

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Août 2016
Volume 6, numéro 2




**Le C.A. opte pour
le changement**
**Josée Landry, c.o.
organisationnelle,
élue à la présidence
de l'Ordre**

PAGE
12 Quand sonne
l'heure des
« comptes »

PAGE
17 Choisir n'est pas
qu'une démarche
rationnelle

PAGE
25 Le temps qui passe
et le temps qu'on vit

 **Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec**




BÂTIR SA CONFIANCE, CROIRE EN SES FORCES!

Semaine québécoise de l'orientation
Du 6 au 12 novembre 2016

Seuls ou en équipe, contribuons ensemble au rayonnement de la profession en offrant des ateliers dans toutes les régions ! Tous les outils promotionnels de la SQO seront accessibles en septembre dans le site de l'Ordre, sous : orientation.qc.ca / **Pour les conseillers d'orientation / Services aux membres / outils pour la SQO**

- ▶ Atelier clés en main
- ▶ Formulaire de présentation d'une activité à afficher dans le site public de la SQO
- ▶ Bon de commande d'outils promotionnels
- ▶ Bannière Web pour votre courriel et les médias sociaux
- ▶ Documents : 10 façons de participer à la SQO

l'orientation

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire



Josée Landry, M.A., c.o.,
présidente de l'Ordre

BILLET DE LA PRÉSIDENTE Page 2
Une présidence en continuité et en changement



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

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE Page 4
2016-2017 : un plan d'action en continuité



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

DÉONTOLOGIE Page 6
**L'autonomie et l'indépendance professionnelles
malmenées ? (deuxième partie)**

Le mystère des « annexes V » Page 10



Hélène Plourde, c.o., coordonnatrice
au développement des compétences

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES Page 12
Quand sonne l'heure des « comptes »



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

RECHERCHE Page 15
Les trouvailles de Louis Cournoyer



Alain Dubois, c.o., psychothérapeute

RECHERCHE Page 17
Choisir n'est pas qu'une démarche rationnelle
**Réflexion sur le paradoxe du choix et les dimensions paradoxales
de l'existence**



Alexandra Blouin, finissante à la maîtrise en
sciences de l'orientation, Université Laval
Alain Dubois, c.o., psychothérapeute

RECHERCHE Page 21
**La pratique de la présence attentive :
les apports potentiels pour les conseillers d'orientation**



Monique St-Amand, c.o., CREMCV
Mirela Mocka, c.o., CREMCV

CULTURE ET ORIENTATION Page 23
**Le milieu communautaire, un environnement propice
au développement du pouvoir d'agir des c.o.**



Denis Pelletier, Ph.D. c.o., professeur retraité
de l'Université Laval, membre émérite
de l'OCCOQ

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ Page 25
Le temps qui passe et le temps qu'on vit



Louise Charette, c.o. organisationnelle,
présidente et consultante principale
Multi Aspects Groupe inc.

RÔLE-CONSEIL Page 27
Le sens politique dans le rôle-conseil du c.o.

l'orientation, le magazine professionnel des conseillers et conseillères d'orientation, est publié deux fois par année, en janvier et en août, par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Tiré à 2800 exemplaires, c'est un véhicule unique de transmission des pratiques professionnelles québécoises en orientation. Le comité de rédaction du magazine regroupe la directrice générale et secrétaire, **Martine Lacharité, c.o.**, la coordonnatrice au développement des compétences, **Hélène Plourde, c.o.**, et la coordonnatrice aux communications et à la production, **Diane Tremblay, c.o.**

Design **Haus Design Communications** • Impression **LithoChic** • Révision linguistique et correction d'épreuves **Services d'édition Guy Connolly**

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte • Les textes ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Ordre et n'engagent que leur auteur. Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source • Dépôt légal **Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010; Bibliothèque et Archives Canada : ISSN 1925-7538 (imprimé) ISSN 1925-7546 (en ligne)** • Convention de la Poste-Publications # 400 24706 • Retourner toute correspondance non livrable au Canada à **OCCOQ, 1600, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 520, Montréal (Québec) Canada H3M 3E2 • 514 737-4717, 1 800 363-2643 • www.orientation.qc.ca • Information.dtremlay@orientation.qc.ca**

Ce périodique est diffusé sur serveur vocal et internet par **Audiodiffusion L'oreille qui lit.** – Québec : 418 627-8882 – Montréal : 514 393-0103



BILLET DE LA PRÉSIDENTE

Une présidence en continuité et en changement

Josée Landry, M.A., c.o., présidente de l'Ordre

Je perçois comme un privilège le fait de pouvoir m'adresser à l'ensemble de mes collègues par l'intermédiaire de ce billet, en ce début de présidence à l'Ordre. C'est avec fierté et émotion que je vous livre aujourd'hui ma vision et que je partage avec vous ma passion pour notre profession.

Avant d'être présidente, et avant même d'être c.o. organisationnelle, je suis avant tout une conseillère d'orientation depuis 1993. J'ai commencé ma carrière en employabilité dans ma région natale, les Bois-Francs–Centre-du-Québec. Ensuite à Québec puis sur la rive nord de Montréal, j'ai poursuivi ma carrière dans le secteur organisationnel. Je suis administratrice pour la région des Laurentides, Laval, Lanaudière depuis 2008 et siège donc au CA depuis ce temps. Arrivée au comité exécutif en 2010, j'en suis devenue vice-présidente en 2012. Depuis, j'ai assumé la responsabilité de divers comités, notamment celui de planification stratégique 2015-2020, que je connais sur le bout des doigts. Depuis 2015, je dirige les travaux du groupe de travail des c.o. du secteur organisationnel.

C'est dans un esprit de nouveauté que j'entame mon mandat à la présidence, mais surtout dans un souci de continuité des actions et dossiers qui ont été menés avec brio par mon prédécesseur Laurent Matte, c.o. Je tiens d'ailleurs à lui témoigner toute ma reconnaissance pour les avancées qu'il a réalisées au profit de notre profession au cours de ses mandats.

Fière d'être c.o.

Comme vous, au cours de ces années et encore aujourd'hui, j'ai dû expliquer à maintes reprises ce qu'est un c.o. Que non, nous ne sommes pas seulement dans les écoles, bien que plusieurs d'entre nous y soient effectivement. Que oui, l'orientation a beaucoup changé depuis les 50 dernières années. Je me fais un devoir, chaque fois, de mettre en valeur toute notre expertise dans tous les secteurs de pratique, avec toutes les clientèles que nous aidons. Je reçois toujours une réponse à la fois surprise et admirative, soulignant l'importance de notre rôle et la méconnaissance de toute l'expertise que nous pouvons offrir à la société.

L'une des missions que je veux poursuivre à titre de présidente s'inscrit donc totalement dans l'esprit de notre planification stratégique, avec les enjeux de rayonnement et valorisation

ainsi que de pertinence et affirmation¹. Pour ce faire, nous poursuivrons nos actions en lien avec les secteurs de l'éducation des jeunes et de l'éducation des adultes. Nous sommes conscients que l'employabilité devra également mériter toute notre attention.

Aussi, les organisations sont en constante transformation. Dans l'esprit d'une économie durable, les ressources humaines doivent être soutenues dans leur développement professionnel et dans le déploiement de leur plein potentiel. C'est à cette mission que se consacre l'expertise des c.o. comme le stipule notre champ d'exercice : permettre de soutenir les choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement. Forte des actions amorcées en 2015 et du dynamisme de notre groupe de travail des c.o. organisationnels, je compte poursuivre les efforts en ce sens. Il y a présentement une conjoncture² dont nous pouvons profiter pour faire valoir notre expertise dans ce secteur, ce qui nous permettra d'atteindre l'une des cibles de notre planification stratégique.

L'accès aux services au cœur de la protection du public

Je crois important de valoriser notre expertise auprès du public et des décideurs afin de donner accès à nos services au plus grand nombre possible de clientèles. Nous savons tous que, tout au long de la vie, que ce soit avec des besoins particuliers ou avec peu de moyens financiers, chaque personne a néanmoins le droit de bénéficier de services d'orientation de qualité. L'accès aux services est pour moi au cœur de la protection du public.

Je vous invite à communiquer avec moi pour discuter, me faire part de vos questions et suggestions. Je souhaite vous offrir une présidence disponible et accessible, car une personne ne peut, à elle seule, donner toute son ampleur et sa notoriété à notre profession. ←

¹ OCCOQ 2015. Planification stratégique 2015-2020. Montréal. <http://orientation.qc.ca/lordre/structure-politique/planification-strategique-2015-18>.

² Mercure, D. 2016. « La place des c.o. dans le nouveau monde du travail ». Allocution au colloque 2016 de l'OCCOQ. Magog.

espace compétence

Liste des formations en ligne sur sur espace compétence, la zone membres des c.o.

1. Autoformation sur le Guide d'évaluation en orientation
2. Besoins d'attachements et schémas d'adaptation : au cœur d'une intervention centrée sur l'évaluation du fonctionnement psychologique de nos clients
3. Comment Academos peut contribuer à ma pratique professionnelle ?
4. Comment proposer des mesures d'adaptation aux tests de présélection pour des personnes déclarant un handicap ?
5. Défis et enjeux de la télépratique : aspects expérimentaux, intervention en ligne, aspects déontologiques
6. Diversification des parcours professionnels : enjeux individuels et collectifs
7. Du stress à la santé psychologique au travail : mythes et réalités
8. Épuisement professionnel : perspectives de conseillers et conseillères d'orientation
9. Évaluer le retard mental, une activité réservée
10. Évaluer un adulte atteint d'un trouble mental ou neuropsychologique
11. Exercer son leadership d'expertise... sans une « petite gêne » ?
12. Favoriser la mobilisation de la personne dans le processus de communication de résultats psychométriques
13. Intervenir auprès de clients présentant des troubles du langage : comprendre pour mieux agir
14. Intervenir auprès d'une clientèle étudiante atteinte d'un TDAH : le rôle du c.o.
15. Intervention concertée soutenant l'insertion socioprofessionnelle de jeunes handicapés : pour développer la participation sociale et professionnelle
16. Interventions universelles en orientation au primaire et au secondaire
17. L'école en réseau, de nouvelles interventions supportées par les technologies numériques et le portfolio des interventions groupales en orientation
18. L'utilisation des inventaires de personnalité en évaluation du potentiel et des compétences : comparaison des différentes approches
19. L'utilisation des tests de jugement situationnel en sélection de personnel : Qu'en est-il des méthodes de pointage?
20. La quête de sens et les enjeux d'une nouvelle transition des 50 ans et plus, Le modèle de la construction de soi, L'énonciation des récits de vie et modalités discursives
21. La supervision clinique au service du développement des compétences en counseling d'orientation et de carrière
22. La télépratique dans les organisations
23. Le choix d'un outil psychométrique : comment s'y retrouver?
24. Le harcèlement psychologique : de la victimisation à la psychologisation
25. Le Maintien au travail, le comprendre, l'évaluer et l'accompagner
26. Le marketing de soi dans la pratique de l'orientation
27. Le testing en ligne
28. Le vaste champ de la télépratique et un portrait de la situation au Québec
29. L'équation décisionnelle et son usage dans l'entretien d'orientation
30. Les agents de changement comme leaders de demain
31. Les déterminants de l'employabilité des immigrants au Québec
32. Les grandes tendances RH
33. Les grands défis de l'évaluation
34. L'état actuel de l'intelligence émotionnelle en milieu de travail : ses applications et les sources de controverse
35. Mindfulness - Présence attentive et santé psychologique au travail
36. Nécessité d'une pratique réflexive en counseling d'orientation : aspects théoriques, scientifiques et cliniques
37. S'approprier sa vie en donnant sens à l'épreuve : manifestations des dimensions paradoxales de l'existence chez les personnes en réadaptation
38. Sensibilisation à la pratique de l'orientation dans les organisations
39. Stratégies d'intervention adaptées au profil de décision de carrière des jeunes au secondaire
40. Éthique et professionnalisme Module 1
41. Éthique et cadre réglementaire Module 2
42. Tenue de dossiers 1 aspects déontologiques et réglementaires
43. Tenue de dossiers 2 aspects pratiques
44. Regards actuels sur la santé psychologique des cadres

À venir prochainement

45. Délibération éthique en orientation Module 2
46. Déjouer les obstacles et s'engager dans l'action – panel de clôture colloque 2016
47. Initiation à l'Inventaire de personnalité Le Corff (IPLC) Yann Le Corff, c.o.
48. La technicisation de l'orientation peut-elle tuer la profession ? Richard Locas, c.o.
49. Les étudiants en situation de handicap et leur projet de vie : favoriser la réussite d'une transition grâce à l'autodétermination. Catherine Loiselle, Laurence Perreault-Rousseau, Jessica Cacciatore
50. La planification des services en orientation : vers une reconnaissance de l'expertise Johanne Lafrance, c.o. et Patricia Trudeau, c.o.
51. Quelle place pour le conseiller d'orientation dans le nouveau monde du travail ? Daniel Mercure, Ph.D., sociologue du travail.



CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

2016-2017 : un plan d'action en continuité

Martine Lacharité, c.o.,
directrice générale et secrétaire de l'Ordre

Les actions de l'Ordre pour 2016-2017 se poursuivent en cohérence avec la planification stratégique 2015-2020. Rappelons-nous les cinq grands enjeux stratégiques :

- 1 S'assurer que la pratique de l'orientation peut se réaliser avec la compétence, le professionnalisme et l'éthique requis pour l'intérêt du public ;
- 2 Développer la capacité de l'Ordre à faire respecter les activités réservées ;
- 3 Maintenir ou développer l'offre de service en orientation dans les secteurs où le public en a le plus besoin ;
- 4 Exercer un leadership dans l'affirmation de la pertinence de l'orientation ;
- 5 Rendre explicites les aspects de la gouvernance au regard de la reconnaissance de sa mission.

