



Mosaïque hivernale

Recherches



Univers virtuel



Mentorat



Employabilité



SQO



Transitions



Interventions



Prix de l'Ordre



Choix





Guide pour s'orienter

Offrez
l'occasion
à vos élèves
de passer
ce **questionnaire**
en ligne
qui englobe
tous les aspects
influençant sa
réussite scolaire
et **son choix**
professionnel.

Un questionnaire en ligne

qui dresse un bilan de la situation de l'élève

- + Un rapport détaillé des résultats
- + Une interprétation personnalisée
- + Des pistes d'actions



social
scolaire
familial
TRAVAIL

Pour en savoir plus sur le GPS, visitez:
Destinationreussite.com

destination
reussite.com

Parce que réussite scolaire
et orientation vont de pair!



Septembre
éditeur



Sommaire

- Billet du président
- 3 Quand le monde a besoin des c.o.
- Chronique de la direction générale
- 4 Les chantiers préparatoires à la mise en œuvre de la Loi 21
- LES ARTICLES**
- 6 L'employabilité
- 10 Les soins infirmiers : un choix d'orientation masculin?
- 12 L'univers virtuel des jeux de rôle chez les jeunes : espace d'exploration ou d'enfermement?
- 16 Ma transition et mes apprentissages à l'ÉRTA! Récit d'un parcours doctoral
- 19 Le mentorat dans les règles de l'art
- 21 Le mentorat et le monde du travail
- 22 5^e édition de la Semaine québécoise de l'orientation Cent fois sur le métier...
- Vie universitaire
- 25 La relève en orientation : à quoi s'intéresse-t-elle?
- Vie professionnelle
- 31 Rencontre avec des passionnés

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, 2010; 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

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

SECTEUR ORIENTATION

Pour s'informer sur le marché du travail au Québec

IMT en ligne présente les professions et les métiers exercés au Québec et donne accès notamment aux perspectives d'emploi et à un répertoire d'entreprises classées par secteur d'activité et par région.

Visitez **imt.emploiquebec.net**.

Emploi-Québec produit plusieurs documents d'information sur le marché du travail du Québec et sur celui de chacune des régions.

Visitez **emploiquebec.net**.

Le **Centre d'étude sur l'emploi et la technologie** analyse l'évolution de l'emploi dans les secteurs de haute technologie et de l'emploi hautement qualifié.

Visitez **cetech.gouv.qc.ca**.

Emploi-Québec diffuse une information sur le marché du travail à jour, fiable, complète et utile.

Venez nous visiter!



Quand le monde a besoin des c.o.

Laurent Matte, c.o.
président, secteur orientation

Il y a des moments où il n'est pas difficile de constater qu'on nous trouve utiles, ne serait-ce que lors des semaines précédant le 1^{er} mars. Mais, qu'on le veuille ou non, ce que nous apportons va au-delà du bénéfice individuel immédiat de nos clients. C'est aussi, beaucoup, ce que nous apportons au monde qui amène les donneurs d'ouvrage à établir notre valeur.

En 2009, nous ne pouvons plus prendre pour acquis le « contrat social » sous-jacent à notre profession, même si elle est soutenue par les grandes institutions que sont l'Ordre et les universités. Le public, les employeurs et les médias, c'est manifeste, ne s'y fient plus autant qu'avant. Être crédibles implique désormais, en plus de détenir une compétence, d'être capables de la mettre en valeur. Et ce n'est pas hors de portée. Notre premier appui, c'est l'appartenance à une communauté professionnelle. Je n'ai pas à positionner seul ma profession. Ajouter le « nous » au « je » change considérablement la perspective. C'est exactement le but de notre chantier sur la pertinence sociale. Le second, c'est que de plus en plus d'écrits viennent soutenir la nécessité de l'orientation et l'effet positif de nos services sur la société et l'économie.

Une illustration de la nécessité de nos services

Dans un récent symposium, le conférencier Dave Redekopp reprenait un article de Jarvis¹ citant plusieurs données nord-américaines appuyant la nécessité de nos services, dont je fais ici une traduction libre.

« Selon le National Center for Education Statistics aux États-Unis, seulement 28 % des étudiants américains croient que leur travail scolaire a du sens et seulement 39 % croient qu'il peut avoir quelque chose à voir avec le succès dans leur vie. »²

« Un sondage Gallup aux États-Unis révèle que sept adultes sur dix (69 %) rapportent, s'ils pouvaient recommencer leur carrière, qu'ils essaieraient d'avoir plus d'information sur leurs opportunités d'emploi et de carrière qu'ils n'en ont eu au début de celle-ci. »³

« L'Organisation Gallup estime que plus de 25 millions de travailleurs américains (19 % de la main-d'œuvre) sont « activement désengagés » de leur travail, et que cela coûte à l'économie américaine de 300 à 350 milliards de dollars US par an. »⁴

« Une augmentation d'un pour cent de la productivité canadienne se traduirait en une augmentation de 13 milliards de dollars en biens et services. »⁵

Bref, qu'on se le dise, le monde a besoin des c.o., et les c.o. devraient le savoir! Et après? Connaissant les besoins individuels et sociaux auxquels notre profession peut répondre, je vois quatre orientations à nous donner.

Développer notre compétence

Consolidons notre expertise. Nous possédons un profil de compétences pouvant nous servir à planifier notre développement professionnel, particulièrement en lien avec les nouvelles activités réservées.

Développer notre interdisciplinarité

Nous ne sommes pas seuls à agir. Il y a des professions reliées ou voisines. Il faut développer notre capacité à nous situer clairement, à articuler notre apport spécifique avec celui des autres dans la compétence collective de nos milieux, et ne pas hésiter à apporter une expertise propre dans un plan d'action commun.

Développer notre culture collective

Pour que notre groupe professionnel devienne une force et un point d'appui, il importe d'être en mesure de développer notre culture collective, que ce soit avec nos colloques, notre profil de compétences générales, notre énoncé de pertinence sociale et, bientôt, notre guide d'évaluation, et d'utiliser nos réseaux virtuels ou réels pour nous entraider et nous soutenir.

Développer notre capacité réflexive⁶

La formation des nouveaux c.o. met de plus en plus l'accent sur la capacité réflexive, la capacité à se regarder agir, à voir à l'œuvre ses stratégies ainsi que leur effet et à les améliorer. Il s'agit d'un puissant levier pour donner à la fois du sens et de la vigueur à notre compétence. Nous aurons peut-être, bientôt, un nouvel ordre propre aux c.o. Misons ensemble sur ces pistes pour relever avec compétence et pertinence les défis qui se présentent. Parce que le monde a besoin de nous! 🧠

- 1 Jarvis, P. S. (2009). *Connecting Talent and Opportunity; Canada's Foremost Economic and Social Challenge*, National Life/Work Center.
- 2 *Ibid.*, citant *Condition of Education 2002*. National Center for Education Statistics, US Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, Washington, D.C.
- 3 *Ibid.*, citant *National Survey of America*, National Career Development Association and The Gallup Organization, 1999.
- 4 *Ibid.*, citant *Gallup Management Journal*, mars 2001.
- 5 *Idem*, p. 3.
- 6 Voir à ce propos Savard, R. (2009). La pratique réflexive : processus essentiel au développement de notre compétence, *en pratique*, n° 10, janvier 2009, p. 9-12.



Les chantiers préparatoires à la mise en œuvre de la Loi 21

Martine Lacharité, c.o.
directrice générale adjointe

Dans le dernier numéro du magazine *en pratique*, je vous annonçais que le projet de loi 21 avait été adopté et que des travaux devaient être complétés pour procéder à son entrée en vigueur. Rappelons que ce projet de loi réécrit notre champ d'exercice, réserve quatre activités d'évaluation partagées et donne accès au permis de psychothérapeute. Je vous présente donc ici le détail des grands chantiers menant à cette mise en vigueur du 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.

C'est l'Office des professions du Québec qui doit coordonner et réaliser l'ensemble des travaux préalables à l'entrée en vigueur des dispositions législatives qui devra s'effectuer de façon modulaire par décrets gouvernementaux. Il est impossible actuellement de vous présenter un calendrier précis. Nous savons toutefois que la volonté gouvernementale, exprimée par la ministre, Mme Kathleen Weil, tout comme celle de l'Office, va dans le sens d'une mise en vigueur sans retard dès que les étapes seront complétées.

D'abord la psychothérapie

Un conseil consultatif interdisciplinaire doit être mis en place. Les membres sont nommés par le gouvernement et choisis pour leurs connaissances, leur expérience ou leur expertise professionnelle dans le domaine de la psychothérapie. Le comité est formé de deux psychologues, de deux médecins et d'un représentant de chaque profession pouvant avoir accès au permis de psychothérapeute. Le secteur orientation de l'OCCOPPQ a recommandé la candidature d'Alain Dubois, c.o. et psychothérapeute accrédité, qui, comme vous le savez, a aussi été membre du fameux Comité d'experts sur la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines (Comité Trudeau).

Par ailleurs, l'Office des professions doit élaborer et adopter les règlements portant sur les conditions d'utilisation du titre de psychothérapeute, les normes de délivrance du permis de psychothérapeute qui sera délivré par l'Ordre des psychologues du Québec, le cadre des obligations de formation continue ainsi qu'établir la liste des interventions qui ne sont pas de la psychothérapie et qui continueront d'être dispensées par les

professionnels de différentes disciplines. De plus, nous savons que ces règlements vont reprendre les propositions des experts du Comité Trudeau.

Qu'en est-il de notre accréditation?

Le rapport du Comité Trudeau recommande la reconnaissance des droits acquis des conseillers d'orientation qui sont accrédités à la pratique de la psychothérapie par l'OCCOPPQ. Ce qui veut dire que ces derniers, au moment de la mise en vigueur de la loi, se verront délivrer le permis de psychothérapeute par l'Ordre des psychologues.

Et maintenant, qu'en est-il de ceux qui sont en démarche ou qui veulent entreprendre le processus d'accréditation avec l'OCCOPPQ? Considérant que les normes actuelles d'accréditation comprennent une démarche intégrée de formation théorique et pratique (100 h) et de supervision individuelle (60 h), le tout s'échelonne normalement sur une période de plus de trois ans. Les c.o. qui sont actuellement en démarche (qui ont complété la formation et quelques heures de supervision) ont jusqu'à la mise en vigueur de la Loi 21 pour finaliser la démarche et obtenir leur accréditation de l'OCCOPPQ. Ceux qui sont intéressés à devenir psychothérapeutes (et qui n'ont pas débuté la démarche avec l'OCCOPPQ) devront attendre l'élaboration et l'adoption de la réglementation de l'Office des professions et faire une demande de permis à l'Ordre des psychologues.

Le guide explicatif de la Loi 21

L'Office des professions est responsable de coordonner la rédaction du guide explicatif qui viendra uniformiser le sens à donner aux dispositions de la Loi 21, et ce, pour l'ensemble des professions touchées et l'ensemble des milieux concernés. Les ordres ont convenu, avec l'Office, d'élaborer un seul et même guide qui sera mis à la disposition de tous les milieux de pratique. Je suis mandatée par l'Ordre pour représenter le secteur orientation à collaborer à ces travaux. Il est convenu que c'est ce guide explicatif unique qui deviendra la référence dans les milieux et dans nos différents secteurs de pratique. On comprend que l'application fine de certaines dispositions pourra être nuancée pour chaque milieu. Il est entendu qu'il faut toutefois que l'esprit reste le même pour que la cohérence et l'efficacité de ces dispositions soient respectées.




Le réseau des répondants

Les ordres professionnels, les associations d'établissements de la santé et des services sociaux, les représentants du réseau scolaire et les partenaires gouvernementaux (MSSS et MELS) en feront partie. Ce réseau deviendra un lieu de rencontre entre les ordres et les représentants des réseaux concernés afin d'harmoniser les renseignements et les explications qui seront transmis aux employés des réseaux et aux membres des ordres lors de l'entrée en vigueur de la loi. De plus, le réseau aura à explorer différentes solutions en vue de régler les situations exceptionnelles qui surgiront durant les premiers mois d'application des nouvelles dispositions législatives. Pour le secteur orientation, le président, Laurent Matte, en sera le représentant.

Aussi, d'autres travaux importants, coordonnés par l'Office des professions, sont en cours avec des échéanciers précis. La table d'analyse de la situation des techniciens et les travaux d'intégration de divers groupes au système professionnel sont particulièrement importants dans le contexte de la Loi 21. Il est évident que ces actions sont primordiales pour la suite des choses et qu'elles requièrent de notre part une attention toute particulière et un suivi régulier nous obligeant à participer à plusieurs rencontres et à collaborer avec l'Office et les autres ordres concernés pour permettre une application harmonieuse des nouvelles dispositions de cette loi.

Le colloque 2010, un incontournable!

Sous le thème **Évaluer et intervenir : « des indissociables » de notre pratique**, l'Ordre convie les conseillers d'orientation de tous les secteurs de pratique à participer en grand nombre au colloque 2010 qui se tiendra au Centre des congrès de Québec, du 2 au 4 juin.

La participation à cet événement, une tradition bien implantée chez les c.o., revêt cette année un caractère très particulier puisqu'il s'inscrit dans la foulée de l'adoption du projet de loi 21 et du retour éventuel à un ordre unique pour notre profession. Le comité de programme est à finaliser la sélection des ateliers afin que le programme officiel du colloque soit entre vos mains à la fin du mois de février. Déjà, nous pouvons vous annoncer que Dr Jean-Bernard Trudeau, président du Comité d'experts sur la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines, sera le conférencier d'ouverture. Dr Trudeau est directeur des services professionnels et hospitaliers à l'Institut Douglas et codirecteur intérimaire des activités cliniques, du transfert des connaissances et de l'enseignement, chef médical du programme de rétablissement, médecin omnipraticien avec privilèges au département de psychiatrie. Son apport est majeur dans la réforme du système professionnel actuel. Sa toile de fond c'est les clientèles vulnérables, la compétence et l'interdisciplinarité. Nous clôturerons l'événement avec le lancement du guide d'évaluation en orientation. Nous avons très hâte de vous y rencontrer! 

5

Bienvenue aux nouveaux membres, conseillers et conseillères d'orientation, depuis le 22 mai 2009

- | | | |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| B. PHANEUF, Karine (VI) | EBACHER-MERCURE, Elsa (V) | MARCOTTE, Catherine (II) |
| BASTIEN, Mélanie (VI) | FAUCHER BOISJOLI, Odile (II) | MARQUIS, Marie-Andrée (I) |
| BEAUDOIN, Marc (I) | FORGET, Mélanie (V) | MARQUIS, Caroline (I) |
| BELLEGARDE, Julie (V) | FREIWALD, Shiri (V) | MCDONNELL, Valérie Lisa (IV) |
| BERISH, Melanie Jospe (V) | GAGNÉ, Jean-Philippe (II) | MOREAU, Judith (V) |
| BOUCHARD, Eve (II) | GAREEVA, Alla (V) | NANTEL, Anne-Marie (IV) |
| BOUDREAU, Amélie (I) | GIRARD, Manon (V) | NEVEU, Michèle (III) |
| BOURDAGES, Michelle (V) | GIROUARD, Myriam (OO) | NORMANDIN, Mélanie (IV) |
| BRISSON, Julie (V) | GODBOUT-DESCHÈNES, Anne (II) | PAQUET, Marie-Hélène (V) |
| BROCHU, Mélodie (II) | GRAVELLE, Wendy-Lee (IV) | PAQUETTE, Sylvain (IV) |
| CAMPILLO, Marc (II) | GUAY-RACINE, Anne-Sophie (V) | PARKES, Deborah (IV) |
| CHABOT, Christine (II) | HINSE, Catherine (II) | POMERLEAU, Mylène (II) |
| CORDI, Riccardo (V) | JARRY, Jean-François (V) | POULIN, Marie-Christine (II) |
| CÔTÉ, Marie-Michelle (II) | L'ABBÉ, Catherine (VI) | PRIMEAU, Louise (VI) |
| CÔTÉ, Louise (V) | LABERGE, Geneviève (II) | ROUSSEAU, Christian (IV) |
| CRITES, Stéphanie (VII) | LAJEUNESSE, Nadine (VI) | ROY, Marie-Andrée (V) |
| DALLAIRE, Annie (IV) | LAPOINTE, Nathalie (VII) | SÉGURET-MANSOUR, Sissi (V) |
| DESCHAMPS, Stéphanie (VI) | LAROUCHE, Marie-Hélène (II) | THOMPSON BERNIER, Julie (II) |
| DESCHESSNES, Julie (V) | LAVOIE, Anne (II) | TREMBLAY, Joëlle (II) |
| DI ROSA, Gina (V) | LEMME, Ivana (V) | VERRET, Nancy (II) |
| DIONNE, Marie-Sylvie (VI) | LÉVESQUE, Andréane (II) | |
| DORAN-PLANTE Valérie (II) | MARCHAND, Karine (I) | |

Radiations

SOYEZ AVISÉS QU'AU 13 NOVEMBRE 2009, LE NOM DE LA PERSONNE SUIVANTE N'APPARAÎT PAS AU TABLEAU DES MEMBRES DE L'OCCOPPOQ. PAR CONSÉQUENT, ELLE NE PEUT PORTER LE TITRE DE CONSEILLER D'ORIENTATION, GUIDANCE COUNSELOR, VOCATIONAL GUIDANCE COUNSELOR. CEPENDANT, CETTE PERSONNE A PEUT-ÊTRE RÉGULARISÉ SA SITUATION DEPUIS. AUSSI, NOUS VOUS INVITONS À EN FAIRE LA VÉRIFICATION AUPRÈS DE L'OCCOPPOQ.

