



Les défis d'une communauté professionnelle en action





Merci aux bénévoles de l'Ordre
votre engagement est stimulant,
votre apport dans l'évolution de
la profession est inestimable

Les comités statutaires : inspection professionnelle, révision des plaintes, admission par équivalences, formation, conseil de discipline.

Les groupes de travail : pertinence sociale, guide d'évaluation en orientation, pratique des c.o. en organisation, pratique des c.o. en milieu scolaire, reconnaissance des acquis et des compétences, contenu pour l'émission de Radio Ville-Marie.

Les diverses représentations : Semaine québécoise de l'orientation, colloques, dossiers du magazine, salons et expositions, tables rondes, médias, consultations diverses, etc.

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

SECTEUR ORIENTATION

Sommaire

- Billet du président
- 3 Agir!
- Chronique de la direction générale
- 4 D'un titre réservé vers des activités réservées et partagées
- DOSSIER
- 6 Les défis d'une communauté professionnelle en action
- 7 Besoin de mots évocateurs pour exprimer votre rôle? Un groupe de travail vous invite sur son blogue
- 10 Guide d'évaluation en orientation : un outil incontournable
- 12 Un RENOUEAU pour la pratique des c.o. au secondaire
- 14 La Communauté virtuelle de partage
- 15 Les c.o. dans les organisations : un apport particulier à développer
- 17 La crise économique, une occasion de se questionner sur notre rôle social
- 21 Acquis et compétences : pluralité de pratiques des c.o. dans le domaine de la reconnaissance
- Vie professionnelle
- 24 Les conseillers d'orientation à la radio
- Vie universitaire
- 26 Recherches sur les fondements du counseling psychologique

en pratique

en pratique, le magazine professionnel des conseillers et conseillères d'orientation, est publié deux fois par année, en janvier et en août, par le secteur orientation de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ). Tiré à 2800 exemplaires, il se veut un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation.

Comité du magazine

Organe directeur de l'édition du magazine, ce comité détient un pouvoir décisionnel sur le contenu. Il regroupe le chargé d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o., la coordonnatrice aux communications, Diane Tremblay, c.o., et la directrice générale adjointe, Martine Lacharité, c.o.

Coordonnatrice de la production

Diane Tremblay, c.o.

Collaboration régulière : les centres de recherche en orientation

Mise en pages et illustration de la page couverture

Haus Design Communications

Impression

LithoChic

Correctrice d'épreuves

Mélanie Chagnon

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, 2009; 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.orientation.qc.ca

Information

dtremblay@occoppq.qc.ca

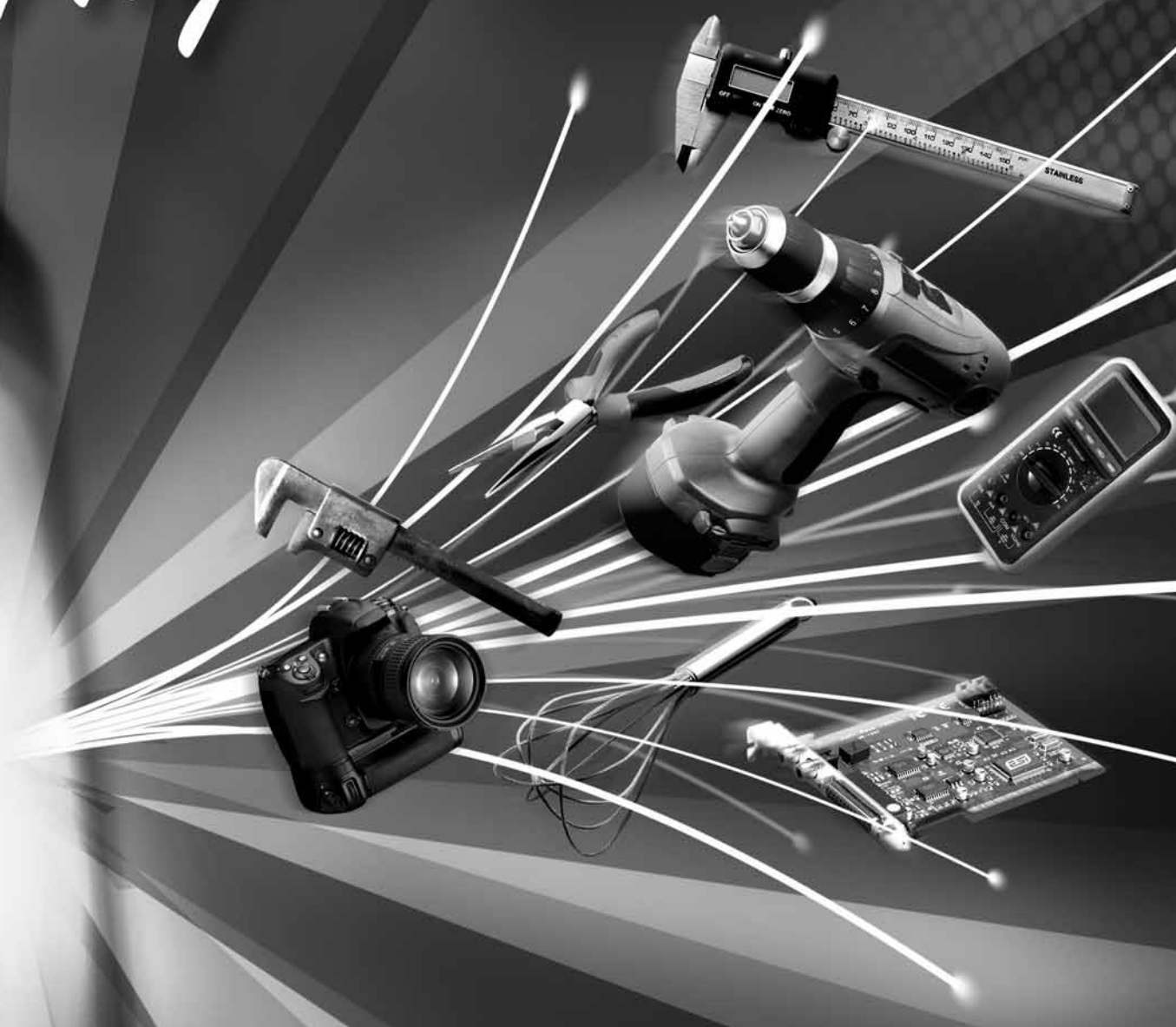
Ce périodique est produit sur serveur vocal par :
Audiothèque pour personnes handicapées
de l'imprimé du Québec

Québec : 418 627-8882

Montréal : 514 393-0103

dossier d'admission *en ligne*

Intranet des conseillers d'orientation
www.srafp.com/ca



SRAFP

SERVICE RÉGIONAL
D'ADMISSION
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE





Agir!

**Laurent Matte, c.o.,
président, secteur orientation**

C'est étonnant le pouvoir des mots. Dans notre profession, on intervient, on conseille, on aide, on évalue, on interprète, on soutient, on exerce une influence positive. Mais on n'est pas très habitué à dire qu'on agit. Et l'image de notre profession n'est pas tellement, non plus, celle d'un groupe qui modifie la réalité. Et pourtant, Dieu sait qu'on le fait!

Utiliser une relation interpersonnelle pour modifier un état de conscience, confronter des incohérences pour créer un nouveau pouvoir sur une situation, étayer des forces peu ou mal utilisées pour générer une plus grande autonomie personnelle, financière et sociale ou amener une personne à s'engager dans un projet professionnel qui va changer son emploi du temps, ses relations interpersonnelles, son statut social; c'est plus qu'aider les gens ou les accompagner! C'est quelque chose qui n'est pas donné au premier venu, qui demande une formation poussée et un encadrement sérieux.

Et ça, c'est uniquement la dimension clinique de notre profession. Or, les c.o. agissent aussi sur leur milieu. Je pense évidemment aux projets qui visent à rendre les milieux scolaires orientant. Je pense également à la part que nous prenons aux discussions ou aux délibérations, et qui nous permettent de les enrichir des sciences de l'orientation pour rendre les décisions et les actions mieux étayées, plus efficaces, notamment par notre connaissance du fonctionnement psychologique des personnes, de l'identité, de la dynamique du choix et de la décision, de la dimension humaine du travail, des rouages du maintien et du changement, des réalités du marché du travail ou du système scolaire. Notre capacité, aussi, à créer de nouvelles façons d'intervenir. Je pense à notre compétence à faire fonctionner des groupes pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs, à intervenir dans la résolution de problèmes, à agir comme médiateur, notamment entre le souhait et la réalité.

Je vois nos collègues qui agissent dans les organisations comme consultants internes ou externes, superviseurs, formateurs, gestionnaires. Comme consultants, ils agissent véritablement comme c.o., mais auprès d'un système-client pour qui ils fournissent une évaluation de la situation, rallient

les décideurs, puis proposent et réalisent des actions pour concrétiser une nouvelle situation. Comme superviseurs, formateurs et coaches, ils permettent de développer la compétence et l'atteinte d'objectifs des personnes, des équipes, des organisations. Comme gestionnaires, ils dirigent des services et administrent des ressources en s'appuyant sur la capacité d'analyse développée comme c.o. tout comme sur leur connaissance de la dynamique entre les personnes et le travail.

L'Ordre, constitué de c.o., est en mode action lui aussi. Ce numéro de notre magazine vous permettra d'avoir un aperçu d'une bonne part de ce que nous faisons ensemble. Je remercie nos collègues qui, en plus d'avoir accepté la responsabilité de mener à bien des projets ou de diriger un groupe de travail, ont accepté de partager leurs perspectives. Je remercie aussi chacun de ceux et celles qui ont collaboré à ces travaux et projets. J'en profite pour souligner le soutien que leur apporte notre chargé d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o.

Évidemment, il faudrait plus d'un numéro pour couvrir tout ce qui se fait! Mentionnons notre implication auprès des universités pour la formation initiale, la formation continue, les communications, l'inspection professionnelle et le Bureau du syndic, le Conseil de discipline, la représentation politique et partenariale, l'admission, l'accréditation à la psychothérapie, et j'en passe.

L'Ordre, bien entendu, remplit les devoirs et assume ses responsabilités pour assurer la protection du public et la compétence des membres. Or, l'un des meilleurs leviers de développement de la compétence dont nous disposons, c'est une communauté professionnelle forte.

Le développement de la compétence des membres, c'est de permettre à chaque c.o. de déployer son pouvoir d'agir. La communauté professionnelle, c'est la conscience et la compétence collective de tous les c.o. leaders comme travailleurs de l'ombre, c.o. de longue date comme débutants, collègues arrivés d'autres professions, d'autres pays. C'est notre capacité collective de modifier la réalité.

Nous avons déjà une immense capacité d'agir. Il nous reste à apprendre à mieux la nommer, à en mettre en valeur la pertinence. Qui embarque?



D'un titre réservé vers des activités réservées et partagées

Martine Lacharité, c.o.,
directrice générale adjointe

Le projet de loi 21, modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, a été adopté le 18 juin. Pour les conseillers d'orientation, cette loi réécrit le champ d'exercice, réserve quatre activités d'évaluation partagées (voir p. 11) et donne accès au permis de psychothérapeute.

Nous convenons que l'adoption de ce projet de loi s'avère l'aboutissement d'un travail colossal effectué par deux comités d'experts (Bernier 2002 et Trudeau 2005), par l'Office des professions et par les ordres professionnels en santé mentale et en relations humaines qui ont établi un consensus rarement obtenu dans l'ensemble du système professionnel.

4

Nous savons aussi que ces modifications au Code des professions viennent changer radicalement notre statut dans le système professionnel puisque nous passons d'une profession à titre réservé à une profession ayant des activités réservées et partagées avec d'autres professionnels.

De l'adoption à la mise en vigueur de la loi : au moins un an

Il va sans dire que l'adoption du projet de loi par l'Assemblée nationale n'est que la première étape d'un long processus aboutissant à la mise en vigueur de la loi. Dans le but de vous informer plus concrètement de la démarche, nous vous présentons les grandes étapes que nous suivrons avec le personnel de l'Ordre, des groupes de c.o. de différents milieux de pratique, des experts et nos partenaires du système professionnel. Déjà, un groupe de travail constitué de chercheurs et de praticiens s'active dans ce dossier avec un plan d'action précis et un échéancier serré.

- Définir l'évaluation en orientation dans le contexte des activités réservées :
 - établir et adopter un cadre conceptuel de l'évaluation en orientation;
 - définir l'évaluation en lien avec le champ de pratique et les différents secteurs;
 - rédiger un guide d'évaluation en orientation.


- Documenter l'impact de la réserve des activités sur les pratiques des conseillers d'orientation.
- Élaborer la réglementation encadrant l'attestation de formation sur l'évaluation des troubles mentaux.
- Participer aux travaux du guide explicatif de la loi avec l'Office des professions.
- Préparer et mettre en œuvre un plan de communication pour rejoindre nos membres, les étudiants en orientation et les employeurs.

... et la vie continue

Il y a donc du pain sur la planche pour l'année 2009-2010. Évidemment, nous poursuivrons nos activités liées à notre mandat de protection du public (surveillance de la pratique, discipline, formation, etc.). De plus, à la lecture de cette édition du magazine, vous constaterez que de nombreux groupes de travail foisonnent et permettent à notre profession d'être vivante en poursuivant son développement. Nous leur offrons tout l'encadrement et le soutien nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs.

Dans la même foulée, de nouveaux projets sont en chantier pour promouvoir la profession. La Semaine québécoise de l'orientation se renouvelle chaque année depuis cinq ans et se veut un véhicule de plus en plus performant pour faire valoir cette expertise. S'ajoute, cette année, une émission radiophonique hebdomadaire orchestrée par une équipe de production de contenu constituée de c.o. passionnés par leur profession et aussi par les communications.

La séparation dans tout ça...

