphor, and post-metaphor events,  $F(2, 44) = 1.59, p = .21$ .

This study informs us of problematic issues with metaphor research. First, our linguistic habituation to commonly used metaphors has led to their loss of salience. In this study, all the metaphors were identified in the transcripts, but it was clear that not all metaphors have the same valence. Indeed, the qualitative assessment of metaphors is important. How does one weigh the impact of metaphors for the client? This study relied on the EXP Scale as a barometer of change associated with a client's in-session metaphor use, but its use may have been premature. Perhaps the first task in studying metaphor use in process research is the development of a rating scale to assess their relevance. In this way, only metaphors with emotional resonance would be studied, and their effect on change processes could be better judged. Secondly, the utterances used in the study were drawn from initial counselling sessions. Counsellors, and particularly novice counsellors, often struggle to establish rapport and manage their own anxieties in the early stages. This initial

awkwardness could potentially block the client's engagement and prevent access to deeper content, impeding, among other things, metaphor generation. Finally, the primary orientation of these counsellors was from an integrative and common factors perspective. Other approaches (e.g., psychodynamic or narrative) may be better suited to elaborating on metaphor as an aspect of in-session processing.

The paradigm for this study is process research and the interface of language (i.e., metaphor) and the emotional processing of experience. Analysis of such micro-events helps inform clinical practice. Future researchers may want to explore how to apply specific metaphors with certain types of clients or client problems, and better understand how the counsellor's reflection of the client's metaphor may enhance therapeutic rapport. Indeed, understanding the metaphorical language of both client and practitioner may lead to innovative modes of counsellor training. ❖

### References :

- EFRAN, J. S., M. D. LUKENS & R. J. LUKENS. *Language, structure, and change: Frameworks of meaning in psychotherapy*, Norton, New York, 1990.
- KLEIN, M., P. MATHIEU-COUGHLAN & D. KIESLER. "The experiencing scales", in W. Pinsof & L. Greenberg (Eds.), *The psychotherapeutic process: A research handbook* (pp. 21-72), New York, 1986.
- McMULLEN, L. M. "Use of figurative language in successful and unsuccessful cases of psychotherapy: Three comparisons", *Metaphor and Symbolic Activity*, 4, 203-225, 1989.
- SEIDEN, H. M. "On the music of thought: The use of metaphor in poetry and in psychoanalysis", *Psychoanalytic Psychology*, 21, 638-644, 2004.
- SPENCE, D. P. *Narrative truth and historical truth: Meaning and interpretation in psychoanalysis*, Norton, New York, 1982.
- STRONG, T. "Metaphors and client change in counselling", *International Journal for the Advancement of Counselling*, 12, 203-213, 1989.
- WATZLAWICK, P. *The language of change: Elements of therapeutic communication*, Basic, New York, 1978.



## Les repères particuliers du passage à la retraite

Le nombre de baby-boomers appelés à vivre le passage à la retraite est très important dans notre société. Pour arriver à mieux vivre ce passage et surtout demeurer un acteur social, une compréhension encore plus approfondie de cette transition de vie est nécessaire. Notre essai de maîtrise en sciences de l'orientation nous a permis de fournir des éléments de réponse aux questions suivantes : Comment s'explique le passage à la retraite ? Peut-on parler de repères particuliers ? Pour y parvenir, quatre modèles théoriques ont été analysés afin de dégager certains repères utiles à la compréhension de la retraite.

À partir des travaux de Merriam (2005), nous avons défini la transition. Cette auteure présente des éléments permettant de mieux saisir les nombreuses transitions de la vie adulte. De plus, la théorie de la continuité de Atchley (1999) nous a aidés à élaborer certains postulats sur le processus de transition. En envisageant la perspective de la continuité en tant que stratégie adaptative, cette théorie propose plusieurs repères transitoires bien établis. Pour suivre, la théorie narrative de la vieillesse réussie de Chapman (2004) a été abordée pour comprendre les comportements d'individus lors d'événements de vie notables et pour saisir comment ces personnes pourront s'habiller ou non à une vieillesse réussie. Finalement, la théorie de l'adaptation à la retraite par l'ajustement des sources de sens de Leclerc et collaborateurs (2003) a permis d'axer notre recherche sur le potentiel de croissance naturelle de l'être humain plutôt que sur ses déficits. Cette théorie accorde une grande importance aux capacités de l'individu à ajuster les sources de sens donnant cohésion et direction à sa vie.

L'étude de ces modèles théoriques a fait ressortir des éléments de réponse en lien avec notre questionnement initial. De cette manière, nous pouvons stipuler que la retraite nécessiterait un temps d'arrêt et de réflexion. De plus, cette période se vivrait bien singulièrement suivant l'unicité de la personne, la spécificité de la transition et les éléments de son contexte. Aussi, un repère particulier de la retraite serait l'ajustement ; le fonctionnement optimal de la personne durant cette période dépend de sa capacité s'y ajuster. Le changement, autre repère incontournable, amènerait l'individu à dégager la signification des conjonctures, ce qui faciliterait son équilibre. C'est pourquoi la retraite, représentant une occasion de changement, pourrait entraîner chez le nouveau retraité une période d'incongruité lui permettant d'effectuer des apprentissages et des ajustements. Enfin, la retraite offrirait à l'individu une opportunité de croître, de mettre à profit ses connaissances et d'optimiser son fonctionnement. Conséquemment, les nombreux repères

identifiés ont permis de dresser un profil clair de la retraite tout en tenant compte de l'unicité avec laquelle chaque personne est susceptible de la vivre. Toutefois, nous avons constaté que ces repères doivent tous être considérés pour prendre en compte la multidimensionnalité de ce passage.