Protection du public

Comme organisme de protection du public, l'Ordre doit d'abord réaliser les activités directement liées à sa mission et à sa gestion. Tout au long de l'année, l'admission et la délivrance des permis, la réinscription et toutes les actions liées à la mise à jour du tableau des membres sont des incontournables, tout comme le traitement des demandes d'enquête (plaintes) par le bureau du syndic et des audiences du conseil de discipline. Une autre activité importante de protection du public est l'inspection professionnelle. Encore cette année, le conseil d'administration a adopté un programme ambitieux pour la surveillance de l'exercice de la profession. Pour le réaliser, le service de l'inspection professionnelle procède cette année à l'envoi de 300 questionnaires et compte effectuer 125

visites d'inspection et de suivi. En outre, il doit aussi procéder à des inspections particulières à la suite de plaintes, de demandes du syndic ou de visites régulières.

Programme de développement des compétences : des outils à votre disposition

Comme vous pouvez le constater dans la zone Membres (espace compétence), l'Ordre possède un répertoire imposant d'activités offertes en ligne, à des coûts très abordables, favorisant ainsi une plus grande accessibilité de ses activités de développement des compétences. La distance et l'éloignement ont moins d'importance, car quelques « clics » suffisent à rendre ces formations accessibles pour un visionnement. En prime, notre coordonnatrice au développement des compétences, Hélène Plourde, c.o., vous propose des grilles d'autoapprentissage vous permettant de réfléchir sur l'intégration de ces nouvelles connaissances dans votre pratique. Tout y est ! Il n'en tient qu'à vous d'en profiter !

Pour faire suite à la publication du *Guide de pratique : orientation en formation générale des jeunes*, Johanne Lafrance, c.o., et Patricia Trudeau, c.o., seront les « maîtres d'œuvre » d'une activité importante déployée auprès de groupes de c.o. de ce secteur de pratique afin de les soutenir dans l'appropriation du guide, et plus particulièrement pour la planification des services d'orientation.

Les autres secteurs de pratique ne sont pas laissés pour compte. Le groupe de travail des c.o. organisationnels poursuit ses travaux, et la réalisation d'un état de la situation des services d'orientation offerts dans le réseau de la santé et des services sociaux se trouve aussi dans le plan d'action.

Code de déontologie : un règlement phare

Pour la protection du public, le code de déontologie est le règlement phare. Le comité sur la réglementation a terminé sa réflexion et ses consultations, et un projet de déontologie est actuellement en consultation auprès de l'ensemble des membres. Vos commentaires sont importants et permettront au conseil d'administration de faire les modifications pertinentes. Le projet devrait être adopté par le gouvernement d'ici la fin de mars 2017.

Le règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice a besoin d'une cure de rajeunissement. Le comité de la réglementation amorcera ses travaux de révision et de modernisation en 2016-2017.

Activités réservées

Dans la foulée de la mise en vigueur du projet de loi n° 21, nous voulons poursuivre notre travail d'information auprès de nos membres, des employeurs et du public. L'activité « évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité » pose des défis d'application dans le secteur de l'employabilité et aussi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Nous poursuivrons notre vigie dans ces secteurs.

Nous avons constaté que certains milieux croient qu'en utilisant d'autres expressions qu'évaluer lorsqu'elles travaillent avec des personnes atteintes, elles s'excluent de l'application de la loi (par exemple en prétendant faire une appréciation). Qui plus est, certains milieux décident de ne pas évaluer. Une question se pose alors : est-il possible et éthiquement défendable d'intervenir professionnellement sans évaluer ?

Nous travaillons actuellement à l'élaboration d'un outil d'interprétation de cette activité qui prend ses assises dans le guide d'évaluation en orientation et dans le guide explicatif du projet de loi n° 21.

Rappelons que le guide explicatif¹ définit l'évaluation comme suit :

« Porter un jugement clinique sur la situation d'une personne à partir des informations dont le professionnel dispose et communiquer les conclusions de ce jugement. Les professionnels procèdent à des évaluations dans le cadre de leur champ d'exercice de la profession de conseiller d'orientation. »

Mais qu'est-ce que « porter un jugement clinique » ? Quelle est sa portée et comment celle-ci se déploie-t-elle dans les milieux ? Nos antennes dans les différents milieux nous laissent croire qu'il existe des divergences importantes quant à l'interprétation de l'activité et qu'il nous faut agir en informant davantage et de manière ciblée, mais aussi en mettant en demeure ceux et celles qui ne se conforment pas à la loi.

Le groupe de travail du guide d'évaluation a repris vie et est de nouveau sollicité afin de contribuer à une mise à jour du guide d'évaluation, mais aussi de mieux circonscrire les activités réservées aux conseillers d'orientation. Des lignes directrices plus clairement établies nous permettront d'assurer une vigie des activités réservées dans les milieux et d'intervenir efficacement pour faire respecter le Code des professions.

Psychothérapie et champs d'exercice : des clarifications

Il existe aussi des zones d'ombre dans la définition de la psychothérapie. Des questions restent en suspens dans le milieu. Il faut délimiter plus clairement ce qu'est la psychothérapie et les interventions réalisées par les professionnels en santé mentale et en relations humaines. À quel moment un professionnel est-il dans son champ d'exercice et à quel moment fait-il de la psychothérapie ?

C'est la question posée au groupe de travail interordres sur la psychothérapie qui est à parachever un important document sur le sujet visant à préciser plus clairement les interventions qui ne sont pas de la psychothérapie. Un atelier a présenté les résultats des travaux de ce comité au cours du colloque, et un article dans le prochain magazine y sera consacré.

Pertinence et affirmation

Quant au leadership pour affirmer la pertinence de l'orientation, la 12^e Semaine québécoise de l'orientation permettra encore cette année de faire connaître la réalité actuelle de l'orientation « tout au long de la vie » et de sensibiliser la population québécoise aux besoins soulevés comme aux ressources qui peuvent y répondre. Elle aura lieu du 6 au 12 novembre 2016 et repose sur le concept d'une participation partagée entre l'Ordre et les c.o. ainsi que sur un financement provenant de commanditaires.

Cette semaine thématique est une occasion qui vous est offerte de faire valoir votre expertise et vos services, et de mettre de l'avant une parole publique par le truchement de l'expression de votre rôle-conseil. Le thème pour 2016-2017 est *Bâtir sa confiance, croire en ses forces !* Si vous organisez une activité dans votre milieu, nous vous invitons à nous le faire savoir afin que nous puissions l'annoncer dans le site de la SQO. Pour cela, vous devez remplir le formulaire à cet effet, que nous vous invitons à nous retourner le plus tôt possible (dans le site de l'Ordre sous *Pour les conseillers d'orientation / Services aux membres / SQO : outils pour les c.o.*).

Au moment où vous lisez ces lignes, l'année sera bien amorcée. Avec son côté champêtre, le colloque du mois de juin a été une grande réussite et a mobilisé les énergies de l'équipe au printemps. L'automne s'annonce tout aussi actif. ←

¹ http://orientation.qc.ca/files/Guide_explicatif.pdf.



DÉONTOLOGIE

L'autonomie et l'indépendance professionnelles malmenées ?

(deuxième partie)

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

Dans la première partie de l'article publié dans le magazine du mois d'août 2015 (Locas, 2015), les notions d'autonomie professionnelle, de jugement professionnel, de bureaucratisation des professions et de technicisation de l'orientation ont été abordées. Le terme *technologisation* était utilisé, mais il aurait été préférable d'utiliser le terme *technicisation*. En effet, la *technologisation* renvoie davantage au fait d'intégrer de nouvelles technologies dans la pratique professionnelle, pensons, entre autres, à l'administration de tests psychométriques en ligne, à l'utilisation des réseaux sociaux, à la télépratique, etc. Toutefois, la *technicisation* renvoie non pas au fait d'intégrer des technologies dans sa pratique professionnelle, mais de réduire la pratique professionnelle à des gestes techniques, soit à remplacer l'espace du jugement professionnel par l'application technique de solutions pour résoudre un problème, et non pas à intervenir auprès d'un être humain dans toute sa complexité. Essayons d'y voir plus clair.

Des pressions vers la technologisation Science-fiction ou réalité

Lorsque, à l'école primaire (pour ma part à la fin des années 1960 ; attention, il n'y a pas 100 ans), la question suivante était posée : comment voyez-vous l'avenir ? Les autos volantes et la téléportation venaient au premier rang. Qui aurait pu dire que les technologies de l'information prendraient tout l'espace. Vous êtes-vous déjà rendu compte qu'un ouvrage de plus de 325 pages venait de passer par ondes (quand on pense au « sans-fil ») dans votre bureau, avant d'être imprimé par une personne située dans l'édifice d'en face ? les technologies de l'information et de la communication, en évolution exponentielle, ont évidemment une incidence sur la pratique professionnelle de l'orientation. Pensons simplement aux tests en ligne, à l'utilisation des banques d'informations, aux réseaux sociaux, etc. La télépratique a fait l'objet d'une journée de formation continue en 2015 (accessible dans espace compétence), et le numéro 13 du magazine *En pratique* (juin 2010) portait également sur ce phénomène. Allez y jeter un coup d'œil et vous pourrez voir que les choses ont bien changé en six ans.

À l'opposé de cette évolution, certains diront que, puisque l'orientation est une profession en santé mentale et en relations

humaines, rien ne saura vraiment remplacer la relation un à un en face à face. Par contre, le numéro du bulletin du Conseil interprofessionnel du Québec du 25 avril intitulé *Notes au dossier* rapporte la pensée de Susskind et Susskind (2015) en affirmant que « des tâches complexes autrefois réservées aux professionnels pourraient être accomplies par des machines intelligentes, y compris certaines fonctions de **counseling**, d'évaluation et d'intervention. Il n'est pas si loin le temps où votre système de reconnaissance de la voix « SIRI » sera empathique à votre égard. Vous pourrez choisir à la carte le nombre de reflets, de reformulations, de confrontations aidantes, etc.

Des pressions vers la technicisation Un effritement du jugement professionnel

La technicisation d'une profession comme la nôtre en santé mentale et en relations humaines peut nous mener à un changement de vision de notre finalité. Notre champ d'exercice précise la finalité de nos évaluations et interventions professionnelles :

« ... dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement. »

Comme le mentionne Legault (2001), « on ne retrouve pas, dans le jugement professionnel, une distinction entre la relation de communication et la relation au savoir comme dans le modèle technique. Le modèle technique suppose en effet que la finalité de la relation professionnelle n'est pas déterminée par la personne, mais par le problème. » Une des bases du professionnalisme est l'autonomie de la personne qui intervient en utilisant son jugement professionnel pour mener à bien son évaluation et son intervention. Quand une personne consulte un conseiller d'orientation, il s'agit d'un individu unique vivant une situation problématique particulière avec qui le professionnel intervient. C'est un être humain avec toutes ses caractéristiques, et non pas pris isolément, mais en interaction avec un environnement qui lui est propre. C'est Monsieur de 57 ans avec ses

problèmes de santé physique et d'anxiété, récemment séparé et en chômage depuis huit mois, paralysé et incapable de faire des choix. Le conseiller d'orientation professionnel va travailler avec l'ensemble de ses données et de ses informations et, grâce à sa compétence et à ses connaissances, il va établir des liens pour donner un sens à tout cela et finalement formuler des opinions professionnelles fondées sur son jugement clinique.

La conséquence principale de la technicisation est de rendre l'intervention technique et de ne plus considérer la relation entre le professionnel et le client comme étant singulière. Une technique est appliquée pour résoudre un problème, un bris, un manquement, etc. Par ailleurs, chaque fois que l'on éprouve le même problème, on peut utiliser la même technique qui a fait ses preuves. Et si de plus cette technique est bon marché... BINGO ! Si on transpose le tout en orientation (avec un peu d'exagération), le conseiller ne rencontre plus Monsieur 57 ans, etc. Il fait face à un problème d'anxiété et de choix, et il peut puiser dans son coffre à outils pour trouver ce qui peut régler rapidement un tel problème. La relation entre le professionnel et le client se transforme en relation entre le professionnel et le problème. Dans ce cas-ci, des techniques de relaxation sont excellentes pour l'anxiété et des exercices de résolution de problème et de prise de décision sont excellents pour la capacité de faire un choix. En outre, si le conseiller d'orientation n'est pas au clair avec sa propre gestion de l'anxiété, il est possible que cette situation suscite en lui de l'anxiété qu'il voudra faire diminuer le plus rapidement possible en réglant le problème du client rapidement.

Évidemment, plusieurs facteurs peuvent pousser les conseillers d'orientation vers la technicisation de leur agir professionnel. Les pressions sociales et les décisions gouvernementales peuvent avoir une influence dans le sens où l'on assiste d'une part à des compressions de services, que ce soit en éducation, en employabilité ou en réadaptation, et d'autre part à la nécessité de production et d'efficacité à un moindre prix. Les milieux et les tiers payeurs peuvent vouloir obtenir des résultats rapidement avec des techniques efficaces qui laissent peu de place au client individu unique.