LAVIGNE, René-Marc (OO)

Au 13 novembre 2009, l'Ordre comptait 2 312 conseillers d'orientation et 146 étudiants associés.

L'ORDRE OFFRE SES SINCÈRES CONDOLÉANCES À LA FAMILLE, COLLÈGUES ET AMIS DE LA CONSEILLÈRE D'ORIENTATION, CATHERINE SHAVICK-PLAW, RÉCEMMENT DÉCÉDÉE.



L'employabilité



Alain Dubois,
conseiller d'orientation
Institut de réadaptation en
déficiences physiques de Québec

Le présent article est la reproduction, avec autorisation, d'un extrait d'une encyclopédie multilingue en réadaptation qui vient d'être mis en ligne sur Internet¹.

Traduction littérale du terme anglais *employability*, la notion d'employabilité se rapporte d'une manière générale à la capacité de la personne à obtenir et à conserver un emploi. Cette notion répond à la nécessité pratique de tenir compte des multiples facettes du phénomène complexe de l'insertion professionnelle pour une personne ou un groupe de personnes données. Considérant les coûts individuels et sociaux du phénomène des personnes vivant en marge du marché du travail et les impacts de la problématique du chômage, plusieurs conceptions de l'employabilité furent développées depuis la fin du 19^e siècle (Gazier, 2001). De plus, cette notion s'est retrouvée au centre de l'élaboration des politiques de développement de la main-d'œuvre dans plusieurs pays occidentaux (Rose, 2007; Rudolph, 2001). Par conséquent, il n'est donc pas étonnant que la notion d'employabilité se rapporte à plusieurs définitions plus spécifiques selon les impératifs et le contexte dont chaque définition est issue. En guise d'exemple, l'employabilité, dans un contexte donné, réfère à l'identification des relations entre différentes variables socio-économiques pouvant distinguer des chômeurs potentiels de longue durée dans une population alors que dans un autre contexte elle se rapporte plutôt aux effets des modalités d'attribution de mesures de remplacement de revenu sur la durée du retrait du marché du travail.

Dans le contexte plus spécifique de la réadaptation, la notion d'employabilité est utilisée pour proposer une vision d'ensemble de la problématique d'une personne concernant son insertion professionnelle. À partir de la description des particularités de cette problématique, il devient possible de mettre en place des interventions qui répondent aux besoins de la personne. Il s'agit donc d'une conception globale, descriptive et pragmatique ayant d'abord et avant tout une finalité clinique (Dubois, 1991). L'employabilité désigne alors l'ensemble des préalables qu'une personne doit posséder à un niveau minimal pour réaliser son insertion sur le marché du travail. Son évaluation prend en

considération des connaissances, des habiletés et des attitudes qu'il est possible d'opérationnaliser à partir de quatre grandes dimensions :

- les préalables généraux à l'insertion professionnelle;
- les préalables à la réalisation des tâches et des responsabilités d'un emploi;
- les préalables liés à la recherche d'un emploi;
- les préalables rendant possible l'adaptation au travail.

Ce faisant, il est possible de mettre en forme une représentation différentielle du profil d'employabilité d'une personne sans tomber dans une simple dichotomie du type employable/inemployable.

Les préalables généraux à l'insertion professionnelle

(La présentation de chacune des dimensions n'a pas la prétention d'être exhaustive. Cela dépasse le cadre du présent article. Il s'agit plutôt d'une vision générale pour permettre au lecteur de bien saisir les composantes de l'employabilité.)

La mise en œuvre de démarches d'insertion professionnelle nécessite un état de santé général suffisamment stable et un niveau minimal d'autonomie sociale. La présence d'une déficience importante qui nuit à la réalisation d'activités productives est un autre préalable général dont il importe de tenir compte. Bien que les critères situant le potentiel d'insertion au travail soient souvent définis selon des normes d'accès à un régime d'indemnisation sur le plan des préalables généraux, trois éléments sont généralement implicites lorsqu'on cherche à situer la personne vis-à-vis les exigences du marché du travail. La personne doit « assurer un rendement minimalement acceptable, s'acculturer [sic] minimalement et fonctionnellement à un milieu donné de travail et ne pas entraver, de façon majeure et répétée, le rendement des autres travailleurs de ce même milieu » (Limoges, 2003, p.291).

Avoir un projet d'insertion professionnelle réaliste et réalisable est un autre préalable général. Grâce à ce projet, la personne peut se mobiliser activement d'une manière structurée en tenant compte de différentes informations sur elle-même et sur le marché du travail (Bujold & Gingras, 2000). Souvent défini comme un plan de carrière, ce projet fournit à la fois des repères stables décrivant ce que la personne cherche sur le marché du travail et une perspective ayant le potentiel de s'adapter aux aléas de l'insertion au travail et des changements



personnels. Selon Savickas (2005), l'adaptabilité de la carrière dénote les ressources de la personne pour faire face aux demandes de l'insertion professionnelle, les différentes transitions propres à la participation sur le marché du travail et les bouleversements personnels pouvant survenir au cours de l'existence. Somme toute, aborder le projet d'insertion professionnelle sous l'angle de la carrière permet d'insister sur le rôle actif de la personne en considérant la participation au travail non pas comme une démarche ponctuelle de choix professionnels ou de recherche d'emploi, mais plutôt en prenant en considération la temporalité de la vie au travail d'une manière écologique (Bujold & Gingras, 2000).

Somme toute, aborder le projet d'insertion professionnelle sous l'angle de la carrière permet d'insister sur le rôle actif de la personne en considérant la participation au travail non pas comme une démarche ponctuelle de choix professionnels ou de recherche d'emploi, mais plutôt en prenant en considération la temporalité de la vie au travail d'une manière écologique (Bujold & Gingras, 2000).

Une remarque s'impose avant de passer à la dimension suivante. Blustein (2006) soutient que la notion de carrière, relativement stable dans le temps avec le potentiel de planification qu'elle suppose, ne s'applique pas nécessairement à des personnes classées comme défavorisées (c'est-à-dire vulnérables à l'exclusion temporaire ou persistante dans des situations de changement) face à l'emploi. La carrière désigne davantage la vie de personnes scolarisées de la classe moyenne dans une culture occidentale lorsque les conditions économiques favorisent la stabilité du marché de l'emploi. Blustein (2006) identifie les personnes vivant des situations de handicap parmi les clientèles dites défavorisées. Par ailleurs, le même auteur insiste sur l'importance du développement du sentiment d'autonomie, sur l'émancipation par la connaissance des facteurs sociaux d'exclusion et sur l'identification des opportunités du marché du travail pour soutenir l'insertion professionnelle des clientèles vivant des problématiques d'insertion socioprofessionnelle. Malgré les différences avec la perspective présentée précédemment, cette dernière souligne la façon de mettre en place des conditions pour favoriser le rôle actif de la personne dans l'élaboration d'un projet d'insertion qui prend en considération les facteurs personnels et les conditions du milieu en insistant davantage sur la reconnaissance des barrières sociales et des changements rapides qui caractérisent le marché actuel du travail.

Les préalables à la réalisation des tâches et des responsabilités d'un emploi

Cette dimension correspond aux préalables nécessaires pour fournir le rendement quantitatif et qualitatif dans un secteur d'emploi donné. Il est alors question de tenir compte de la formation générale, de la formation professionnelle et de

l'expérience de travail permettant de répondre aux exigences d'un emploi. D'autres facteurs comme la polyvalence face aux tâches à accomplir, la possibilité de reconnaître et de transférer ses acquis antérieurs et la congruence entre la personnalité, les tâches ainsi que les responsabilités en font également partie.

Cette dimension se rapporte au développement « des compétences des personnes susceptibles de leur permettre d'accéder à un emploi dans des délais et des conditions convenables » (Rose, 2007, p.171). Formation, expériences de travail et personnalité énoncées précédemment sont ainsi des ressources qui contribuent à l'élaboration et au maintien de savoir-agir complexes que la personne mobilise pour fournir

le rendement attendu au travail (Michaud, Dionne & Beaulieu, 2006). Qu'elles soient génériques ou spécifiques à la réalisation des tâches et des responsabilités d'une occupation donnée, les compétences impliquent de tenir compte des interactions de la personne avec son environnement. Elles se distinguent de la notion classique d'aptitudes qui se rapporte à des caractéristiques personnelles que l'on tente d'évaluer avec des situations artificielles standardisées (Aubret, 2007) (notamment les tests psychométriques).

L'évaluation des compétences repose sur une démarche de bilan qui tient compte de l'ensemble des sphères de la vie d'une personne (Michaud, Dionne & Beaulieu, 2006). Tout d'abord, la personne identifie et s'approprie ses apprentissages expérientiels par un retour sur les expériences antérieures. Par la suite, il est possible d'énoncer ces apprentissages dans des termes qui correspondent aux réalités et aux exigences d'occupations sur le marché du travail. Si cela est nécessaire, il est alors possible de mettre en place des modalités de formation ou d'apprentissage en situation de travail qui visent le développement des compétences identifiées ou de nouvelles compétences pour améliorer le profil d'employabilité de la personne.

Les préalables liés à la recherche d'un emploi

La recherche d'emploi nécessite la mise en place de démarches organisées et stratégiques. Ces démarches exigent une connaissance de soi suffisante, une connaissance du marché du travail pour en dégager les opportunités, la mise en pratique de moyens techniques adaptés (ex. : curriculum vitae, lettre de présentation, habiletés de présentation de soi en entrevue de sélection) et une idée générale du fonctionnement de l'environnement



socio-économique (Limoges, 2003). De plus, s'engager dans une recherche d'emploi demande des ressources affectives pour réguler les imprévus, les déceptions et le stress qui sont inhérents à cette activité.

Par ailleurs, Saks (2005) divise en cinq catégories les comportements nécessaires pour rechercher efficacement un emploi.

1. **La consultation de différentes sources d'information :** cette catégorie inclut les sources d'information formelles (ex. : affichage public, offre d'emploi dans un journal, organismes gouvernementaux) et informelles (ex. : contacts personnels, contacts par l'intermédiaire d'une autre personne).
2. **L'intensité de la recherche d'emploi :** il est question du nombre et du type de démarches auprès d'employeurs potentiels.
3. **L'effort mis en œuvre :** il s'agit de l'énergie investie et de l'engagement affectif dans la recherche d'emploi.
4. **L'affirmation de soi dans les démarches :** cette catégorie se rapporte à la capacité de la personne à identifier les critères qui guident ses choix pendant ses démarches ainsi que l'habileté à communiquer avec les différents interlocuteurs rencontrés.
5. **La mise en place d'un réseau de contacts :** bien que rechercher un emploi soit une démarche personnelle, elle ne se réalise aucunement d'une manière isolée. Elle implique de pouvoir compter sur des interventions d'autres personnes qui viennent appuyer celles de l'acteur principal.

L'adaptation au travail est un processus bidirectionnel dans lequel la personne se socialise aux valeurs et aux normes de son environnement et l'environnement est influencé par l'action des personnes qui le composent.

Finalement, il importe de ne pas perdre de vue qu'une recherche d'emploi réussie repose sur les préalables des deux autres dimensions déjà énoncées. En effet, aucune stratégie de recherche d'emploi ne vient compenser pour des lacunes significatives sur les plans des préalables généraux et des préalables à la réalisation des tâches et des responsabilités d'un emploi.

Les préalables rendant possible l'adaptation au travail

Cette dimension se rapporte aux qualités, principalement interpersonnelles, qui permettent à l'individu d'interagir adéquatement avec son milieu de travail et d'assumer ainsi son rôle de travailleur dans un milieu de travail donné. Ces préalables peuvent se regrouper en deux ordres de considération.

Le premier tient compte de la capacité à identifier et à répondre aux normes régissant un milieu de travail. Sans faire une liste exhaustive de ces normes, il est notamment question de la ponctualité, de l'assiduité ou de l'habileté à communiquer avec les différents acteurs d'un milieu de travail (avec les pairs, les clients, les dirigeants, etc.).

Le second ordre de considération réfère à l'équilibre dynamique qui s'établit entre un travailleur et un milieu de travail. Selon Dawis (2005), cet équilibre se développe selon la correspondance entre les besoins du travailleur et les opportunités de satisfaction de l'environnement de travail. (Ce modèle prend aussi en considération la correspondance entre les exigences

sur le plan des compétences de l'employeur avec les compétences offertes par le travailleur, point déjà traité dans la section sur les préalables à la réalisation des tâches et des responsabilités d'un emploi.) D'une part, la réalisation de cet équilibre nécessite la capacité de la personne à identifier ses besoins et ce qu'elle valorise dans ses tâches et ses responsabilités. D'autre part, l'environnement de travail doit offrir idéalement une variété d'opportunités de satisfaction et une cohérence dans le renforcement des comportements du travailleur. Il est à noter que cet équilibre n'est jamais atteint de manière

définitive : il évolue selon les changements qui animent tant le travailleur que le milieu de travail. Cela nécessite donc des habiletés de gestion des moments d'insatisfaction, de communication et de négociation afin d'établir, de maintenir et de corriger au besoin la correspondance entre la personne et son environnement (Eggerth, 2008).

Notons pour terminer que la mise en place d'une correspondance entre la personne et son environnement de travail se déroule dans un contexte culturel d'une part propre à l'entreprise et, d'autre part, dans un contexte social donné (Sekiguchi, 2004). L'adaptation au travail est un processus bidirectionnel dans lequel la personne se socialise aux valeurs et aux normes de son environnement et l'environnement est influencé par l'action des personnes qui le composent.

Considérations générales

En s'appuyant sur l'opérationnalisation de l'employabilité à partir des quatre dimensions présentées, il est possible d'envisager l'insertion professionnelle de la personne en réadaptation à partir d'une perspective interactionniste et globale. La compréhension des facteurs en jeu dans l'insertion au travail nécessite ainsi de tenir compte des caractéristiques de la

personne, de celles du marché du travail et des interactions qui s'établissent entre la personne et l'environnement. Bien qu'il soit complexe de prendre en considération l'ensemble des enjeux imbriqués dans ces interactions, l'utilisation d'une vision descriptive des dimensions de l'employabilité permet de situer les finalités d'une démarche d'insertion professionnelle. Parmi ces finalités, il est notamment question de :


- situer la personne sur les différentes dimensions afin d'évaluer les ressources et les lacunes de son potentiel d'employabilité;
- établir des modalités de développement des aspects significatifs pour améliorer le potentiel d'employabilité de la personne;
- soutenir la personne lors du développement de son potentiel d'employabilité;
- évaluer le pronostic d'insertion au travail dans un secteur ou un emploi donné en fonction des exigences de ceux-ci sur les différentes dimensions du profil d'employabilité;
- identifier des modalités de compensation pour les aspects ne pouvant être développés lorsque cela est possible.

Considérant l'étendue de ces dimensions, le développement de l'employabilité de la personne en réadaptation requiert la mise en place d'interventions interdisciplinaires coordonnées par une compréhension articulée du potentiel de la personne et des exigences, sans perdre de vue les opportunités du monde du travail.

En reprenant à notre compte la position de Bujold et Gingras (2000) à propos du rôle du conseiller d'orientation, le développement de l'employabilité demande non seulement des experts dans les différents secteurs de connaissances mis à contribution, mais aussi des interventions favorisant l'autonomie de la personne en lui permettant de s'approprier la compréhension de sa problématique. Blustein (2006) souligne également l'importance de mettre en place un cadre d'intervention respectant l'autodétermination de la personne vivant une situation d'exclusion du marché du travail. Établir le profil d'employabilité et mettre en place des moyens pour le développer est donc une démarche de collaboration et de concertation avec la personne en réadaptation afin de rendre accessible la participation sociale par l'occupation d'un emploi sur le marché du travail.

Remerciements

L'auteur tient à remercier monsieur Luc Duval, conseiller d'orientation à l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, pour sa contribution à l'élaboration du présent modèle du phénomène de l'employabilité. Sans son apport, que

ce soit par les premiers jalons posés dans son essai de maîtrise en 1982 ou par les échanges avec l'auteur, le présent article n'aurait certainement pas pu voir le jour. 

- 1 Dubois, A. Employabilité dans Stone, J.H. & Blouin, M. (éd.). International Encyclopedia of Rehabilitation : <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=111&language=fr>.

Bibliographie

- AUBRET, J. (2007). Compétence(s) dans Guichard, J. & Huteau, M., *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clefs*. Paris : Dunod.
- BLULUSTEIN, D.L. (2006). *The Psychology of Working*. Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates.
- BUJOLD, C. & GINGRAS, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière*. Montréal : Gaëtan Morin Éditeur.
- DAWIS, R.V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment dans Brown, S.D. & Lent, R.W. *Career Choice and Counseling*. New York : John Wiley and Sons.
- DUBOIS, A. (1991). L'employabilité : une vision générale du développement des pré-requis à l'intégration au travail. *Propos de réadaptation*, 9(4), 19-22.
- EGGERTH, D.E. (2008). From Theory of Work Adjustment to Person-Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology as Positive Psychology. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 60-74.
- GAZIER, B. (2001). Employability: The Complexity of a Policy Notion dans Weirner, P., Baukens, M. & Bollerrot, P. *Employability: From Theory to Practice*. Edison : Transaction Publishers.
- LIMOGES, J. (2003). Des démarches d'insertion et d'employabilité aux stratégies de maintien professionnel. *Revue de carriérologie*, 9(2), 281-303.
- MICHAUD, G., DIONNE, P. & BEAULIEU, G. (2006). *Le bilan de compétences*. Québec : Septembre Éditeur.
- ROSE, J. (2007). Employabilité dans Guichard, J. & Huteau, H. *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clefs*. Paris : Dunod.
- RUDOLPH, H. (2001). Profiling an Instrument for Early Identification of People at Risk of Long-Term Unemployment dans Weirner, P., Baukens, M. & Bollerrot, P. *Employability: From Theory to Practice*. Edison : Transaction Publishers.
- SAKS, A.M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes dans Brown, S.D & Lent, R.W. *Career Choice and Counseling*. New York : John Wiley and Sons.
- SAVICKAS, M.L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction dans Brown, S.D. & Lent, R.W. *Career Choice and Counseling*. New York : John Wiley and Sons.
- SEKIGUCHI, T. (2004). Toward a Dynamic Perspective of Person-Environment Fit. *Osaka Keidai Ronshu*, 55(1), 177-190.