En avril dernier, nous vous avons officiellement demandé votre appui dans le but de compléter nos démarches avec l'Office des professions. La très grande majorité des conseillers d'orientation ont appuyé la résolution. Nous poursuivrons nos discussions avec l'Office afin d'en arriver à la séparation de l'Ordre et à la création de deux ordres distincts. 



Bienvenue aux nouveaux membres, conseillers et conseillères d'orientation, depuis mai 2009

AUGER RAYMOND, Kevin (VI)
 BARRETTE, Louis-Pierre (II)
 BÉCHARD, Marjorie (III)
 BÉDARD, Pascale (II)
 BENITEZ LOPEZ, Berta (V)
 BERNIER, Mélanie (IV)
 BERNIER, Mélissa (IV)
 BÉRUBÉ, Lise (IV)
 BETTY, Caroline (II)
 BONNARDEL, Philippe (II)
 BOUCHARD, Nathalie (V)
 BOULANGER, Chantal (VII)
 BOUTHILLIER, Lucie (VI)
 BRETON, Stéphane (II)
 BRISSETTE, Stéphanie (VI)
 CHABOT, Stéphanie (II)
 COLLIN, Marie-Hélène (V)
 CÔTÉ, François (I)
 CÔTÉ, Jean-François (II)
 DAOUST, Isabelle (IV)
 DESGAGNÉ-BOUCHARD, Isaac (II)
 DESPOIS, Alexandra (II)
 DESRIVEAUX, Marie-Andrée (VI)
 DI MÉO, Mélisa (VI)
 DUQUETTE, Sophie (II)
 DYNNIK, Irina (V)
 FINLAY, David (V)
 FORGET, Christine (IV)
 FOUCAULT, Chloé (V)
 FOURNIER, Bruno (I)
 GAILLARD, Sylvie (II)
 GATTUSO, Marie-Noëlle (IV)

GIRARD, Audrey (I)
 GIRARD, Véronique (I)
 HAMELIN, Caroline (VI)
 JACQUET, Elodie (V)
 JANVIER-CRÊTE, Alexandre (II)
 KRAUSE, Laurence (V)
 LANDRY, Line (V)
 LARIVIÈRE, Ève (II)
 LE CORFF, Yann (IV)
 MARTEL, Sonya (VI)
 MARTINEAU, Audrey (II)
 MAZOUZ, Salima (V)
 MONET, Valérie (V)
 NORMAND, Shirley (II)
 NORMANDEAU, Karine (II)
 OUMET, Anne-Marie (V)
 PAQUETTE, Martin (IV)
 PERRON, Marie-Eve (V)
 RAYMOND, Caroline (V)
 SÉNÉCHAL, Véronique (I)
 ST-PIERRE, Richard (III)
 ST-PIERRE, Véronique (II)
 TALBOT, Carole (II)
 TROTTIER, Sabrina (I)
 VILLENEUVE, Sandra (I)
 WASFY, Geneviève (V)

Radiations

SOYEZ AVISÉS QU'AU 22 MAI 2009, 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.

BERNIER, Valérie (OO)
 BODET, France (II)
 BUREAU, Suzie (II)
 DAIGLE, Christiane (II)
 DI MÉO, Mélisa (VI)
 DRAPEAU-ROUSSEL, Micheline (V)
 DUBUC, Anne-Catherine (II)
 FEDER, Ruth (V)
 FORTIN, Réna (II)
 GAGNON, Andrée-Anne (II)
 GAGNON, Claudette (II)
 GAQUETTE, Stéphanie (II)
 GAUTHIER, Sylvie (V)
 GILBERT, Maryse (II)
 KÖMPEL, Géraldine (V)
 LABARRE, Marie-Claude (I)
 LAGACÉ, Kathy (I)
 LAURIN, Denis (V)
 LESSARD, Katy (II)
 LÉVEILLÉ, Lucie (OO)

LEVINE, Dorothy R. (OO)
 LIGHTSTONE, Claire (V)
 MARCHAND, Isabelle (II)
 MARCOTTE, Billy (V)
 MAREK, Nicole (VI)
 MARTEL, Marie-Claude (OO)
 MCLEOD, Mary (OO)
 MORISSETTE, Stéphane (II)
 NICOL, Renelle (II)
 O'CONNOR, Kelly (V)
 PERREAULT, Andrée (I)
 PIERRE, Euchariste (V)
 PRONOVOST, Valérie (V)
 ROBITAILLE, Anne-Pascale (II)
 SANSCHAGRIN, Mélanie (II)
 ST-PIERRE, Andrée (V)
 THIBEAULT, Marie-Élaine (VI)

Au 28 mai 2009,
 2 220 conseillers d'orientation
 et 181 étudiants associés

L'ORDRE OFFRE SES SINCÈRES CONDOLÉANCES AUX FAMILLES, COLLÈGUES ET AMIS DE LA CONSEILLÈRE D'ORIENTATION ILLOMA ANNE CARR ET DU CONSEILLER D'ORIENTATION LÉOPOLD GRENON, RÉCEMMENT DÉCÉDÉS.



Les défis d'une communauté professionnelle en action


6

Notre communauté professionnelle traverse présentement une période importante de son histoire et elle est appelée à relever de multiples défis, pensons entre autres aux travaux menant à la réserve d'activités et à la réglementation de la psychothérapie. Les articles de ce numéro du magazine présentent, tour à tour, les groupes de travail mis sur pied par le secteur orientation de l'Ordre. Ils illustrent, notamment, la vivacité et le dynamisme des différents secteurs de pratique qui se mobilisent pour faire face aux changements et relever les défis qui se présentent.

Au cœur de ces défis, nous retrouvons celui de mettre en mots la pertinence sociale de notre profession. Qu'est-ce que notre communauté professionnelle, tous secteurs de pratique confondus, apporte comme contribution spécifique au développement de la société québécoise? À cet effet, les membres du groupe de travail sur la pertinence sociale vous invitent à participer à ce vaste processus, dont vous pouvez prendre connaissance dans leur article. C'est tous ensemble que nous réussirons à élaborer cet énoncé de pertinence sociale qui précisera notre apport spécifique et qui contribuera à la solidité de notre identité professionnelle.

Ce numéro du magazine vise également à ce que l'ensemble de la communauté professionnelle puisse mettre des visages sur les bénévoles en action qui participent aux différents groupes de travail. C'est une façon de reconnaître et de souligner la vitalité et l'engagement de ces c.o. qui ont décidé de passer à l'action pour l'évolution de notre profession. Cependant, c'est

nous tous ainsi que chacun de nous qui sommes interpellés par les changements importants que traversent nos différents secteurs de pratique. Plus que jamais, c'est l'ensemble de notre communauté professionnelle qui est appelée à se mobiliser pour l'évolution de notre profession. Un rendez-vous avec l'histoire à ne pas manquer!

En souhaitant que la lecture de ce numéro puisse être source d'inspiration pour l'ensemble de notre communauté professionnelle. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires, mais surtout de vos idées. 

RICHARD LOCAS, C.O., chargé d'affaires professionnelles



Toutes les personnes ayant déjà siégé à un comité d'affaires professionnelles à l'Ordre depuis les dix dernières années connaissent bien Richard Locas, le chargé d'affaires professionnelles; il est présent à toutes les réunions des comités ou groupes de travail à titre de représentant de l'Ordre et ne compte pas son temps. Ce dossier est donc un peu le sien. Vous trouverez dans les articles du magazine des photos des membres des comités, individuelles ou en groupes. En principe, sa photo devrait apparaître partout, mais... quelques fois c'est assez, a-t-il jugé!



Besoin de mots évocateurs pour exprimer votre rôle? Un groupe de travail vous invite sur son blogue



Marie Cardinal-Picard, c.o.,
responsable du groupe de travail sur la pertinence sociale de la profession, doctorante en éducation et chargée de cours à l'Université de Sherbrooke

Lorsque l'on demande aux conseillers d'orientation qui ils sont, à quoi ils servent, on peut entendre une pluralité de réponses. Lorsque l'on pose ces questions à des personnes du grand public, les réponses peuvent être aussi variées. Il est d'ailleurs facile pour les conseillers d'orientation de nommer des exemples de ces réponses. Plusieurs caricatures du travail d'orientation vous viennent peut-être en tête... À ce sujet, il s'avère que plusieurs conseillers d'orientation cherchent notamment à transformer l'image du « passeur de tests », ou encore, celle de la boule de cristal en une image correspondant à la réalité de la profession.

À l'automne 2008 se tenait la première réunion du groupe de travail sur la pertinence sociale de la profession. Ce groupe, formé de conseillers d'orientation soucieux et passionnés de réflexion sur la profession ainsi que sur sa place et son rôle dans la société québécoise, travaille depuis ce temps à orchestrer des actions visant à coconstruire, avec l'ensemble des membres de l'Ordre du secteur orientation, un énoncé de pertinence sociale qui donnera du poids à leur voix auprès des différents acteurs de la société.

Mais d'où vient une telle initiative? Où en sont les travaux effectués? Comment y participer? Voici quelques réponses à ces questions.

Une question qui marque l'histoire

Des travaux de recherche sur l'histoire de la profession¹ permettent de constater que l'orientation a connu, depuis plusieurs décennies, différents événements qui ont parfois confronté, parfois stimulé et parfois freiné l'élaboration de son identité professionnelle. Ainsi, au cours du dernier siècle, la mission ou la raison d'être des professionnels de l'orientation a beaucoup évolué. Dans les années 1920-1930, elle consistait à « offrir aux jeunes canadiens-français des moyens pour faire leur place dans l'ordre socio-économique »². En 1941, Wilfrid Éthier, un des pionniers de la profession, lui ajoutait la fonction « d'apprendre aux gens à utiliser leur capital humain ». Au fil du temps, la profession s'est de plus en plus définie en référant à son champ de pratique tel qu'accordé au plan légal,

perdant alors peu à peu de vue la visée de la profession dans son expression. En 2001, le champ d'exercice des conseillers d'orientation était redéfini par la formule suivante : « fournir des services d'orientation et de développement professionnel, en procédant notamment par l'évaluation du fonctionnement psychologique de la personne et de ses ressources personnelles, en utilisant, au besoin, des tests psychométriques, pour évaluer les intérêts, les aptitudes, la personnalité et les fonctions intellectuelles, cognitives et affectives, en intervenant dans le but de clarifier l'identité de la personne afin de développer sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière »³.

Le projet de loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines a été adopté le 18 juin dernier. Il propose une modification de ce champ d'exercice mettant en valeur la compétence en évaluation : « évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement »⁴. On pourrait alors se demander : Oui, mais quelle est la contribution de cette évaluation, de cette intervention auprès de l'individu à la collectivité, à la société?

Parmi les événements ayant stimulé ou ayant freiné la profession dans ses efforts de développement de son identité, il y a eu notamment la lutte pour éviter l'assimilation par la psychologie, la cohabitation avec d'autres groupes intervenant sur certains aspects du champ de l'orientation, la réponse aux demandes du système scolaire et les coupures budgétaires en éducation.

Certaines occasions ont aussi alimenté la réflexion. Il s'agit de l'avancée de la recherche scientifique en orientation, des débats sur la vision de la profession à différentes époques, de la formation plus approfondie des acteurs et actrices de la profession, du renouvellement du choix d'une profession centrée sur l'individu et d'une approche psychosociale et, plus récemment, de l'importance accordée à la notion d'identité. Bref, les débats sur la capacité de la profession à s'affirmer, à prendre position, à se définir ont cours depuis de nombreuses années. Ils ont connu des périodes de pointe dans les années 1940, dans les années 1960-1970 et peut-être encore en 2009...



Groupe de travail sur la pertinence sociale de la profession, de gauche à droite : Laurent Matte, c.o., président de l'Ordre, Louis Cournoyer, c.o., Ph.D., chargé de cours à l'UQAM et à l'Université de Sherbrooke, Céline Bacon, c.o., Ph.D., conseillère en éthique et en déontologie, Fédération des caisses Desjardins du Québec, Sara Savoie, c.o., C.S. de Montréal, Marie Cardinal-Picard, c.o., chargée de cours à l'Université de Sherbrooke, responsable du groupe de travail, Éric Beaulieu, c.o., Université de Montréal, Colette Noël, étudiante associée et Richard Locas, chargé d'affaires professionnelles, OCCOPPQ.

Un sommet lors du colloque de 2008

À la suite des États généraux de la profession en 1999, de l'intégration des psychoéducateurs en 2001, des travaux sur le projet de loi modifiant le Code des professions dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines et en écho au désir exprimé par de nombreux conseillers d'orientation pour une plus grande reconnaissance sociale et professionnelle, le besoin de mots évocateurs pour exprimer la raison d'être de l'orientation est on ne peut plus d'actualité.

Aussi, au colloque organisé par l'Ordre en 2008 et sous le thème « En COmmun », les activités entourant les conférences et ateliers visaient à inviter les conseillers d'orientation à préciser de plus en plus « notre spécificité sur l'échiquier professionnel et notre pertinence dans cette société qui nous confie ses besoins »⁵. Tout au long du colloque, des conseillers d'orientation ont progressé vers la mise en mots de la pertinence sociale de la profession. Leurs réflexions et leurs mots furent rassemblés et présentés en début de session de travail. Ces propos ont été schématisés à l'aide des dimensions que sont l'individu, le c.o., le milieu, la profession et la société. Il a été question, par exemple, de mobilisation des personnes et de vision de leur richesse et de leur complexité, de capacité d'analyse et de distanciation, de maintien et de développement de la compétence et de responsabilité et de changement social.