Par ailleurs, bien que plusieurs efforts soient déployés, la population méconnaît encore la complexité de l'orientation. Les conseillers d'orientation peuvent donc subir des pressions de la part de leurs employeurs, des tiers payeurs et également de leurs clients. Lorsque l'orientation est perçue comme un « exercice technique », le professionnel peut se trouver dans une situation délicate. Mentionnons à titre d'exemple l'imposition d'un ou deux tests psychométriques sans égard à la diversité de la clientèle rencontrée, les processus d'orientation préfabriqués en fonction du problème, et non pas de l'individu qui reçoit le service, les idées préétablies des clients (quel c.o. ne s'est jamais fait dire par un client : « Pourquoi me poses-tu autant de questions sur moi, je suis en orientation, pas en psychothérapie ? »), etc.

Isolés au regard de cette tendance

Uuf... nous ne sommes pas seuls

Cette tendance de technicisation et la déprofessionnalisation ne touchent pas seulement l'orientation, mais plusieurs autres domaines professionnels. Dans son article, Desjardins (2016) traite du problème complexe de l'utilisation de photocopies de tests psychométriques en psychologie clinique. Remarquez que cet exemple peut aussi toucher les conseillers d'orientation. Afin de faire des économies dans la prestation de services, certains milieux imposent aux professionnels d'utiliser des photocopies de tests. Le professionnel se trouve alors dans une situation délicate où l'organisation ne lui permet pas d'obtenir les outils nécessaires (officiels) à son travail d'évaluation et d'intervention. Ce faisant, le professionnel est placé devant un dilemme où il risque de compromettre l'évaluation de son client, s'il respecte les lois sur les droits d'auteur, en n'utilisant pas d'instruments psychométriques et ainsi de lui causer un préjudice.

Du côté des infirmières, Phaneuf (2013) présente, de façon détaillée, le jugement clinique comme étant de première importance de même que le risque que peuvent représenter certaines pratiques vers un effritement de ce jugement, notamment par la manière d'utiliser le Plan thérapeutique infirmier (PTI). Selon Phaneuf, « la disparition du jugement clinique serait une perte pour notre profession, car il faudrait craindre qu'elle ne devienne à la longue une activité de “petites mains”¹ pour les médecins, qu'une ramification accessoire et sous-payée de la médecine ».

Nos zones d'influence au regard de ces tendances

moi, nous, eux...

Que ce soit à petite ou à grande échelle, par un mode éducatif et informatif ou un mode punitif réglementaire, il existe plusieurs zones d'influence pour les c.o. Sur le plan individuel, le développement d'une pratique réflexive permet de mieux cerner sa propre spécificité professionnelle et de replacer la personne au centre de l'intervention. Le client redevient un individu unique à aider, et non pas un problème à régler.

Certaines actions politiques ou de mobilisation des professionnels peuvent aussi contribuer à la reconnaissance de l'importance du jugement professionnel. Pensons notamment aux interventions menées par différents groupes de conseillers d'orientation dans le dossier de la relativité salariale (même si le résultat attendu n'est pas nécessairement atteint, c'est tout de même une petite brèche dans la technicisation de la profession). La présentation de mémoires rédigés par l'Ordre sur des enjeux où l'orientation joue un rôle important (politique jeunesse, inclusion sociale, etc.) permet également de faire ressortir toute l'importance du jugement professionnel dans l'offre de service.

Finalement, le législateur a prévu des mécanismes pour éviter des pressions indues d'une personne qui pourraient amener un professionnel à enfreindre le Code des professions (Québec,

2016), son code de déontologie ou les autres règlements de l'Ordre. Il s'agit des articles 188 et 188.2.1. Pour faire bref, bien que ces articles ne touchent pas directement à la technicisation des professions (on parle davantage d'inciter un professionnel à commettre des actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession ou de le lui ordonner ; d'ailleurs, l'article 50.1.1 fait suite notamment aux travaux de la commission Charbonneau), ils indiquent qu'une personne ne peut pas forcer un professionnel à enfreindre son code de déontologie. Par exemple, un directeur dans une école ne pourrait pas obliger le conseiller d'orientation à recevoir les élèves en counseling individuel dans un local où d'autres personnes sont présentes.

Code des professions

188. Toute personne qui contrevient à l'une des dispositions du présent code, de la loi, des lettres patentes constituant un ordre ou d'un décret de fusion ou d'intégration commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 20 000 \$ ou, dans le cas d'une personne morale, d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 40 000 \$.

188.2.1. Commet une infraction et est passible de l'amende prévue à l'article 188, pour chaque jour que dure la contravention, quiconque sciemment, mais autrement que par le fait de solliciter ou de recevoir les services d'un membre d'un ordre, aide ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, amène ce membre à contrevir aux articles 59.1, 59.1.1 ou 59.2 ou à une disposition du code de déontologie adopté en application de l'article 87.

8

Évidemment, on ne souhaite jamais arriver à ce genre d'action à titre de sphère d'influence.

Mais avant tout une approche dialogique Une image vaut mille mots

Ce constat nous mène vers un défi à relever, non pas un enjeu de reconnaissance, mais bien un enjeu d'affirmation collective de la compétence particulière que nous possédons et que nous devons mettre au profit de la société québécoise dans son développement. Facile à dire si les c.o. représentaient un groupe professionnel très important en nombre dans la société. La réalité est bien différente, d'autant plus que plusieurs c.o. se retrouvent isolés dans leur pratique professionnelle. Mais il est toujours possible d'y aller petit pas par petit pas avec ses moyens, ses forces et ses difficultés (ce n'est pas tout le monde qui possède le même bagou² pour influencer positivement son milieu). Toutefois, il existe plusieurs documents ou outils créés par des c.o. de notre communauté professionnelle, sous la direction de l'Ordre, qui peuvent être utiles à tous les c.o. qui veulent construire un argumentaire pour mieux faire connaître leur profession. Tous ces outils de communication sont accessibles dans le site de l'Ordre :

- ▶ Le site lui-même avec l'ensemble de son contenu ;
- ▶ Les différents dépliants s'adressant aux différentes clientèles ;
- ▶ Le Guide d'évaluation en orientation ;
- ▶ Le Profil de compétences générales des c.o. ;
- ▶ Le Guide de pratique – orientation en formation générale des jeunes ;
- ▶ Les différentes éditions du Magazine ;
- ▶ Etc.

Comme une image vaut mille mots, alors illustrons par un exemple concret et réel l'intervention dialogique d'un c.o. Imaginons un c.o. qui travaille dans une école privée de niveau secondaire depuis plusieurs années. Une nouvelle direction est nommée et la personne en poste a une connaissance assez restreinte de l'orientation. Elle demande donc au c.o. de modifier sa pratique substantiellement. Le c.o. croit que, s'il répond aux attentes de son patron, les services qu'il offre ne répondront plus aux besoins des élèves. Il a donc demandé une rencontre avec son directeur en prenant le soin d'apporter le « Guide d'évaluation en orientation » et en ayant préparé un argumentaire sur la complexité de l'orientation. En fin de compte, le directeur lui a indiqué qu'il croyait sincèrement que l'orientation était beaucoup plus simple que ça. Le c.o. et le directeur se sont entendus sur un plan de services annuel qui répondrait bien aux besoins des élèves. Bien que cette intervention soit à petite échelle, rappelons-nous que « Rome ne s'est pas bâtie en criant ciseau », pardon « en 1 jour ».

Une utopie au regard d'une évolution irréversible Une partie de la réponse est entre nos mains

Il serait facile et tentant de baisser les bras et de nous laisser entraîner dans un mouvement de déprofessionnalisation de l'orientation. Beaucoup d'efforts ont été faits depuis plusieurs années, mais plusieurs défis restent encore à surmonter. L'important est de ne pas régresser. Comme le mentionne Richard Wagner : « Il importe peu de descendre du singe, l'essentiel est de ne pas y remonter³. »

Le colloque de l'Ordre en 2008 nous a menés à la mise en mots de la pertinence sociale des c.o., qui est au cœur même de la profession et affirme en quoi nous, les c.o., sommes utiles à la société québécoise actuelle. Huit ans après, le colloque de 2016 nous a menés à affirmer solidairement notre pertinence sociale. Forts de notre expertise et de notre spécificité professionnelle, nous continuerons de fournir un apport particulier à la société québécoise, comme défini par notre communauté professionnelle.

« Les c.o., par leur expertise de la relation individu-travail-formation, visent le mieux-être personnel et professionnel en mobilisant le potentiel des personnes et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de la vie. »

Et pour ce faire, nous mettrons collectivement, au service de la société, nos compétences, nos connaissances ainsi que notre expertise et nous conserverons cet espace d'autonomie pour exercer notre jugement professionnel. ◀

- 1 Dans le jargon de l'artisanat de la couture, la petite main est un grade dans la hiérarchie d'un atelier. La première main, ou première, est l'ouvrière qualifiée tenant la fonction de contremaître ; la petite main est l'ouvrière d'exécution. Wiktionnaire, https://fr.wiktionary.org/wiki/petite_main. Consulté le 3 mai 2016.
- 2 Définition : Grande facilité de parole, loquacité destinée à convaincre ou à tromper : www.larousse.fr/dictionnaires/francais/bagou/7472. Consulté le 3 mai 2016.
- 3 Richard Wagner, compositeur, 1813-1883.

RÉFÉRENCES

LEGAULT, G.A. 2001. *Professionnalisme et délibération éthique*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

LOCAS, R. 2015. « L'autonomie et l'indépendance professionnelle malmenée ». *L'orientation*, vol. 5, n° 2, pp. 6-7.

DESJARDINS, P. (2016). « Les psychologues ont besoin de leurs outils », *Psychologie Québec*. Vol. 33, n° 1, p. 12.

PHANEUF, M. 2013. *Le jugement clinique, cet outil professionnel d'importance*. www.prendresoins.org/wp-content/uploads/2013/02/Le_jugement_clinique-cet_outil_professionnel_dimportance.pdf. Consulté le 3 mai 2016.

QUÉBEC. 2016. *Code des professions* (L.R.Q., c. C-26).

SUSSKIND, R. et D. SUSSKIND. 2015. *The Future of the Professions : How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Londres, Oxford University Press.

Étudier en environnement et développement durable

Besoin de perfectionnement?

- Maîtrise en environnement - temps partiel
- Diplôme en gestion de l'environnement
- Microprogrammes
- Séminaires

USherbrooke.ca/environnement/formation-continue



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

| Voir au futur

Longueuil et Sherbrooke





DÉONTOLOGIE

Le mystère des « annexes V »

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

Au printemps, au moins deux choses peuvent attirer l'attention des conseillers d'orientation au Québec. Pour les plus contemplatifs, c'est peut-être le passage des bernaches du Canada, avec leur vol particulier en V. Pour les moins chanceux, il y a le questionnaire d'inspection professionnelle.

Ce questionnaire est évidemment conçu pour les membres qui pratiquent dans le vaste domaine de l'orientation, de la psychothérapie ou de la médiation familiale. La majorité des co., malgré l'ampleur de la tâche, le remplit avec rigueur. C'est pour eux un moment de s'arrêter et de s'investir dans un processus de pratique réflexive.

10

On observe une deuxième catégorie de c.o. pour qui la situation a changé entre le renouvellement au tableau des membres en mars et la réception du questionnaire (maladie, congé parental, perte d'emploi, changement d'emploi). Pour ces c.o. qui communiquent avec le service d'inspection professionnelle, une entente est toujours convenue dans le respect de la situation du c.o. Finalement, il subsiste quelques délinquants, dont les c.o. qui ignorent complètement la correspondance de l'inspection, malgré l'obligation déontologique de collaborer avec les instances de surveillance de l'Ordre, et les c.o. qui font parvenir leur questionnaire en retard sans aucune entente préalable.

Heureusement, ce nombre représente un très faible pourcentage des c.o. retenus pour remplir le questionnaire (environ 10 à 20 professionnels sur 300). Même pour un petit nombre, il faut rappeler que le fait de ne pas remplir le questionnaire et de ne pas conclure d'entente avec le service d'inspection constitue une entrave en vertu du Code des professions. Dans le système professionnel, l'entrave, que ce soit envers le syndic ou envers le service d'inspection professionnelle, constitue une faute déontologique grave.

Pour le programme de surveillance générale 2015-2016, plus de 300 questionnaires ont été envoyés.

Pour le programme de surveillance générale 2015-2016, plus de 300 questionnaires ont été envoyés. Parmi les répondants, une vingtaine ne pratiquaient pas du tout dans le domaine large de

l'orientation, de la psychothérapie ou de la médiation familiale. Ces personnes ne devaient donc pas répondre à tout le questionnaire, mais seulement nous faire parvenir une description officielle de leur poste et remplir l'annexe V (lien avec le vol des bernaches...), qui leur demandait entre autres pourquoi il était important pour elles d'être membres de l'Ordre, quelles étaient les compétences développées en orientation qui leur étaient profitables dans leur pratique actuelle et de résoudre une mise en situation sur la déontologie. Nous avons surnommé, respectueusement et affectueusement, ce groupe de c.o. les « annexes V ». Cette année, le comité d'inspection professionnelle a choisi de colliger les différentes informations transmises, notamment en ce qui a trait à leur appartenance à l'Ordre et aux compétences qu'ils actualisaient. Sans prétendre être une recherche exhaustive, ces données portent à réfléchir. Nous avons retenu quelques réponses qui sont représentatives des informations reçues :

- ▶ Pour moi, faire partie de l'Ordre amène aussi une reconnaissance professionnelle, assure une protection pour moi et les clients (individus, employeurs et assureurs) servis, donne un cadre de référence, d'exercice de la profession et d'intervention sur les plans éthique et déontologique.
- ▶ Le fait d'appartenir à un ordre professionnel est d'abord pour moi une fierté et une démonstration du sérieux et de la valeur de la profession que nous exerçons. J'y vois aussi une occasion de créer et de maintenir un réseau de contacts, en plus d'être informée des dernières actualités, des enjeux, ou d'autres sujets pertinents en lien avec notre profession.
- ▶ Mon appartenance à l'Ordre me permet de me maintenir à l'affût de l'évolution de la pratique. Toutefois, je n'ai pas l'impression que l'Ordre s'adapte au fait que de plus en plus de finissants à la maîtrise en sciences de l'orientation se dirigent vers le secteur organisationnel. (NDLR : Nous y travaillons.)
- ▶ L'appartenance à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation est importante pour moi dans la mesure où les acquis que j'ai dans ce domaine ainsi que les lectures que je continue à faire me permettent d'assumer avec plus d'aisance mon travail actuel. Également, bien que j'aime beaucoup mon emploi actuel, il n'en demeure pas moins que travailler comme c.o. demeure une possibilité attrayante à mes yeux.