Les soins infirmiers : un choix d'orientation masculin?



Marcelle Gingras, c.o., Ph.D.,
professeure titulaire au
département d'orientation,
Université de Sherbrooke

Le Québec fait face actuellement à une pénurie de personnel au sein de son réseau de la santé et des services sociaux. À cet égard, le Plan stratégique 2007-2012 de planification de la main-d'œuvre en Estrie (Agence de la santé et des services sociaux de l'Estrie [ASSSE], 2007) dresse un bilan préoccupant de la situation de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activités, particulièrement au plan du recrutement et du maintien des effectifs. Cette situation laisse entrevoir que le système de santé au grand complet s'apprête à vivre une crise qui entraînera des répercussions certaines sur la quantité et la qualité des soins dispensés à la population.

10

Pourtant, de nombreux efforts sont déployés pour contrer la pénurie de personnel, notamment dans le domaine des soins infirmiers. Pensons entre autres à la réorganisation du travail, à la nouvelle entente France-Québec sur la reconnaissance des qualifications professionnelles, à la création de postes d'infirmières praticiennes et d'infirmiers praticiens.

Un métier non traditionnel pour les hommes

En plus de ces différentes mesures mises en place, un phénomène peu documenté mérite d'être exploré pour tenter d'apporter une solution aux problèmes actuels et envisagés. Ainsi, malgré le fait que les hommes représentent la moitié de la population, ils sont encore trop peu nombreux à choisir des domaines non traditionnels du secteur de la santé et des services sociaux. Rappelons qu'une profession est dite « non traditionnelle » lorsqu'un groupe d'hommes ou de femmes y est représenté à moins de 33 % (Direction régionale, Emploi-Québec, Montérégie, 2004).

Ainsi, à titre d'exemple, en 2007, les hommes ne représentaient que 10,5 % des effectifs en soins infirmiers dans la région estrienne (ASSSE, 2007), alors qu'ils comptaient pour à

peine 5,6 % des effectifs infirmiers pour l'ensemble du Canada (Association des infirmières et infirmiers du Canada, 2008). De même, selon le Rapport annuel 2007-2008 de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), le nombre de membres inscrits au tableau de l'OIIQ au 31 mars 2008 était de 70 181, dont 63 640 infirmières et 6 541 infirmiers, ce qui représente respectivement 91 % et 9 % des effectifs.

Ces données soulèvent donc certaines interrogations : qu'est-ce qui pourrait expliquer la sous-représentation des hommes dans ces professions qui offrent pourtant de bonnes perspectives d'emploi? Quelles seraient les pistes d'action à privilégier pour accentuer la présence des hommes dans ce secteur d'activité?

C'est en vue de répondre à ces questions, et à la suite d'une demande de l'Agence de la santé et des services sociaux de l'Estrie, qu'un projet de recherche a été réalisé par deux membres du

Collectif de recherche en counseling et développement de carrière de l'Université de Sherbrooke, à savoir la professeure Marcelle Gingras et la professionnelle de recherche Josée Leblanc.

Les principaux objectifs de ce projet de recherche s'énonçaient comme suit :

- effectuer une revue de la littérature afin d'identifier les variables d'influence du choix professionnel de la clientèle masculine envers les professions non traditionnelles du secteur de la santé et des services sociaux, notamment dans le domaine des soins infirmiers;
- dégager des stratégies d'action permettant d'accentuer la présence de la clientèle masculine dans les institutions de formation et dans les organisations reliées à ce secteur d'activité.

Cette recension des écrits a d'abord permis d'identifier les principaux facteurs qui favorisent et qui limitent le choix professionnel et le maintien aux études et en emploi de la clientèle masculine dans le domaine des soins infirmiers. Le **tableau 1**, ci-après, présente un résumé de ces différents facteurs.

[...] qu'est-ce qui pourrait expliquer la sous-représentation des hommes dans ces professions qui offrent pourtant de bonnes perspectives d'emploi? Quelles seraient les pistes d'action à privilégier pour accentuer la présence des hommes dans ce secteur d'activité?



Tableau 1

Facteurs d'influence du choix professionnel et du maintien aux études et en emploi de la clientèle masculine dans le domaine des soins infirmiers

Facteurs favorables	Facteurs défavorables
Le désir d'aider les autres	Les stéréotypes liés au genre présents dans la société (ex. : les infirmiers sont tous des homosexuels)
L'appel de la profession	La prédominance des femmes au sein de la profession
Les possibilités d'avancement	Le langage utilisé (ex. : usage exclusif du féminin)
La sécurité d'emploi	Le manque de modèles masculins
Les opportunités de voyager	L'isolement ressenti par les hommes au sein de la profession
La possibilité de travailler dans différents milieux	Le manque de reconnaissance de l'apport des hommes au sein de la profession
Le salaire ou le revenu disponible pour étudier	La méconnaissance des diverses possibilités professionnelles
La présence dans son entourage d'une personne travaillant dans le domaine de la santé	Le salaire offert
Une expérience personnelle en lien avec le domaine de la santé	Le manque d'information sur les professions en soins infirmiers
La satisfaction professionnelle	L'influence parentale et culturelle
Le type de spécialisation offerte	Les stratégies de recrutement inadéquates
Autres raisons (ex. : horaire de travail variable)	Les différences entre les hommes et les femmes (ex. : styles de communication, styles d'apprentissage)
	Les obstacles rencontrés au cours des études (ex. : conciliation études et vie personnelle)
	La préférence des patients pour des soins dispensés par des femmes
	Les obstacles rencontrés dans les milieux de travail (ex. : discrimination, harcèlement)
	Le mythe de la domination masculine

Tableau 2

Résumé des stratégies ou des actions à mettre en place pour accentuer la présence des hommes dans le domaine des soins infirmiers

Programmes de formation	Milieux de travail
Sensibiliser les membres du personnel scolaire (ex. : enseignants) sur les perceptions et les attitudes qui engendrent de la discrimination à l'égard des étudiants-infirmiers	Offrir de bons salaires et avantages sociaux
Présenter des modèles masculins d'infirmiers et d'enseignants en soins infirmiers	Fournir un environnement de travail positif
Tenir compte des différences entre les hommes et les femmes (ex. : styles d'apprentissage, styles de communication)	Faire la promotion d'infirmiers « modèles »
Favoriser le regroupement des étudiants de sexe masculin	Utiliser les ressources de l'organisation qui donnent un portrait positif des hommes en soins infirmiers
Faciliter l'accès à des conseillers d'orientation de sexe masculin	Modifier la perception à l'effet que les hommes en soins infirmiers ne sont que des « muscles »
Recueillir de l'information sur les caractéristiques de la relation entre étudiants masculins et patients féminins et masculins	Planifier des mesures de rétention de la main-d'œuvre (ex. : programmes de récompenses et de reconnaissances)
Réduire les biais sexuels et les stéréotypes dans la documentation	Développer un programme de mentorat en milieu de travail pour favoriser l'insertion et la rétention des nouveaux travailleurs
Développer un programme de mentorat en milieu scolaire	Reconnaître, soutenir et mettre sur pied des regroupements ou des associations répondant aux besoins des hommes
Initier des activités d'exploration reliées aux professions des soins infirmiers	S'assurer que des valeurs comme la diversité dans les milieux de travail font partie de la mission des organisations
Offrir des conditions de formation favorables à des types particuliers d'étudiants (ex. : étudiants plus âgés qui font un retour aux études)	Faire de la discrimination positive lors de l'embauche
Offrir de la formation continue aux enseignants (ex. : styles d'apprentissage, caractéristiques et besoins des étudiants)	Offrir des programmes de formation continue qui rencontrent les besoins et les préférences des hommes
Accorder une importance à la vision du <i>caring</i> (prendre soin) dans la formation des étudiants masculins	Favoriser une plus grande conscience des différences liées au genre au sein des organisations
	Promouvoir les spécialités (ex. : anesthésie, soins intensifs) qui recrutent généralement un plus grand nombre d'hommes
	Susciter la participation des hommes au sein de groupes ou de comités de travail

En dernier lieu, il est intéressant de constater que plusieurs des auteurs recensés ont aussi identifié différentes stratégies ou actions à mettre en place dans le but d'accentuer la présence des hommes dans le domaine des soins infirmiers, et ce, tant au niveau de la formation que de l'emploi. La plupart des dispositifs mentionnés figurent dans le **tableau 2** qui suit.

Par conséquent, comme nous pouvons le constater à l'aide de ce tableau, les stratégies et les actions identifiées concernent autant les institutions de formation que les milieux de travail. Elles font également appel à la mise en place de mesures reliées à la promotion, au recrutement, à la sélection, à l'insertion et au maintien de la clientèle masculine. Elles visent en plus une variété de personnes, dont les hommes eux-mêmes et assurément les conseillers d'orientation.

Référence principale

LEBLANC, J. & GINGRAS, M. (2008). *Variables d'influence et stratégies de recrutement et de rétention du choix professionnel de la clientèle masculine envers les professions non traditionnelles du secteur de la santé et des services sociaux*. Rapport de recherche déposé à la Direction générale associée à la coordination et aux



L'univers virtuel des jeux de rôle chez les jeunes : espace d'exploration ou d'enfermement?

CRIEVAT 



**Mathieu Pinault, c.o., et
Marie-Denyse Boivin, Ph.D.**

NDLR : Les deux auteurs de l'article présenté dans ce numéro sont tous deux membres de l'équipe du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), le premier à titre de membre étudiant et la seconde à titre de chercheure principale. Le premier auteur est doctorant en sciences de l'orientation à l'Université Laval et la seconde auteure est professeure-chercheure en sciences de l'orientation de cette même université. Le sujet de recherche exploité dans cet article s'inscrit dans la programmation scientifique du CRIEVAT qui traite, entre autres, de thèmes reliés à la vie au travail, aux transitions, aux choix d'orientation scolaire et professionnelle et aux pratiques en orientation. La question des jeux de rôle en ligne a fait l'objet d'une première réflexion dans l'essai de maîtrise en sciences de l'orientation de Mathieu Pinault; cette réflexion est poursuivie dans le cadre du doctorat que ce dernier entame sous la direction de Marie-Denyse Boivin.

12

Les difficultés relationnelles et scolaires vécues par les jeunes font partie du lot quotidien des problèmes que rencontrent les conseillers d'orientation œuvrant dans le milieu scolaire. Tenter de mieux connaître les problèmes sous-jacents à ces difficultés constitue tout un défi pour ces professionnels, sachant combien celles-ci peuvent émaner de plusieurs sources. Si des avenues d'exploration de nature personnelle, familiale ou de consommation de substances peuvent être envisagées avec le jeune, rarement l'utilisation d'Internet et des jeux de rôle en ligne est scrutée avec ce dernier. Pourtant, certaines études (Griffiths, Davis & Chappel, 2004) indiquent que de mauvaises habitudes d'utilisation des jeux de rôle en ligne, un divertissement gagnant en popularité chez les adolescents québécois (Piette, Pons & Giroux, 2006), pourraient influencer les choix relationnels et scolaires des jeunes. Parce que ce nouveau divertissement, à la fine pointe de la technologie, leur est encore

méconnu, une reconnaissance de son utilisation problématique et du sens de cette expérience dans la vie du jeune risque fort d'être absente de la grille de dépistage et d'intervention des c.o. Dans la première partie de cet article, nous chercherons à mettre en lumière en quoi l'utilisation des jeux de rôle en ligne représente une expérience nouvelle comparativement aux jeux vidéo traditionnels. La deuxième partie tentera, pour sa part, d'expliquer comment l'implication dans ce nouveau divertissement s'imbrique dans la construction identitaire du jeune et est à même d'influencer ses choix personnels et scolaires. Dans un dernier temps, nous proposerons des pistes de prévention et d'intervention à adopter en matière de jeux de rôle en ligne.

Les jeux de rôle en ligne massivement multijoueurs¹ : de nouvelles expériences d'immersion pour le jeune

Une des missions importantes des conseillers d'orientation œuvrant dans le milieu scolaire est d'aider le jeune à élaborer un projet scolaire significatif. Pour ce faire, ces professionnels de l'orientation doivent notamment amener le jeune à donner un sens à ses activités quotidiennes préférées. Avec les avancées technologiques des dernières années, les passe-temps des jeunes ont rapidement évolué. En effet, l'expérience vécue par les jeunes amateurs de jeux vidéo s'est grandement transformée depuis que les consoles Nintendo ont envahi les foyers québécois dans les années 1980. En vingt ans, les possibilités des joueurs se sont multipliées, faisant en sorte que ces derniers se sentent de plus en plus impliqués dans le jeu (Wood, Griffiths & Parke, 2007). Comparativement aux jeux vidéo plus traditionnels où les partenaires de jeu doivent être dans la même pièce, les MMORPG peuvent accueillir simultanément jusqu'à 4 000 participants provenant des quatre coins du globe (Parsons, 2005). La structure du jeu est d'ailleurs conçue pour permettre aux joueurs de former des groupes, communément appelé des guildes. Même s'il est possible d'évoluer dans le jeu sans s'allier à des partenaires, plusieurs défis et expériences proposés ne sont accessibles qu'à des groupes de joueurs (Valleur & Matysiak, 2004). Pour évoluer en groupe, les joueurs peuvent communiquer entre eux par des messages écrits apparaissant directement à l'écran ou par des gestes simulant les émotions ressenties.

Une autre caractéristique distinguant les MMORPG des autres jeux réside dans l'étendue des options proposées quant à la construction de son personnage. Ainsi, alors qu'il était auparavant contraint d'évoluer à partir d'un personnage imposé par les producteurs du jeu (p. ex. Mario Bros, Pac-Man, Donkey-Kong),



le joueur peut désormais construire un avatar auquel il donnera un nom et attribuera des caractéristiques comme le sexe, la profession, l'allégeance et même les traits du visage. Des aptitudes déterminées par une valeur numérique sont également attribuées à l'avatar, telles que la force, l'endurance, l'intelligence, la vitesse, etc. (Waskul, 2004). Le défi principal des MMORPG est alors de faire évoluer les aptitudes de l'avatar en trouvant des trésors cachés ou en combattant des créatures ennemies, et cela dans le but d'être recruté par une guilda et de progresser dans le jeu. Une dernière spécificité des MMORPG par rapport aux jeux traditionnels se trouve dans les limites mêmes du jeu. Tandis que le jeu traditionnel se termine lorsque l'intrigue principale est résolue, celui des MMORPG n'a pas de fin en soi (Valleur & Matysiak, 2004). Le but du jeu est en effet de préserver la supériorité de son avatar ou de sa guilda dans l'univers persistant du jeu. On comprendra dès lors, à la lumière des caractéristiques de ce jeu, combien il est important de s'y investir de façon constante et intense. Un tel jeu dans un univers virtuel persistant ne s'arrête jamais; il existe et évolue en permanence, même quand le joueur le quitte, se déconnecte et éteint son ordinateur. Bref, un joueur quittant l'univers du jeu pendant quelques jours, voire quelques heures, retrouve un monde différent lorsqu'il se reconnecte. Le désinvestissement pouvant compromettre le déroulement du jeu, il s'avère compréhensible que certains jeunes puissent éprouver de la difficulté à quitter leur avatar pour une longue période de temps.

L'avatar : une identité virtuelle vécue plus positivement?