À la suite des conclusions de cette recherche, nous avons tenu à accorder une attention particulière aux implications pratiques relatives au champ professionnel de l'orientation, car les repères précédemment identifiés pourraient sans doute composer les balises d'un programme d'aide sur la retraite. Cependant, au préalable, le conseiller d'orientation se doit d'être bien informé des défis entourant cette période. Les changements survenus au XXI<sup>e</sup> siècle concernant la retraite justifient l'importance d'acquiescer des connaissances actuelles. L'intervenant doit donc bien saisir la réalité de cette transition pour être plus apte à jouer un rôle d'aidant, d'accompagnateur et de guide à travers les ajustements suscités par ce passage.

Somme toute, les trajectoires associées à la retraite se diversifient, ce qui rend crucial l'examen des enjeux qu'elle soulève. Cette période est maintenant susceptible de s'étaler sur une période d'un quart de siècle, alors que l'activité productive non rémunérée chez les retraités augmente et que les trajectoires se complexifient. Ainsi, afin de dresser un portrait exhaustif de ce passage, il devient pertinent que la recherche soit constamment adaptée à la réalité. La qualité des connaissances mises continuellement à jour contribuera sans doute à enrichir les différentes interventions en orientation et notre recherche abonde en ce sens. Cette recherche donne donc l'occasion d'élargir nos représentations, de démystifier les enjeux psychosociaux et d'expliquer l'aspect pluridimensionnel du passage à la retraite. ❖

### Références

- ATCHLEY, R. C. *Continuity and adaptation in aging: creating positive experience*, Johns Hopkins Press, Baltimore, 1999.
- CHAPMAN, S. A. "Theorizing about aging well: constructing a narrative", *Canadian Journal on Aging*, vol. 24, n° 1, p. 9-18, 2004.
- DESCHÈNES, F. ET C. GAGNON. *Les repères particuliers du passage à la retraite*, essai de maîtrise inédit, Québec, Université Laval, 2007.
- LECLERC, G., M. COUTURE, ET J. ROY. « Une théorie de l'adaptation à la retraite par l'ajustement des sources de sens », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 24 no 3, p. 53-69, 2003.
- MERRIAM, S. B. "How adult life transitions foster learning and development", *New Direction for Adult and Continuing Education*, vol. 108, p. 3-13, 2005.



**EXTRÊMEMENT  
COMPLICES, LES CMA!**



**EXTRÊMEMENT COMPTABLES,  
LE MANAGEMENT EN PLUS!**

**CLICCMA.COM**



**Ordre des comptables  
en management  
accrédités du Québec**

## ► PERFECTIONNEMENT DE 3 JOURS

### LES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ : INTRODUCTION À L'INTERVENTION

Responsable de la formation : Monique Bessette M.Ps. (diplômée du Masterson Institute, New York)

- Compréhension psychologique du trouble de la personnalité.
- Pièges relationnels et utilisation thérapeutique du contre-transfert.
- Techniques d'intervention et objectifs réalistes.
- Présentation de cas et de vignettes des participants.

**Montréal** 375.00 \$ (taxes incluses)

Groupe A, les 7, 14 et 28 novembre 2007; Groupe B, les 8, 15 et 29 février 2008;  
Groupe C, les 11 et 18 avril, et 2 mai 2008; Groupe D, les 7, 14 et 28 mai 2008.

Régions 445.00 \$ (taxes incluses)

**Sherbrooke** les 25 et 26 octobre, et 9 novembre 2007. **Québec** les 27 et 28 mars, et 3 avril 2008.

**Rimouski** les 24, 25 et 26 avril 2008. **Chicoutimi** les 22, 23 et 24 mai 2008.

## ► PROGRAMME DE FORMATION DE 3 ANS

### À LA PSYCHOTHÉRAPIE DES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

**Montréal** groupe 2005/2008 et 2006/2009 en cours (complets). Prochain groupe débutant en septembre 2007.

## ► FORMATION ET SUPERVISION SUR MESURE POUR LES INSTITUTIONS ET LES REGROUPEMENTS D'INDIVIDUS

## ► ATELIERS D'UNE JOURNÉE

### CONTRE-TRANSFERT ET TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

**Montréal** le 16 novembre 2007. **Québec** le 4 avril 2008.


150.00 \$ (taxes incluses)

### ATELIERS THÉMATIQUES D'APPROFONDISSEMENT

Prérequis : « Perfectionnement clinique de 3 jours »

- Structure narcissique, le 12 mars 2008.
- Structure borderline, le 16 avril 2008.
- Structure schizoïde, le 6 juin 2008.

**Montréal** 150.00 \$ (taxes incluses)



Des formations  
de qualité dans plus d'une  
centaine d'établissements  
de santé et d'organismes  
communautaires,  
depuis 1996

**Documentation disponible  
en ligne ou sur demande.**

**Institut Victoria**

1440, rue Sainte-Catherine O., bur. 716  
Montréal, Québec  
H3G 1R8

Téléphone : 514.954.1848  
Télécopieur : 514.954.1849  
info@institut-victoria.ca

VISITEZ NOTRE SITE WEB !

**Toutes nos formations sont agréées par Emploi-Québec**