- ▶ Être à jour avec l'information actuelle pour les c.o. Surveiller les formations pertinentes qui pourraient m'être offertes. Importance pour moi d'avoir un sentiment d'appartenance avec des professionnels.
- ▶ À mon avis, la mission de l'Ordre est essentielle, et mon appartenance à celui-ci est vraiment liée à mes valeurs personnelles et à mes valeurs d'intervention.

Comme nous pouvons le constater, différentes motivations soutiennent le fait que ces professionnels demeurent membres de l'Ordre, même s'ils œuvrent dans des secteurs très différents du domaine de l'orientation.

Comme nous pouvons le constater, différentes motivations soutiennent le fait que ces professionnels demeurent membres de l'Ordre, même s'ils œuvrent dans des secteurs très différents du domaine de l'orientation. Le sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle, la possibilité de poursuivre le développement de ses compétences en orientation, le transfert des acquis en orientation à un autre secteur d'emploi, voilà autant de sources de motivation interne qui poussent également ces professionnels à demeurer fiers de leur titre et de leur formation en orientation. Ce faisant, ils deviennent de bons ambassadeurs pour mieux faire connaître et reconnaître la compétence développée par les c.o., et comment elle peut être mise à contribution dans différentes activités professionnelles.

Une autre façon de faire reconnaître l'apport de l'expertise des c.o. dans des secteurs où nous sommes peu connus consiste à utiliser son propre pouvoir d'influence pour instruire et convaincre.

Une autre façon de faire reconnaître l'apport de l'expertise des c.o. dans des secteurs où nous sommes peu connus consiste à utiliser son propre pouvoir d'influence pour instruire et convaincre. À cet égard, regardons deux exemples réels qui viennent illustrer comment le pouvoir d'influence d'un conseiller d'orientation peut influencer la perception d'employeurs qui ne connaissent pas toujours le champ d'expertise des c.o. Notons que pour ces deux conseillères d'orientation, au-delà du POUVOIR d'influence, il y a le DEVOIR d'influence. Pour elles, être professionnelles

implique fondamentalement un devoir de mettre leur expertise au profit de la société.

Deux conseillères d'orientation qui incarnent le devoir d'influence : histoires vraies

Une conseillère d'orientation voit un poste affiché en coordination de la formation. Une des exigences est d'être psychologue industriel. Étant certaine qu'elle possède toutes les compétences et la formation nécessaires, elle postule. Quelques jours plus tard, elle reçoit une réponse négative lui indiquant que sa candidature est intéressante, mais qu'elle n'est pas psychologue industrielle. Elle accepte ce verdict avec respect et compréhension. Toutefois, elle est persuadée que sa formation de conseillère d'orientation, ses études doctorales et ses compétences la rendent tout à fait apte à occuper ce poste. Elle décide donc d'écrire une lettre à la direction pour mentionner qu'elle accepte la décision, mais elle profite également de l'occasion pour leur présenter ce qu'est la formation et la compétence des conseillers d'orientation. Quelques semaines plus tard, on lui offre le poste. Dorénavant, la formation en orientation fera partie intégrante des conditions menant à l'embauche.

Une autre conseillère d'orientation se spécialise dans une clientèle en situation de handicap physique, sensoriel ou mental. Elle s'éloigne progressivement de la pratique traditionnelle de l'orientation avec une clientèle dite normale. Elle se perfectionne, tant sur le plan de la théorie, de la pratique et de la supervision. Elle réussit à placer la compétence des conseillers d'orientation au cœur de l'intégration aux études supérieures des personnes en situation de handicap. Elle ne travaille pas principalement pour le choix professionnel, mais elle situe le c.o. comme spécialiste de l'accompagnement et de la réussite éducative. Inutile de mentionner que son rôle-conseil auprès de différents intervenants universitaires est central dans sa pratique.

Ces deux expressions du devoir d'influence pour faire valoir l'apport de l'expertise des c.o. vaut beaucoup plus que 30 secondes de publicité à la télé. À la base de ces deux illustrations, on trouve une profonde croyance en sa propre compétence ainsi qu'un désir d'élargir la pertinence sociale de notre profession dans de nouveaux secteurs d'activité où il est possible de s'investir comme professionnel.

J'aimerais tellement connaître ce qui fait en sorte que les bernaches demeurent toute leur vie en contact avec un endroit – espace-temps – fondamental de transition, mais surtout qu'elles demeurent solidaires d'un vol où les compétences de chacune sont mises à contribution pour l'avancement de toute la communauté. ◀



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Quand sonne l'heure des « comptes »

Hélène Plourde, c.o., coordonnatrice au développement des compétences

Le mois de mars est le mois de l'impôt, enfin où plusieurs Québécois font face à l'incontournable déclaration de revenus ! C'est aussi le mois du renouvellement de la cotisation, et les téléphones de nos bureaux carillonnent gaiement. S'élève alors la voix des membres, inquiète et préoccupée de répondre aux exigences de la profession. En effet, le renouvellement de la cotisation annuelle rappelle à chacun qu'il est temps, avant le 31 mars de l'année en cours, de remplir dans son portfolio dans espace compétence les renseignements concernant les activités réalisées au cours de l'année.

12

Voici quelques exemples de questions que nous recevons régulièrement :

- 1 « Je n'ai fait que 17 heures depuis 2014 et nous sommes le 16 février 2015. Qu'est-ce qui va m'arriver ? Est-ce que je vais perdre mon permis ? »
- 2 « J'ai fait une formation intitulée Voici un titre fictif qui me sert tout simplement d'exemple, est-ce que cette formation est valable et reconnue par l'OCCOQ ? »
- 3 « Quelle formation devrais-je suivre pour la mise à jour de mes compétences ? »
- 4 « J'ai été absent du travail (maladie, congé de maternité, congé de paternité, chômage...) pendant un long moment, qu'est-ce qui arrive en ce qui concerne la formation continue ? »
- 5 « J'ai donné un atelier à l'occasion d'un congrès, d'un colloque ou autre, est-ce que ça compte pour ma formation continue ? »
- 6 « J'ai offert une formation de trois heures à telle occasion, est-ce que ça compte ? »
- 7 « Je supervise un étudiant de maîtrise. Le responsable de l'université m'a dit que cela pouvait compter pour des heures de formation continue, est-ce le cas ? »
- 8 « Quand la mise à jour en éthique doit-elle être complétée¹ ? »

Obligés de développer nos compétences

Suis-je obligé de développer mes compétences ? Bien sûr que oui ! Mais avant toute chose, il importe de bien comprendre le contexte de cette obligation qui est définie par le code de déontologie à l'article 44 :

« Le membre doit assurer au public la qualité de ses services professionnels, notamment en :

- 1 assurant la mise à jour, le maintien et le développement de sa compétence ;
- 2 évaluant la qualité de ses évaluations et de ses interventions ;
- 3 favorisant les mesures d'éducation et d'information dans le domaine où il exerce sa profession. »

Cette obligation est donc **déontologique**. À celle-ci s'ajoute la politique de développement des compétences² des conseillers d'orientation qui en définit les objectifs, les principes et les balises.

Je vous présente ici, à titre d'exemple, un principe et une balise de cette politique.

Principe du développement des compétences

2.04 Chaque conseiller d'orientation est responsable d'identifier des activités de développement professionnel qui lui permettent d'accroître ses compétences en relation avec sa pratique et ses obligations professionnelles. Il doit s'assurer de leur qualité et de leur pertinence. Il doit, par ailleurs, tenir un registre des activités réalisées afin d'être en mesure d'en rendre compte.

Balise du développement des compétences

3.01 Heures de formation

Il est recommandé que les conseillers d'orientation consacrent un minimum de 30 heures, réparties sur une période de 2 ans, à des activités de développement des compétences.

Il est recommandé que, tous les 5 ans, les conseillers d'orientation s'assurent d'une mise à jour de leurs connaissances en éthique et déontologie professionnelle dans le cadre de leurs heures de formation continue.

Exceptionnellement, certaines situations peuvent nuire à cet objectif (congé parental, congé de maladie, etc.).

De la lettre à l'esprit : du code de déontologie à la politique

Ce qui importe avant tout, c'est de bien comprendre l'esprit de cet article du code de déontologie, tout comme celui de la politique de développement des compétences. Tout d'abord, nous avons mis en place une politique de développement des compétences, et non un règlement. Cela signifie que l'OCCOQ n'a pas de processus d'agrément des formations et, conséquemment, qu'un c.o. n'a pas l'obligation de suivre uniquement les formations offertes par l'Ordre. Il est possible de suivre une formation offerte par une université, un c.o., un autre professionnel ou une firme de formation sans demander à l'OCCOQ d'approuver cette formation. Par contre, personne ne peut faire l'économie de s'assurer que la formation suivie est pertinente et rigoureuse.

Rigueur et pertinence : des critères

Rigueur

- ▶ Un formateur membre d'un ordre professionnel³ (soumis à la surveillance de sa pratique)
- ▶ Un cours universitaire
- ▶ Une entreprise de formation bien établie depuis plusieurs années
- ▶ Une recommandation d'un collègue à qui vous pouvez vous fier
- ▶ Un simple appel pour demander des précisions auprès du formateur ou de l'organisme offrant la formation ou le service professionnel
- ▶ Etc.

Pertinence

- ▶ Lien avec le profil de compétences générales des c.o.
- ▶ Lien avec les pratiques du secteur
- ▶ Lien avec les besoins du milieu de travail
- ▶ Lien avec les compétences à développer
- ▶ Lien avec des problématiques nouvelles ou mal connues
- ▶ Lien avec des clientèles émergentes

Le portfolio réflexif

Vous aurez compris qu'un développement des compétences responsable est réfléchi plutôt qu'improvisé ou laissé au hasard des offres du moment. J'espère que ces quelques lignes vous permettront d'analyser votre situation afin de choisir les activités qui vous seront les plus utiles. À ce sujet, il est important de savoir que nous avons conçu un portfolio réflexif (<http://espacecompetence.net/pr/portfolio.cnx>), lequel est un outil destiné à vous aider et à guider vos choix. N'hésitez pas à l'utiliser et à vous l'approprier. En prime, vous obtiendrez trois heures de formation continue à votre dossier en complétant la démarche proposée !



13

Finalement, je vous rappelle, comme le soulignait Richard Locas dans un article du magazine *L'orientation* en août 2012, que le législateur, au moment de l'adoption du code de déontologie, a pris la peine de distinguer la mise à jour, le maintien et le développement de la compétence⁴ : « Sans doute constatez-vous une certaine forme de gradation, le maintien étant une forme de conservation (je ne peux pas perdre ce que j'ai déjà acquis), la mise à jour étant davantage liée au fait d'être au courant des nouveautés nécessaires à l'exercice (par exemple, connaître les nouvelles règles de sanction des études, les normes d'admission, etc.) et le développement faisant appel à l'acquisition et à l'intégration de nouvelles compétences⁵. »

Suite de l'article à la page 26

INVITATION à tous les CO à votre
rendez-vous annuel du Grand Montréal

Inscrivez votre visite de groupe Choix de carrière • Études • Formation • Emploi



Tous les métiers, les professions
et les formations à votre portée.

Pour tous les jeunes du 2^e cycle du secondaire, les
étudiants des collèges et des universités, et les adultes.

www.SalonNationalEducation.com



Plus de 4 000 emplois, des opportunités
de carrière et des ressources sur place.

Pour tous les adultes et les étudiants
des cégeps et des universités.

www.FoireNationaleEmploi.com



Des projets d'études, de séjours et
de coopération à travers le monde.

Pour tous les jeunes du 2^e cycle du secondaire, les
étudiants des collèges et des universités, et les adultes.

www.SalonEtudesSejoursEtranger.com

Un événement présenté en collaboration avec



Plus de 240 exposants attendus!



NOUVEAU! Consultations individuelles avec des **API** pour tout savoir sur les conditions d'admission et les programmes d'études dans l'ensemble du **réseau collégial** et atelier sur le passage secondaire-collégial

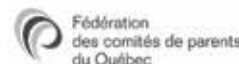
À ne pas manquer : Services d'accueil et visites guidées ♦ Consultations individuelles avec des **CO** et des étudiants en développement de carrière ♦ 12+ zones thématiques liées au parcours de formation (professionnelle, collégiale et universitaire) et aux métiers et professions (Ordres professionnels, Construction, Jeux vidéos/Effets visuels, Maritime, Transport, Horticole, Foresterie, Mines, etc..) ♦ Parcours des animations 40+ activités interactives (démonstrations, simulations,...)