Pour que le jeune arrive à mieux se connaître et à faire un choix de carrière judicieux, il est fondamental que le professionnel de l'orientation l'aide à découvrir d'abord, puis à formuler, par la suite, la signification des expériences qu'il vit à travers ces jeux. L'implication dans les MMORPG étant une expérience très particulière pour les raisons évoquées dans la première partie, le conseiller d'orientation doit être sensible aux implications émotives suscitées par une telle pratique et à l'influence qu'elles peuvent avoir sur la construction identitaire du jeune. En effet, la construction identitaire (Erikson, 1972; Marcia, 1980; Cloutier, 1996; Jaffe, 1998) s'effectue essentiellement grâce à l'expérimentation et à l'appréciation des différents rôles identitaires que l'adolescent² adopte (comme frère, élève, ami, partenaire sexuel, employé, musicien, membre d'une équipe sportive, etc.). Le jugement que porte la personne envers ses

rôles s'établit dans un rapport étroit à l'autre, car il se construit principalement à partir des rétroactions positives ou négatives que lui font les membres de son entourage. Ainsi, plus un rôle produit des effets favorables chez les personnes significatives, plus l'adolescent y accordera de l'importance et plus il fera partie de son identité (Jaffe, 1998). Or, comme nous

L'implication dans les MMORPG étant une expérience très particulière pour les raisons évoquées dans la première partie, le conseiller d'orientation doit être sensible aux implications émotives suscitées par une telle pratique et à l'influence qu'elles peuvent avoir sur la construction identitaire du jeune.

l'avons mentionné précédemment, les MMORPG offrent la possibilité de s'investir dans un rôle qui, pour être attrayant aux yeux des autres joueurs, devra présenter des qualités que l'adolescent a peut-être plus de difficulté à exploiter dans la vie de tous les jours. Par exemple, un jeune homme timide passant inaperçu à son école pourrait se transformer en chef de guilda puissant et respecté dans l'univers virtuel, suscitant ainsi l'admiration chez des milliers d'internautes (Lafrance, 2006). Selon Kimberley Young (1998), la première psychologue à s'être officiellement intéressée aux problématiques liées à Internet, les personnes fortement investies dans le monde virtuel adopteraient des personnalités divergentes de

la leur lorsqu'ils évoluent en ligne. L'entraide étant fortement encouragée par la structure du jeu, le joueur peut développer l'impression d'être utile pour ses collègues et essentiel au bon déroulement des activités de la guilda (Yee, 2006). Cette particularité du jeu contribue à ce que les relations interpersonnelles développées dans l'environnement virtuel deviennent très significatives pour le joueur. Les rétroactions positives obtenues grâce au personnage virtuel pourraient faire en sorte que le joueur entretienne une image plus positive de son identité virtuelle que de son identité réelle. Pour préserver l'image positive qu'il projette dans l'univers persistant des MMORPG, le joueur doit alors consacrer beaucoup d'heures à ce loisir, souvent au détriment des autres sphères importantes de sa vie : études, relations interpersonnelles, autres activités, sommeil (Griffiths, Davis & Chappel, 2004). La voie vers la dépendance à ce jeu est toute tracée lorsque le jeune est incapable d'interrompre sa participation aux MMORPG, et cela, malgré des conséquences négatives que cet investissement engendre. Or, quand le jeune se retrouve dans une situation où les projets scolaires ne prennent pas forme, il est difficilement en mesure de trouver un sens et une direction à sa vie et de se projeter, même minimalement et à court terme, vers l'avenir. Cette difficulté d'orientation peut conduire à diverses formes de désaffiliation (Boivin, 2000).



Les c.o. et le surinvestissement des jeux de rôle en ligne : agir en tant que personne-ressource

Les conseillers d'orientation en milieu scolaire sont de plus en plus amenés à être des agents de changement dans l'institution où ils évoluent. Pour que leurs initiatives aient un rayonnement intéressant et rejoignent le plus grand nombre d'acteurs, ils doivent souvent faire preuve de créativité, de dynamisme et de leadership. Devant l'ampleur de la tâche, les c.o. sont appelés à solliciter l'implication des enseignants et des parents dans leurs actions visant au développement d'un projet professionnel stimulant chez les jeunes. À la lumière des réflexions formulées précédemment, et considérant la menace que représente une utilisation problématique des MMORPG, il est à se demander quelles sont les pratiques qui devraient être mises de l'avant par les professionnels de l'orientation pour accompagner tant le jeune que l'équipe-école et les parents. Même s'il n'existe aucune méthode éprouvée dans le champ de l'orientation en rapport avec l'utilisation problématique d'Internet et des MMORPG, nous tenterons dans la partie qui suit d'énoncer quelques pistes de pratique sur lesquelles un conseiller d'orientation pourrait s'appuyer dans ses diverses formes d'intervention.

14

[...] encore peu d'enseignants et de parents connaissent réellement les particularités des MMORPG et confondent facilement ces derniers avec les jeux plus traditionnels.

Faire connaître le phénomène pour ouvrir le dialogue

Un des premiers rôles du c.o. en lien avec la pratique des MMORPG serait, selon nous, de faire connaître ce nouvel engouement des jeunes garçons à ceux qui les côtoient sur une base quotidienne, soit les enseignants et les parents. En effet, encore peu d'enseignants et de parents connaissent réellement les particularités des MMORPG et confondent facilement ces derniers avec les jeux plus traditionnels. En n'ayant pas conscience des composantes identitaires et de l'aspect social qu'implique ce nouveau type de divertissement, ils peuvent avoir de la difficulté à comprendre que des jeunes puissent éprouver un tel engouement pour un simple jeu. Une meilleure compréhension du phénomène pourrait alors permettre d'instaurer un dialogue entre les jeunes utilisateurs, les parents et les enseignants, de sorte que ces personnes significatives soient en mesure de vérifier si l'adolescent joue pour se divertir, pour vivre de nouvelles sensations, pour se faire de nouveaux amis ou s'il devient peu à peu prisonnier de l'univers persistant des MMORPG.

Aider à la détection des jeunes à risque

Tout comme en matière de consommation d'alcool et de drogue, ce ne sont pas tous les utilisateurs des MMORPG qui développeront une utilisation problématique. Par conséquent, il serait exagéré de s'inquiéter de l'utilisation de ce jeu chez chaque jeune utilisateur. Dans cette optique, les c.o. doivent donc sensibiliser les différents acteurs qui sont plus à même de faire un dépistage d'adolescents présentant des signes avant-coureurs d'une éventuelle dépendance aux MMORPG. En

effet, ce sont principalement les parents et les enseignants qui sont en meilleure posture pour reconnaître si un jeune ne fait plus ses travaux scolaires, passe de nombreuses heures dans l'univers virtuel, se désinvestit de ses autres occupations ou transgresse les habitudes familiales pour s'adonner le plus longtemps possible à son loisir virtuel. Les c.o. agiront alors comme guides et formateurs auprès des enseignants, des parents et même des pairs afin que ces acteurs aient la capacité de distinguer une utilisation plus récréative d'une utilisation plus dommageable pouvant conduire à des échecs scolaires, des

difficultés relationnelles, des problèmes de consommation d'autres substances, etc³.

Proposer des interventions constructives

C'est au moment où l'investissement dans des MMORPG nuit au développement personnel et vocationnel de plusieurs jeunes de l'institution où ils travaillent que les c.o. sont les mieux placés pour aider l'équipe-école et les parents à mener des interventions adaptées à la situation. Par exemple, les c.o. pourraient mettre sur pied des activités scolaires et parascolaires destinées aux jeunes utilisateurs qui toucheraient leurs intérêts et qui contribueraient à améliorer leurs habiletés relationnelles ainsi que d'autres compétences sociales ou professionnelles. Bâtir un site Web sur les MMORPG, rédiger une chronique sur les jeux vidéo dans le journal étudiant de l'école ou monter une pièce de théâtre sur le thème des jeux de rôle sont quelques-uns des projets qui, dans ce cadre, pourraient interpeller les adolescents concernés. Pour venir en aide aux parents, les professionnels de l'orientation peuvent répéter les conseils usuels pour aider à l'encadrement de l'utilisation d'Internet : garder l'ordinateur dans une pièce commune, établir et faire respecter un horaire d'utilisation du Web, munir l'appareil d'un système de contrôle parental bloquant l'accès à des sites dont le contenu n'est pas approprié pour des jeunes. S'agissant d'accompagner les parents, il s'avère fondamental de leur montrer l'importance



d'un dialogue constructif entre eux et leur adolescent. Sans de tels échanges, les parents pourront difficilement comprendre les besoins que leur jeune tente de combler dans le monde virtuel et, conséquemment, leur offrir un soutien approprié.

Susciter l'émergence d'un projet professionnel

Le projet professionnel prenant généralement sa source dans les intérêts des jeunes, il n'y a pas de professionnels mieux placés que les c.o. pour réutiliser le jeu comme source de connaissance de soi. Un adolescent, par exemple, dont l'avatar se dévoue au bien-être des partenaires de guildes, peut en venir à réaliser qu'il éprouve un désir réel de faire preuve d'altruisme, sans pour autant qu'il soit capable de traduire ce désir dans sa réalité quotidienne ou de l'actualiser dans ses diverses possibilités. Également, les c.o. peuvent exploiter la forme identitaire qui est en jeu dans cette activité. Comme le jeune fait, à travers ce jeu, des essais de formes identitaires transitoires typiques à l'adolescence, les pratiques en orientation peuvent viser à aider le jeune à « voir » ce qu'il cherche et « trouve » dans ce jeu qui correspond à sa forme identitaire. Cherche-t-il à se dépêtrer de contraintes en termes de choix scolaire ou cherche-t-il à se cadrer dans une activité ludique moins contraignante que ce que lui impose la complexité de choix de la réalité? Un adolescent qui se sent accueilli et compris peut arriver à cheminer dans ses divers choix de vie personnel et professionnel avec moins de frayeur. Il apprend en quelque sorte à apprivoiser ce qu'il est et ce qu'il veut devenir. Il est, par conséquent, beaucoup plus en mesure de faire une évaluation plus positive de son identité réelle, le menant à faire des choix de parcours scolaires ou professionnels qui l'amènera à délaisser progressivement l'univers du jeu.

Conclusion

La diversification des services offerts sur Internet interpelle de plein fouet les conseillers d'orientation d'aujourd'hui et oblige ces derniers à mieux connaître ces nouveaux phénomènes de manière à mieux agir autant en prévention qu'en intervention. Les jeux de rôle en ligne et les MMORPG constituent, à cet égard, un nouveau divertissement qui mérite une attention toute particulière de la part des c.o. S'agissant de poursuivre la

Le projet professionnel prenant généralement sa source dans les intérêts des jeunes, il n'y a pas de professionnels mieux placés que les c.o. pour réutiliser le jeu comme source de connaissance de soi.

Un adolescent, par exemple, dont l'avatar se dévoue au bien-être des partenaires de guildes, peut en venir à réaliser qu'il éprouve un désir réel de faire preuve d'altruisme, sans pour autant qu'il soit capable de traduire ce désir dans sa réalité quotidienne ou de l'actualiser dans ses diverses possibilités.

réflexion sur un sujet d'une grande importance chez les jeunes, nous amorçons une étude originale qui vise à saisir ce qui se joue sur le plan identitaire chez les jeunes hommes qui s'investissent dans ces jeux. Nous tenterons d'identifier et de comprendre également les zones de vulnérabilité (personnelles, scolaires et professionnelles, par exemple) à même d'être affectées par un surinvestissement dans ces jeux. C'est à partir de la parole de jeunes utilisateurs que nous pensons documenter cette nouvelle réalité, une réalité qui fera probablement partie du quotidien des c.o. au cours des prochaines années.



- 1 L'appellation « jeu de rôle en ligne massivement multijoueurs » est la traduction française de *Massively Multiplayer Online Role Playing Game*, plus communément appelé MMORPG. Par souci d'économie d'espace, nous utiliserons l'abréviation MMORPG pour la suite de l'article.
- 2 Dans le texte, le masculin est utilisé quand il est question du jeune puisque ce sont majoritairement des garçons qui s'adonnent à ces jeux.
- 3 À l'instar de la consommation de substances psychotropes, il est souvent difficile de déterminer si l'utilisation abusive provoque des difficultés ou si elle aggrave des difficultés déjà présentes.

Bibliographie partielle

GRIFFITHS, M.D., DAVIES, M.N. & CHAPPEL, D. (2004). Online computer Gaming : a comparison of adolescent and adult gamers. *Journal of Adolescence*, 27(11), 87-96.

PIETTE, J., PONS, C.M. & GIROUX, L. (2007). *Les jeunes et Internet : 2006*. Ministère de la culture et des communications, Gouvernement du Québec, mars 2007.

VALLEUR, M. & MATYSIAK, J.C. (2004). *Les nouvelles formes d'addiction : l'amour, le sexe, les jeux vidéos*. Paris : Éditions Flammarion.



Ma transition et mes apprentissages à l'ÉRTA!

Récit d'un parcours doctoral



Équipe de recherche
sur les transitions et l'apprentissage



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Louis Cournoyer, c.o., Ph.D.,
professeur, section carriérologie, UQAM,
membre chercheur associé à l'ÉRTA, directeur
Québec francophone à l'Association canadienne
de counseling et de psychothérapie

16

J'avais 20 ans lorsque, dans un cours de baccalauréat, j'ai réalisé que j'aimerais devenir professeur-chercheur universitaire. Développer et communiquer des savoirs, voilà ce que je voulais faire de ma vie! Huit années après ma maîtrise, j'ai décidé de transiter à nouveau vers la formation : direction doctorat, direction Sherbrooke. Puis, après un mois sur les lieux, sans le sou, alors que j'allais accepter une offre intéressante de c.o., je rencontre deux membres de l'ÉRTA, Rachel Bélisle et Sylvain Bourdon, lequel allait devenir mon directeur de thèse. Ensuite, ce fut une aventure remplie de défis et d'apprentissages nombreux : insérer un programme de recherche d'envergure, choisir le thème de recherche qui me plaît parmi les vastes horizons de ce programme, devenir chargé de projet et ainsi apprendre dans la pratique mon métier de chercheur, réaliser des mandats d'assistants de recherche avec d'autres chercheurs de l'équipe, puis coordonner un laboratoire de recherche... celui de l'ÉRTA.

L'ÉRTA

L'ÉRTA, c'est l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage. D'équipe de recherche en émergence qu'elle était à mon arrivée en janvier 2004, l'ÉRTA s'est développée pour acquérir, en 2009, le statut de « centre d'excellence » à l'Université de Sherbrooke (voir une présentation de l'ÉRTA dans la rubrique *Vie universitaire* de cette édition).

Ma thèse

L'évolution de la construction du projet professionnel des collégiennes et des collégiens lors des 18 premiers mois d'études collégiales : le rôle des relations sociales, d'un simple sujet cela est devenu mon expertise. Un parcours de quatre ans et un document de 399 pages livré ici en quelques paragraphes.

Mise en contexte

Ma thèse s'inscrit à l'intérieur d'un programme de recherche, financé par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture et par le ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS) du Québec, dans le cadre du programme Action concertée sur la persévérance et réussite scolaire. Intitulé *Famille, réseaux et persévérance au collégial* (2004-2006), le projet est dirigé par Sylvain Bourdon, professeur titulaire à l'Université de Sherbrooke, et par Johanne Charbonneau, professeure et directrice de l'Institut national de recherche scientifique – Urbanisation, culture et société. Menée auprès de 96 collégiens rencontrés à 3 reprises durant les 18 premiers mois d'études, cette recherche visait à décrire la dynamique des trajectoires et des réseaux des élèves de l'ordre collégial, ainsi qu'à comprendre l'articulation entre ces dynamiques et le sens conféré par les jeunes à leurs décisions d'orientation, de poursuite ou d'interruption des études. À chaque rencontre, nous avons examiné leur calendrier de vie, documenté la composition et les transformations de leur réseau social et échangé sur leur expérience de vie personnelle, professionnelle, familiale, amoureuse, financière et bien sûr relationnelle.

Le passage aux études collégiales : une problématique plurielle

La première chose que j'ai apprise, d'abord par des lectures, est à quel point l'entrée aux études collégiales implique de nombreuses transformations et transitions tant personnelles (entrée dans l'âge adulte), scolaires (adaptation à un nouvel environnement d'études) que sociales (quête d'autonomie et enjeux de responsabilisation). Au même moment, de nombreux choix scolaires et professionnels doivent être réalisés dans des délais passablement serrés, ce qui m'a entre autres amené à questionner cette situation et celle de l'absence et de la fragilité des projets des jeunes, ainsi que du phénomène d'indécision vocationnelle (Falardeau & Roy, 1999; Beaucher, 2004). Et toujours à cette même période, les relations sociales des collégiens sont en pleines effervescences. Elles sont, non seulement les plus nombreuses, mais également les plus diversifiées et les plus changeantes dans la vie d'un individu (Charbonneau, 2004; Bidart & Lavenu, 2005). De là, une question : comment ces relations sociales peuvent-elles exercer un rôle sur la manière dont les collégiens élaborent leur projet professionnel?

Le projet professionnel et les relations sociales

À ce moment, je me suis engagé à mieux cadrer ma compréhension conceptuelle concernant la notion de projet professionnel :



ses définitions, ses dimensions, ses sens possibles, ses risques, la pertinence de son usage. Qu'est-ce que j'ai traité comme informations! Se projeter est naturel, vital, quête d'un sens cognitif, directif et sensitif entre un passé incomplet, un présent insatisfaisant et un avenir aux espoirs libérateurs (Béret, 2002; Proulx, 2004). Relevant certes de stratégies cognitives, émotives et comportementales, le projet se construit par un être interagissant au sein d'un univers de contraintes, d'opportunités, d'événements et de rencontres (Evans & Furlong, 2000; Charbonneau, 2004). Et puisque le projet professionnel n'est ni un choix, ni une décision, parce qu'il n'est jamais arrêté, jamais décisif, toujours porteur et projecteur dans un ailleurs, il participe à façonner le parcours de vie des individus, tout comme ce dernier façonne à son tour le projet professionnel. Le parcours de vie peut être conceptualisé du point de vue de l'individu et du point de vue de l'environnement. D'une part, les parcours individuels ne sauraient se résumer à une simple adaptation à des circonstances imposées, mais plutôt par un processus de construction de significations personnalisantes de soi et de ses capacités (Baubion-Broye & Hajjar, 1998). D'autre part, il faut tout de même accorder une certaine force à l'influence de l'environnement social, notamment celui des institutions encadrant la vie sociale (école, travail, famille, etc.) qui proposent des repères, ainsi que des ressources mobilisables créatrices (Charbonneau, 2005). Pour ma part, je me positionne dans une troisième voie, celle d'une perspective dynamique et interactionniste des parcours de vie. À ce propos, les propositions théoriques sur la force des liens de Grannovetter (1973, 1980) traitent des dynamiques relationnelles s'opérant entre un individu et les membres de son entourage selon l'idée de « liens forts » et de « liens faibles ». Les liens forts relèvent des personnes proches et intimes, qui nous connaissent, avec qui l'on se raconte le plus souvent, mais aussi celles avec qui nous partageons le même type d'information et de ressources. À l'inverse, les liens faibles se composent de personnes plus éloignées de soi, dont la nature des rapports est plutôt sujette à nous confronter, nous ouvrir à de nouvelles informations et ressources, ainsi que des perspectives d'expérimentation identitaires nouvelles. Chaque collégien peut compter sur une configuration plus ou moins variable de liens forts et faibles.