Lors de la plénière de clôture du colloque, les conseillers d'orientation présents ont été interpellés par des questions : Quelle est l'originalité de notre profession? En quoi notre compétence se distingue-t-elle de la compétence d'autres professions? Pourquoi recourir à la profession de c.o.? Qu'arriverait-il dans et pour la société si notre profession disparaissait? En réponse à ces questions, ils ont élaboré 21 ébauches d'énoncé de pertinence sociale, c'est-à-dire des énoncés affirmant le rôle social que se reconnaît une profession et pouvant devenir le critère pour évaluer sa responsabilité sociale. « La pertinence sociale d'une profession s'établit en montrant comment cette dernière apporte des réponses, ou contribue à la résolution de problèmes ou d'enjeux sociaux »². Voici quelques extraits de ces ébauches d'énoncé :

- nous sommes des acteurs favorisant l'épanouissement professionnel des individus en contribuant à l'équilibre des différentes sphères de la société;
- mobiliser et positionner le capital humain en vue d'optimiser la santé, la participation sociale et économique;
- répondre aux besoins économiques et politiques actuels et exercer une influence sur eux;



- les c.o. aident les gens à ancrer leur identité propre, à aller chercher leur moi profond pour les aider à donner un sens à leur vie et à réaliser leurs rêves.

Vous trouvez présentement ces énoncés et plusieurs autres sur le blogue dont il est question plus bas et dont l'adresse se trouve à la fin de ce texte.

En conclusion du colloque, ce résultat d'un travail collectif a été repris par Laurent Matte, président du secteur orientation de l'Ordre et coanimateur de la plénière, qui a alors souligné le caractère riche et « transectoriel » des réponses du groupe. En réponse à l'enthousiasme et au désir des conseillers d'orientation présents de poursuivre ce travail, il a alors pris les engagements suivants : la conception d'un site Internet pour suivre l'évolution du projet de mise en mots de la pertinence sociale, la publication de ce qui a été recueilli lors du colloque et une tournée des régions.

Des travaux vers un prochain sommet


Le mandat attribué au groupe de travail sur la pertinence sociale consiste à poursuivre les travaux entrepris lors du colloque afin d'explicitier et de s'appropriier collectivement la raison d'être de notre profession pour la société québécoise. Le groupe s'est donné trois ans pour y parvenir. Des objectifs plus spécifiques ont donc été établis, chacun visant à être atteint en misant sur une dynamique de proximité des conseillères et conseillers d'orientation avec le groupe de travail.

- D'ici la fin 2009, l'objectif est de formuler formellement l'énoncé de pertinence sociale de la profession en transversalité des secteurs de pratique.
- Pour l'an deux, l'objectif est de rendre cet énoncé vivant et rayonnant par des actions concrètes favorisant son appropriation par l'ensemble des membres.
- Enfin, pour l'an trois et les années subséquentes, l'objectif vise non moins qu'une identité professionnelle clairement positionnée, mobilisatrice et portée personnellement et solidairement par les membres de la profession.

Ces objectifs s'inscrivent directement dans le mandat attribué par l'Ordre au groupe de travail, à savoir que la pertinence sociale de la profession soit énoncée et portée par les acteurs qui la pratiquent au quotidien, soit par les conseillers d'orientation eux-mêmes.

Parmi les actions concrètement mises en œuvre pour réaliser ce mandat, le groupe de travail a d'abord créé un blogue. Celui-ci se veut une véritable agora où se discutent et se débattent des enjeux importants. Ce site Internet interactif que vous avez sans doute déjà visité se veut aussi le carrefour où s'accumulent les idées, les commentaires, les réflexions et les prises de position. Il joue donc un rôle d'accueil et d'archivage de toutes les informations émanant de la démarche. Plus précisément, le site vous invite à consulter les 21 ébauches d'énoncé de départ, à voter et à commenter celles qui rejoignent davantage votre conception ou celles que vous remettez en question. Et aussi, à consulter et commenter le processus de coconstruction qui a cours lors des rencontres dans les diverses régions du Québec.

En effet, pour enrichir davantage ces contenus et pour offrir aux conseillers d'orientation un espace de réflexion et de discussion différent ainsi que pour solliciter leur contribution, des membres du groupe se déplacent, depuis le mois de mai dernier, dans plusieurs régions du Québec.

Des questions ou des affirmations présentées dans ce texte vous interpellent, vous surprennent, vous stimulent? Vous pouvez visiter le blogue : <http://pertinenceco.typepad.com>. 

- 1 BACON, C. (2007). *Explicitation de l'interrelation identité professionnelle-éthique professionnelle à partir de savoirs théoriques et de savoirs pratiques : la situation de conseillères et de conseillers d'orientation exerçant au Québec*. Thèse de doctorat. Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec.
- 2 BACON, C. (2008). « Notre pertinence sociale : Un noyau de sens fondamental... En COommun ». Conférence d'ouverture du colloque de l'OCCOPPQ 2008, 28 mai 2008.
- 3 Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. *Le conseiller d'orientation. Profil de la profession*. <http://www.occoppq.qc.ca/co/profil.shtml> (consulté le 20 avril 2009).
- 4 Assemblée nationale. (2007). *Projet de loi no 50. Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*. Québec : Éditeur officiel du Québec.
- 5 OCCOPPQ. (2008). *En COmmun. Programme du colloque de l'OCCOPPQ 2008*, p. 5.



Guide d'évaluation en orientation : un outil incontournable



Martine Lacharité, c.o.,
directrice générale adjointe,
OCCOPPQ

Pour permettre à l'ensemble de notre communauté professionnelle de définir l'exercice spécifique d'évaluation lié à notre champ d'exercice dûment établi par le projet de loi 21 adopté le 18 juin dernier, le Comité exécutif de l'Ordre a constitué un groupe de travail, coordonné par Louis Cournoyer, c.o., Ph.D. Son mandat est de définir l'évaluation en orientation et d'élaborer un guide pratique pour soutenir les conseillers d'orientation dans cet exercice d'évaluation incontournable à toute intervention.

10

Le contexte de l'évaluation en orientation

L'évaluation est au cœur des compétences des conseillers d'orientation. Bien que surtout associée à l'utilisation de la psychométrie, on reconnaît aujourd'hui que l'évaluation réfère communément à un processus intégrant l'information qui provient des tests à celle qui provient d'autres sources (histoire sociale, scolaire, d'emploi ou psychologique d'une personne)¹. On comprend alors que ce n'est pas l'utilisation des tests psychométriques qui est au cœur de l'activité d'évaluer, mais bien ce que le c.o. en fera dans le cadre d'une évaluation détaillée de la personne et du contexte dans lequel elle évolue ou elle se trouve à un moment de sa vie.

Le rapport du comité d'experts, portant sur la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines (Comité Trudeau), définit l'évaluation de la façon suivante : « L'évaluation implique de porter un jugement clinique sur la situation d'une personne à partir des informations dont le professionnel dispose et de communiquer les conclusions de ce jugement. Les professionnels procèdent à des évaluations dans le cadre de leur champ respectif. Les évaluations qui sont réservées ne peuvent être effectuées que par les professionnels habilités. »

Ce n'est pas d'hier

En refaisant l'historique de l'évaluation en orientation, on constate que l'utilisation de la psychométrie y a été grandement associée. À ce sujet, de grands courants et des bouleversements

ont influencé la pratique des c.o. au fil des ans. Quoiqu'il en soit, l'évaluation est toujours restée au cœur de la pratique de l'orientation.

Pour soutenir et alimenter ses membres, l'Ordre a organisé, au fil des ans, plusieurs activités de formation sur l'évaluation et la psychométrie (journées de formation, séminaires, ateliers aux colloques, etc.). Il a préparé des éditions spéciales et des dossiers pour ses magazines professionnels et a mis sur pied un comité sur la psychométrie. En 2003, l'Ordre a pris l'initiative d'adapter et de traduire le livre « Standard for educational and psychological testing » de l'American Psychological Association. L'objectif visé par ces normes de pratique est de promouvoir une utilisation valide et éthique des tests et de fournir une base à l'évaluation de la qualité des pratiques de testing.

En se dotant, en 2004, d'un profil de compétences générales, l'Ordre a jeté les bases d'un cadre de référence pour ces fonctions de surveillance et pour guider les membres dans leur développement professionnel. Plus spécifiquement, le premier champ de compétence se décrit comme suit : « Évaluer la situation de manière rigoureuse. » Il présente sept énoncés de compétences qui constituent la pierre d'assise actuelle de l'acte d'évaluation des conseillers d'orientation.

Qu'en est-il aujourd'hui?

Les nouvelles exigences du marché du travail ont considérablement augmenté la demande pour l'évaluation des personnes. On n'a qu'à penser au développement rapide de la technologie et à la mondialisation. Certaines tendances sociétales actuelles favorisent la hausse des demandes d'évaluation, comme les pénuries de main-d'œuvre en cours et à venir, l'intégration au travail des personnes handicapées et/ou défavorisées sur le plan de l'emploi.

Tout dernièrement, le projet de loi 21 actualise le champ d'exercice de la profession de conseiller d'orientation et réserve des activités d'évaluation aux conseillers d'orientation, que ces derniers partagent avec les autres professionnels en santé mentale et en relations humaines (psychoéducateurs, psychologues, travailleurs sociaux, thérapeutes conjugaux et familiaux, médecins, infirmières, ergothérapeutes et orthophonistes).

Ce champ d'exercice se présente maintenant comme suit : « L'exercice de l'orientation consiste à évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, à intervenir sur l'identité, à développer



Le groupe de travail qui conçoit un guide d'évaluation en orientation, de gauche à droite : Liette Goyer, c.o., Ph.D., professeure à l'Université Laval, Réginald Savard, c.o., Ph.D., professeur à l'Université de Sherbrooke, Martine Lacharité, c.o., directrice générale adjointe à l'OCCOPPQ, Louis Cournoyer, c.o., Ph.D., chargé de projet pour le guide d'évaluation en orientation, Alain Dubois, c.o., Institut de réadaptation en déficience physique du Québec, vice-président de l'Ordre au secteur orientation et Josée Beauséjour, c.o., Bourassa, Brodeur, Bellemarre et associés, administratrice de l'Ordre. N'apparaît pas sur la photo, le chargé d'affaires professionnelles de l'Ordre, Richard Locas, c.o.

et à maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de faire des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement. »

Les objectifs du guide d'évaluation pour l'exercice de l'orientation

Considérant les acquis en matière de psychométrie et prenant en compte les besoins de la clientèle confrontée aux nouvelles réalités du marché du travail, nous croyons qu'il devient essentiel de définir concrètement le contexte d'évaluation en orientation et d'offrir un guide d'intervention pratique aux conseillers d'orientation.

De plus, l'adoption du projet de loi 21 réserve quatre activités d'évaluation aux conseillers d'orientation et change substantiellement le statut de notre ordre nous obligeant ainsi à formaliser cet exercice qui est au cœur de la pratique actuelle de l'orientation.


Quatre activités réservées

- Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité.
- Évaluer les troubles mentaux, lorsqu'une attestation de formation lui est délivrée par l'Ordre dans le cadre d'un règlement en application du paragraphe o de l'article 94.

- Évaluer le retard mental.
- Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de la détermination d'un plan d'intervention en application de la Loi sur l'instruction publique.

L'objectif général du guide est de donner un cadre de référence pour l'évaluation en orientation en lien avec les énoncés de compétence définis dans le profil des compétences générales des conseillers d'orientation et le contexte présenté dans le projet de loi 21 intégrant les recommandations du comité d'experts sur la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines.

Le guide vise également à s'assurer d'un référentiel commun en évaluation pour tous les conseillers d'orientation en respectant les différentes approches et pratiques, les écoles de pensée et les différents secteurs d'intervention.

Le groupe de travail a déjà amorcé ses travaux et a établi un échéancier lui permettant de rendre disponible le guide lors du colloque des conseillers d'orientation en juin 2010. 

- 1 American Educational Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education. *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*, traduit par l'OCCOPPQ sous la direction de Georges Sarrazin, c.o., Ph.D., Montréal, Institut de recherches psychologiques, 2003.



Un RENOUVEAU pour la pratique des c.o. au secondaire



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

Bien que l'implantation du nouveau pédagogique au deuxième cycle du secondaire soit déjà entamée depuis quelque temps, les nombreux changements qu'elle entraîne ont un impact direct sur la pratique de l'orientation au secondaire. Les c.o. se trouvent donc bousculés dans leur façon de faire. Afin de documenter la situation, de répondre aux différentes questions soulevées et d'entendre les préoccupations de c.o. qui œuvrent dans ce secteur de pratique, l'Ordre a mis sur pied un groupe de travail coordonné par Claude Nadon, c.o.

12

Situation complexe et systémique

La pratique de l'orientation dans les écoles secondaires au Québec n'est pas monolithique et uniforme dans toutes les régions et dans toutes les commissions scolaires. L'organisation du travail varie d'un milieu à un autre, mais chose certaine, le travail des c.o. ne se fait pas en vase clos, il s'insère plutôt dans un système complexe où différents éléments s'influencent, tels que les nouveaux paradigmes, les attentes des milieux, le travail en multidisciplinarité et en collaboration, etc.

À certains endroits, les c.o. doivent exécuter des tâches de type administratif qui pourraient, à l'occasion, ressembler à une tâche de technicien en administration scolaire et leur laisser peu de place pour la VRAIE ORIENTATION. À cet égard, des interventions sur notre liste de discussion¹ reviennent de façon cyclique où l'on enjoint les c.o. à cesser ces activités indignes de notre profession pour se centrer sur l'intervention vocationnelle. Mais la réalité est beaucoup plus complexe. Plusieurs conseillers d'orientation doivent composer avec un délicat équilibre entre les activités de groupe, le rôle-conseil, le counseling individuel et les tâches administratives. Comme dans tout système, on ne peut changer un élément sans tenir compte des effets sur l'ensemble complexe du système.

Compte tenu de cette situation, le premier mandat du groupe de travail consiste à tracer un portrait exhaustif et détaillé de la situation des c.o. au secondaire, secteur jeune, pour l'ensemble des commissions scolaires francophones du Québec. Les données recueillies nous permettront d'étoffer le dossier dans nos prises de position politique et également de soutenir les c.o. de ce secteur de pratique dans les différents changements qu'ils vivent.