13 et 14 octobre 2016 • ENTRÉE GRATUITE • PLACE BONAVENTURE

Le programme des visites de groupe
est présenté en collaboration avec :



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



UN ÉVÉNEMENT





RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

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

Dans cette chronique, je partage avec vous mes toutes dernières trouvailles en matière de recherches scientifiques en orientation, en counseling, en psychologie ou en psychothérapie. Des résultats « tout chauds tout chauds » visant à cultiver chez les conseillers d'orientation l'intérêt pour la recherche. Bonne lecture !

Pourquoi mentir à la personne qui nous accompagne ?

BLANCHARD, M. et B.A. FARBER. 2015. « Lying in psychotherapy : Why and what clients don't tell their therapist about therapy and their relationship ». *Counseling Psychology Quarterly*, vol. 29, n° 1, pp. 90-112.

Les auteurs ont étudié la nature, la motivation et l'ampleur du mensonge d'un client à l'endroit de son psychothérapeute. Même si cette recherche n'est pas directement liée aux pratiques et aux enjeux d'orientation professionnelle, il demeure que ses résultats pourraient grandement intéresser et faire réfléchir les praticiens de l'orientation. Pour mener leur recherche, Blanchard et Farber (2015) ont soumis un questionnaire en ligne à 547 clients, comportant des questions à la fois fermées (choix de réponses selon différentes catégories de mensonges) et ouvertes (permettant aux répondants de décrire leur pensée). Les motifs initiaux de consultation étaient très variables (dépression, anxiété, stress, croissance personnelle, relations interpersonnelles, expériences traumatiques), de même que les approches thérapeutiques déployées à leur endroit. Les résultats indiquent d'emblée que 93 % des répondants indiquent avoir menti à un moment ou à un autre à leur thérapeute, et 73 % d'entre eux soulignent l'avoir fait sur des enjeux centraux du processus. Les 10 meilleures « thématiques à mensonge » relevées au sein de cette étude sont, dans l'ordre : 1) prétendre apprécier les commentaires ou les suggestions du thérapeute ; 2) expliquer les raisons d'un retard ou d'une absence à un rendez-vous ; 3) prétendre trouver la thérapie plus efficace qu'elle ne l'est ; 4) prétendre avoir fait les travaux demandés entre les rencontres ; 5) faire part de ce que l'on pense vraiment du thérapeute ; 6) ne pas dire que l'on souhaiterait mettre fin à la thérapie ; 7) ne pas dire qu'on se sent inconfortable avec le

thérapeute ; 8) taire ce que l'on peut réellement payer pour la thérapie ; 9) ne pas avouer les sentiments romantiques et sexuels entretenus à l'endroit du thérapeute ; et 10) ne pas dire qu'on voit parallèlement un autre thérapeute. Et qu'est-ce qui les pousse ainsi à mentir ? Les raisons les plus fréquemment rapportées sont, dans l'ordre : vouloir rester poli ; taire un sujet abordé qui rendrait inconfortable ; ne pas vouloir mal paraître, éviter d'avoir honte ; ne pas vouloir décevoir le thérapeute. Pour les auteurs, le mensonge demeure un phénomène inévitable dans un processus d'accompagnement thérapeutique. Toutefois, son ampleur peut tout de même témoigner d'une relation de confiance fragile, limitée, voire absente. Il importe donc à l'intervenant de non seulement mettre en valeur des compétences relationnelles favorables à l'établissement d'une relation de confiance de qualité, mais aussi de prendre le temps de bien expliquer au client, au besoin à différents moments du processus, l'importance de la confiance (et de la vérité) comme facteur d'efficacité.

15

Explorer, approfondir, agir : le modèle de counseling de Hill

HILL, C.E., T. ANDERSON, K. KLINE et COLL. 2016. « Helping skills training for undergraduate students : Who should we select and train ? ». *The Counseling Psychologist*, vol. 44, n° 1, pp. 50-77.

Cette étude avait pour but d'évaluer l'efficacité du modèle de Hill sur les habiletés relationnelles en counseling d'étudiants de premier cycle universitaire inscrits dans un programme de formation au counseling. Ce modèle repose sur l'emploi de différentes habiletés particulières de relation d'aide dans les trois stades d'intervention : 1) l'exploration impliquant l'établissement d'une relation de travail, la mise en récit du client, la clarification de pensées et de sentiments par l'usage de questions, de reformulations, de reflets émotifs, ainsi que d'autodévoilement ; 2) l'approfondissement (*insight*) consistant à faciliter les prises de conscience, à promouvoir l'approfondissement de thèmes de vie ainsi que du processus de relation thérapeutique par l'utilisation de confrontations, de questions ouvertes, d'interprétations, d'autodévoilement et d'immédiateté ; et 3) l'action impliquant d'aider le client à relaxer, à procéder à des changements et à des essais comportementaux, de prendre des décisions par des questions, l'apport d'information et des conseils. Ces habiletés ne

sont pas employées de manière rigide à la manière d'un livre de recettes, et certaines d'entre elles sont présentes à tous les stades du processus : empathie, collaboration, flexibilité, intuition clinique, éthique, conscience de soi et des réactions des clients, conception de son intervention.

Pour évaluer l'efficacité de leur modèle, Hill et ses collaborateurs ont obtenu la participation de 191 étudiants américains inscrits à un programme de premier cycle en counseling. L'un des cours de 15 semaines suivis par ces étudiants portait sur l'apprentissage du modèle de counseling de Hill à raison de quatre heures par semaine (deux heures sur les connaissances théoriques et empiriques ; deux heures sur la mise en pratique d'habiletés relationnelles selon les différents stades d'intervention). Le cœur de la démarche reposait sur la réalisation par les étudiants participants de deux courtes séances d'intervention d'une durée de 20 minutes à titre de conseiller d'un camarade de classe, la première en début de trimestre et la deuxième à trois semaines de la fin.

Des auxiliaires d'enseignement et de recherche bien au fait du modèle ont participé directement à la formation et aux mesures de performance des étudiants en contexte d'intervention sur une panoplie d'aspects : a) index de réactivité interpersonnelle (IRI) mesurant des aspects cognitifs et émotionnels de l'empathie ; b) mesure d'aide naturelle (NHM) évaluant la tendance (naturelle) du conseiller à offrir son aide à autrui ; c) mesure des expériences antérieures d'aide (PHE) évaluant la quantité et la variété d'aide déployée par le conseiller jusqu'à ce jour ; d) tâche de performance (FIS) demandant aux conseillers de proposer une réaction d'intervention possible selon différents scénarios problématiques en intervention présentés sous forme de capsules vidéo d'une minute ; e) test d'empathie RMET de Baron-Cohen et collaborateurs (2001) proposant aux répondants de reconnaître des états émotionnels à partir de photographies des yeux d'une personne ; f) mesure de progrès et de résultats au cours des séances (SPOM) ; g) mesure des perceptions du client sur les habiletés du conseiller selon chacune des étapes du modèle (exploration, approfondissement, action) ; h) proportion de mots aidants sur l'ensemble de tous ceux employés au cours des entretiens ; i) mesure d'autoefficacité (avant et après) de ses habiletés d'aide en contexte d'activité de counseling (CASES-HS) offrant au conseiller l'occasion d'autoévaluer son

niveau d'efficacité selon différentes tâches normalement attendues par le modèle de Hill au cours des phases d'exploration, d'approfondissement et d'action.

Les résultats démontrent une amélioration des conseillers étudiants sur le plan des habiletés relationnelles, de leur sentiment d'efficacité personnelle, d'une meilleure gestion efficace des temps de parole entre aidant et aidé, ainsi que des retombées positives chez les clients. Toutefois, les auteurs s'entendent pour dire qu'un seul trimestre de formation théorique et pratique au modèle est loin d'être suffisant pour intervenir directement en contexte professionnel. Également, parmi l'ensemble des mesures employées pour mesurer la performance des étudiants conseillers, répertorier les expériences antérieures démontrant une tendance naturelle à venir en aide à autrui ainsi qu'employer des capsules vidéo se révèlent les plus consistantes. Fait intéressant, l'amélioration de la performance sur le plan des habiletés relationnelles joue un rôle aidant pour le développement professionnel des étudiants, mais insuffisant pour justifier une amélioration des capacités d'empathie. D'ailleurs, s'il est une chose qui, selon les auteurs, devrait continuer de figurer comme préoccupation majeure à la formation et à l'encadrement des conseillers, c'est tout ce qui a trait à la capacité d'empathie.

Finalement, il importe de retenir de cette étude ses nombreuses limites, ce qui est courant lorsque l'on évalue un modèle ou des habiletés relationnelles en counseling auprès d'une population d'étudiants. Les conseillers étudiants partagent souvent deux objectifs d'efficacité, l'un centré sur le développement de leur compétence de futur professionnel du counseling, l'autre en tant qu'élève en quête d'un résultat scolaire favorable à ses efforts. Par conséquent, on peut penser que leurs efforts seront davantage investis sur l'application d'une technique juste que sur le développement d'un esprit critique sur la valeur du modèle. Également, lorsqu'un conseiller étudiant expérimente une approche dans le contexte d'une telle recherche, le modèle mis de l'avant est souvent le seul qu'il connaisse. En comparaison, un praticien d'expérience qui serait invité à appliquer un modèle particulier d'intervention dans le cadre d'une recherche pourrait, inmanquablement, compenser ou modifier ses actions en fonction de toutes les approches, de tous les outils et de toutes les stratégies acquises tout au long de sa vie professionnelle. ←

16



Bienvenue dans la Zone Membre

- Mise à jour de votre dossier • Répertoires de formations en ligne et en salle • Forums thématiques d'échange
- Répertoire d'outils et de documents

L'accès à la formation continue grandement facilité grâce à espace compétence

- ▶ 50 formations en ligne
- ▶ nouvelles formations en salle chaque année
- ▶ Portfolio réflexif pour mieux cibler ses besoins de formations

Consultez espace compétence souvent afin de découvrir les nouveautés.



RECHERCHE

Choisir n'est pas qu'une démarche rationnelle

Réflexion sur le paradoxe du choix et les dimensions paradoxales de l'existence

Alain Dubois, c.o., psychothérapeute. Professeur adjoint au Département des fondements et pratiques en éducation, Université Laval, chercheur au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), chercheur associé au Groupe de recherche et d'intervention sur la présence attentive (GRIPA)

L'accompagnement de personnes engagées dans des processus de choix est au centre de la pratique de la majorité des conseillers et des conseillères d'orientation. Que ce soit pour un choix de carrière ou pour une décision ayant des répercussions importantes dans une autre sphère de la vie, faire un choix est un processus qui engage la personne dans une réflexion qui représente certes une occasion pour affirmer sa liberté, mais qui exige aussi d'elle d'être confrontée à l'incertitude et au doute. Lorsque toute l'attention est portée sur le contenu du choix, ce qui est souvent le cas dans une démarche d'orientation, des enjeux à l'arrière-plan de la démarche sont alors négligés. Malgré tout le temps qui est pris pour soupeser les conséquences des différentes possibilités en cause afin d'en arriver au choix le plus satisfaisant possible pour la personne, ces enjeux demeurent dans l'ombre de cette réflexion.

Le présent article propose de remettre en question la manière habituelle de comprendre le contexte de la personne engagée dans un processus de choix pour mieux en saisir la complexité.

Le présent article propose de remettre en question la manière habituelle de comprendre le contexte de la personne engagée dans un processus de choix pour mieux en saisir la complexité. Cette réflexion procédera en deux temps. Premièrement, je présenterai des résultats de recherches menées en psychologie sociale par Barry Schwartz, qui suggère l'idée du paradoxe du choix, c'est-à-dire qu'avoir plus de possibilités dans une situation de choix n'implique pas nécessairement d'avoir plus de liberté ni davantage de satisfaction après avoir effectué un choix. Deuxièmement, je présenterai des applications de ma propre recherche auprès de personnes en réadaptation sur le sujet des dimensions paradoxales de l'existence. L'article conclura sur des indications pour l'intervention en counseling d'orientation qui résulteront de cette réflexion.

Le paradoxe du choix

Faisant la synthèse de recherches menées dans plusieurs sphères de la vie, Schwartz (2006) avance une idée qui peut paraître étonnante à première vue. L'abondance de possibilités n'entraîne pas nécessairement un plus grand sentiment de liberté. Au contraire, un très grand nombre d'options dans un contexte de choix peut devenir une contrainte qu'il est impossible d'éviter et qui risque de conduire à vivre de l'insatisfaction lorsque le choix sera fait. Ce chercheur appuie principalement cette idée du paradoxe du choix sur des constats de trois ordres.

Premièrement, envisager plusieurs possibilités est une activité qui exige du temps et qui requiert un processus d'analyse complexe. Plus il y a de possibilités, plus il est long d'arriver à faire le tour de celles-ci. De surcroît, plus l'information à propos de chaque possibilité est abondante, plus cela prend du temps pour faire le tour de chacune afin d'en avoir une vision satisfaisante. En outre, faire un choix ne demande pas uniquement de colliger des informations à propos des possibilités en cause, mais cela exige aussi d'analyser les informations recueillies, de les comparer entre elles et de faire des liens avec les motivations qui sont au cœur du choix qui est en cause. Cela rend la démarche d'autant plus complexe pour la personne concernée.