L'objectif de comprendre...

J'ai pu constater que la majorité des recherches sur le projet professionnel s'attarde à savoir, en un seul temps d'enquête, de quoi est construit le projet professionnel des jeunes, sinon

tout simplement d'examiner s'ils peuvent ou non nommer une destination professionnelle envisagée. Au niveau de l'étude des relations sociales, les études relatives aux jeunes sont nombreuses, mais rarement s'est-on intéressé aux dynamiques de ces dernières, alors qu'au même moment s'exercent des actions concrètement dirigées sur la construction d'un projet professionnel. Ma thèse visait spécifiquement trois

objectifs, soit 1) décrire l'évolution de la construction des projets professionnels de collégiennes et de collégiens au cours des 18 premiers mois d'études collégiales; 2) identifier les relations sociales susceptibles de jouer un rôle d'influence sur l'évolution de la construction de leurs projets professionnels et 3) analyser comment et en quoi les relations sociales peuvent jouer un rôle sur l'évolution de la construction de leur projet professionnel.

La méthode pour y arriver...

L'ensemble des données recueillies lors des entretiens semi-dirigés dans le cadre de l'enquête *Famille, réseau et persévérance au collégial* fut transcrit, puis codé sous forme de rubriques par l'utilisation du logiciel QSR NVivo selon une procédure développée par Bourdon (2002). L'une de ces rubriques, intitulée *projet*, contenait tous les extraits de 74 jeunes ayant participé aux 3 vagues d'enquête. Cela m'a permis de faire appel à une méthodologie mixte impliquant sur le plan qualitatif une thématisation du matériel suivi d'une catégorisation conceptuelle des thèmes en question selon une procédure de Paillé et Muchielli (2003) et, sur le plan quantitatif, de réaliser des statistiques descriptives sur les thèmes et les phénomènes observés qualitativement.

Les résultats présentés et interprétés

Le modèle conceptuel présenté au Tableau 1 offre une synthèse de la description dynamique et évolutive de la construction du projet professionnel. Tel qu'il est possible de le constater, cette dynamique peut être observée selon deux axes (ouverture ou fermeture sur une destination professionnelle clairement nommée; activité-passivité en regard d'actions concrètement dirigées vers la construction du projet professionnel). Le croisement des axes permet de relever quatre situations au sein desquelles peuvent se retrouver les collégiens à l'une ou l'autre des vagues d'enquête au plan de leur orientation. De plus, chaque situation expose les différents phénomènes observés chez les jeunes.



Tableau 1

Modèle conceptuel de la dynamique de construction du projet professionnel



18


L'examen des transitions inter-situations des participants a permis de constater une faible présence de trajectoires linéaires d'ordre développemental (p. ex. latence, puis exploration, puis approfondissement, puis fixation). Pour une majorité de jeunes, ce ne sont pas les actions qui mènent au choix, mais plutôt les choix (envisagés) qui guident les actions (de validation), qui, tous deux, sont arrêtés en cas de validation négative. En ce qui a trait au rôle des relations sociales, trois principales catégories furent retenues pour analyse, soit les relations familiales (parents, fratrie, membres de la famille élargie), les relations hors famille (amis et partenaires amoureux) et les relations hors réseau (personnel du collège, autres personnes significatives). Alors que les premières, surtout représentées par les parents, tendent à faciliter des actions convergentes vers une insertion professionnelle répondant à des standards de réussite sociaux et de sécurité, les deuxièmes favorisent quant à elle l'ouverture sur de nouveaux possibles, par la validation et l'encouragement plutôt que la confrontation. Enfin, les relations hors famille offrent au collégien des outils formels et informels de navigation au sein des systèmes de la formation, de l'emploi et de la vie adulte. À un autre niveau, il est observé que les liens forts des jeunes, soit les parents, les amis et les partenaires amoureux agissent en tant qu'acteurs de soutien tout au long de leurs études. Ils procurent une écoute et une aide directe à tout moment, des encouragements et des rétroactions pour maintenir la confiance, mais surtout la proximité, la disponibilité et l'accessibilité court terme qui leur permet de sentir qu'il y a toujours quelqu'un

qui sera présent pour eux si ça ne va pas bien. Les membres de la famille élargie, le personnel du collège (dont les c.o. et les a.p.i.) et les autres personnes jugées significatives partagent quant à elles les caractéristiques de liens faibles, c'est-à-dire de personnes que les collégiens consultent en dernier lieu ou en raison de compétences, de connaissances ou d'expériences particulièrement reconnues. Moins proches, elles peuvent davantage exercer un rôle d'instrumentalité, de confrontation et d'ouverture à de nouvelles ressources et de nouvelles perspectives non disponibles au sein du réseau immédiat. La présence de liens forts et de liens faibles s'avère toute aussi importante pour les jeunes.

Les implications potentielles pour les c.o.

Les résultats de cette recherche apportent une perspective peu présente dans l'univers de l'orientation professionnelle tant pour expliquer comment un projet professionnel peut se construire et évoluer que pour prendre en compte la manière dont un individu peut se construire lui-même (être en projet) au travers du regard de l'autre. Ils suggèrent également de porter une attention particulière à la situation dans laquelle se retrouve le jeune à un moment ou l'autre de la construction de son projet, ainsi que d'ouvrir la perspective des influences à une panoplie de relations sociales. Des applications pratiques sont possibles pour le counseling individuel et de groupe en contexte d'orientation scolaire et professionnelle, d'insertion ou de réadaptation professionnelle. Finalement, les résultats tiennent compte de la relation implicite s'opérant entre la construction du projet professionnel et la persévérance aux études collégiales.

TransCib : l'interrelation recherche-formation-pratique

Au cours de l'année 2008-2009, l'équipe de chercheurs et de cochercheurs du projet *Famille, réseau et persévérance au collégial* a travaillé à la production d'outils d'information (dépliants, affichettes) destinés aux professionnels des collèges, aux parents et aux jeunes eux-mêmes, ainsi qu'à la conception d'une formation pratique. Intitulé *TransCib*, ce projet bénéficiait de l'appui du MELS et de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke. TransCib proposait un véritable transfert de connaissances entre la recherche et la pratique à l'ordre d'enseignement collégial. En tout, c'est près de 300 membres du personnel professionnel et enseignant, ainsi que de direction de 16 cégeps, qui ont participé à ces activités d'intervention et qui ont pu ainsi devenir des relayeurs d'information auprès de leurs collègues, de même que des jeunes eux-mêmes et de leurs parents. 

NDLR : Pour en savoir plus sur les réalisations liées aux membres de l'ÉRTA, vous pouvez consulter la section « publication » de son site Internet : <http://erta.educ.usherbrooke.ca/>.



Le mentorat dans les règles de l'art



Christine Cuerrier, c.o.,
professeure associée, UQAM,
consultante et formatrice

La mode fonctionne ainsi : plus un concept devient populaire, plus il risque d'être utilisé comme une panacée afin de « bien paraître », d'être in. Il en est ainsi pour les formes d'accompagnement, comme le mentorat. Des raisons d'implanter un programme de mentorat, il y en a plusieurs et elles sont toutes plus valables les unes que les autres : prévenir le décrochage, favoriser l'insertion professionnelle, faciliter l'intégration de nouveaux étudiants ou travailleurs, favoriser les liens intergénérationnels, soutenir le développement de carrière, etc. (Voir l'article *Le mentorat et le monde du travail, Quelques objectifs de développement professionnels* dans cette même édition du magazine). Mais que requiert la mise en place d'un programme de mentorat de qualité ayant des chances d'obtenir l'impact souhaité? Quels sont les facteurs à considérer pour que le programme soit durable? Telles sont les questions auxquelles cet article veut répondre.

Guide de survie pour un programme de mentorat

Déjà, en 2001, la direction du ministère du Développement des ressources humaines Canada d'alors se questionnait sur la prolifération des programmes de mentorat dans toutes les organisations, et particulièrement pour la clientèle jeunesse. Elle mandate alors une équipe de chercheurs pour analyser les pratiques et suggérer un modèle pour que le mentorat se réalise tout en maintenant une qualité certaine¹. Voici une synthèse de ce modèle qui a obtenu l'adhésion des chercheurs des six provinces ayant participé à la recherche.

D'abord, bien définir le besoin

Il importe de bien analyser le besoin auquel nous voulons répondre afin de déterminer si c'est le mentorat qui sera le moyen à privilégier. À qui nous adressons-nous? Quelles sont les caractéristiques de nos clients? Quels sont leurs besoins? Quels sont les impacts recherchés par la mise en place d'un programme? L'organisation qui accueille ce programme est-elle ouverte, bien informée et motivée à soutenir sa mise en place et son suivi? Quels arguments nous incitent à choisir le mentorat plutôt qu'une autre forme de soutien?

Quelles sont les ressources humaines et matérielles disponibles pour implanter et coordonner le programme?

La décision est prise, c'est bien un programme de mentorat qu'il nous faut. Nous avons vérifié les caractéristiques qui sont propres au mentorat en comparaison avec d'autres formes de soutien. De plus, les valeurs de volontariat, de développement des savoirs, de développement de liens de confiance et de transfert de connaissances intergénérationnelles conviennent bien à nos besoins et aspirations. Tout programme, quel qu'il soit, nécessite la planification d'étapes incontournables avant d'être implanté. Qui sera la ou les personnes responsables? Quelles compétences ont-elles pour assurer une implantation de qualité? De quelles ressources financières disposons-nous? Quelles sont les disponibilités des ressources humaines? Quels sont les besoins matériels (local, document, affiche)?

Nous sommes maintenant prêts à définir le design du programme, ses objectifs et les indicateurs de résultats attendus

Comment saurons-nous que nous avons atteint les résultats visés? Avons-nous des indicateurs qualitatifs et quantitatifs clairs et opérationnels? Comment évaluerons-nous l'atteinte de ces indicateurs : par un questionnaire, par des entrevues ou bien en constatant, par exemple, la baisse du décrochage scolaire, l'augmentation du taux de rétention, l'amélioration de la motivation et de la satisfaction au travail?

Il est temps maintenant d'élaborer le projet

Voilà le cœur du travail à définir : quel sera le fonctionnement de notre programme? Nous devons alors déterminer quelles activités le composeront et la façon dont nous allons les réaliser :

- information à diffuser dans l'organisation et auprès des participants;
- recrutement des participants, préparation;
- choix du mode de jumelage;
- suivi des dyades;
- préparation d'outils en soutien à leur démarche dans le développement de la relation mentorale (règles éthiques, règles de fonctionnement, etc.);
- évaluation des impacts;
- etc.



On doit aussi se demander si les activités de notre programme sont flexibles et informelles plutôt que structurées et formelles. Il est parfois pertinent de débiter par un projet pilote afin de faire la preuve que le mentorat implanté est efficace.

Le suivi des dyades est une activité du programme particulièrement sensible, car le développement d'une relation toxique entre le mentor et le mentoré peut être plus dommageable que l'absence d'activités de mentorat. Le coordonnateur doit donc s'assurer qu'il se développe des atomes crochus dans les dyades, que les personnes s'en tiennent à leur rôle et que les participants profitent au maximum de leurs rencontres. En mentorat, à

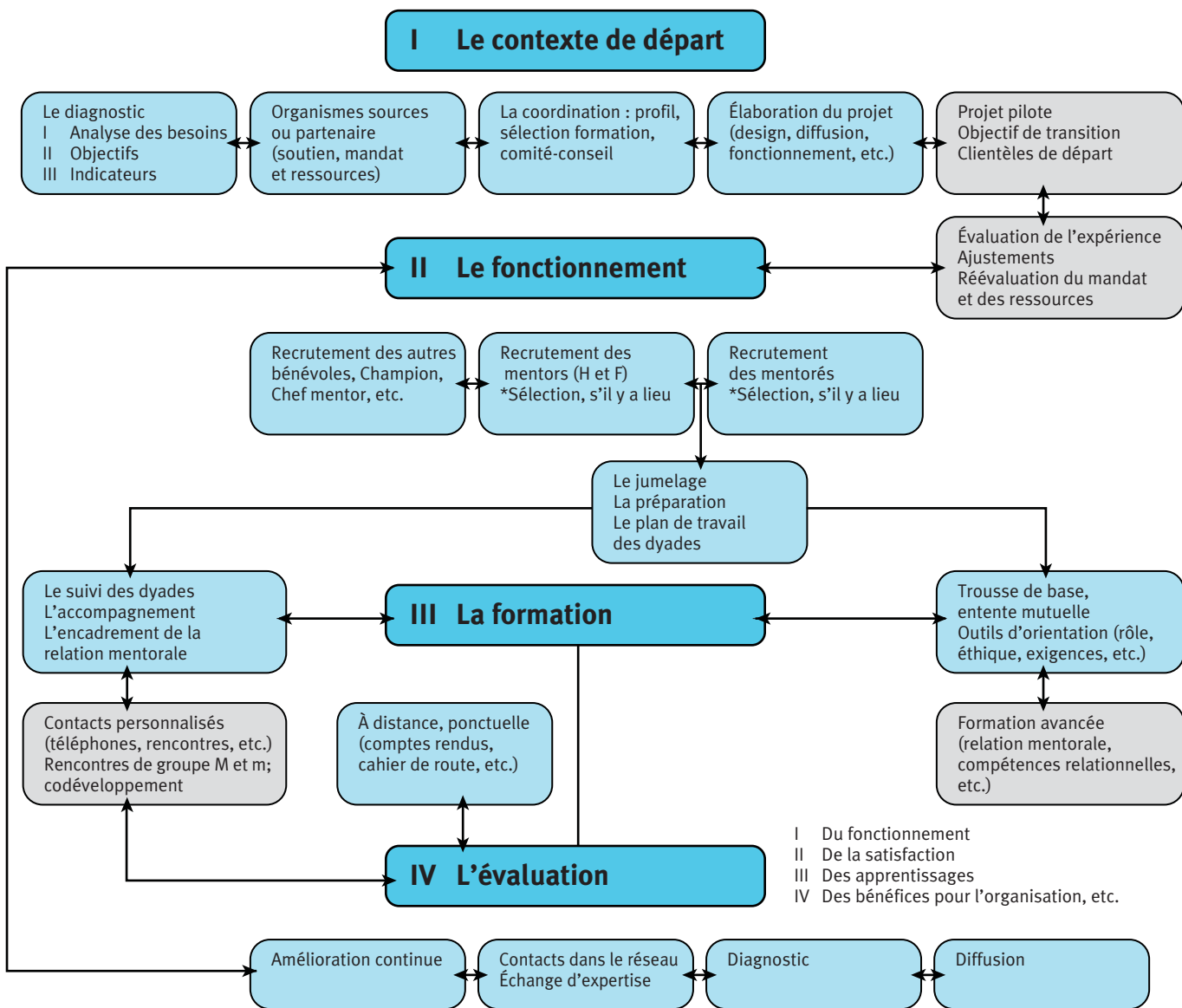
l'impossible nul n'est tenu et les personnes responsables du programme doivent prévoir des mécanismes de retrait ou de règlement de conflits.

Finalement, nous définissons précisément les qui, comment, où, combien de fois, combien de temps. Nous précisons aussi les rôles et mandats de toutes les personnes impliquées afin de mettre tout le monde sur la même longueur d'onde et ainsi ne pas créer d'attentes irréalistes.

Nous sommes fin prêts pour l'implantation! Bon succès!

Modèle de référence canadien (Cuerrier, 2003)

20



Le mentorat et le monde du travail

Quelques objectifs de développement professionnel


Christine Cuerrier, c.o.,
 professeure associée, UQAM,
 consultante et formatrice

L'action du mentorat englobe le projet de vie du mentoré, sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Cependant, nous constatons que la plupart des programmes formels mettent l'accent sur des objectifs à caractère professionnel axés sur l'accomplissement dans le monde du travail. Ces objectifs sont variés et s'étalent dans un continuum qui rend compte des différentes étapes de la vie professionnelle. Ils peuvent s'actualiser dans divers lieux et servent tour à tour l'individu et l'organisation. À titre d'exemple, en voici quelques-uns.