Compétence collective et compétence spécifique à orienter

La seconde préoccupation est issue, notamment, de l'avènement de l'approche orientante qui n'a pas été comprise de la même manière dans les différents milieux. Qui n'a pas entendu parler des glissements dans certains milieux où les activités d'orientation sont devenues synonymes d'approche orientante. Que deviennent alors la compétence spécifique des c.o. et la compétence collective des différents acteurs de l'éducation à aider les jeunes dans leur cheminement?

Faisons un parallèle avec la promotion de la santé, où tout le monde peut donner des conseils généraux de santé : manger des oméga 3 et des grains entiers, faire une heure d'exercice par jour, etc. L'ensemble des personnes de mon entourage peut avoir une influence sur le maintien de ma santé et ce sera suffisant. Par contre, si je veux avoir des conseils personnalisés qui tiennent compte de ma situation spécifique, je peux consulter une nutritionniste ou un entraîneur sportif. Finalement, si je présente des symptômes et que j'ai des problèmes de santé, je consulte un médecin ou un spécialiste. Il en est de même pour l'orientation où le rôle des différents acteurs ne se situe pas au même niveau.

Le second mandat du groupe de travail consiste à documenter la compétence spécifique des c.o. en passant, tout d'abord, par la compréhension du processus de s'orienter pour un jeune du secondaire en tenant compte du développement de l'identité, mais aussi des tâches à réaliser, des compétences à acquérir ou à développer, de la maturation vocationnelle, etc. À cet effet, ces travaux se font en collaboration avec le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport qui travaille également à clarifier les rôles de différents intervenants.



Le groupe de travail en éducation, debout de gauche à droite : Sylvain Bernard, c.o., C.S. des Laurentides, Guylaine Bolduc, c.o., C.S. de Montréal, Éleine Duquette, c.o., C.S. Marguerite-Bourgeoys, Johanne Lafrance, c.o., C.S. de la Pointe-de-l'Île. À l'avant, le responsable du groupe de travail, Claude Nadon, c.o., C.S. de la Rivière-du-Nord. Le chargé d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o., fait également partie de ce groupe de travail.

La pratique de l'orientation, dans le secteur de l'éducation, comme dans l'ensemble de nos secteurs, est en constante évolution et doit faire face à de nouveaux défis. Par ailleurs, la recherche en orientation évolue également et vient nourrir la pratique professionnelle des c.o. Par contre, il revient à l'ensemble de notre communauté professionnelle de s'assurer d'une mise à jour constante qui tienne compte de cette évolution afin d'offrir des services professionnels de grande qualité à l'ensemble de nos clientèles.

Si vous travaillez au secondaire et que vous avez des préoccupations particulières, faites-les connaître au groupe de travail en m'écrivant : rlocas@occoppq.qc.ca.

- 1 Liste de discussion des membres du secteur orientation de l'OCCOPPQ : Réseau_co.



La Communauté virtuelle de partage



Mireille Moisan, c.o.,
chargée de projet,
OCCOPPQ

Créée dans la foulée de l'implantation du nouveau pédagogique, la Communauté virtuelle de partage a été élaborée par le secteur orientation de l'Ordre grâce à une contribution financière du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Vouée au soutien des professionnels de l'orientation et de l'information ainsi qu'aux intervenants qui accompagnent les élèves dans leur cheminement au secondaire, cette plate-forme Internet a pour but de soutenir ces professionnels dans les changements de pratique qu'ils traversent, et ainsi faciliter l'accompagnement des jeunes qu'ils rencontrent dans les différents choix que ces derniers doivent effectuer. L'objectif principal derrière cette démarche : la réussite éducative des jeunes du Québec dans le souci du changement de culture provoqué par le nouveau pédagogique.

14

Un espace privilégié d'échange et de partage

La formule virtuelle de cette communauté de partage permet une accessibilité à l'information et aux services pour les professionnels de l'orientation et de l'information de l'ensemble des régions du Québec. La Communauté virtuelle de partage met à la disposition de ses utilisateurs les nouvelles actuelles en éducation et en orientation, de l'information concernant le nouveau pédagogique, des outils élaborés par des professionnels provenant de différents milieux à travers le Québec, un espace d'échange et de questionnement pour favoriser les débats concernant les enjeux actuels en orientation et en éducation, ainsi qu'un regroupement d'activités de formation dans le domaine de l'orientation et de l'information. En constante évolution, la Communauté virtuelle est fréquemment bonifiée par les professionnels qui contribuent à enrichir la banque d'outils de leurs travaux développés dans leur milieu respectif.

Un bilan positif

À ce jour, le site de la Communauté virtuelle de partage rassemble plus de 800 utilisateurs provenant de toutes les régions administratives du Québec et ces derniers visitent le site à une fréquence de 184 visites par semaine. La clientèle actuelle se compose de conseillers d'orientation, conseillers en information scolaire et professionnelle, conseillers pédagogiques, conseillers en formation, membres de direction d'écoles, représentants du MELS, etc. Par la présentation d'un atelier au Colloque sur l'approche orientante, la Communauté virtuelle s'est fait davantage connaître auprès de différents

intervenants favorisant ainsi une représentation variée des professionnels qui visitent la plate-forme Internet.

Actuellement, le site de la Communauté virtuelle de partage répertorie plus d'une centaine d'outils et on y retrouve au-delà d'une cinquantaine de liens utiles à la pratique en milieu secondaire. Un mouvement dynamique s'est créé entre les différents intervenants favorisant ainsi un échange et une amélioration continue de leur pratique professionnelle.

Projets futurs

Pour l'année 2009-2010, les projets sont nombreux :

- animation du forum de discussion par des chroniqueurs du milieu;
- développement d'une section « Clientèle à besoins particuliers » en lien avec l'action 27 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- développement d'une section « S'orienter, un défi tout au long de la vie » par laquelle il sera possible d'identifier comment les différents acteurs de l'entourage d'un jeune peuvent intervenir ou exercer une influence sur les choix qu'il doit effectuer;
- ajout d'une section « Approches émergentes » qui propose de répertorier les nouvelles approches basées sur des données probantes dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière;
- développement d'une section anglophone de la Communauté virtuelle de partage.

En réponse au changement

Le changement de culture occasionné par le nouveau pédagogique place notamment l'élève au centre de sa démarche d'orientation et l'expose à de multiples choix. Conséquemment, le rôle des professionnels de l'orientation et de l'information change et évolue en fonction de ces bouleversements. La Communauté virtuelle de partage a été créée dans cette visée et se veut donc un espace privilégié pour les acteurs de l'éducation au secondaire qui accompagnent les jeunes dans leur cheminement et qui doivent intégrer de façon très accélérée ce changement de culture dans leur pratique. Vous trouverez sur le site les indications pour obtenir un mot de passe : www.choixavenir.ca.



Les c.o. dans les organisations : un apport particulier à développer



Suzanne Proulx, c.o., Ph.D.,
pratique privée, responsable
du groupe de travail



Nicolas Bussières, c.o.,
directeur des services,
Diogène Groupe conseil

Saviez-vous que les conseillers d'orientation œuvrant dans les organisations, tant à titre d'employés que de consultants, peuvent poser tout un ensemble de gestes, dont notamment :

- recruter et sélectionner de la main-d'œuvre;
- évaluer le potentiel de la main-d'œuvre et des cadres;
- assurer le développement des compétences;
- coordonner ou intervenir dans le cadre des programmes d'aide aux employés;
- assurer les transitions professionnelles dans l'organisation;
- favoriser et développer la motivation des cadres;
- coordonner les programmes de réaffectation professionnelle;
- effectuer des bilans de compétences;
- gérer la formation et le changement;
- gérer des programmes de coaching et de mentorat;
- coordonner des stages en entreprises.

Bien que ces différentes actions puissent être réalisées par d'autres professionnels au sein des organisations, les conseillers d'orientation apportent une vision différente issue de l'expertise acquise en formation initiale ainsi qu'en formation continue. Bien au-delà des préjugés voulant que les c.o. ne travaillent qu'en éducation, leur expertise particulière constitue des ressources essentielles pour les organisations. D'ailleurs, c'est ce que mentionne ce texte extrait du site Internet de l'Ordre¹:

« Aujourd'hui, les transitions de carrière sont fréquentes. C'est pourquoi les gestionnaires des ressources humaines de toutes sortes d'organisations sont de plus en plus nombreux à

faire appel à un conseiller d'orientation pour accompagner les employés dans ce changement que leur impose une transition de carrière et pour permettre l'atteinte des objectifs organisationnels dans les circonstances les plus diverses. »

Une expertise essentielle dans un marché en évolution

Nous sommes, depuis quelque temps, bombardés d'information concernant le fait que le marché du travail vit des changements importants. Bien que nous connaissions un ralentissement économique qui fait mentir à court terme les prédictions de pénurie de main-d'œuvre, les entreprises québécoises feront tôt ou tard face à un défi de taille : une rareté de main-d'œuvre qualifiée. À ce fait incontestable s'ajoutent de nouvelles générations qui considèrent différemment leur carrière et leur implication professionnelle. Plusieurs articles font état de leurs particularités : recherche de la qualité de vie, valorisation de la compétence, participation aux décisions organisationnelles, alignement sur leur propre développement, etc. Que de beaux défis de gestion pour les organisations!

Les spécialistes de la gestion des ressources humaines sont donc à actualiser les structures actuelles pour pallier aux difficultés rencontrées. De façon habituelle, sauf quelques exceptions, les pratiques de gestion des ressources humaines mises de l'avant sont souvent administratives (structure d'échelles salariales, programme d'assurances collectives, contrat de travail, politique de gestion des ressources humaines, etc.).

C'est ici, à titre de conseiller d'orientation, que nous sommes interpellés par cette mutation du marché du travail. Récemment, notre ordre professionnel a mandaté un groupe de travail qui est à formuler la pertinence et les spécificités communes de notre profession dans chacune des sphères d'intervention. Pour l'instant, entendons-nous pour dire que nous sommes les spécialistes de la gestion de la carrière. Comment notre spécialité professionnelle peut-elle contribuer à répondre aux besoins rencontrés par les entreprises et les organisations québécoises?

Tout d'abord, ce qui nous différencie à titre de professionnels qui interviennent en gestion des ressources humaines c'est que pour nous l'humain est au centre de nos interventions. Notre langage professionnel est différent, nous considérons l'individu dans sa globalité et non pas au même titre qu'une ressource financière ou matérielle. La ressource humaine s'humanise. Cette spécificité est au cœur de notre distinction, elle se doit de colorer l'ensemble de nos interventions afin que nous



Le groupe de travail sur la pratique des c.o. en organisation, de gauche à droite : Josée Landry, c.o., Fellice Stratégies Humaines, François Labrecque, c.o., services de ressources humaines, Université d'Ottawa, Édith Chouinard, c.o., C.S. des Trois-Lacs, Mathieu Guénette, c.o., consultant en psychologie organisationnelle, Société Pierre-Boucher. Le groupe compte également Jean-François Gagnon, c.o., conseiller en développement organisationnel, Fédération des caisses Desjardins du Québec, le chargé d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o., et les coauteurs de ce texte.

établissements davantage notre expertise auprès des organisations. Après tout, nous sommes des spécialistes dans l'évaluation du fonctionnement psychologique de la dynamique individu-travail. Pour suggérer une réponse à la question posée ci-haut, notre expertise professionnelle nous permet d'accompagner les organisations à mieux gérer la carrière des individus qui la composent. Nous sommes les spécialistes pour attirer, fidéliser, mobiliser et développer les individus auprès des entreprises.

L'expertise à travers quatre actions

16

1 Attirer

Bien sûr, des politiques administratives de gestion des ressources humaines doivent être en place pour attirer des individus vers une organisation. Mais cela ne suffit plus! C'est la loi de l'offre et de la demande, l'employeur doit offrir une plateforme de travail qui sait intéresser les employés répondant à ses besoins.

2 Fidéliser

Dans un contexte où les employés se font rares, il faut s'assurer de garder les employés. Les employés quittent volontairement une organisation pour un manque de communication, un mauvais climat de travail ou un manque de leadership du supérieur immédiat.

3 Mobiliser

La mobilisation de ses employés demeure une priorité pour les entreprises qui veulent se démarquer. Un employé mobilisé est celui qui volontairement participe activement à l'atteinte des objectifs corporatifs et même à leur dépassement.

4 Développer

Les nouvelles générations sont à la recherche d'un employeur qui saura les faire évoluer. Il faut les intéresser, les maintenir à jour dans leurs connaissances et leurs compétences génériques.


Malgré tout... invisibles

Malgré ce qui précède, comment expliquer le peu de visibilité des c.o. dans les organisations? Doit-on en comprendre que nous sommes absents ou que nous sommes peu visibles sinon invisibles? Est-ce que les c.o. perçoivent qu'ils possèdent une expertise qui peut être mise à profit dans les organisations? Est-ce un milieu de pratique attirant pour les c.o. d'expérience, mais également pour la relève? Comment expliquer la présence de plus en plus nombreuse des c.o. à la Société québécoise de la psychologie du travail et des organisations? Voilà autant de questions qui interpellent le groupe de travail de l'Ordre.

Sans doute qu'un des éléments consiste à mieux faire connaître notre expertise, tout en affichant fièrement les deux lettres qui nous identifient « C.O. ». Ce défi nécessite également de combattre la perception que le conseiller d'orientation c'est uniquement dans une école. En fait, la « grande » question serait plutôt : comment aborder notre offre de service pour la rendre intéressante et significative pour les organisations et en quoi cette expertise constitue-t-elle une plus value? Plus nous serons visibles pour ce que nous sommes, plus notre expertise « C.O. » sera reconnue.