Schwartz (2006) n'a que peu étudié le contexte du choix de carrière dans ses recherches, mais il demeure que ce premier constat recoupe la pratique de l'orientation. Plusieurs clients expriment être débordés par le nombre de possibilités qui s'offrent à eux. Il est question du nombre de professions, des variantes existantes pour chacune des professions ou de la pluralité des parcours de formation. Laquelle des possibilités est la meilleure ? Difficile, voire impossible, de répondre à cette question qui préoccupe plusieurs clients. Ajoutons à la situation les multiples angles à partir desquels la personne peut articuler la compréhension de son expérience pour préciser des critères de choix, et la complexité de la situation est d'autant plus évidente. Et cela est sans compter le défi d'évaluer la qualité de cette information tant sur le monde que sur soi. Il n'est donc pas étonnant qu'un client soit indécis et anxieux lorsqu'il s'engage dans un processus de choix. Salecl (2012) avance même que l'injonction valorisée dans notre culture occidentale de devenir soi-même par ses choix impose à la personne une condition de vie potentiellement oppressante qui contribue à détériorer sa qualité de vie.

Deuxièmement, les recherches présentées par Schwartz (2006) indiquent que plus une personne accorde de temps à évaluer les

possibilités d'un processus de choix, plus il est probable qu'elle soit déçue de son choix lorsqu'il sera fait. D'une part, ce constat s'appuie sur le fait que bien saisir les nuances des possibilités fait prendre conscience des pertes liées aux options qui ne seront pas choisies. Une exploration en profondeur des possibilités mènerait à la réalisation de la nécessité de faire des compromis. D'autre part, ce constat prend en considération que l'engagement prolongé de la personne dans une démarche de choix alimente son espoir que ce choix réponde le plus possible à ses attentes. En d'autres termes, le souhait d'un choix idéal contribue à maintenir la personne dans une démarche d'exploration, un souhait qui devient par la suite la source de la déception de la personne en raison de l'impossibilité de satisfaire l'ensemble des critères de choix dans une même possibilité. Ce qui est laissé de côté représente potentiellement pour la personne des occasions manquées qui alimentent la culpabilité de s'être trompé.

Dans la pratique de l'orientation, les clients sont confrontés à la nécessité d'établir des priorités dans leurs critères de choix. Alors qu'une possibilité répond à l'un des critères, une autre paraît plus à propos pour un autre critère. Au demeurant, il n'y a pas de critères assurant tant la réussite dans la poursuite du projet de carrière que le bonheur pour la personne. Rationnellement, il est évident que faire un choix implique d'assumer le risque qui lui est inhérent. Affectivement, la personne confrontée à l'incertitude d'une situation ambiguë et incertaine reste animée par une quête de sécurité (Epstein, 2014).

18

Troisièmement, Schwartz (2006) rappelle que les effets d'un choix se déploient dans le temps. Même pour un choix mûrement réfléchi, ses effets sont soumis aux aléas de la vie. Il y a une part de hasard qui fait que les effets d'un choix seront probablement différents que ceux attendus par la personne. La réalité ne se conforme pas à la fiction que cette dernière a imaginée. Certains écarts par rapport aux attentes seront vécus comme des expériences agréables, d'autres beaucoup moins. Comme corollaire du constat précédent, les études citées suggèrent que l'attachement aux attentes est plus grand chez les personnes ayant investi beaucoup de temps dans l'espoir que cette préparation rende plus accessible un choix idéal.

Compte tenu de l'ensemble des changements qui influencent la vie des personnes et, plus particulièrement, les fluctuations du monde du travail, ce constat est d'autant plus pertinent pour réfléchir au contexte de la personne qui s'engage dans une démarche d'orientation. Il existe souvent en filigrane de la demande de consultation un désir de maîtrise des événements de son existence, la motivation de reprendre en main les rênes de sa vie. Se heurter à des imprévus dans le parcours de sa vie ne sera néanmoins pas le fruit d'un manque de planification. Ce n'est qu'une situation inévitable à laquelle la personne a à faire face avec tout de même le risque de vivre de l'insatisfaction et de la culpabilité.

En résumé, l'idée du paradoxe du choix avancée par Schwartz (2006) met l'accent sur les contraintes et l'inconfort, voire la souffrance, imbriqués dans l'abondance de possibilités pour la personne.

En résumé, l'idée du paradoxe du choix avancée par Schwartz (2006) met l'accent sur les contraintes et l'inconfort, voire la souffrance, imbriqués dans l'abondance de possibilités pour la personne. Cela ne veut pas dire que l'absence de possibilités est préférable. Il s'agit simplement de remettre en question une adéquation simple entre l'augmentation des possibilités, le sentiment d'être libre et l'expérience de bien-être.

Les dimensions paradoxales de l'existence

Le concept du paradoxe du choix suggère que l'existence de chaque personne n'est pas un simple problème logique qui se laisse réduire facilement aux règles conformes au sens commun. La réalité dépasse les règles et les repères grâce auxquels toute personne se construit une vision du monde qui la rassure en lui donnant l'impression qu'elle maîtrise les conditions de son existence. C'est cette vision du monde stable et sécurisante qui est bouleversée lorsqu'un événement tragique survient. Ma pratique dans le secteur de la réadaptation de même que la recherche que j'ai menée dans le cadre de mes études doctorales (Dubois, 2014, sous presse a, sous presse b) m'ont permis de constater que ce bouleversement était à la fois une source de souffrance et un potentiel d'apprentissage pour entrevoir la vie autrement.

Dans le cadre du présent article, je présente des applications des résultats de cette recherche pour aborder l'expérience de personnes engagées dans une démarche d'orientation. Ma réflexion m'a amené à faire l'hypothèse que les personnes en réadaptation sont plongées de manière plus intense et brutale dans les conditions qui composent l'existence de toute personne. Leur expérience permet de porter un regard particulier qui pousse plus loin la réflexion entreprise par la notion du paradoxe du choix de Schwartz (2006).

Partons de la confrontation à des imprévus inhérents à l'actualisation d'un choix déjà énoncé à la fin de la section précédente. Cette confrontation a le pouvoir de rappeler à la personne qu'elle est plus vulnérable qu'elle ne le pense, tout comme de susciter chez elle la combativité pour faire face à l'adversité si cela est nécessaire. En apparence opposée, ces deux réactions sont beaucoup plus liées que ne le laisse croire le sens commun. Elles recourent respectivement l'expérience de contraction et d'expansion communiquée par les personnes en réadaptation lorsqu'elles ont été confrontées aux événements aléatoires qui bouleversent leur vie. Réalisant l'illusion d'une protection

contre les aléas de l'existence, elles ont vécu des expériences intenses de contraction et d'expansion.

Selon Schneider (1999), la contraction est l'expérience fondamentalement humaine de se sentir petit, vulnérable et submergé par les forces de la vie et le destin. Une telle expérience se manifeste dans l'impuissance à l'égard d'une situation, par l'incapacité de dépasser les limites de sa condition et par la résignation s'accompagnant de sentiments dépressifs. La contraction peut être non seulement une manière de vivre une situation, mais peut aussi mener à une manière de vivre et notamment d'affronter les aléas de la vie. Sa forme extrême prend les allures de la fixité dans l'existence et du piétinement (Schneider, 2004).

À l'inverse, l'expansion est pour Schneider (1999) l'expérience fondamentalement humaine de s'éprouver comme grand, invulnérable et en contrôle des forces de la vie, voire de son destin. Lorsqu'elle est habitée par cette expérience, la personne se sent en mouvement, en transformation. Une telle expérience se trouve tant dans le sentiment de pouvoir et de puissance que dans la fierté d'avoir réussi un défi ou d'avoir dépassé ses limites (Schneider, 2004). Notons que l'expansion peut devenir non seulement une manière situationnelle de réagir à ce qui est difficile, mais aussi une manière stable d'éprouver et d'entrer en rapport avec la vie. Bien que positive en essence, cette réaction devant l'adversité peut à l'extrême, si elle devient une manière clivée avec la finitude de mener son existence, se transformer en chaos et en désorganisation, la personne n'arrivant pas à tenir suffisamment compte de limites inhérentes à la vie et aux possibilités qui s'offrent à elle.

Appliqué au contexte des personnes en orientation, il est possible de comprendre leur situation comme une confrontation de moindre intensité aux aléas de l'existence, comme le suggèrent les recherches autour du paradoxe du choix. S'engager dans une démarche d'orientation implique pour la personne de saisir, au moins partiellement, qu'elle n'a pas le plein contrôle de sa vie. Cela la prédispose à vivre des moments de contraction et d'autres d'expansion. En ne s'identifiant qu'à l'une des deux polarités ou en privilégiant l'une d'elles d'une manière qui exclut l'autre, la personne risque de se sentir d'autant plus bouleversée lorsque des expériences de l'autre polarité se manifestent. Un exemple d'excès d'expansion serait le refus de vivre les conséquences de contraintes agissant sur sa vie en s'acharnant à combattre (ou à nier) des obstacles qui dépassent son pouvoir. Un exemple d'excès de contraction serait d'éviter d'explorer les avantages d'une option par crainte de remettre en question des croyances fondamentales pour la personne.

Toutefois, l'ouverture aux manifestations des deux polarités met en place un mouvement d'intégration qui rend possible un processus d'appropriation de ce qui survient dans sa vie et de ce qui compose son existence. Les personnes en réadaptation de la recherche ont témoigné de ce mouvement d'intégration dans la difficile tâche de donner un sens à leur vie après un événement qui les avait bouleversées. Paradoxalement, il était possible pour elles d'être à la fois vulnérables et fortes devant l'adversité, de

subir le poids des circonstances et de redonner une direction à leur vie, ou de se sentir prises au piège et capables de déployer leurs ailes. Alors que le sens commun impose une logique d'exclusion à ces manifestations de la contraction et de l'expansion, l'engagement dans l'expérience dévoile la possibilité d'une intégration paradoxale. En d'autres termes, il est question de passer d'une posture de lutte contre ce qui bouleverse sa vie à une posture d'ouverture pour s'approprier des expériences qui sont certes inconfortables, mais qui composent sa vie actuelle.

Comme la personne engagée dans une démarche d'orientation vit une situation comparable de moindre intensité, l'expérience des personnes en réadaptation est une invitation à passer d'un investissement dans la quête d'un choix idéal à l'appropriation de ce qui l'anime afin d'avoir une vision plus entière d'elle-même telle qu'elle vit sa vie à ce moment-ci de son existence. Ce faisant, il lui est possible de saisir les dilemmes importants au cœur de sa démarche de choix. Celui-ci devient plus personnel. Il représente ainsi une occasion de s'approprier sa vie en reconnaissant tout autant l'espoir de sécurité que les perspectives de développement.

En résumé, la prise en considération des dimensions paradoxales de l'existence reconnaît l'illusion de pouvoir contrôler sa vie. Cela suscite des expériences décrites comme des manifestations de la contraction et de l'expansion. Tout en admettant que cette situation ne soit pas nécessairement agréable, il est proposé de rester ouvert aux manifestations des polarités de l'existence afin de pouvoir les intégrer d'une manière personnelle pour s'engager dans un processus d'appropriation de sa vie.

19

En guise de conclusion

Les recherches autour de la notion du paradoxe du choix suggèrent que la multiplicité de possibilités est potentiellement vécue comme une contrainte éprouvante et comme un obstacle à la satisfaction à la suite d'un choix. Par ailleurs, la prise en considération des dimensions paradoxales de l'existence pousse plus loin cette réflexion en explorant les expériences intenses suscitées par l'ouverture à la place de l'aléatoire dans la vie. En outre, il est avancé que l'intégration de ces expériences contribue à donner un sens à sa vie en se l'appropriant davantage.

Cette analyse apporte trois pistes de réflexion à propos de l'intervention en orientation. Premièrement, il semble opportun de ne pas être obnubilé uniquement par le contenu du choix. Cela est d'autant plus important lorsque la personne est animée par la quête d'un choix idéal. L'exploration des dilemmes à l'arrière-plan de la démarche de choix est une occasion pour reconnaître comment la personne vit le paradoxe du choix dans sa vie et pour porter attention aux manifestations de contraction et d'expansion dont elle fait l'expérience dans ce contexte. Deuxièmement, une démarche exclusivement logique qui place toute l'attention sur le contenu du choix en évaluant les composantes de chaque possibilité risque d'amplifier les effets du paradoxe du choix et les insatisfactions qu'il entraîne. Bien qu'une telle démarche soit tout de même attirante parce qu'elle porte

L'espoir d'éviter les expériences potentiellement désagréables de la contraction et de l'expansion, un ancrage dans l'expérience de la personne prend davantage en considération la complexité du processus de choix. Troisièmement, une posture d'accompagnement (Ratté, Caouette, Dubois et Lesage, 2008) mettant l'accent sur la présence à l'autre et à soi tient compte du piège de rechercher une solution qui ne serait fondée que sur des aspects techniques et factuels. Être en situation de choix est un contexte de vie profondément humain qui nécessite d'être ouvert à l'autre comme une personne, et non de la traiter comme un objet sur lequel il faut intervenir. ←

RÉFÉRENCES

DUBOIS, A. 2014. *S'approprier sa vie en donnant sens à l'épreuve : les manifestations des dimensions paradoxales de l'existence chez des personnes en réadaptation*. Thèse de doctorat non publiée, Université Laval.

DUBOIS, A. (sous presse a). « L'orientation dans un contexte de réadaptation socioprofessionnelle : une situation limite à la confluence du quotidien et du tragique ». Dans G. FOURNIER, L. LACHANCE, et E. POIREL (éd.). *Éducation et vie au travail : diversité des trajectoires professionnelles et dynamique de maintien durable en emploi*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.

DUBOIS, A. (sous presse b). « S'approprier sa vie en donnant sens à l'existence : une invitation à revisiter l'orientation à la lumière de la situation des personnes en réadaptation ». Dans *Actes du Colloque de Cerisy. Apprendre et s'orienter dans un monde de hasards*. Lille, Éditions du Septentrion.