- **Gestion de la relève** : intégration et fidélisation de la relève par le biais de la planification de la transmission du savoir, du savoir-faire et du savoir-être et l'utilisation des liens intergénérationnels.
- **Développement de compétences** : acquisition de compétences en matière de savoir-être afin, entre autres, de relever de nouveaux défis professionnels.
- **Soutien aux cadres supérieurs** : acquisition d'un leadership participatif pour favoriser la gestion efficace de tous les secteurs de l'entreprise.
- **Soutien aux jeunes professionnels** : intégration des jeunes professionnels au sein de l'organisation pour contrer l'isolement, contribuer à la satisfaction au travail et augmenter le sentiment d'appartenance et de sécurité.
- **Maintien en emploi** (Limoges, 2001) : adaptation aux changements organisationnels afin d'éviter la désillusion, l'obsolescence et l'épuisement.
- **Planification et le développement de carrière** : définition du plan de carrière et des objectifs professionnels à court, moyen et long terme, détermination des compétences à acquérir et identification des moyens disponibles.
- **Transitions professionnelles** : remise en question et réorientation lors de mises à pied, de promotion ou de rétrogradation, de restructuration de l'entreprise ou encore de repositionnement à différentes étapes de la carrière comme le début, le mitan et le départ à la retraite.
- **Insertion professionnelle** : préparation, entrée sur le marché du travail ou changement de position, soutien à la recherche d'emploi, à la rédaction du curriculum personnel et professionnel et évaluation des acquis.

- **Développement de l'employabilité** : acquisition de diverses habiletés dans le but d'augmenter les chances d'intégrer le marché du travail, notamment par la reconnaissance des forces et des limites, la définition des compétences acquises et à acquérir, l'identification des secteurs d'activité professionnelle à explorer et l'apprentissage d'une méthode de recherche d'emploi.
- **Soutien à l'entrepreneuriat** : acquisition d'habiletés de gestion nécessaires au lancement ou à la consolidation d'une entreprise, entre autres, l'apprentissage des habiletés reliées à la direction d'une entreprise, la consolidation financière, aux modes de communication et la résolution de conflits.

De son côté, l'organisation peut vouloir favoriser le sentiment d'appartenance, réduire la mobilité du personnel, faciliter l'identification des leaders, améliorer la communication et le travail en équipe, augmenter la productivité et devenir plus compétitive. De tels objectifs sont entièrement compatibles avec les objectifs de développement professionnel des employés.

En définitive, ces mouvements, étapes et transitions peuvent être vécus à divers moments de la carrière. Ils peuvent aussi se rencontrer dans divers lieux, car l'environnement professionnel peut varier à plusieurs reprises au cours du cheminement professionnel. Le mentorat peut donc se vivre dans des espaces et à des moments différents. Ainsi, travailler dans une entreprise privée, dans une organisation publique ou dans un organisme communautaire comporte des défis particuliers et exige l'acquisition de compétences distinctives. Démarrer sa propre entreprise ou devenir travailleur autonome suppose l'acquisition d'un ensemble d'habiletés de gestion. Intégrer le marché du travail après les études demande une capacité d'adaptation différente de celle requise pour accéder à un autre poste au mitan de la carrière. Autres lieux, autres défis, ainsi va la vie, quelle que soit l'étape de vie professionnelle ou personnelle où l'on est rendu. 

NDLR : Pour ceux qui souhaiteraient implanter un programme de mentorat dans leur milieu, Mme Cuerrier offre des services de formation et de consultation. Pour en savoir plus : www.christinecuerrier.com.

1 Cuerrier, C. (2003). *Le mentorat et le monde du travail au Canada : recueil des meilleures pratiques*. Éditions de la Fondation de l'entrepreneuriat. Ouvrage accompagné de la Collection Mentorat.



5^e édition de la Semaine québécoise de l'orientation Cent fois sur le métier...



Diane Tremblay, c.o.,
coordonnatrice aux
communications et à la
formation continue, OCCOPPQ

Un bon cru la 5^e édition de la Semaine québécoise de l'orientation? Oui et non, ça dépend de quel point de vue on se place! Par exemple, si l'on ajuste notre lorgnette vers la Côte-Nord où l'équipe du conseiller d'orientation Roland Morin du Cégep de Baie-Comeau est « sortie du cadre » pour organiser une activité collant à sa réalité, il s'agit d'un franc succès, selon ses propres mots. En effet, son milieu ayant implanté l'approche orientante depuis plusieurs années et les enseignants y jouant un rôle important, il a opté pour l'organisation d'une conférence de presse pour mieux faire connaître l'approche du Cégep. Comme présentations à cette activité médiatique, mentionnons une allocution sur DVD du président du secteur orientation, Laurent Matte, ainsi qu'un témoignage d'une ex-étudiante, maintenant en emploi, qui a expliqué aux médias en quoi cette approche a été gagnante pour elle. Tous les médias de la région étaient au rendez-vous. Et, pour couronner le tout, un 4 à 7 de remerciements à l'intention des enseignants engagés dans l'approche a regroupé quarante personnes. Une belle initiative!

22

Maintenant, si l'on déplace notre lorgnette vers quelques-unes des activités organisées à Montréal, à Québec, en Abitibi et en Montérégie, on a eu quelques déceptions sur le plan de la participation du public. Ces activités s'adressaient davantage aux travailleurs. Or, il faut croire qu'il s'agit d'une clientèle plus difficile à mobiliser, car peu de gens y ont participé. Pourquoi? Peut-être que cette clientèle ne se perçoit pas assez en situation d'urgence. Il est toutefois probable que, proposées en milieu de travail, ces activités auraient connu plus de succès. Les annonces ciblait peut-être trop large ou elles n'étaient peut-être pas assez claires. De plus, la publicité médiatique étant limitée par nos moyens financiers, l'utilisation d'un bon réseau de contacts aurait possiblement mieux fait. En Outaouais, les conseillers d'orientation Antoine Roy, Nathalie Doucet et Stéphanie Critès du CJE de l'Outaouais ont obtenu des commentaires très élogieux de la part des dix participants à leur activité portant sur le bilan de compétences. Cet enthousiasme communicatif a amené l'équipe à vouloir récidiver l'année prochaine, en misant justement davantage sur son réseau de contacts.

Activités de milieux

Parmi les 37 activités de milieu, signalons-en quelques-unes. Par exemple, celle offerte en Estrie dans un centre d'éducation des adultes où, à la suite d'une présentation sur le sentiment d'efficacité personnelle, les étudiants ont été amenés à réfléchir à leurs atouts et invités à assister à la conférence d'un étudiant en orientation, Dominic J. Fauteux, intitulé *Tellement pressé de finir l'école que j'y suis encore*. Il y a également eu l'activité de la conseillère d'orientation Nathalie Kirouac du Centre de la famille Valcartier. Une quarantaine de personnes étaient présentes, dont plusieurs militaires en processus de réadaptation et de nombreux professionnels de l'endroit. Mme Kirouac a fait une présentation de 15 minutes portant sur la SQO et la réorientation et a ensuite donné la place au conférencier Marc Breton, un athlète paralympique en cyclisme qui, à la suite d'un grave accident, pratique toujours son sport d'élite avec un bras en moins et une prothèse en plus. Notons aussi la 3^e édition du Symposium du CRIEVAT de l'Université Laval, toujours tenu dans le cadre de la SQO. Par cette activité, ce centre de recherche poursuit sa sensibilisation des étudiants inscrits à la maîtrise et au doctorat à la présentation de leur recherche. Le Cégep de Ste-Foy, toujours actif durant la SQO, a aussi tenu pour une 3^e année une conférence aux parents. Bref, plusieurs activités intéressantes, mais malheureusement l'espace nous manque pour en parler davantage.

Faire monter la moyenne...

Pour connaître le nombre d'activités par région administrative ainsi que les secteurs de pratique touchés, nous vous invitons à consulter les graphiques conçus à cet effet. Par ailleurs, compa-



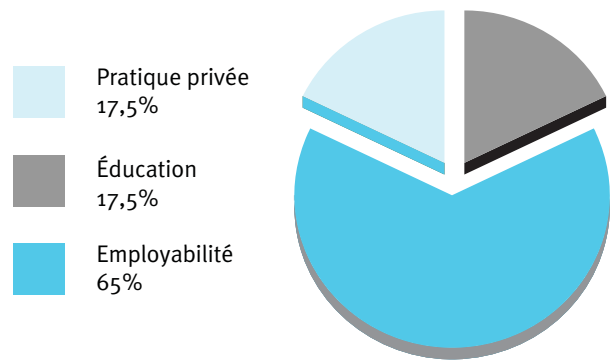
La SQO au Cégep de Baie-Comeau, à l'arrière, de gauche à droite, des enseignants du Cégep : Carole Ferron, Catherine Hudon, Sylvain Beaulieu, Marie-Josée Aucoin, Gilles Dubé, Serge Ross, Marie-Claude Dubé et James Laviolette. À l'avant, Danièle Delorme, directrice générale, Linda Côté, directrice adjointe des études, Roland Morin, c.o., coordonnateur de la SQO et Karine Boivin-Forcier, ancienne étudiante au Cégep.



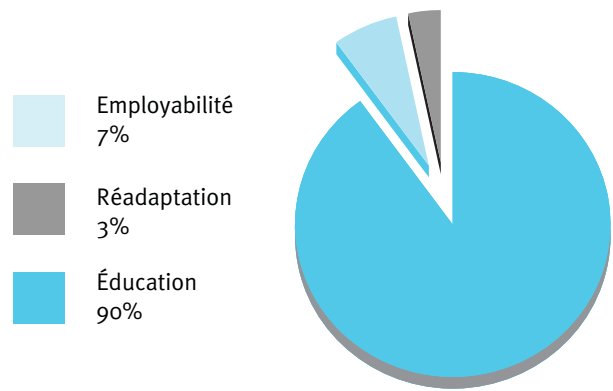
17,5 % des activités publiques ont été organisées par des c.o. en pratique privée.
 « Ce fut une très belle expérience. Je souhaite en revivre d'autres », a déclaré dans son bilan la conseillère d'orientation en pratique privée, Véronique Guillaumes.

rativement à 2008, nous notons une augmentation du nombre d'activités publiques (de 9 à 20) et une diminution d'activités de milieu (de 70 à 37). Cette année, au secteur éducation, les c.o. de cégeps ont été les plus actifs avec une dizaine d'activités, mais on peut estimer que ceux œuvrant au secondaire se sont sentis moins rejoints par la thématique, car leur participation est en baisse. Par contre, quelques-uns ont fait monter la moyenne en organisant plusieurs activités au même endroit. C'est le cas, entre autres, dans Lanaudière où l'ensemble des activités de milieu a été tenu à l'école secondaire Thérèse-Martin par les conseillères d'orientation Julie Therrien et Thérèse Massicotte. En employabilité, Geneviève Dupont, c.o. au PITREM/CJE Mercier, a présenté cinq activités publiques durant la semaine. « C'est important pour moi de rendre cette semaine la plus visible possible. C'est ensemble que nous parviendrons à modifier les perceptions par rapport à l'impact que nous pouvons avoir. J'en fais une mission personnelle et je suis contente de voir que l'Ordre l'apprécie », a-t-elle mentionné dans un courriel adressé au président du secteur orientation, Laurent Matte. Bravo à tous les participants de cette année!

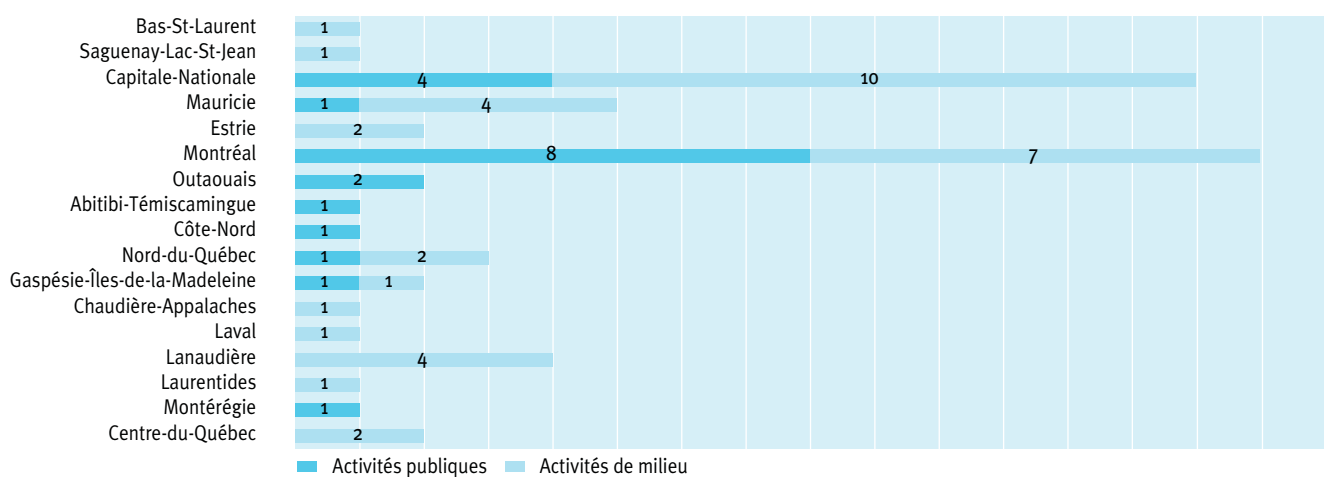
SQO 2009
 Activités publiques : secteurs de pratique



SQO 2009
 Activités de milieu : secteurs de pratique



SQO 2009
 Répartition des 57 activités (publiques et de milieu) par région administrative





La SQO dans les médias

Bien qu'il ne soit pas nécessairement aisé d'obtenir une couverture médiatique dans le cadre d'une semaine thématique, notamment parce qu'il y en a des centaines chaque année et que les médias ne considèrent pas cela comme de la nouvelle, nous avons eu une couverture honorable. Une des raisons est



« C'est important pour moi de rendre cette semaine la plus visible possible. C'est ensemble que nous parviendrons à modifier les perceptions par rapport à l'impact que nous pouvons avoir. J'en fais une mission personnelle et je suis contente de voir que l'Ordre l'apprécie », a déclaré la conseillère d'orientation Geneviève Dupont du PITREM/CJE Mercier, qui a organisé cinq activités publiques durant la SQO.

attribuable au fait qu'il y ait des activités dans les régions et que les médias régionaux aiment bien rendre compte de leur réalité propre. Une quarantaine d'interventions médiatiques ont été réalisées par le président du secteur orientation, la directrice générale adjointe ainsi que par des c.o. durant la SQO. Mentionnons notamment la table ronde à laquelle les

24




Une conférence pour les parents a été offerte par des conseillères d'orientation de la CS des Portages-de-l'Outaouais, Anik Béland, à gauche, de l'école secondaire Mont-Bleu et Des Lacs, Dominique Demers, de l'école secondaire Grande-Rivière et Lyne Beaulne de l'école secondaire de l'Île.

conseillers d'orientation Roland Morin, Nancy Noël et Justin Painchaud ont été conviés à l'émission *Bonjour la Côte*, animée par Madeleine Ross à Radio-Canada Côte-Nord. Vraiment, j'encourage tout le monde à l'écouter pour entendre les c.o. mettre, en toute sérénité, les points sur les « i » concernant leur

rôle, le processus d'orientation ainsi que les attentes des clients à leur endroit. À la mention de l'animatrice voulant que des jeunes arrivant au cégep puissent avoir été mal orientés, Mme Noël, c.o. à la Polyvalente Manikoutai, a répondu ceci : « Les c.o. ont le dos large et cette critique reflète la mauvaise idée que les gens ont de leur rôle. Les jeunes qui viennent me voir ont 15-16 ans et s'attendent à ce que je leur dise dans quoi s'en aller et dans quoi ils seront heureux dans la vie! Nous devons toujours leur préciser qu'ils s'orientent avec ce qu'ils connaissent d'eux aujourd'hui et que plusieurs métiers peuvent leur convenir. On explore avec eux. De plus, la carrière ne repose par juste sur les c.o., les parents et l'entourage ont souvent beaucoup plus d'influence que nous. Combien de jeunes nous disent, alors qu'eux-mêmes auraient de l'intérêt pour ces domaines : "Moi, je te le dis tout de suite, mes parents ne voudront jamais que j'aie étudié en formation professionnelle ou technique." »

M. Painchaud, c.o. au Cégep de Sept-Îles, a abordé la réorientation des adultes et leurs motivations. « La vie peut nous amener ailleurs », a-t-il souligné. Ainsi, l'orientation a été très bien positionnée comme un processus qui se déroule tout au long de la vie. De très bonnes entrevues, tout comme celles accordées à la radio de Radio-Canada Gatineau par les conseillers d'orientation Anik Béland et Antoine Roy, à l'émission *Le monde selon Matthieu*. Le président du secteur orientation, Laurent Matte, a donné plusieurs entrevues dont deux à des émissions comme *RDI en direct week-end* et *Classe économique* à Radio-Canada. Il est utile de mentionner ici deux des objectifs de la SQO, soit contribuer à articuler davantage le discours de l'Ordre et celui des c.o. sur la profession et sur l'orientation et à modifier l'image du c.o. Avec cette semaine thématique, nous misons sur le fait qu'année après année, des discours comme ceux-là auront un impact sur l'image de la profession et favoriseront une meilleure compréhension du rôle du c.o.

La participation des c.o.

La participation des c.o. est minime puisqu'elle s'élève à 2 % des 2 312 membres. Si nous atteignons 10 % des membres, ce serait un niveau de participation respectable et la SQO aurait une tout autre résonance. Il faut plus que se le souhaiter, il faut le décider chacun dans son milieu, pour soi, pour le public, pour la profession, car comme le dit M. Matte « Il est important que les c.o. voient l'importance de s'impliquer, en considérant le potentiel de la SQO pour la reconnaissance de la profession. » Cent fois sur le métier... 



La relève en orientation : à quoi s'intéresse-t-elle?