Conclusion

Pour des professionnels qui ont souvent été à la recherche de leur identité propre (un peu paradoxal pour des spécialistes de l'identité), voilà des spécificités et des types d'intervention qui assurent l'unicité de notre expertise professionnelle. À chacun de nous, maintenant, de se présenter comme conseiller d'orientation, spécialiste de la gestion de la carrière, qui permet aux entreprises et aux organisations d'attirer, de fidéliser, de mobiliser et de développer leur ressource la plus précieuse : l'humain.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires ou de vos questions en écrivant à s.proulx@sumae.ca ou à nbussieres@diogene.qc.ca. 

1 http://www.occoppq.qc.ca/services/orien_organis.shtml#organisa



La crise économique, une occasion de se questionner sur notre rôle social



Propos recueillis et rédigés par **Diane Bastien, c.o.**, Brisson, Legris et associés, rédactrice pour *en pratique*

Ces jours-ci, le marché de l'emploi vit de nombreux bouleversements. Or, cette crise économique, qui est de nature conjoncturelle, n'y changera rien : certains secteurs feront face à un surplus de travailleurs alors que d'autres seront aux prises avec de graves problèmes de recrutement. Ce n'est d'ailleurs pas d'hier que les économistes et autres spécialistes prévoient des risques de déséquilibres de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs de l'économie. Comme c.o., avons-nous un rôle à jouer face à cette problématique? Préoccupé par cette question, l'Ordre a réuni quelques conseillers en table ronde pour en discuter.

Le conseiller d'orientation : agent de régulation socio-économique?

Depuis la débandade des grandes institutions prêtes américaines, il ne se passe pas un jour sans qu'on n'entende parler de fermetures, de délocalisations et de pertes d'emploi. C'est la crise, avec tout ce que cela comporte d'incertitudes pour les travailleurs et le marché de l'emploi. Pourtant, malgré les milliers de mises à pied, plusieurs secteurs sont en pénurie de travailleurs, une situation qui risque d'avoir des conséquences et des impacts majeurs sur toute la société. Comment, en effet, les industries pourront-elles prospérer et se développer si elles n'ont pas la main-d'œuvre nécessaire pour le faire? Comment va-t-on assurer la disponibilité des services dont la population aura besoin en santé ou en services sociaux si peu de travailleurs répondent présents à l'appel?

Comme conseiller d'orientation, ces questions nous interpellent directement. Avons-nous un rôle à jouer face à cette problématique? Sommes-nous et devrions-nous être concernés par ces débats socio-économiques? Peut-on ignorer

les besoins de notre société ou avons-nous une responsabilité à cet égard? Pouvons-nous être des agents de régulation socio-économique ou travaillons-nous uniquement dans une perspective individuelle? Bref, quelle est la pertinence sociale de notre intervention? Or, poser ces questions, c'est d'abord et avant tout s'interroger sur notre rôle dans la société, sur ce que ce dernier implique comme responsabilités, sur ce qu'il exige comme compétences et enfin, sur les lieux où l'on devrait le jouer.

Un rôle, plusieurs déclinaisons...

Un accompagnateur

« Je ne me vois certainement pas comme un agent de recrutement! Je me vois plutôt comme un agent de libération. » Voilà une position qui est loin du rôle d'agent de régulation

socio-économique. Cette réponse spontanée de Pierre Bureau, conseiller d'orientation au CJE Iberville/St-Jean, a certainement recueilli l'assentiment des c.o. présents à la table ronde quant à la vision de leur rôle. D'emblée, les c.o. se sont entendus pour dire que leur intervention se fait d'abord auprès des individus. Le c.o. est d'abord là pour répondre à la requête et aux besoins du client. Son rôle n'est pas de régler les problèmes de pénurie. « Le client ne veut pas régler les problèmes sociaux, il cherche le bonheur... », a résumé le collègue Mario Charrette, c.o. en pratique privée. Il veut avoir un emploi qui correspond à ses valeurs, à ses compétences,

à ce qu'il est. Bref, « le client ne veut pas connaître les secteurs en pénurie, il ne veut pas être envoyé ou dirigé quelque part », a rappelé Nicolas Lecours, c.o. au Collège Charles-Lemoyne. Il est à la recherche de son identité. Notre rôle est donc de le conseiller et de l'accompagner dans cette quête. Cela dit, parce que le client veut s'insérer dans la société, le c.o. a bien sûr le rôle d'aider ce dernier à résoudre les conflits possibles entre ce qu'il cherche et les opportunités offertes par le marché du travail. Bref, comme le dit si bien France Paquette, également c.o. en pratique privée, « le conseiller d'orientation est et doit être un pont significatif entre les individus et la société ».



Mario Charrette, c.o., pratique privée



Un acteur social

Si la pertinence du rôle à jouer auprès des individus a fait l'unanimité auprès des c.o. présents à la table ronde, celle de notre rôle social a, quant à elle, soulevé beaucoup de questions, notamment en regard de l'impact de nos interventions sur la société. Or, là-dessus, la perception des c.o. divergeait. Pour Léo Blanchet, conseiller d'orientation au Collège de Maisonneuve, si l'on intervient essentiellement auprès des individus, si notre action est limitée à un nombre restreint de personnes, on ne peut avoir un impact important sur la société. On pourrait donc croire que notre pertinence en termes d'impact n'est pas très grande et que le c.o. n'est pas un acteur très important lorsqu'il s'agit des grands enjeux de société et plus particulièrement des enjeux socio-économiques. Cette position, qui semblait partagée par plusieurs c.o., a cependant été remise en question par notre président, Laurent Matte. « Mais justement, s'est-il demandé, est-ce que cette façon de voir est juste? Est-ce qu'on ne fait pas fausse route en abordant la question sous cet angle? Le problème vient peut-être justement du fait qu'on ne se voit pas assez comme un groupe, une collectivité qui pourrait avoir un rôle et un impact social. » Voilà une intervention qui aura eu le mérite d'en déstabiliser quelques-uns et permis d'ouvrir une fenêtre sur de nouvelles perceptions.

Il est vrai, ont convenu les c.o., que même en intervenant auprès des individus, on joue un rôle social puisqu'on contribue à la remise en question de certaines valeurs, certaines désinformations, certains préjugés a priori répandus dans la société. « On peut effectivement contribuer à faire évoluer les mentalités », acquiesce France Paquette. De plus, comme groupe professionnel, on a des connaissances, une expertise qu'on doit partager. On a un rôle-conseil qu'on doit jouer auprès de la population et des différents acteurs de la société. Bref, « on n'est peut-être pas un levier socio-économique important, mais on est consultables », pour reprendre l'expression de Laurent Matte. « Comme groupe, ajoute Mario Charrette, on peut avoir un impact, non seulement en informant, mais surtout en faisant preuve d'intelligence du marché. » On connaît les mécanismes qui sont en jeu. C'est à nous d'interpeller les gens de l'industrie, par exemple. Une position partagée par les c.o. et bien résumée par Nicolas Lecours : « Souvent, les divers intervenants voudraient nous voir diriger les gens, et non les orienter. Ils nous remettent le fardeau d'attirer les travailleurs vers leurs

industries. C'est à nous de leur faire comprendre que le choix d'un métier n'est pas juste une question de marché. C'est à nous de les interpeller sur la dimension humaine du travail et de rappeler la complexité de la nature humaine aux comités sectoriels, aux parents, aux politiciens, aux journalistes, etc. Autrement dit, nous avons un rôle auprès des individus, mais aussi auprès des différents acteurs sociaux. Nous devons à la fois être des interprètes, animateurs, conseillers, informateurs. »

Des rôles et des responsabilités

Tout rôle, quel qu'il soit, vient avec des responsabilités. Comme c.o., quelles sont nos responsabilités envers les individus et la société?

Notre code de déontologie, nous rappelle Laurent Matte, contient certaines prescriptions qui sont claires. On doit, par exemple, donner notre avis à partir d'une connaissance complète des faits, ou encore à partir d'une connaissance de l'environnement. Mais au-delà du Code, quelles sont nos responsabilités premières en tant qu'intervenant?

Responsabiliser les individus...

Notre première responsabilité, nous dit Pierre Bureau, c'est d'avoir les connaissances et les compétences pour pratiquer notre métier. Une évidence, serait-on tenté de dire, mais en tout cas un avis bien évidemment partagé par tous. On doit aussi s'assurer que le projet du client soit réalisable et tenir compte de tous les facteurs de réalité. Mais, de façon plus fondamentale, les c.o. présents s'entendent sur le fait que notre première responsabilité comme intervenant est de responsabiliser les clients. Plusieurs d'entre eux veulent nous remettre

leur choix de carrière entre les mains. Ils voudraient qu'on leur donne la certitude qu'ils ne vont pas se tromper, qu'ils vont pouvoir exercer leur carrière toute leur vie. Ils voudraient même qu'on décide à leur place! Mais une telle certitude n'existe pas. Le marché de l'emploi évolue constamment et subit de nombreux bouleversements. C'est un marché à haut risque. Notre intervention a pour but de réduire les risques et d'amener les clients à en faire la gestion. Notre responsabilité est aussi de leur faire réaliser que c'est à eux de prendre en mains leur avenir. C'est à eux de décider, tout au long de leur vie professionnelle, de ce qu'ils veulent faire. Cela dit, si aujourd'hui, plus que jamais, le travailleur doit être en mesure d'avoir les outils pour gérer sa carrière, c'est aussi à nous de leur fournir ces outils.



France Paquette, c.o., pratique privée



Léo Blanchet, c.o., Collège de Maisonneuve jusqu'à mai 2009



Bref, comme le soulignait fort à propos Laurent Matte, « amener les travailleurs à se responsabiliser, c'est d'abord et avant tout les amener à la prise de pouvoir sur eux-mêmes ». Et nous avons le devoir de leur remettre ce pouvoir qu'ils sont si enclins à vouloir nous laisser entre les mains ou entre celles des employeurs.

Informer, éduquer, partager...

Si les c.o. ont une responsabilité envers les individus qu'ils rencontrent, on s'est aussi entendu, lors de cette table ronde, pour dire qu'ils ont une responsabilité sociale et qu'il serait grand temps de l'assumer. Comment? « Les c.o. ont des connaissances que d'autres ne possèdent pas », nous rappelle Mario Charrette. On connaît et comprend les mécanismes qui guident et règlent l'évolution du marché du travail. On a le devoir de retransmettre ces connaissances à la société. On a un devoir de partage auprès des individus qui forment la collectivité, auprès des décideurs. On connaît aussi les besoins et les exigences des individus. Comme l'a si bien résumé France Paquette, « on est la voix de nos clients et l'on a la responsabilité d'en être les porte-parole, collectivement ». On peut et l'on doit être un groupe témoin. On a aussi la responsabilité de diffuser l'information. Les chercheurs d'emploi comme les acteurs de l'économie ont besoin de cette information que nous détenons. C'est à nous de transmettre nos connaissances, nos observations. Si l'on admet que comme groupe, comme communauté professionnelle, nous avons un rôle à jouer, nous avons donc aussi la responsabilité de prendre position sur les grands enjeux socio-économiques.

Une expertise, des compétences

Si nous avons un rôle à jouer et des responsabilités à exercer, nous devons aussi nous demander quelle expertise nous avons à offrir : quelles sont les compétences que nous possédons et qui nous permettent d'être des intervenants pertinents dans ces débats de société?

On s'entend d'abord pour dire que notre première expertise, celle qui nous différencie des autres professions et qui soutient notre pertinence sociale, tient d'abord et avant tout à la façon dont nous abordons le lien individu-marché de l'emploi. On aide le client à faire une prise de conscience de ses besoins. Mais on a aussi la connaissance des enjeux

globaux. La démarche nous permet de lui transmettre les outils et les compétences pour l'aider à résoudre les conflits potentiels entre le marché de l'emploi et ses besoins fondamentaux. Notre expertise est à la fois clinique et sociale.

Cela dit, le sujet des compétences a soulevé plus de questionnements ou d'interrogations qu'il n'a apporté de réponses. Bien que s'entendant sur des notions générales, les participants à la table ronde se sont posés les questions suivantes,

dans l'ordre et le désordre... Quel niveau de compétences est-on en droit d'attendre des conseillers d'orientation? Notre expertise doit-elle ou devrait-elle nous permettre d'être en mesure d'intervenir dans toutes les problématiques? Devrions-nous tout connaître des différents secteurs du marché de l'emploi? Devrions-nous connaître les différentes formations sur le bout de nos doigts? Devrions-nous être capables d'intervenir avec tous les types de clientèles? Devrions-nous plutôt nous spécialiser? Existe-t-il plusieurs niveaux de compétences? Chose certaine, comme l'a si bien résumé Mario Charette, on s'entend pour dire « qu'évaluer un projet demande plus de compétences qu'on pense »!

Par ailleurs, comment développer ces compétences? Où et auprès de qui les conseillers d'orientation doivent-ils s'abreuver? Pourrait-on faire appel à des super conseillers? Mais imaginons alors la responsabilité et l'énormité de la tâche qui attendrait le super héros... ou plutôt le c.o. qui devrait tout connaître et donner des conseils aux autres. Utopie? Y a-t-il un danger à vouloir répondre à tout? Ce qui semble en jeu ici, avec ces questions, est le détournement possible de notre rôle.

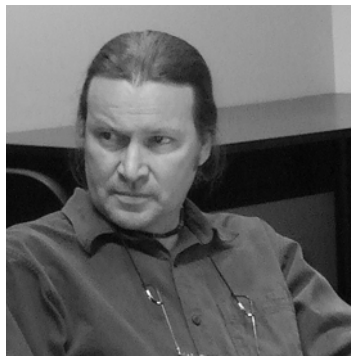
Sommes-nous des spécialistes du contenu ou de processus? En voulant être capables de répondre à tous les besoins, ne serions-nous pas en train de nous faire piéger par les attentes des individus et de la société, attentes d'assurances qui n'existent pas? Et le collègue Mario Charette met fin à la discussion en nous rappelant que « dans le fond, tout ce qu'on a la responsabilité d'avoir, c'est une opinion éduquée... ».