EPSTEIN, S. 2014. *Cognitive-Experiential Theory*. New York, Oxford University Press.

RATTÉ, J., L. CAOUILLE, A. DUBOIS et G. LESAGE. 2008. « Dimensions fondant l'accompagnement de la personne souffrante en counseling et en psychothérapie : résultats d'une recherche coopérative. » *Revue canadienne de counseling*, vol. 42, n° 1, pp. 24-44.

SALECL, R. 2012. *La tyrannie du choix*. Paris, Albin Michel.

SCHNEIDER, K.J. 1999. *The Paradoxical Self*. 2^e éd. Amherst, Humanity Books.

SCHNEIDER, K.J. 2004. *Rediscovery of Awe*. St. Paul, Paragon House.

SCHWARTZ, B. 2006. *Le paradoxe du choix*. Neuilly-sur-Seine, Michel Lafon.



**Fier assureur
des membres de l'Ordre**

Nous sommes là pour vous protéger dans l'exercice de vos activités professionnelles!

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur votre programme d'assurance responsabilité professionnelle.

1 800 644-0607
lacapitale.com/occoq



La Capitale
Assurances générales

L'ASSURANCE QUI NE NE VOUS LAISSE JAMAIS SEUL

Cabinet en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections.



RECHERCHE

La pratique de la présence attentive : les apports potentiels pour les conseillers d'orientation

Alexandra Blouin, é.a., finissante à la maîtrise en sciences de l'orientation, Université Laval.

Alain Dubois, c.o., psychothérapeute. Professeur adjoint au Département des fondements et pratiques en éducation.

Nous vivons dans un contexte de vie qui est caractérisé, aussi bien sur le plan personnel que professionnel, par l'ambiguïté et la complexité. Cela est d'autant plus vrai que nous vivons dans une société qui encourage à être efficace au point où il nous est facile de nous perdre dans une forme de suractivité. Dans une telle situation, le simple fait d'être présent à soi devient un véritable défi. Cela pose un problème particulier lorsque l'on estime que le développement d'une présence à soi de qualité est l'une des habiletés essentielles pour aller à la rencontre de l'autre dans un contexte d'orientation et de counseling.

Depuis quelques années, la présence attentive¹, ou *mindfulness*, s'est introduite avec force dans la culture occidentale et connaît une popularité croissante dans le domaine de la santé. L'intérêt pour la présence attentive, pour ses applications cliniques à la santé et au bien-être ainsi que les mécanismes par lesquels elle pourrait exercer ses effets ont connu un essor impressionnant. La recherche du terme *mindfulness* dans les résumés de la banque de données PsyInfo au début de mars 2016 propose d'ailleurs plus de 6 000 références. Le présent article a pour but de faire un état général des lieux au sujet de la présence attentive, à la lumière de publications fréquemment citées dans la littérature, afin de présenter ce concept aux conseillers et conseillères d'orientation, concept pour lequel il devient parfois difficile de trancher entre la spiritualité, la culture populaire et la science.

Ce qu'est la présence attentive

Bien que la pratique de la présence attentive soit fortement associée aux enseignements bouddhistes, on la trouve dans la plupart des religions, et ce, depuis fort longtemps. Dans les années 1980, le médecin Jon Kabat-Zinn fut l'un des premiers à envisager le phénomène de la présence attentive en mettant de côté les références religieuses, culturelles et spirituelles. Ce faisant, il l'a intégré aux pratiques médicales occidentales pour réduire le stress chez ses patients.

Bien que la pratique de la présence attentive soit fortement associée aux enseignements bouddhistes, on la trouve dans la plupart des religions, et ce, depuis fort longtemps.

Kabat-Zinn (2009) propose une définition opérationnelle de la présence attentive, soit un état de conscience qui résulte du fait de porter son attention, intentionnellement, au moment présent, sans jugement, sur l'expérience qui se déploie moment après moment. Cette définition met en évidence deux composantes essentielles du phénomène qui vont de pair : une ouverture à l'expérience présente et une attitude de non-jugement et d'acceptation. D'une part, l'expérience fait référence aux événements internes (émotions, sensations physiques et pensées) et externes (environnement, sons, etc.). Être pleinement conscient implique d'accepter l'expérience, telle qu'elle est, dans l'instant présent, sans tenter d'éviter les expériences déplaisantes ou de retenir les expériences plaisantes. Cette posture aide à prendre conscience de notre tendance naturelle à catégoriser, à juger et à organiser l'information en fonction de ce qui nous semble bon ou mauvais. D'autre part, cela a pour conséquence de laisser place à la possibilité de se dégager de ce filtre, et de se défaire du mode automatique impliquant de porter un jugement sur nos expériences qui est imbriqué dans notre mode de vie. Bien que cela puisse sembler paradoxal, la pratique de la présence attentive est une forme d'apprentissage structurée qui ouvre sur une attitude de « non-faire ». C'est ce que Kabat-Zinn (2009) considère comme un passage graduel du mode du faire à celui de l'être.

Les effets

En tant qu'entraînement au non-faire, la pratique de la présence attentive permettrait d'approcher ses émotions et ses pensées sans les rechercher ni les éviter. Ce faisant, les différentes composantes de l'expérience apparaissent comme des événements transitoires plutôt que de penser qu'il s'agit d'éléments solides et immuables. Une telle attitude rend possible la prise de conscience de son expérience sans entrer en lutte avec ce qui diverge de nos attentes, ce qui contribue à la régulation de la vie émotionnelle. Comme le proposent notamment les différentes contributions de l'ouvrage sous la direction de Grégoire, Lachance et

Richer (2016) et de celui dirigé par Brown, Creswell et Ryan (2015), la pratique de la présence attentive a des effets favorables dans plusieurs sphères de la vie. Elle contribue à réduire la détresse lorsque la personne est confrontée à un contexte de vie exigeant et stressant. Elle améliore la gestion de soi en ce sens qu'elle permet à l'individu de s'observer à la manière d'un témoin ouvert sans pour autant réagir de façon automatique aux fluctuations de l'expérience. Cette posture améliorerait la reconnaissance de ses émotions, de ses pensées et de ses sensations corporelles. Être en mesure de s'observer met en place les conditions pour développer d'autres façons de voir, de percevoir et de réagir. Cela favorise le développement d'un plus grand répertoire expérientiel et comportemental chez la personne. Il n'est donc pas étonnant que des recherches indiquent que la pratique de la méditation serait une alternative efficace pour réduire la détresse psychologique, l'anxiété, la colère, l'inquiétude et les ruminations.

Par ailleurs, bien qu'elle procure des effets apaisants, la présence attentive n'est pas une technique de relaxation. La présence attentive s'oppose à une résignation passive, mais nécessite un engagement actif, une démarche d'apprentissage qui engage l'ensemble de la personne et dont le résultat serait une qualité de présence jour après jour. C'est pourquoi elle requiert une pratique régulière, voire quotidienne, selon la majorité des études sur le sujet, sans qu'il y ait un consensus sans équivoque sur la quantité de temps à accorder à la pratique.

Que ce soit la méthode avancée par Kabat-Zinn (2009) ou l'une des autres formes de pratique, le développement de la présence attentive nécessite une implication personnelle. Le maintien de la pratique personnelle dans le temps est d'ailleurs l'un des défis les plus importants pour la personne. Nous ne pouvons espérer des bienfaits miraculeux en nous assoyant occasionnellement en silence.

Les effets dans le rapport à l'autre

Les effets de la pratique attentive ne se limitent pas à la régulation de la vie émotive et aux différentes sphères personnelles. On observe également des incidences sur le plan relationnel. Être plus présent à soi n'implique pas de s'isoler des autres. Au contraire, de plus en plus de recherches suggèrent que d'être présent à soi permet de développer de la compassion tant pour soi que pour les autres (Gilbert, 2009 ; Gilbert et Choden, 2014). Il est question d'être là, d'être présent, quelle que soit l'expérience vécue. Cela s'observe plus particulièrement dans les moments de conscience de son imperfection, de vulnérabilité et de souffrance. Siegel (2010) associe cette posture relationnelle à une capacité de s'accorder (*attunement*) d'abord avec soi, puis avec l'autre, comme le suggèrent les théories de l'attachement. Un effet de la pratique régulière de la présence attentive serait ainsi le développement d'une manière d'entrer en relation caractérisée par de la compassion et une sensibilité à l'autre tel qu'il est.

C'est dans la foulée de ces recherches que les contributeurs de Hick et Bien (2008) proposent que la pratique de la présence attentive constitue un outil pour les professionnels de la relation d'aide qui peut non seulement les aider à faire face aux différents stressés inhérents à l'intervention, mais aussi développer leur manière d'entrer en relation. Il est notamment question de la capacité à écouter l'autre, à être empathique, à être disponible à ce qui survient dans la relation tout en demeurant centré, et à accueillir les inévitables imprévus qui composent une démarche de relation d'aide. En d'autres termes, être capable d'être présent à soi et à l'autre.

Pour terminer

Ce court article avait pour objectif de faire état d'une manière générale sur le sujet de la présence attentive. Il est certain que cette présentation n'a rien d'exhaustif. Il est à souhaiter que cette courte introduction ait donné les repères suffisants pour démystifier ce phénomène et inviter les conseillers et conseillères d'orientation interpellés par le sujet à pousser plus loin leur réflexion et à expérimenter la pratique de la présence attentive par eux-mêmes. ←

1 Le terme *mindfulness* est également traduit par pleine conscience.

RÉFÉRENCES

BROWN, K.W., J.D. CRESWELL et R.M. RYAN (dir.). 2015. *Handbook of Mindfulness*. New York, Guilford Press.

GILBERT, P. 2009. *The Compassionate Mind*. Oakland, New Harbinger Press.

GILBERT, P. et CHODEN 2014. *Mindful Compassion*. Oakland, New Harbinger Press.

GRÉGOIRE, S., L. LACHANCE et L. RICHER (éd.). 2016. *La présence attentive (mindfulness)*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

HICK, S.F. et T. BIEN (éd.). 2010. *Mindfulness and the Therapeutic Relationship*. New York, Guilford Press.

KABAT-ZINN, J. 2009. *Au cœur de la tourmente*. Louvain-la-Neuve, De Boeck.

SIEGEL, D. 2010. *The Mindful Therapist*. New York, W.W. Norton.



CULTURE ET ORIENTATION

Le milieu communautaire, un environnement propice au développement du pouvoir d'agir des c.o.

Monique St-Amand, c.o., CREMCV
Mirela Mocka, c.o., CREMCV

Notre article précédent dégageait les lignes directrices qui ont guidé notre expérience dans le cadre du projet Défi Montréal, projet qui consistait à agir sur le processus de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés par les employeurs dans le domaine de la santé et des services sociaux. Dans cet article, nous allons partager le processus d'action collective qui a guidé l'initiation et les transformations qu'a connues le projet. Nous soulèverons notamment les enjeux à prendre en considération par les professionnels de la carrière qui souhaiteraient inscrire une telle démarche dans un processus de définition des problèmes et des solutions qui mobilise et engage l'ensemble des partenaires concernés.

Tout d'abord, rappelons que la source de motivation pour nous investir dans un tel projet provenait de notre sentiment d'impuissance devant le risque de marginalisation et de discrimination systémique auquel faisaient face les médecins diplômés à l'étranger que nous côtoyions. Effectivement, en tant que professionnelles intervenant en milieu communautaire, nous avons été interpellées par plusieurs obstacles systémiques : ethnocentrisme, stéréotypes et préjugés, règles non écrites en matière de dotation. En 2010, quand nous avons sollicité la collaboration des établissements de santé auprès d'une table régionale des RH, un responsable s'est exclamé : « On ne va quand même pas leur faire un pont d'or, à tous ces professionnels immigrants. » Cette attitude traduisait un certain ethnocentrisme ambiant, une indifférence à laquelle nous nous heurtions trop souvent et qui alimentait notre sentiment d'impuissance.

C'est donc le désir d'exercer une influence sur les contextes sociaux dans lesquels se situaient les personnes que nous accompagnions qui s'est retrouvé au cœur de nos actions. En effet, la mission du CREMCV, depuis 1984, vise à favoriser l'employabilité, c'est-à-dire le capital humain ET le capital social des personnes qui font appel à ses services. Pour ce faire, l'organisme met de l'avant l'expérimentation, l'actualisation des connaissances et l'augmentation de son influence dans la communauté

(CREMCV, 2016). Mieux comprendre les problématiques et intervenir adéquatement passent donc d'abord par l'écoute des expériences individuelles et par la réflexion avec d'autres professionnels. Ainsi, sans le faire de façon nécessairement consciente, nous avons au fil du temps endossé un rôle de liaison entre différents acteurs (rôle habituellement porté par l'organisation communautaire), permettant de la sorte de stimuler de manière collective la capacité d'agir du milieu (Lachapelle, 2011).

Déjà fortes des apprentissages que nous avons réalisés à l'intérieur du partenariat établi depuis 2008 avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) et Emploi-Québec dans le cadre du programme de transition de carrière pour les professionnels de la santé diplômés à l'étranger, nous connaissions assez bien le milieu de la santé et des services sociaux. De fait, nous avons constaté que, bien que les sciences de la vie et les technologies de la santé constituaient un secteur d'emploi très important (600 établissements, dont 300 publics, employant 40 000 personnes à Montréal seulement), il représentait un milieu très hermétique. En effet, les nombreuses règles d'embauche du MSSS, l'enchaînement de réformes dans le milieu de la santé et des services sociaux de même que l'influence des syndicats et des 27 ordres professionnels (qui y régissent 33 professions réglementées en santé) constituaient tout autant d'obstacles systémiques que l'ethnocentrisme, les stéréotypes et les préjugés, que nous avons relevés au départ.