Qu'est-ce qui captivent les étudiants en orientation à l'aube de l'année 2010? Le Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) de l'Université Laval, le Département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal ainsi que le Centre de recherche en counseling et développement de carrière de l'Université de Sherbrooke ont accepté de collaborer à ce numéro en donnant un aperçu de projets de recherche en cours ou nouvellement déposés d'étudiants inscrits à la maîtrise ou au doctorat. Nous les remercions grandement pour cette collaboration au magazine *en pratique*.

CRIVAT



Le CRIEVAT

Le CRIEVAT est le seul centre de recherche au Canada, en éducation, qui se consacre à l'étude des relations individu-formation-emploi et des pratiques qui y sont associées. Outre la trentaine de chercheurs qui contribuent au renouvellement des modèles théoriques et d'intervention, le CRIEVAT accueille aussi des étudiants qui poursuivent des recherches en lien avec sa programmation scientifique. Pour en savoir plus : <http://www.crievat.fse.ulaval.ca/>.

Manon Chamberland

Thèse de doctorat

Direction : Yann Le Bossé

Le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités : un aperçu des pratiques avec les femmes immigrantes dans trois organismes communautaires. Ce projet de recherche s'intéresse à l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (DPA) pour laquelle la traduction des principes en actions concrètes constitue un défi à relever. Pour dépasser cette difficulté, plusieurs auteurs suggèrent de s'intéresser à l'expérience développée tant par les personnes accompagnées que par les intervenants. De plus, le projet de recherche s'intéresse aux composantes des pratiques dans les organismes communautaires s'adressant aux femmes immigrantes susceptibles d'illustrer les principes

de l'approche du DPA. En privilégiant l'étude de cas, il vise à comprendre comment se traduisent ces principes généraux à partir des savoirs des femmes immigrantes et des intervenantes, rencontrées dans le cadre d'entretiens de recherche semi-dirigés individuels et en groupe.

Michaël Dussault

Mémoire de recherche

Direction : Bruno Bourassa et Geneviève Fournier

Une analyse de l'agir professionnel de conseillers d'orientation novices. Ce projet de recherche a pour objectif d'identifier et d'explicitier des types de savoirs d'expérience développés par des conseillers d'orientation novices dans le cadre de situations critiques qu'ils ont rapportées. L'échantillon est constitué de neuf jeunes c.o. qui exercent leur profession dans l'un ou l'autre des cinq secteurs d'intervention, soit le secteur employabilité/communautaire, le secteur scolaire, le secteur organisationnel, le secteur réadaptation et enfin, le secteur consultation et développement de services. Les résultats indiquent que les savoirs d'expérience des c.o. novices rencontrés se développent au regard de quatre grands regroupements relatifs : 1) à la représentation du rôle professionnel; 2) à la réussite de son intégration dans un nouveau milieu de travail; 3) à ses acquis académiques et expérientiels et 4) au développement continu de ses compétences.

Andréane Lévesque

Essai

Direction : Chantal Leclerc

L'évaluation individualisée du rendement et ses effets pervers sur les relations au sein des équipes de travail : paradoxe dans les organisations. Cet essai s'intéresse aux principes actuels de management des équipes de travail qui prônent, pour la plupart, une individualisation des évaluations du rendement alors que le travail en équipe semble être une clé à la performance des organisations. Le paradoxe est donc le suivant : l'évaluation individualisée peut engendrer des relations qui entravent le



travail d'équipe, alors qu'on cherche à le promouvoir dans les organisations. En effet, on parle de chacun pour soi, de destruction des stratégies de défense collectives, d'oeillères volontaires, de compétition, de conduites déloyales envers les collègues et d'exclusion de ceux qui semblent en faire moins ou de ceux qui font un travail invisible. Le désir des membres de l'équipe de ressembler au meilleur ou à celui qui est récompensé lors des évaluations peut aussi mener à une homogénéité du collectif, alors qu'on cherche la complémentarité et la différence créative, pouvant rendre l'équipe performante.

Marie-Odile Magnan

Thèse de doctorat

Direction : Madeleine Pastinelli et Annie Pilote

Les parcours universitaires et identitaires des jeunes adultes issus de l'école secondaire anglaise de Québec. L'étude nous apprend que les francophones constituent désormais une majorité de la population étudiante des écoles primaires et secondaires anglaises de la ville de Québec. Elle interpelle notamment le travail des conseillers d'orientation. En effet, l'étude qualitative souligne l'importance, pour les c.o. œuvrant dans le réseau scolaire anglophone, de prendre en compte les parcours scolaires antérieurs des élèves afin de pouvoir mieux les guider, et ce, en leur présentant l'ensemble des choix qui s'offrent à eux, y compris des études en français. L'étude a permis de souligner à quel point fréquenter l'école anglaise a une incidence sur les choix postsecondaires. Peu importe leur(s) langue(s) maternelle(s), ces jeunes se perçoivent comme « anglophones », puisque dans le regard des francophones de leur entourage, aller à l'école anglaise signifie être un anglophone. Cette identité les pousse à percevoir négativement leurs compétences linguistiques en français. Ces élèves baignent alors dans un contexte où un parcours scolaire linguistique linéaire est encouragé par leurs pairs : la poursuite des études postsecondaires en anglais.

Anne Marché-Paillé

Thèse de doctorat

Direction : Marie-France Maranda

Dégoût dans le travail des préposés aux bénéficiaires en soins de longue durée. Pour plus de la moitié des personnes âgées hébergées en unité de soins de longue durée, les soins de base (se nourrir, se vêtir, se laver) sont prodigués par des préposés aux bénéficiaires, une main-d'œuvre qui souffre d'un très faible taux de rétention. Cette étude permet de comprendre, selon la perspective de la psychodynamique du travail, comment les préposés qui persistent en emploi font pour tenir. Elle montre comment se construit ou se reconfigure le répertoire émotionnel des préposés pour donner du sens à ce qui, dans leur tâche

quotidienne, pourrait provoquer un dégoût compromettant leur travail. On constate que le dégoût ne disparaît pas, ce sont les situations qui prennent un autre sens. En effet, le dégoût persiste, mais en étant limité à une situation propre à chaque préposé, ses effets compromettants étant alors évités par des stratégies de coopération entre pairs. Ces pratiques n'étant possibles qu'entre collègues où la confiance est établie, cela amène à reconsidérer les pratiques de gestion par la flexibilité de la main-d'œuvre qui conduit au morcellement des collectifs de travail.

Dominique Tanguay

Thèse de doctorat

Direction : Liette Goyer

L'incidence de la maternité et de la paternité sur la persévérance aux études doctorales. Cette recherche qualitative explore les facteurs qui sont liés à la persévérance aux études chez les doctorants qui sont parents biologiques ou adoptifs d'au moins un enfant âgé de moins de 12 ans, et plus spécifiquement les rôles assumés par ces parents doctorants, l'organisation de leur travail académique et domestique, les stratégies adoptées pour réussir à remplir leurs divers rôles ainsi que les événements significatifs qui ont ponctué leur parcours doctoral. La collecte de données, réalisée à l'aide d'entrevues et d'un questionnaire, a permis de rencontrer une trentaine de parents doctorants.

Simon Viviers

Thèse de doctorat

Direction : Marie-France Maranda et Jacques Rhéaume

Nouvelles pratiques professionnelles des conseillers d'orientation en milieu scolaire et construction de leur identité et de leur santé mentale à l'heure de l'approche orientante.

Avec la mise en œuvre de la dernière réforme de l'éducation (2000), le milieu scolaire a subi une transformation majeure sur le plan de l'organisation des services et des pratiques professionnelles. Pour les conseillers d'orientation, ce bouleversement des pratiques s'est manifesté notamment par l'instauration de l'approche orientante. De fait, avec cette approche, les c.o. sont davantage appelés à exercer un rôle-conseil (personne-ressource) auprès des différentes instances institutionnelles et catégories du personnel scolaire, rôle qui diffère grandement de celui de counseling auprès des élèves, auquel ils étaient principalement voués, traditionnellement. Se pourrait-il que cette nouvelle configuration des rôles et des pratiques ait affecté l'identité et la santé mentale des c.o. dans le milieu scolaire? À l'aide de la théorie de la psychodynamique du travail, cette thèse tentera de comprendre la dynamique sous-jacente à cette question, avec des c.o. œuvrant au niveau secondaire.



Travaux d'étudiants inscrits à la maîtrise en carriérologie à l'UQAM

L'UQAM ne possédant pas de centre de recherche en orientation, nous vous livrons ci-dessous des textes d'étudiants à la maîtrise recueillis par le Département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal.

Myriam Girouard

Rapport de maîtrise

Directeur de recherche : Simon Grégoire

L'identité dans le processus de rapatriement. À l'heure actuelle, plusieurs individus sont appelés à travailler à l'étranger. Or, une fois de retour dans leur pays d'origine, ces derniers vivent bien souvent les phases, souvent douloureuses, du rapatriement. Ils se confrontent alors au changement, qui apparaît si fondamental et insaisissable qu'il demeure difficile, tant pour eux que pour les membres de leur entourage, d'en reconnaître les causes exactes. Que se passe-t-il au plan identitaire chez les rapatriés? Est-ce que leur ressenti et leur état d'esprit lors du retour pourraient être tributaires des changements qui s'opèrent au niveau identitaire? À travers une recension d'études publiées au cours des dernières années sur le rapatriement, ce rapport explore les divers changements que peut entraîner ce type de transition culturelle au plan identitaire, puis offre aux intervenants appelés à travailler avec les expatriés des pistes de solution afin de faciliter leur rapatriement.

Judith Moreau

Rapport de maîtrise

Directeur de recherche : Simon Grégoire

L'analyse des projets personnels en tant qu'outil de bilan des compétences : une étude menée auprès de femmes immigrantes. En contexte d'insertion professionnelle, il peut s'avérer difficile d'effectuer le bilan des compétences d'une personne possédant peu d'expérience de travail. Dans le cadre de cette étude empirique menée sur le terrain, un outil d'évaluation des compétences axé sur les projets personnels a été élaboré, puis testé auprès de femmes immigrantes désirant intégrer le marché du travail québécois. Les résultats de cette étude indiquent que cet outil est très apprécié et qu'il favorise le développement de la connaissance de soi, mais aussi l'agentivité.

Nadine Lajeunesse

Rapport de maîtrise

Directeur de recherche : Bernard Rivière

L'approche orientante du Centre Amos. Cette recherche analyse les diverses modalités d'intervention orientante offertes au Centre Amos, soit une école s'adressant à des jeunes de 16 à 21 ans qui sont à la marge du système scolaire régulier. Ces élèves, pour la plupart, font partie des minorités visibles, proviennent d'un milieu économiquement défavorisé, ont des retards scolaires et des problèmes liés à la criminalité. À l'aide d'une méthodologie qualitative, la recherche met en relief les interventions orientantes offertes au sein de ce centre qui ont le plus d'impact pour lutter contre l'exclusion sociale et de l'abandon scolaire. Par ailleurs, elle montre en quoi les conditions organisationnelles de l'école et la médiation affective sont susceptibles d'influencer le développement global de l'élève.

Lise Bérubé

Rapport de maîtrise

Directeur de recherche : Bernard Rivière

L'engagement dans les reconversions professionnelles volontaires. Dans le cadre de son essai, l'auteure s'est penchée sur les personnes qui, suite à une insatisfaction dans leur travail, effectuent une reconversion professionnelle. À l'aide d'entrevues, l'auteure a exploré ce type de transition sous l'angle de l'engagement, et ce, en examinant les éléments qui motivent le changement chez des personnes expérimentant de l'insatisfaction face à leur vie professionnelle. À travers les propos recueillis, elle a identifié une séquence descriptive des reconversions : 1) besoins insatisfaits non conscients et non identifiés; 2) déséquilibre/anxiété; 3) recherche de cohérence; 4) transitions et 5) engagement. Ce modèle séquentiel peut s'avérer utile aux chercheurs et aux praticiens en orientation, et il a le mérite d'intégrer la théorie à la pratique en fournissant une compréhension de l'engagement des clients envers un projet professionnel évocateur de mieux-être.

Diane Gangarossa

Rapport de maîtrise

Directrice de recherche : Edwidge Desjardins

Le passage à la retraite et la pratique des histoires de vie. Cet essai se penche sur la pertinence d'utiliser les histoires de vie comme méthode d'accompagnement lors du passage à la retraite. La vaste revue de la littérature menée amène à conclure que le processus d'écriture sur soi, face à ces enjeux, offre au transitant un support, des pistes de réflexion et d'action pour assurer la continuité. De par ses aller-retour dans le temps entre un futur incertain et un passé à compléter, ce processus s'avère



un bon moyen d'unifier et d'intégrer diverses expériences de même que les changements à travers le temps. Par ailleurs, l'histoire de vie représente en elle-même une démarche orientante en ce qu'elle permet la mise à jour du sens dont la vie et le récit sont porteurs, particulièrement auprès d'individus présentant un besoin de clarification et de mise au point sur leur vie tant personnelle, professionnelle que sociale. L'auteure est d'avis que le récit sur soi est l'opportunité par excellence de revisiter sa trajectoire, de se penser autrement, et est particulièrement une occasion d'explorer et de découvrir en orientation de nouvelles avenues d'accompagnement.



Quelques travaux de recherche de la relève étudiante au sein du Collectif de recherche en counseling et développement de carrière (CRCDC) de l'Université de Sherbrooke

28

Le CRCDC est constitué d'une équipe qui regroupe trois professeurs du Département d'orientation professionnelle, un professeur associé à l'Université de Montréal, des professionnels de recherche ainsi que des étudiants inscrits à la maîtrise et au doctorat. La problématique globale du CRCDC concerne les processus d'orientation, de réorientation, d'insertion, de réinsertion, d'adaptation et de réadaptation tout en considérant ceux qui leur sont concomitants, comme les processus d'apprentissage, de changement, de transition, de deuil, de prise de décision et de résolution de problème tout au long de la vie de la personne en développement de carrière. Les travaux du CRCDC privilégient l'étude de la dynamique de ces processus auprès des clientèles jeunes et adultes et pour lesquelles les conseillers d'orientation et plusieurs autres professionnels peuvent être appelés à intervenir. Ces travaux portent également sur le développement des compétences de ces spécialistes en vue d'optimiser leurs interventions dans les différents milieux de pratique. Pour en savoir plus : <http://www.usherbrooke.ca/education/recherche/regroupements/crcdc/>.

Diane Allaire

Doctorante en éducation

Direction : Marcelle Gingras et Jean-Jacques Bernier

Étude exploratoire de la contribution de la psychothérapie interpersonnelle (PTI) sur la motivation au retour au travail de personnes atteintes d'une dépression majeure. La dépres-

sion majeure est une maladie qui génère plusieurs journées d'absence au travail. Malgré l'application de divers traitements, peu d'entre eux prennent en considération l'influence de la PTI sur le rétablissement de la motivation à effectuer un retour au travail chez la personne dépressive. Le principal objectif de cette thèse est donc de mieux comprendre, par une étude exploratoire, la contribution de la psychothérapie interpersonnelle sur la motivation au retour au travail chez des personnes atteintes d'une dépression majeure. Une quinzaine d'histoires de cas documentées de manière qualitative et quantitative pendant le traitement (PTI) seront analysées. L'approfondissement de ces connaissances permettra probablement de repenser la formation à offrir aux intervenants œuvrant dans les cliniques médicales et dans les organisations de travail.

Anne-Stéphanie Aubé

Maîtrise en orientation, cheminement de type cours

Direction : Marcelle Gingras

Bilan de la situation personnelle et vocationnelle de filles et de garçons du secondaire à l'aide du Guide pour s'orienter (GPS). Le GPS est un outil qui permet aux jeunes du secondaire de faire un bilan de leur situation actuelle au plan personnel et en matière d'orientation. Le GPS propose en plus des actions à entreprendre et des ressources adaptées aux besoins des jeunes afin de les aider à progresser vers l'atteinte de buts ainsi que vers leur réussite en développant leur sentiment d'efficacité personnelle (SEP). Cet outil comprend un questionnaire qui évalue la prépondérance de différentes ressources internes et externes chez les jeunes adolescents. Cet essai vise donc à expérimenter le GPS auprès d'élèves de troisième secondaire afin de tracer le bilan de leur situation personnelle et vocationnelle et de vérifier en plus, la présence de différences significatives entre les réponses des filles et des garçons.

Laurie Clavel

Maîtrise en orientation, cheminement de type cours

Direction : Marcelle Gingras

Opinions de membres du personnel scolaire relativement à l'orientation des élèves, au renouveau pédagogique et à l'approche orientante. Le concept de l'approche orientante qui s'inscrit dans l'esprit du renouveau pédagogique devient l'occasion d'accompagner les jeunes à construire suffisamment leur identité afin de faciliter leur processus d'orientation. Puisque tous les acteurs de l'école doivent être engagés dans la démarche d'implantation de l'approche orientante, cet essai a pour objectif de connaître l'opinion de membres du personnel d'une école secondaire par rapport à l'orientation des élèves, au renouveau pédagogique et au concept d'approche orientante. Les résultats de cette étude serviront donc à faire un état des lieux sur ces questions et pourront possiblement aider les acteurs de cette école à identifier des pistes d'action à privilégier à court, à moyen et à long terme.