Des lieux multiples

Par la suite, les conseillers de la table ronde se sont demandé quels étaient les lieux où nous pouvions intervenir et quelles étaient également les actions que nous pouvions poser pour assumer nos divers rôles et les responsabilités qui vont de pair.



Nicolas Lecours, c.o., Collège Charles-Lemoyne



Pierre Bureau, c.o., CJE Iberville/St-Jean



Pertinent... auprès des individus

« Moi, ma préoccupation, c'est d'être signifiant pour mes élèves. Lorsque je propose des activités éducatives, je deviens une personne pertinente pour les étudiants! » Cette remarque, lancée par Nicolas Lecours, pourrait bien résumer la préoccupation première des conseillers d'orientation lorsqu'ils posent des gestes ou des actions dans leurs environnements respectifs. Les c.o. interviennent en milieu scolaire, pratiquent en consultation privée, travaillent dans des services de ressources humaines ou dans des boîtes de consultants en développement organisationnel, ils interviennent dans des organismes en employabilité et en réadaptation ou exercent dans les bureaux gouvernementaux. Bref, les lieux d'intervention auprès des individus ainsi que les clientèles touchées sont multiples. Cependant, chaque conseiller d'orientation occupe un espace privilégié et unique dans l'environnement qui lui est propre. Et quel que soit ce lieu d'intervention, il doit choisir ses actions en fonction de cette obligation de pertinence envers les individus.




Laurent Matte, c.o., président de l'Ordre, au secteur orientation, et animateur de la table ronde.

sources sont de bons moyens qui peuvent nous permettre de développer notre pertinence sociale.

Quelle pertinence?

La table ronde n'aura pas permis de répondre à toutes les questions sur notre pertinence sociale. Cependant, les conseillers d'orientation présents ont fait consensus sur la nécessité pour le c.o. d'être à la fois un professionnel pertinent pour l'individu qu'il accompagne et un membre actif d'une communauté professionnelle consciente de sa pertinence au plan social. Comme l'a souligné Nicolas Lecours, il n'y a pas nécessairement d'opposition entre ces différents paliers d'intervention. Sans devenir un agent de régulation socio-économique, on peut être un aidant et pour l'individu et pour le marché. On peut avoir un impact auprès du travailleur et être présent, à travers son groupe d'appartenance, directement dans l'action sociale.

Le président du secteur orientation et président de l'Ordre, Laurent Matte, conclut en disant que d'une manière ou d'une autre, c'est à nous qu'il appartient de définir notre rôle. 

20

... auprès de la société

Puisque les c.o. forment aussi une communauté professionnelle, ils doivent prendre la parole publiquement, défendre leurs positions sur les principaux enjeux de la société. Cette prise de parole peut se faire à travers des interventions diverses : journaux, lettres ouvertes, présence accrue dans les différents médias, etc. Elle peut aussi être défendue par une présence accrue auprès des différents acteurs du milieu socio-économique, les comités sectoriels de main-d'œuvre, par exemple.

Par ailleurs, puisque les participants à la table ronde ont reconnu et admis leur « devoir de partage » et leur « obligation de compétence », on a suggéré l'idée de mettre sur pied un observatoire social qui se pencherait sur les différents enjeux du marché du travail, un observatoire qui rassemblerait une équipe multidisciplinaire d'intervenants provenant de diverses professions : sociologues, économistes, psychologues, conseillers d'orientation.

Les participants ont aussi proposé d'interpeller directement la population en proposant des ateliers destinés au grand public.

... auprès de nos collègues

Enfin, il ne faudrait surtout pas oublier que notre Ordre professionnel est aussi un lieu privilégié d'intervention : colloques, formation continue, ateliers, magazine, site Internet. Ces res-

Semaine québécoise de l'orientation 2009, du 1^{er} au 7 novembre, sous le thème « Exploiter ses atouts en période d'incertitude »

Que ce soit pour une activité publique ou de milieu, PARTICIPER c'est :

- faire mieux connaître votre rôle, votre apport;
- faire valoir votre rôle-conseil;
- se distinguer dans votre milieu;
- contribuer à la visibilité de votre expertise;
- collaborer au rayonnement de notre profession.

Le saviez-vous?

Un soutien financier est offert pour la publicité aux organisateurs d'une activité publique. Pour cela, vous devez compléter notre formulaire à cet effet au plus tard le 14 septembre.

Info : dtremblay@occoppq.qc.ca ou <http://www.occoppq.qc.ca/membre.asp>



Acquis et compétences : pluralité de pratiques des c.o. dans le domaine de la reconnaissance

Colette Noël, étudiante associée, chargée de projet, OCCOPPO

Le 30 mars dernier a eu lieu le symposium¹ sur la contribution des c.o. dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Ce symposium donnait suite au rapport de recherche² de madame Rachel Bélisle, Ph.D., professeure au département d'orientation de l'Université de Sherbrooke et membre de l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA). D'ailleurs, nous désirons souligner l'apport exceptionnel de madame Bélisle qui a su faire preuve d'une grande patience entre le moment du dépôt du rapport de recherche et l'organisation du symposium.

Le rapport de recherche (Bélisle, 2006a) dresse un portrait de la place occupée par les conseillers d'orientation dans le domaine large de la RAC incluant la reconnaissance officielle et non formelle. Il a été rédigé de manière à soutenir la réflexion et le débat tout en soulevant plusieurs questions sur la disposition des acteurs de l'orientation (universités, ordres professionnels, conseillers d'orientation, étudiants, etc.) à entreprendre cette réflexion. Le symposium a été une occasion d'y donner suite en proposant une journée d'information, d'échange et de réflexion sur les actions à poser pour développer la contribution des conseillers d'orientation.

Madame Bélisle a débuté cette journée en présentant l'historique des faits saillants dans le développement actuel du domaine large de la RAC, ainsi que les enjeux reliés aux mesures de reconnaissance formelle et non formelle³. Il a notamment été mentionné que la RAC vient d'une demande sociale qui nous interpelle. On observe toutefois la quasi-invisibilité du travail des personnels de l'orientation lors de la relance de la RAC au Québec. Bien que les professionnels de l'orientation participent à des démarches non formelles, comme le bilan de compétences, ils sont peu à le faire sur le plan de la reconnaissance officielle (sanction). Par ailleurs, ils sont appelés à travailler avec des adultes peu ou très scolarisés, ayant des expériences diversifiées et une vision large de la reconnaissance dans le développement de la personne paraît nécessaire (Bélisle, 2006b).

Parmi les faits saillants, il a entre autres été mentionné que la mise en œuvre et l'évaluation de la relance de la RAC ont soulevé des insatisfactions causées par des limites d'accès et des difficultés d'opérationnalisation. De plus, chacun des milieux de la reconnaissance formelle et non formelle n'identifie pas les

mêmes acquis de compétences et ceux-ci ne sont pas abordés de la même façon par les c.o. Ainsi, le c.o. dit « interne »⁴ est en étroite collaboration avec le client et l'expert de contenu, il informe, identifie et évalue parfois. Le c.o. dit « externe » est associé à la reconnaissance non formelle (bilan de compétences) et il fournit l'information sur la RAC, conseille et réfère. Chacun joue un rôle d'accompagnement en tenant compte des dispositions et de la situation du client, en lui fournissant du support pour élargir ses horizons et du soutien en cas d'échec. La collaboration entre c.o. externe et interne, où chacun n'évalue pas les mêmes compétences, nécessite un langage commun.



Rachel Bélisle

Suite à cette présentation, les personnes participantes ont été invitées à former des sous-groupes pour favoriser une mise en commun des pratiques et susciter la réflexion sur les ressources et les limites rencontrées. Certaines personnes ont fait part d'activités ou d'outils développés selon le lieu de pratique en éducation ou en employabilité. D'autres ont exprimé la tension vécue entre leur désir de répondre à la demande pressante de leur clientèle et la complexité d'accès à l'information sur l'ensemble du système de reconnaissance des acquis et des compétences. Tous conçoivent que le domaine large de la RAC répond à un besoin de la population, mais ce service leur est difficilement accessible. Plusieurs ont évoqué leur impression d'en savoir trop peu sur le sujet et ont réitéré leur volonté d'approfondir leurs connaissances sur l'ensemble du système.

Les échanges se sont poursuivis en se concentrant sur la détermination de moyens pour augmenter la contribution spécifique de notre groupe professionnel. L'ensemble des c.o. a manifesté le besoin de formation pour une plus grande connaissance et une meilleure compréhension des composantes du domaine large de la RAC, et ce, afin d'être en mesure de référer efficacement la clientèle dans ce système d'opérationnalisation complexe. Sur le plan des phases du processus de la RAC (Bélisle, 2006a), il y a eu quelques divergences d'opinions sur la pertinence du c.o. à intervenir aux phases d'évaluation et de sanction. Certains l'associent à un rôle plus discret dans lequel le c.o. se doit de connaître les règles pour mieux informer, alors que d'autres affirment avoir les ressources pour le faire.

Néanmoins, tous les participants ont confirmé l'importance de leur rôle au sein de la RAC et ont exprimé la volonté de se faire connaître et de faire connaître les différentes mesures auprès du public. Pour ce faire, il y a eu la prise de décision de former un groupe de travail spécifique à la RAC et de créer un site



Le groupe de travail portant sur la reconnaissance des acquis et des compétences, de gauche à droite en avant : Colette Noël, étudiante associée et responsable du groupe de travail, Maryse Lapointe, c.o., C.S. de la Capitale. De gauche à droite en arrière : Louise Meunier, c.o., pratique privée, Josée Lachance, c.o., C.S. des Bois-Francis, Rina Deraps, c.o., Centre d'orientation et de recherche d'emploi de l'Estrie. Sont absents sur la photo : Suzane Proulx, c.o., cabinet-conseil, Véronique Guillaume, c.o., Avenir Orientation et le chargé d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o.

Web. Quelques priorités ont été proposées, soit de développer et permettre l'accès à une formation spécifique au domaine, de réaliser un lexique pour l'utilisation d'un vocabulaire commun, d'effectuer un inventaire de pratiques et enfin d'harmoniser l'information sur les pratiques de reconnaissance officielle et non formelle.

22

Synthèse des commentaires

L'exposé de madame Bélisle a été grandement apprécié et considéré comme très éclairant puisqu'il a contribué à une meilleure compréhension de la problématique et de ses enjeux. Cette présentation a permis aux c.o. de se situer par rapport au chemin parcouru et à ce qui reste à faire, tout en consolidant l'importance de la place du c.o. dans le domaine large de la reconnaissance des acquis et des compétences.


L'hétérogénéité des sous-groupes a suscité des commentaires qui traduisent la diversité et les perceptions différentes au sein du groupe professionnel en orientation, démontrant ainsi le besoin de créer des liens entre les sphères d'action, entre le milieu de l'employabilité et de l'éducation. Certaines personnes ont souligné des difficultés de repères reliées au vocabulaire et des divergences d'opinions sur le rôle spécifique du c.o. d'où une certaine incompréhension entre les c.o. des milieux dits « externes » et « internes ».

Certains c.o. œuvrant dans les organismes communautaires et qui pratiquent des approches de reconnaissance non formelle (bilan de compétences, bilan d'orientation, etc.) ont formulé le souhait que leur pratique soit davantage légitimée. En effet, le travail qu'ils effectuent est souvent méconnu ou très peu considéré par les autres acteurs, dits officiels, qui œuvrent en reconnaissance formelle (éducation, emplois réglementés, etc.).

Pour conclure, madame Bélisle a souligné que le domaine large de la reconnaissance des acquis et des compétences représente un système en développement où le vocabulaire et ses définitions sont en mouvement. C'est un processus long et complexe où le c.o. peut faire naître une cohérence entre le monde de l'éducation et celui du travail. La recherche dans le domaine est nécessaire et elle continue à se développer pour mieux outiller et soutenir les gens impliqués dans le processus.

Cette journée a contribué à la formation d'un groupe de travail de l'Ordre spécifiquement dédié à la reconnaissance des acquis et des compétences. Celui-ci est formé de c.o. issus de différents milieux de pratique, incluant les particularités de l'intervention en milieux communautaires et représentant plusieurs régions du Québec. Ce groupe de travail a reçu son mandat du Comité exécutif de l'Ordre et il consiste à :

- effectuer un inventaire des pratiques des c.o. de tous les secteurs inclus dans le vaste domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences;
- réaliser un lexique dans le but de développer un vocabulaire commun;
- analyser les besoins de formation;
- analyser notre influence sur les politiques publiques.

Étant donné que la première action consiste à effectuer l'inventaire des pratiques, vous serez sans doute sollicités cet automne afin de contribuer à l'avancement de ce dossier. Si vous avez des questions ou des commentaires, vous pouvez les faire parvenir au chargé d'affaires professionnelles du secteur orientation, Richard Locas, c.o. : rlocas@occoppq.qc.ca. 

- 1 Cette activité a été réalisée grâce à une contribution financière du Centre du savoir sur l'apprentissage chez l'adulte (CSAAD).
- 2 BÉLISLE, R. (2006a). *Relance de la reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : la place des conseillers et conseillères d'orientation*. Rapport de recherche (collaboration D. Touchette). Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA). Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec.
- 3 La reconnaissance formelle donne lieu à une sanction officielle par l'État ou un de ses mandataires. Cette sanction a une valeur d'usage dans un système donné (ex. : système des professions, système scolaire). La reconnaissance non formelle repose sur une démarche structurée d'identification, de valorisation et de reconnaissance par soi et par d'autres (ses pairs, une ou un animateur, une ou un conseiller d'orientation, etc.). (Bélisle, 2006a).
- 4 « La position tierce des c.o. est occupée à l'intérieur ou à l'extérieur des institutions ayant une mission de sanctionner officiellement les acquis et les compétences. La position intérieure se décompose en deux niveaux : la position à l'intérieur du groupe des institutions associées directement à la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental et la position interne dans un établissement précis. On parlera donc de position externe, de position à l'intérieur du groupe de partenaire et de position interne à l'établissement. ». (Bélisle, 2006, p. 94).