Charline Lavoie

Maîtrise en orientation, cheminement de type cours
Direction : Marcelle Gingras

Opinions de parents d'enfants du 3^e cycle du primaire quant à leurs rôles dans le cadre de l'approche orientante. Plusieurs auteurs du développement de carrière relèvent l'influence des parents dans l'orientation de leurs enfants. Le concept d'approche orientante, mis en œuvre, à l'école offre une démarche favorable au développement d'une meilleure orientation professionnelle chez les jeunes, et ce, dès le primaire. Ce concept souligne aussi l'importance du soutien des parents dans l'exploration de la connaissance de soi, du monde du travail et des carrières, en les invitant à supporter les projets personnels, scolaires et professionnels de leurs enfants. Cet essai a pour but d'identifier, à l'aide d'un questionnaire, les rôles exercés actuellement et éventuellement par les parents d'enfants du primaire en matière d'approche orientante et de les interroger, en plus, sur les différentes conditions reliées à l'exercice de ces rôles. Quelques pistes d'intervention pour la pratique en orientation seront aussi proposées à l'égard des élèves du primaire et de leurs parents.

Dominic Fautoux

Maîtrise en orientation, cheminement de type recherche
Direction : Réginald Savard

Le rôle de la dimension spirituelle dans l'alliance de travail en counseling de carrière. Au Québec, les pratiques spirituelles et religieuses sont en changement. Ce mémoire a pour objectifs de faire la distinction entre la spiritualité et la religion, et de présenter diverses études qui révèlent des associations entre la spiritualité, le travail et la santé mentale. De même, certaines considérations éthiques de la spiritualité en counseling de carrière seront brièvement discutées, ainsi que les principaux cadres théoriques qui accordent une importance particulière à la spiritualité en counseling. Les valeurs spirituelles, présentes implicitement et explicitement chez les clients et chez les conseillers d'orientation (avec ou sans expérience) dans un processus de counseling de carrière, seront également examinées, notamment au plan de leur rôle dans l'alliance de travail.

Myriam Poirier

Maîtrise en orientation, cheminement de type recherche
Direction : Réginald Savard

Étude du processus de la démarche de bilan de compétences pour la mobilisation en vue du développement de compétences. Ce mémoire s'insère dans un projet de recherche plus large ayant pour titre *Bilan de compétences en emploi*. Il a particulièrement pour but de mesurer l'effet immédiat des interventions après chaque entrevue réalisée par des c.o. dans le cadre

d'un bilan de compétences. Il vise aussi à constater l'incidence de ces interventions sur la mobilisation de l'individu au plan du développement de ses compétences. La principale retombée de cette recherche est donc de vérifier l'effet immédiat des interventions et ses répercussions sur la mobilisation des travailleurs qui profitent d'un bilan de compétences en emploi.

Émilie Bégin

Maîtrise en orientation, cheminement de type cours
Direction : Réginald Savard

L'influence des intérêts professionnels sur le maintien en emploi de personnes ayant des troubles mentaux graves. Plusieurs conclusions issues de la littérature scientifique montrent que l'insertion professionnelle est la meilleure voie pour la réadaptation sociale de l'individu ayant des troubles mentaux graves. Malgré ce constat, la plupart de ces personnes sont sans emploi alors que le maintien en emploi de celles qui travaillent est généralement de courte durée. Par ailleurs, d'autres études révèlent que lorsque ces personnes obtiennent un emploi congruent avec leurs choix professionnels, elles sont plus susceptibles de demeurer au travail. Le but de cet essai est donc d'apprécier dans quelle mesure cette problématique sociale qu'est la difficulté des personnes ayant des troubles mentaux à se maintenir en emploi peut se trouver améliorée par une meilleure concordance entre leurs intérêts professionnels et le type d'emploi envisagé.

29



Équipe de recherche
sur les transitions et l'apprentissage



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Quelques travaux de recherche de la relève étudiante au sein de l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA) de l'Université de Sherbrooke

L'ÉRTA est un centre de recherche, créée en 2003, qui regroupe sept chercheurs des départements d'orientation professionnelle et de service social. Des professionnels de recherche ainsi que des étudiants à la maîtrise et au doctorat en éducation, en orientation et en service social viennent compléter l'équipe. Son but est de contribuer au développement d'une compréhension



complexe, multidimensionnelle et multidisciplinaire des apprentissages mobilisés et réalisés par les adultes, particulièrement les non-diplômés, dans les situations de transition – recomposition familiale, insertion ou réinsertion professionnelle, sortie d'itinérance et autres – touchant à la précarité afin de mieux soutenir l'action des divers professionnels qui peuvent être appelés à intervenir auprès d'eux. Les travaux du centre s'articulent autour de trois axes de recherche : 1) les acteurs en transition, notamment les jeunes adultes vivant en situation de pauvreté et de précarité; 2) les pratiques de soutien aux transitions dans les domaines du service social, de l'orientation et de l'éducation des adultes et 3) la programmation et l'évaluation d'initiatives, projets et programmes en appui aux transitions individuelles ou collectives. Pour en savoir plus : <http://www.erta.ca/>.

Eddy Supeno

Doctorant en éducation

Direction : Sylvain Bourdon

Étude des bifurcations biographiques dans les parcours de vie de jeunes adultes en situation de précarité au Québec.

S'appuyant sur une recherche longitudinale (trois ans) mixte menée par l'ÉRTA auprès de jeunes adultes non diplômés vivant des épisodes de précarité (n = 45), la recherche aura pour objectif de repérer et d'analyser rétrospectivement les situations bifurcatives dans leurs parcours. Ce projet s'inscrit dans une sociologie de l'imprévisible et une approche pluraliste du social en ce que les trajectoires (scolaire, professionnelle, personnelle) des jeunes se délinéarisent de plus en plus. Des trajectoires hétérogènes susceptibles donc de connaître des ruptures ou des crises préhensiles en tant que bifurcations dont les imprévisibilités et irréversibilités relatives ouvrent un champ des possibles dans le parcours. Ainsi, étudier l'articulation entre logiques individuelles et structurelles à l'œuvre dans ces moments déterminants en rendant notamment plus dicibles les apprentissages qui y sont réalisés pourrait s'avérer appréciable pour la programmation sociale dédiée à cette population.

Sophie Brassard

Maîtrise en orientation,

cheminement de type recherche

Direction : Manon Gosselin

Les besoins en terme d'orientation des athlètes de haut niveau qui désirent effectuer une transition vers une nouvelle carrière. Plusieurs personnes seront amenées à vivre des transitions de carrière lors de leur parcours de vie. Pour les athlètes, la retraite sportive est un événement inévitable tout comme la transition qui s'en suit. Des études démontrent que la plupart des athlètes vivent une étape de questionnement existentiel profond lors de cette retraite et ont un besoin imminent de soutien au regard de l'orientation professionnelle. Or, on connaît peu les besoins d'orientation spécifiques des athlètes qui quittent ou devront

un jour quitter leur carrière. Cette recherche vise à mieux saisir les besoins en orientation professionnelle chez les athlètes de haut niveau qui souhaitent faire une transition vers une nouvelle carrière.

Steven Thibault

Maîtrise en orientation,
cheminement de type recherche


Direction : Éric Yergeau

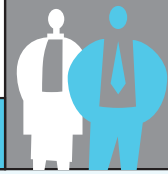
L'insertion professionnelle des jeunes adultes ayant été pris en charge par les centres jeunesse pendant l'adolescence. Cette recherche s'intéresse à un sous-groupe de jeunes adultes en situation de précarité. Plusieurs recherches avancent que les jeunes adultes ayant eu recours aux services des centres jeunesse pendant leur adolescence représentent un sous-groupe aux prises avec plusieurs problématiques d'adaptation sociale. L'objectif principal de cette étude est d'explorer les liens entre le profil d'adaptation à l'adolescence et la qualité de l'insertion professionnelle de ces jeunes lors des premières années de transition à l'âge adulte. Ce projet s'appuie sur une recherche longitudinale d'envergure nationale menée auprès d'un échantillon représentatif des familles et des jeunes inscrits dans un centre jeunesse du Québec. Les participants proviennent d'un groupe de 258 jeunes adultes ayant reçu des services en centre jeunesse. De ce groupe, un échantillon aléatoire de 149 jeunes a été constitué et un protocole complexe leur a été administré.

Isabelle Rioux

Maîtrise en orientation,
cheminement de type recherche

Direction : Rachel Bélisle

Défis d'écriture de soi dans la mise en mots des acquis de l'expérience d'adultes non diplômés en contexte de reconnaissance officielle d'acquis au secondaire. Dans les sociétés du savoir, la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est l'une des stratégies adoptées afin de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. Certaines des mesures québécoises de RAC exigent des adultes qu'ils décrivent, par écrit, des acquis faits dans des contextes non formels et informels. Or, la mise en mots par écrit des acquis de l'expérience engendre plusieurs défis, notamment chez des adultes non diplômés. Ces défis ne sont pas simplement d'ordre technique (ex. : maîtriser le code écrit), mais plus encore d'ordre social. En s'inspirant de la conception interactionniste symbolique du soi, cette recherche s'intéresse à la manière dont des adultes ayant obtenu une reconnaissance officielle d'acquis au secondaire ont mobilisé leur écriture de soi afin de relever ces défis. Cette recherche s'inscrit dans un projet global sur les espaces d'apprentissage d'adultes ayant obtenu une reconnaissance officielle d'acquis ou de compétences au secondaire. 



Rencontre avec des passionnés



Diane Bastien, c.o.,
rédactrice bénévole
pour *en pratique*

Le 18 septembre dernier, l'Ordre remettait ses prix annuels. Le prix professionnel de l'orientation a été décerné à madame Isabelle Michaud, c.o., pour son ouvrage *Deviens qui tu es! Approche en réorientation*, un guide pratique pour les adultes qui veulent se réorienter ou qui sont en questionnement sur leur carrière. Le prix scientifique a, quant à lui, été attribué à trois chercheurs bien connus dans le domaine pour la version électronique de l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP), un outil d'exploration destiné aux jeunes et aux adultes faiblement scolarisés. Il s'agit de madame Pierrette Dupont, professeure émérite au département d'orientation de l'Université de Sherbrooke, madame Marcelle Gingras, c.o., professeure titulaire au département d'orientation de l'Université de Sherbrooke et monsieur Bernard Tétreau, professeur titulaire honoraire au département de psychologie de l'Université de Montréal.

Échos d'une rencontre avec les lauréats sur les thématiques de la motivation, du défi, du partage et de l'avenir

De motivation et de passion

Qu'est-ce qui peut bien inciter des chercheurs d'expérience, dont deux à la retraite, ou encore une jeune professionnelle en plein développement de sa pratique privée à consacrer énergie et temps à de tels projets? Au départ, il y a bien sûr des intérêts personnels : l'amour de l'écriture pour Isabelle Michaud et le désir de poursuivre un travail commencé il y a presque deux décennies pour les chercheurs de l'IVIP. Mais, au-delà de ces considérations, il semble que de grandes motivations communes soient véritablement à l'origine de leur travail : la volonté d'être utile, de partager des connaissances et le désir d'innover. L'IVIP, par exemple, a été conçu spécifiquement pour les jeunes peu scolarisés, une clientèle pour laquelle il n'existait pas d'outils. « On a commencé à s'intéresser à ce sujet à la fin des

années 80. On a fait beaucoup de recherches sur le terrain, on est allé dans les entreprises. Innover, c'est ça qui est stimulant », nous dit Pierrette Dupont. Un sentiment partagé par Bernard Tétreau qui ajoute qu'ils étaient, et sont toujours, animés par le désir d'apporter des solutions concrètes et nouvelles aux problématiques d'orientation vécues par diverses clientèles.



Deux des récipiendaires du Prix scientifique 2009, M. Tétreau et Mme Gingras, reçoivent leur prix des mains du président de l'Ordre au secteur orientation, M. Laurent Matte, c.o.

Ces objectifs – être utile, partager ses connaissances, innover – ont aussi été à la source de la motivation d'Isabelle Michaud. « L'idée m'est venue en constatant qu'il n'y avait pas beaucoup d'outils québécois pour les adultes qui se questionnaient sur leur avenir professionnel. J'ai cherché à écrire un outil pratico-pratique qui s'adresse à tous, autant aux adultes en réorientation qu'à ceux qui veulent améliorer leur satisfaction au travail. »

Défis complexes pour simplicité volontaire

Vouloir réaliser des outils rigoureux, mais faciles d'accès pour le public comporte sa part de difficultés et d'embûches. Nos auteurs s'accordent tous pour dire que le plus grand défi était de rendre simples des processus complexes. « Avec la version électronique de l'IVIP, on voulait par exemple faire le lien avec des outils qui existent déjà : Repères, IMT en ligne, le Répertoire des professions semi-spécialisées du MELS... On voulait aussi que la personne reçoive immédiatement ses résultats et qu'elle puisse avoir accès à de l'information sur les métiers liés à son profil », nous dit Marcelle Gingras. Beau défi de structure!

Décider de la direction qu'on veut imprimer à notre avenir professionnel n'est pas une mince affaire, on le sait. Il faut s'interroger sur une multitude de paramètres : ses compétences, ses



intérêts, ses valeurs, ses objectifs. Il faut décider de la façon dont on va réaliser ces derniers, rédiger un plan d'action, etc. Cette idée de simplifier un processus aussi complexe était également à la base des préoccupations d'Isabelle Michaud lorsqu'elle a construit les exercices pratiques contenus dans son guide. « Je voulais un outil qui soit court, que chaque chapitre aide les gens à faire un pas en avant. »

La clef du succès

« Il faut une bonne dose de persévérance, nous dit monsieur Tétreau. Quand on s'embarque dans un projet à long terme, eh bien... c'est souvent plus long qu'on avait prévu. Il y a toujours des imprévus, des délais. » Madame Gingras, elle, tient à souligner qu'il faut aussi avoir une bonne dose d'humilité. « Il ne faut pas avoir peur d'aller sur le terrain, parler aux praticiens, aux intervenants, tester nos idées et nos outils auprès des utilisateurs. Et surtout, surtout, il y faut y croire, » nous dit madame Dupont. Oser rêver ses projets et se lancer, une affirmation avec laquelle madame Michaud ne peut qu'être en accord puisqu'elle dit n'avoir jamais douté de la pertinence de son projet. Des questionnements, oui, des hésitations également au cours du processus de rédaction, des incertitudes sur le contenu, la forme, mais sur l'utilité du projet, jamais. Son message? « Osez, dit-elle, osez... on ne sait jamais où un projet peut nous mener! »

Un plaisir partagé

Et le prix? « La reconnaissance des pairs, ça fait vraiment chaud au cœur », nous dit Isabelle Michaud. « Ça nous fait un petit velours », acquiesce madame Gingras. Mais la plus grande



La conseillère d'orientation et psychothérapeute accréditée, Isabelle Michaud, reçoit son prix des mains du président de l'Ordre au secteur orientation, M. Laurent Matte, c.o.

satisfaction, selon nos lauréats, est de voir ce que ça apporte aux gens pour lesquels l'outil a été construit. À ce jour, par exemple, 13 000 personnes ont utilisé le nouvel IVIP électronique.

« Ça prouve qu'on n'a pas travaillé pour rien », nous dit madame Dupont. « Et bien sûr, il y a le plaisir d'avoir accompli quelque chose de valable, qui rejoint nos préoccupations et nos valeurs humanistes », ajoute monsieur Tétreau.

De projets...

Les auteurs de l'IVIP ont beaucoup de projets pour leur outil : développer, à partir de l'IVIP, des outils d'exploration de soi et du monde du travail qui pourront être utilisés par les intervenants et les clients, établir des normes, refaire la validation psychométrique de l'outil. Quant à madame Michaud, elle n'a pas encore d'idée précise pour un autre ouvrage à venir, mais il ne fait aucun doute dans son esprit que la passion de l'écriture va la ramener un jour ou l'autre devant son ordinateur à plancher sur de nouveaux projets. Elle espère aussi que son prix incitera d'autres jeunes professionnels à se lancer dans l'aventure et à réaliser leurs rêves. Chose certaine, nos lauréats n'ont pas envie de se reposer... sur leurs lauriers.

Et d'espoirs...

« Si l'on pouvait arriver un jour à changer la représentation erronée que beaucoup de gens ont des conseillers d'orientation. Si l'on pouvait ne plus être obligé de justifier la pertinence de la profession... »

Ce souhait, émis par madame Gingras, est partagé par ses collègues. Leur espoir : voir un jour leur profession et leur travail reconnus, non pas pour leur unique satisfaction personnelle on s'en doute, mais pour que tous, jeunes et adultes, puissent en bénéficier.

Nul doute que des ouvrages comme ceux qui ont remporté les honneurs cette année vont contribuer à faire en sorte que leur souhait se réalise! 🙌

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

UN ORDRE DEUX PROFESSIONS

Nouvelle section membres du site Web de l'Ordre!*

Afin de vous offrir plus de services en ligne, l'Ordre a amélioré son site Web.

Mise à jour
des coordonnées
personnelles et
professionnelles

Compléter votre avis
de cotisation en ligne?
C'est désormais possible,
et il y a plus encore...

Inscription au
Tableau des membres
(avis de cotisation)

Gestion de votre
dossier de formation
continue

Inscription aux collo-
ques et autres activités
de formation de l'Ordre

Bonne navigation! 

*Chaque membre de l'OCCOPPQ recevra un nouveau code d'accès et un nouveau mot de passe par courriel.



TOUT POUR REUSSIR .COM

AIDEZ-LES À TROUVER
UN MÉTIER FAIT POUR EUX

Invitez vos élèves à explorer les métiers d'avenir
qui demandent une formation professionnelle au
secondaire ou une formation technique au collégial,
des questionnaires d'aide à l'orientation et bien plus.

Visitez ToutPourReussir.com

Québec 