DANS VOTRE ÉCOLE SECONDAIRE, LE JEU :



■ Une version provinciale gratuite bientôt disponible

Après l'octroi de ce prix et en raison du succès obtenu par les versions régionales de *Parcours extrême*, FPI a reçu des demandes de partout au Québec. C'est pourquoi il a été décidé de réaliser une mise à jour provinciale de cet outil très apprécié dans les milieux scolaires. À travers 100 questions, le jeu *Parcours extrême* aborde les réalités des métiers non traditionnels et les perceptions qui y sont reliées tout en favorisant une meilleure connaissance du marché du travail. Présentant une façon divertissante de sensibiliser les jeunes au monde du travail tout en changeant leur façon de voir, il s'inscrit très bien dans la démarche d'orientation des élèves, d'où la pertinence pour les conseillers et conseillères d'orientation de favoriser son utilisation dans leur milieu.



■ La trousse *Parcours extrême*

En complément du jeu, les écoles recevront également deux outils qui formeront avec celui-ci la trousse *Parcours extrême* : le DVD *Explore... Action!*, un outil qui sensibilise les jeunes à l'importance de l'exploration en montrant notamment des jeunes engagés dans une démarche bien concrète en entreprise et trois affiches sous forme de bande dessinée qui viennent illustrer le parcours de vie non traditionnel d'Ella Laflamme, personnage de jeune fille créé par FPI pour rejoindre les jeunes. Présentés lors de divers événements en lien avec le monde de l'éducation, *Parcours extrême* et sa trousse d'accompagnement pourraient également vous être présentés dans votre milieu.

■ Nos partenaires

La création de ce jeu, dans sa version régionale, est le fruit d'une collaboration exceptionnelle entre FPI et la direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec pour la première année d'implantation, et la direction régionale d'Emploi-Québec de la Mauricie pour l'année suivante. La mise à jour provinciale est réalisée avec leur soutien, de même qu'avec l'appui du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (Secrétariat à la condition féminine) et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

■ Femmes et production industrielle

Depuis près de 15 ans, Femmes et production industrielle œuvre en Mauricie et au Centre-du-Québec afin d'améliorer les conditions socio-économiques des femmes en favorisant la diversification professionnelle. Si vous désirez plus d'informations sur la trousse *Parcours extrême*, contactez-nous, il nous fera plaisir de vous informer.

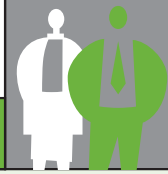
Un Prix Égalité pour cet outil pédagogique novateur

Le 3 mars dernier, l'équipe de Femmes et production industrielle (FPI) recevait un Prix Égalité décerné par le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine pour le jeu *Parcours extrême*. Destiné aux élèves de 3^e secondaire, cet outil pédagogique, dont on a souligné le caractère novateur, a été primé dans la catégorie « Égalité économique » comme projet favorisant la diversification des choix de formation des filles et des garçons.



14135, boulevard Bécancour, bureau B
Bécancour (Québec) G9H 2K8

819 222-5242 • fpi@cgocable.ca
www.projetfpi.com



Les conseillers d'orientation à la radio



Diane Tremblay, c.o.,
coordonnatrice aux
communications,
OCCOPPQ

24

CHOISIR SA VIE, tel sera le titre de l'émission hebdomadaire présentée par l'Ordre de septembre à juin prochain sur les ondes de Radio Ville-Marie (RVM). En ondes depuis 1995, RVM a fait sa place dans le paysage médiatique québécois, avec maintenant un auditoire fidèle de 305 875 personnes. Comme nous l'indique leur site Web : « il s'agit d'un média spécialisé qui s'inspire des grandes valeurs et traditions qui ont façonné notre histoire, notre patrimoine collectif et notre identité commune. Propriété d'une société à but non lucratif, RVM se définit comme un service de radiodiffusion d'inspiration chrétienne ». Une radio religieuse? « RVM n'est pas une radio religieuse en ce sens qu'elle n'appartient à aucune église (fort différente de Radio-Galilée de Québec, par exemple). Elle nous a été présentée comme un média non commercial, axé sur la quête de sens et l'humanisme », soutient le président du secteur orientation, Laurent Matte, c.o. « Des courants spirituels y sont présents, car ils s'inscrivent à leur manière dans cette quête de sens. La station développe actuellement de nouveaux partenariats, avec nous comme avec la Chaire d'éthique en management des HEC, le Département d'animation et de recherches culturelles de l'UQAM ou encore avec l'Institut du Nouveau-Monde », ajoute-t-il. « C'est après discussion avec le directeur général de la station et délibérations avec le C.A. de l'Ordre que nous en sommes venus à la conclusion que ce partenariat ne posait pas de difficulté majeure », conclut le président.

La quête de sens

Recevoir la proposition de présenter une émission régulière à la radio est plutôt inusité pour un ordre professionnel. C'est le directeur général de la station, M. Jean-Guy Roy, qui cumule plusieurs titres professionnels, dont celui de conseiller d'orientation, qui nous a fait cette offre suite à notre passage en cinq entrevues sur les ondes de cette station durant la Semaine québécoise de l'orientation 2008. Il considère que c'est le travail des conseillers d'orientation, parmi ceux de tous les professionnels, qui se rapproche le plus de la quête de sens, une valeur centrale du positionnement de RVM. Au départ, le travail à faire pour livrer une émission hebdomadaire d'une heure nous paraissait énorme compte tenu des dossiers en

cours et du nombre restreint de ressources humaines au secteur orientation de l'Ordre. Nous avons donc convenu de voir s'il était possible de réaliser ce projet avec une équipe de bénévoles. Aurions-nous des c.o. intéressés? À la suite d'un appel lancé dans le *cyberbulle*, la réponse fut excellente et la plupart des personnes retenues ont une expérience minimale du travail à la radio. Bref, le projet a été entériné par le C.A. de l'Ordre à sa réunion de mars dernier.

À qui s'adresse-t-on?¹

Auditoire : 305 975 personnes

| Sexe | Âge | Études | Situation sociale |
|-------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| 40 % hommes | 62 % entre 18 et 64 ans | 39 % universitaires | 45 % travailleurs |
| 60 % femmes | 53 % entre 35 et 64 ans | 25 % collégiales | 43 % retraités |
| | 38 % plus de 65 ans | 23 % secondaires | |
| | | 11 % primaires | |

Fréquences de RVM

| | |
|----------------|----------|
| Montréal | 91,3 FM |
| Ottawa | 1350 AM |
| Rimouski | 104,1 FM |
| Sherbrooke | 100,3 FM |
| Trois-Rivières | 89,9 FM |
| Victoriaville | 89,3 FM |

RVM rayonne dans un bassin de près de cinq millions de personnes et diffuse dans six régions québécoises. Les émissions sont archivées et disponibles sur le site Web de la station. On constate, en regardant les chiffres de l'auditoire, qu'on s'adresse davantage à des adultes qu'à des jeunes; des adultes qui sont notamment des travailleurs, des employeurs, des chômeurs, des parents, des préretraités et des retraités. Une clientèle riche en thématiques pour les conseillers d'orientation. Nous ne connaissons pas encore notre plage horaire au moment d'écrire ces lignes.

Une émission faite par des c.o. pour le public

L'équipe de contenu de l'émission se compose de cinq conseillers d'orientation qui ont chacune un rôle précis : une chargée de projet, deux agentes de liaison, une agente de recherche et une représentante de l'Ordre. L'animation de l'émission sera



L'équipe de c.o. qui travaille à la coordination du contenu de l'émission Choisir sa vie, de gauche à droite : France Moise, c.o., conseillère en gestion de carrière, Paiement, Cousineau et associés (agente de liaison), Iliá Essopos, c.o., pratique privée et chargée de cours à l'UQAM (rechercheuse), Michèle Duverger, c.o., retraitée de l'éducation (chargée de projet), Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications, OCCOPPQ, Stéphanie-Martine Clément, c.o., gestionnaire de qualité orientation et évaluation, Banyan solutions en santé au travail (agente de liaison).

assurée par une animatrice professionnelle, Évelyn Charuest, diplômée en communication de l'UQAM. Elle cumule cinq ans d'expérience radiophonique à Radio Ville-Marie et Radio-Canada. Elle écrit pour la télévision et, depuis février, elle est présentatrice pour une chaîne spécialisée

Une radio où on a de la place pour s'exprimer, ce n'est plus si fréquent de nos jours. Pour nous, il s'agit d'un grand avantage : comment parler en trois minutes de transition professionnelle, de bilan de compétences, d'épuisement professionnel ou de réorientation de carrière? C'est pourtant cet exercice que nous obligent à faire les médias traditionnels quand nous y sommes conviés. RVM nous offre du temps pour nous exprimer et développer nos sujets. Maintenant, voyons ce que sera le concept de l'émission. Sur une période de deux semaines, avec quelques variantes, voici ce que ça donne.

Semaine un : une grande entrevue de 32 minutes et une période de 8 minutes pour des ressources et outils.

Semaine deux : une grande entrevue de 24 minutes, un billet de 8 minutes du président de l'Ordre et une période de 8 minutes pour des ressources et outils.

Parler à la radio

Nous avons trouvé plusieurs sujets intéressants. Au moment d'écrire ces lignes (fin mai), quelques émissions étaient déjà confirmées et devaient être enregistrées en juin. Nous vous fournissons toute l'information via le *cyberbulet* et le site Internet de l'Ordre. Le nombre d'émissions sera de 52, toutefois nous ferons 39 sujets, car 13 d'entre eux seront rediffusés durant l'été.

Que doit-on avoir comme compétence pour faire une grande entrevue à la radio? Nous recherchons des c.o. qui connaissent bien un sujet d'intérêt pour les auditeurs et qui veulent le communiquer. Vous avez la fibre communicatrice et aimeriez participer? Pourquoi pas? Si vous voulez développer une autre corde à votre arc, c'est le bon moment, car ces entrevues se feront dans un contexte relativement sécurisant pour des personnes néophytes. L'équipe de contenu est composée uniquement de c.o. et ceux et celles qui souhaitent faire une entrevue seront encadrés par une c.o. de cette équipe jusqu'au moment de passer en ondes. Les entrevues ne se feront pas en direct et l'animatrice de l'émission approfondira le grand thème de l'orientation à mesure que l'année avancera. Nous vous invitons à jeter un coup d'œil sur quelques sujets éventuels. Si vous pensez pouvoir parler d'un de ces sujets ou si vous voulez en proposer un, communiquez avec la chargée de projet, la conseillère d'orientation Michèle Duverger, en lui envoyant un courriel à l'adresse suivante : duvermichele@yahoo.ca. La proposition sera alors discutée en équipe et nous vous reviendrons rapidement là-dessus. Pour en savoir plus sur Radio Ville-Marie, voici l'adresse du site Web : www.radiovm.com.

Des sujets possibles

- L'influence de l'entourage dans le cheminement vocationnel
- Préparation à la retraite
- Le cercle de legs
- Bilan de compétences
- Transitions, périodes charnières
- Réussite éducative
- L'indécision
- Survivre à une mise à pied
- Les tests : à quels besoins ça répond
- Équilibre travail-famille
- Satisfaction au travail
- Intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes et des personnes handicapées
- Orientation et réadaptation
- La place des valeurs dans le cheminement professionnel
- Trouver un emploi après 50 ans
- Le développement vocationnel : un processus tout au long de la vie (2 étapes)
- Les intérêts et le sentiment d'efficacité personnelle
- Etc.

¹ D'après un sondage CROP effectué entre le 15 novembre et le 6 décembre 2006 dont les résultats ont été publiés en février 2007. Les sondeurs ont réalisé cette étude pour le compte de plusieurs médias spécialisés. Participation : 4 192 répondants de 18 ans et plus. Information diffusée sur le site Internet de RVM.



Recherches sur les fondements du counseling psychologique

CRIEVAT 

Jimmy Ratté, professeur en counseling et orientation, chercheur associé du CRIEVAT, Université Laval

Les résultats de recherches portant sur l'efficacité du counseling ont généralement montré que les différentes approches d'intervention se valent (Wampold, 2001). Toutefois, il y aurait des aidants plus efficaces et des approches plus appropriées pour certains types de problèmes ou d'individus (Lecomte, Savard, Drouin et Guillon, 2004). Dans ces études, l'objet de recherche lui-même, le counseling psychologique, semble toutefois demeurer nébuleux. La façon d'aborder le phénomène de la rencontre d'accompagnement et de la définir nous laisse soit devant une systématisation qui en évacue l'essence, soit avec l'impression que les divers chercheurs ne parlent pas nécessairement de la même chose. On peut définir systématiquement le counseling et la psychothérapie et il est intéressant de les étudier du côté de l'efficacité. Certes, mais le counseling et la psychothérapie sont des entreprises tout à fait particulières, dont on ne réalise vraiment les enjeux que lorsqu'on s'y engage pour soi-même ou lorsqu'on est la personne aidante. Comme le dit Plagnol (2005), quelqu'un qui souffre recherche la relation thérapeutique d'abord pour « guérir » ou pour « changer », mais il y reste « pour que la souffrance fasse sens et s'apaise ». Ainsi, notre conception même de la nature du counseling psychologique se modifie déjà, quand on l'envisage plutôt à partir de l'expérience.

En ce sens, une étude exploratoire, lancée en 2006¹, avait pour but de mieux comprendre les composantes d'un accompagnement qui soit susceptible d'aider une personne à cheminer en counseling. La méthode de recherche coopérative expérientielle (Reason et Heron, 1986, 2001 et 2005), adoptée comme devis de l'étude pilote, a offert aux cochercheurs d'alors un cadre de recherche réflexive à partir de leur pratique du counseling psychologique et de la psychothérapie². Les résultats de cette recherche, issus d'une analyse thématique, ont pris la forme de sept fondements au counseling psychologique. Une imbrication de ces sept dimensions a ensuite permis d'esquisser les conditions relationnelles qui seraient susceptibles de permettre à l'aidé de déposer sa souffrance, d'y donner sens et éventuellement d'en émerger. Ainsi, les principaux constats ont conduit les cochercheurs d'alors à relativiser l'importance des techniques

tout en mettant en lumière la portée des dynamismes relationnels qui font que la personne souffrante chemine en processus d'aide. De plus, la première étude a concurremment permis d'explorer une méthode qualitative novatrice et d'en mesurer l'utilité en regard d'une compréhension approfondie des conditions adéquates d'accompagnement de la personne souffrante.

Au terme de la première recherche exploratoire, les constats majeurs ont laissé entrevoir qu'un accompagnement de la personne souffrante campé dans l'accueil et la compassion ouvre pour l'aidé une possibilité de toucher à la fois à l'intolérable, aux aspects de soi refusés, et aux possibilités de son être. Ce passage semble s'opérer, d'une part, selon les conditions d'accompagnement offertes par l'aidant et, d'autre part, selon la possibilité pour l'accompagné à y consentir. Toutefois, aider quelqu'un qui souffre à plonger dans sa souffrance et à cheminer en y donnant sens peut sembler, et à bien des égards, « négatif ». Les cochercheurs ont pourtant terminé cette phase exploratoire de recherche avec le constat crucial qu'un tel mouvement de plongée dans la souffrance peut paradoxalement devenir une occasion de rencontre de soi au point de mettre en contact avec le sens de sa vie et ouvrir à une dimension spirituelle.

Une seconde recherche exploratoire sur les fondements du counseling a été lancée en avril 2008³, visant à approfondir davantage les sept dimensions fondamentales déjà identifiées dans la première étude et principalement le constat inattendu qui touchait à la psychologie de la spiritualité. Concurremment, le groupe de recherche quelque peu agrandi s'est donné pour objectif d'explorer davantage les paramètres de la méthode coopérative expérientielle. Par cette double exploration, du phénomène et de la méthode novatrice employée, l'équipe envisage de se donner des bases solides pour effectuer ultérieurement une demande de subvention plus importante. Dans la seconde recherche exploratoire, la dimension spirituelle qui peut s'ouvrir pour l'aidé à l'occasion d'un plongeon dans sa souffrance est approchée sous l'angle du mystère, du sacré et de la transcendance. Le groupe envisage ainsi la dimension spirituelle tant sous l'angle laïc que dans le sens d'une foi ancrée dans l'expérience humaine. Pour ce faire, les cochercheurs se basent sur la première étude qui avait mis en lumière l'importance d'un rapport intime et d'une révérence de l'aidant envers l'existence de l'autre ainsi que d'une compassion plutôt qu'un jugement concernant la façon dont chaque être humain emmure sa souffrance pour y survivre. Dans la seconde étude, ils approfondissent davantage cet espace spirituel et ce qu'il peut signifier. Le second projet d'étude s'ancre donc, d'une part, dans les théories du counseling et, d'autre



part, dans une théologie pratique qui part de l'expérience vécue pour en arriver à dégager le message théologique sous-jacent à cette expérience.

À ce niveau de réflexion spirituelle, les chercheurs s'inscrivent théoriquement dans la lignée du philosophe et théologien du début du vingtième siècle, Rodolf Otto (1969), qui fut l'un des premiers à parler, dans son livre *Le Sacré*, de l'expérience numineuse. Il s'agit d'une expérience mystique, souvent vécue à l'occasion d'une crise existentielle intense (ex. en lien avec la mort, lors d'une perte, à l'occasion d'un émerveillement dans la nature, etc.), et qui amène à se sentir partie prenante de quelque chose qui dépasse le soi, ce qui est ressenti simultanément comme de la fascination et de la frayeur (Schneider, 2004, 2005). Contrairement à la folie, l'expérience numineuse conduit à se vivre plus intégré et plus humain. Ce phénomène fut aussi étudié d'un point de vue psychologique, bien que sous des appellations différentes, par Freud (1929-30) et par Carl Gustav Jung (1969) et également par le psychologue humaniste américain Abraham Maslow (1943). Plus récemment, le psychologue humaniste existentiel, Kirk Schneider (1999, 2008), a étudié et décrit la présence de la dimension spirituelle en lien avec l'espace psychothérapeutique. Ces recherches auront des retombées au plan des connaissances en counseling et notamment dans le travail d'accompagnement individuel. Partant de l'expérience de praticiens chevronnés, ces études exploratoires ciblent les conditions probantes qui permettent à une personne souffrante de plonger en elle-même et d'émerger paradoxalement de cette souffrance. Par là, il sera possible de mieux délimiter ce qui constitue l'essentiel du counseling et en particulier ce qui fonde un accompagnement adéquat et éthique de la personne qui souffre. La méthode novatrice qui est utilisée s'inscrit dans un paradigme épistémologique hétérogène de type postpositiviste (Reason et Heron, 1986). Elle permet jusqu'à maintenant de cerner le phénomène de l'intérieur, par rapport à d'autres méthodes mesurant des dimensions d'effets ou d'efficacité. Nous pensons que c'est pour cette raison que la dimension spirituelle a pu apparaître lors du premier projet même si elle n'était pas envisagée au départ. Polkinghorne (2004) soutient que la recherche réflexive à partir de la pratique se situe dans un contexte particulier sans pour autant être arbitraire. Ce type de recherche, soutient-il, développe des connaissances ancrées dans l'expérience du phénomène, permettant à leur tour d'orienter la pratique. Ainsi, le présent projet permettra de développer nos connaissances pouvant s'appliquer à la formation des praticiens en counseling.

Freud, S. (1929-30). *Malaise dans la civilisation*. Paris : Presses Universitaires de France.

Heron, J. (1996). *Co-operative Inquiry: Research into the Human Condition*. Thousand Oaks, CA : SAGE.

Heron, J. et P. Reason. (1981). *Co-counselling: An Experiential Inquiry*. University of Surrey : Guilford.

Jung, C.G. (1969). *Psychology and Religion: West and East*. Princeton University Press. N.J.

Lecomte, C., R. Savard, M-S. Drouin et V. Guillon. (2004). *Qui sont les psychothérapeutes efficaces? Implications pour la formation en psychologie*. Revue québécoise de psychologie, 25 (3), 73-102.

Maslow, A. J. (1943). *Religions, Values, and Peak Experiences*. New York, Pinguin Books 1994th Edit.

Otto, R. (1969). *Le Sacré : L'élément non rationnel dans l'idée du divin et sa relation avec le rationnel*. Paris : Payot.

Plagnol, A. (2005). *Souffrance et espace subjectif*. Revue québécoise de psychologie, 26 (2), 25-37.

Polkinghorne, D.E. (2004). *Practice and the Human Science*. Albany : University of New-York Press.

Reason, P. et J. Heron (2005). *A Short Guide to Cooperative Inquiry*. Document en ligne : <http://www.phenomenologyonline.com>.

Reason, P. et J. Heron (1986). *Research With People : The Paradigm of Cooperative Experiential Inquiry*. Person Centered Review, 1 (4), 456-476.

Schneider, K. J. (2008). *Existential-Integrative Psychotherapy : Guideposts to the Core of Practice*. New York, Routledge.

Schneider, K. J. (2004). *Rediscovery of Awe*. St-Paul, USA : Paragon House.

Schneider, K. J. (2005). *Biology and Awe : Psychology's Critical Juncture*. The Humanistic Psychologist, 33 (2), 167-173.

Schneider, K. J. (1999). *The Paradoxical Self*. Amherst, New York : Humanity Books.

Wampold, B. (2001). *The Great Psychotherapy Debates : Models, Methods, Findings*. Mahwah, NJ : Erlbaum.

- 1 RATTÉ, J., L. CAOUETTE, A. DUBOIS et G. LESAGE (2008). « Dimensions fondant l'accompagnement de la personne souffrante en counseling et en psychothérapie : Résultats d'une recherche coopérative ». *Revue canadienne de counseling / Canadian Journal of Counselling*, 42 (1), 24-44.
- 2 Sincères remerciements au Fonds Desjardins en développement de carrière qui a financé cette étude exploratoire ainsi que la diffusion des résultats.
- 3 RATTÉ, J., C. ROUSSIN, L. CAOUETTE, A. DUBOIS et L. GOYER (2008-2009). Seconde phase exploratoire de recherche coopérative expérimentielle sur les fondements du counseling psychologique orientée vers un approfondissement de la dimension spirituelle pouvant s'éveiller en rapport d'accompagnement auprès de personnes souffrantes. Le Fonds Gérard-Dion en théologie de l'Université Laval finance cette recherche.



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
4307, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec)
H2J 2W6

Téléphone : 514 954-1848
Télécopieur : 514 954-1849
info@institut-victoria.ca

VISITEZ NOTRE SITE WEB !
www.institut-victoria.ca

► NOUVELLES FORMATIONS

■ Intervention en situation de crise suicidaire et trouble de la personnalité

Aller au-delà des limites de l'intervention de crise traditionnelle
quand il y a trouble de la personnalité, et mieux gérer les agirs.

Montréal 275 \$ (taxes incluses)

les 21 et 28 octobre 2009

les 19 et 26 mars 2010

■ Réadaptation physique et trouble de la personnalité

Mieux comprendre comment le trouble de la personnalité complique le
processus de réadaptation et intégrer de nouveaux outils d'intervention.

Montréal 275 \$ (taxes incluses)

les 25 septembre et 2 octobre 2009

les 17 et 24 mars 2010

↳ PERFECTIONNEMENT DE 3 JOURS

LES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ : INTRODUCTION À L'INTERVENTION

Montréal 375 \$ (taxes incluses)

Groupe A les 15, 22 octobre et 5 novembre 2009

Groupe B les 11, 18 novembre et 2 décembre 2009

Groupe C les 5, 12 et 26 février 2010

Régions 445 \$ (taxes incluses)

Des professionnels peuvent former un groupe d'au moins 12 participants
et une formatrice se déplacera en région

↳ PROGRAMME DE FORMATION DE 3 ANS

À LA PSYCHOTHÉRAPIE DES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

Groupe 2008-2011 à Montréal et 2008-2011 à Québec en cours (complets)

Prochains groupes débutant en septembre 2009

↳ 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 150 \$ (taxes incluses)

le 11 février 2010

ATELIERS THÉMATIQUES D'APPROFONDISSEMENT

Prérequis : « Perfectionnement clinique de 3 jours »

Montréal 150 \$ (taxes incluses)

☿ Structure borderline, le 30 avril 2010

☿ Structure narcissique, le 28 mai 2010

☿ Structure schizoïde, le 11 juin 2010

ASSURANCES HABITATION ET AUTO DE GROUPE

pour les membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation
et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec



SIMPLIFIEZ-VOUS LA VIE AVEC DE BONNES PROTECTIONS... ET ENCORE PLUS GRÂCE À DES TARIFS DE GROUPE!

En tant que membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, vous pouvez ÉCONOMISER sur vos assurances habitation et auto grâce à des tarifs de groupe avantageux, tout en profitant de produits de haute qualité et d'un service exceptionnel.

Chef de file de l'assurance habitation et auto de groupe, nous offrons un large éventail de produits innovateurs. Ainsi, vous obtenez à coup sûr les protections qui conviennent le mieux à vos besoins particuliers et en prime... la tranquillité d'esprit!

Programme d'assurance recommandé par

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec



Assurance

Meloche Monnex

Demandez une soumission et courez la chance de
Vous pourriez



ÉCONOMISEZ GRÂCE À DES
TARIFS DE GROUPE AVANTAGEUX

MelocheMonnex.com/occoppq

1 866 269 1371

(Du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h)

Le programme d'assurances habitation et auto de TD Assurance Meloche Monnex est souscrit par SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE. Il est distribué par Meloche Monnex assurance et services financiers inc. au Québec et par Meloche Monnex services financiers inc. dans le reste du Canada.

En raison des lois provinciales, notre programme d'assurance auto n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan.

*Aucun achat requis. Le concours se termine le 16 janvier 2010. Réponse à une question d'habileté requise. Les chances de gagner dépendent du nombre d'inscriptions admissibles reçues. Le règlement complet du concours est disponible sur le site MelocheMonnex.com.

Meloche Monnex[®] est une marque de commerce de Meloche Monnex inc.

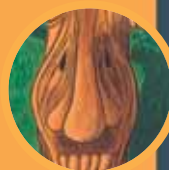
TD Assurance est une marque de commerce de La Banque Toronto-Dominion, utilisée sous licence.

Comme professionnel de l'éducation vous aimeriez trouver des outils pour vous aider à faire grandir l'estime de soi des élèves, à les amener à construire leur identité personnelle, à renforcer leur sentiment d'appartenance au groupe et à l'école, et à réduire l'intimidation.

Découvrez...



« Un oiseau moqueur se cache en chacun de nous. On l'entend parfois nous murmurer d'une toute petite voix des mots qui nous font douter de nos capacités et perdre confiance en nous. Il faut apprendre à l'apprivoiser. »



Niveau suggéré :
2^e et 3^e cycles du primaire

Visitez le site de l'auteur :
www.esteemede-soi.com

Pour commander :
www.septembre.com

1 800 361-7755

Voir grand pour sa vie!

intègre plusieurs compétences transversales, des compétences en communication orale et en écriture de même qu'en arts plastiques.

L'ensemble complet se présente dans une valise qui contient :

- Un guide d'animation du projet;
- Un guide d'accompagnement;
- Le conte : *Le vieil arbre et l'oiseau*;
- 4 images-outils;
- Un DVD.