Par ailleurs, les échanges en petits groupes réalisés dans le cadre du programme de transition de carrière des médecins diplômés à l'étranger ont permis aux participants, aussi bien qu'aux intervenants, de mieux comprendre le fonctionnement de cet environnement complexe. En outre, au cours des cinq dernières années, nous avons encouragé les discussions en dehors des séances de counseling de carrière, avec un groupe LinkedIn notamment. Nos efforts concertés ont fait en sorte que d'anciens participants qui ont accédé à des postes de responsabilité au sein du système de la santé et des services sociaux sont devenus des partenaires clés, continuant d'alimenter notre réflexion ainsi que nos actions. Il en a résulté une proposition de collaboration avec l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal

afin de mettre en place un projet de validation des compétences transférables acquises à l'étranger dans le cadre du programme Défi Montréal.

La souplesse du mandat financé dans le cadre du projet nous a permis d'échapper aux critères souvent contraignants des programmes normés, ce qui nous a donné le temps et les conditions pour « fréquenter » des décideurs, mieux comprendre leur contexte, leurs préoccupations, et obtenir des résultats suffisamment probants pour continuer à construire des ponts. Nous avons ainsi développé notre propre conscience critique et apporté des nuances à notre façon de concevoir les problèmes et les solutions que nous avons envisagées au départ. Nous étions en effet davantage en mesure de reconnaître et de nommer les situations de discrimination, de faire la part des choses avec ce qui devait être géré sur le plan individuel (capital humain) et sur le plan de l'action collective (faire connaître le potentiel et reconnaître les obstacles). Ainsi, grâce à des leaders mobilisés à réfléchir avec nous et engagés à faire une différence dans leur milieu, nous avons pu proposer des pistes de solutions qui sortaient des sentiers battus.

Cette démarche nous a demandé de mettre à l'épreuve notre « sens politique » en développant une approche inclusive tout en acceptant de vivre les différents rapports de force à l'œuvre dans le processus visant à favoriser la capacité d'agir du milieu. Cela a exigé d'assurer la circulation de l'information tout en maintenant des conditions propices au dialogue entre les acteurs, même au moment de situations plus tendues où nous avons parfois à jouer un rôle de médiateur. En bref, nous avons eu à arrimer la dimension « pouvoir » du projet avec les dimensions « savoir » et « action » tout en évitant de prendre une position d'expert qui prescrit en pensant savoir « ce qui est bon pour l'autre » (Chamberland et Le Bossé, 2009). La démarche alternative que nous avons choisie de mettre en œuvre soulève effectivement plusieurs enjeux et défis qui, dans le contexte actuel des

pratiques des conseillers d'orientation et des autres intervenants en développement de carrière, peuvent susciter une réflexion quant aux « impacts individuels et structurels des nouvelles réalités socioéconomiques sur les personnes accompagnées ainsi que sur les modalités et les conditions des interventions des professionnels [...], et ce, tant dans la pratique que dans la formation des intervenants » (Ibid., p. 4). Le milieu communautaire, par les valeurs qu'il porte et par sa tradition d'innovation sociale, constitue un environnement soutenant pour les professionnels de la carrière qui s'engagent dans l'action collective. C'est dans cet esprit que le CREMCV a proposé, dans le contexte de la récente consultation sur le plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, que l'accès aux mesures professionnelles d'employabilité soit inscrit dans la Charte québécoise des droits et libertés.

RÉFÉRENCES

CHAMBERLAND, M. et Y. LE BOSSÉ. 2009. « Le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités : comment dépasser les paradoxes présents dans les pratiques ? ». Dans *Actes du 3^e congrès de l'Association internationale pour la recherche, la formation et l'intervention sociale* (AIFRIS). Hammamet, Tunisie, 23 avril.

CREMCV. 2016. Mémoire présenté par le CREMCV (Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville) au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) dans le cadre de la consultation en vue de l'élaboration d'un plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Montréal, CREMCV.

LACHAPELLE, R. 2014. « La fonction de liaison en organisation communautaire ». *Service social*, vol. 60, n° 2, pp. 115-29.

24



BÂTIR SA CONFIANCE, CROIRE EN SES FORCES!

Semaine québécoise de l'orientation
Du 6 au 12 novembre 2016

Seuls ou en équipe, contribuons ensemble au rayonnement de la profession en offrant des ateliers dans toutes les régions ! Tous les outils promotionnels de la SQO seront accessibles en septembre sur le site de l'Ordre, sous :

orientation.qc.ca / Pour les conseillers d'orientation / Services aux membres / outils pour la SQO

- ▶ Atelier clés en main
- ▶ Bon de commande d'outils promotionnels
- ▶ Formulaire de présentation d'une activité à afficher dans le site public de la SQO
- ▶ Bannière Web pour votre courriel et les médias sociaux
- ▶ Documents : 10 façons de participer à la SQO



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

Le temps qui passe et le temps qu'on vit

Denis Pelletier, Ph.D., c.o., professeur retraité de l'Université Laval, président fondateur de Septembre éditeur, membre émérite de l'OCCOQ

Oui, j'en suis déjà à mon dernier article en ce qui concerne la chronique *Orientation et société*. Je suis, depuis longtemps (20 ans déjà), convaincu que chaque époque se caractérise par ses valeurs et ses questionnements. On n'a toujours que la vérité de ses questions.

Les jeunes de notre époque veulent comprendre par eux-mêmes et chercher à expérimenter le monde tel qu'il est en le vivant d'abord et en essayant, par la suite, d'inventer un parcours qui en est conséquent. C'est ce que j'ai mis en évidence en faisant référence à ce que l'on appelle la sociologie de l'expérience.

Je me sens, maintenant, interpellé par la problématique du temps. Je crois que le temps fait défaut, qu'il manque à plusieurs pour concilier tout ce qu'il faut faire dans une journée, dans une semaine, dans un mois, dans une année... L'accaparante liste des choses à faire. Les horaires de tous à concilier. Vous voyez où j'en arrive... à l'interminable souffrance de ne pouvoir réaliser tout ce qui demande à s'accomplir : performance, objectifs, programmes, mise en forme pour tenir le coup..., consommation de tout ce qui récompense et console de la perte de soi. Tout cela est du temps qui passe et que l'on n'a pas envie de retenir.

J'entends deux millénaires plus tard la voix de Sénèque : « La partie de la vie que nous vivons est courte. En vérité, tout le reste n'est pas de la vie, mais du temps. » La réflexion introduite par le philosophe nous oblige à clarifier ce que nous entendons par le temps et par la vie.

Kronos, le temps du prévisible

Il faut savoir que les Grecs ont deux versions du temps : le *kronos*, qui est le temps continu, chronologique, et le *kairos*, qui est le temps discontinu, le moment crucial, propice et décisif. Disons simplement que *kronos* est le temps pensé, du temps mis en unités de mesure, comme l'agenda, le calendrier, le chronomètre, comme le temps des verbes conjugués en passé, présent et futur, qui imprègne la pensée d'une sorte de temps qui ne change pas et qui a toujours les mêmes usages. C'est précisément sa stabilité qui fait son utilité. Tout comme la pensée formelle assure le bien-fondé des définitions, des concepts et des catégories, des règles et

des lois, des invariants, des déterminations et des apprentissages par objectifs ! Bref, *kronos* est prévisible. Il est dépositaire, en quelque sorte, de ce qui fonde nos déterminismes et nos habitudes. Un humoriste vous dirait qu'une horloge qui ne marche pas donne l'heure juste deux fois par jour. Faisons court, *kronos* est impitoyable pour assurer le temps qui passe.

Kairos, le temps de l'inattendu

Le *kairos*, pour sa part, est le temps du changement, le temps qui arrive, qui advient et surgit comme moment unique, imprévisible et distinct de tout autre. Bref, c'est la vie elle-même avec toutes ses contingences et dans toute la diversité de ses manifestations. Ce sont les exceptions en dehors de la règle, des insurrections en dehors des certitudes. C'est aussi l'apparition « disparaissante » de l'instant même ou encore le parfait présent. Ce temps *kairos* fait en sorte que l'individu peut s'extirper du temps *kronos*, dépasser ses déterminants et tromper ses prévisions. C'est le temps de l'inattendu qui permet de se servir de l'inattendu pour choisir dans l'instant la liberté de son devenir.

Je dirais, pour ma part, dans une formule cavalière et expéditive, que *kronos* est un hypnotiseur qui nous garde sous son contrôle, et *kairos* serait, pour sa part, un guide aveugle qui nous fait ouvrir les yeux. L'intelligence kairique serait, dans son sens le plus consensuel, la maîtrise de l'intelligence humaine sur les circonstances. *kairos* s'occupe du hasard, du déroulement imprévisible des choses, de l'inconnu des situations qui se présentent et des découvertes à faire. Il requiert l'attitude fluide de se fondre avec ce qui arrive et de pouvoir, ainsi, répondre exactement à la réalité telle qu'elle se produit. Le moment propice existe partout où l'action est nécessaire et où il faut agir ni trop tôt ni trop tard, le principe du juste milieu étant une règle de conduite où le geste, pour être efficace, doit porter en son temps.

L'inattendu emporte le sujet dans la voie du devenir. Chaque sujet est l'auteur et l'acteur de sa destinée. L'inattendu lui permet un choix.

L'occasion à saisir est une expérience heureuse

En conclusion, je peux affirmer que les témoignages (plus d'une centaine) que j'ai analysés, au cours de ces deux dernières années, sur les occasions à saisir m'ont montré qu'il s'agit d'une expérience joyeuse où la personne se sent concernée par l'événement qui arrive, que l'occasion qui lui est ainsi offerte va au-delà de ses espérances et qu'elle saura s'en saisir parce que cette possibilité augmente instantanément sa puissance d'être et d'agir, et qu'elle se sent déjà forte et confiante d'obtenir l'inespéré que cela promet. Retenons que le temps à saisir est une expérience joyeuse à vivre. Une étudiante me rapportant son expérience de l'occasion à saisir me livre ce lapsus* si vrai et si parlant : « J'étais toute existée. »

* Sans doute que Sénèque en perdrait son latin.

Épilogue

Je constate à ce moment-ci de ma « chronique » que je me laisse porter par les mots, mais que l'écriture n'est pas vivante pour moi. Je me donne donc le défi d'écrire les deux récits suivants, le premier en mode *kronos* et le second en mode *kairos*.

Mon retour au collège par un après-midi du mois d'août.

Je viens de terminer mes études classiques. J'ai obtenu ce qui s'appelle à l'époque un baccalauréat ès arts. Comme j'ai oublié mon imperméable dans le vestiaire du collège, je m'en vais le récupérer parce que je devrai bientôt m'installer à Québec comme étudiant à l'Université Laval. Je m'appête à passer l'entrée principale du collège avec l'idée que j'y vais pour la dernière fois. Et, au moment d'entrer, comme je tenais dans ma main une cigarette que je voulais fumer, j'ai demandé à quelqu'un qui se trouvait au bord de la porte de me donner du feu. J'ai eu, comme

d'habitude, l'idée de transgresser le règlement, une dernière petite faute ! Sans plus, mon histoire se termine ici. Aucun inattendu dans cette histoire.

Mon retour au collège version *kairos*. J'arrive à l'entrée du collège. C'est certain, je dois ouvrir le paquet et m'allumer une cigarette. Un homme est là, adossé contre le mur. Je le regarde dans les yeux et je lui dis : « Bonjour monsieur, auriez-vous du feu s'il vous plaît ? » Et lui de me passer fébrilement son carnet d'allumettes en s'écriant : « Savez-vous que ça fait des années qu'on ne m'a pas appelé monsieur. » Son expression en était une de gratitude et de contentement. J'ai été, pour lui, l'occasion de se sentir bien et respecté : il retrouvait l'estime perdue en lui-même. Sa réaction m'a sidéré, j'étais tout attentif à ce qui était en train de se passer en moi. Une réponse que je n'attendais certes pas à ce moment s'est imposée : « Oui, Denis, tu n'as plus à douter. Tu peux faire du bien avec des mots. Ta décision est bonne d'aller en orientation plutôt qu'en philosophie. » Pour moi, ce fut un cadeau qui m'était donné et qui arrivait au bon moment.

Ce fut aussi, pour lui, du temps vécu plus qu'une émotion surgie subitement d'une façon inattendue, sans doute, et qui lui révèle le manque probablement toxique qui l'habitait. Il avait, en tout cas, le visage ravi. N'est-ce pas ici du temps vécu. Quant à moi, je m'en souviens encore dans le détail, parce que cela est inoubliable et que j'en suis habitué depuis. ←

Denis Pelletier

Avec gratitude pour la vie remplie que fut la mienne auprès de vous, comme professeur, comme éditeur, comme chercheur et comme auteur

NDLR : ce texte n'est pas nécessairement le dernier de l'auteur. Nous y reviendrons.

26

Suite de la page 13

Le privilège et la responsabilité d'être professionnel^{5 et 6}

Être un professionnel dans une société constitue un privilège. Au Québec, nous sommes un peu plus de 300 000 personnes à porter un titre professionnel et à pratiquer dans un champ d'exercice particulier. Comme spécialistes de la relation individu-travail-formation, nous avons, les conseillers d'orientation, une responsabilité sociale importante et, pour l'assumer, nous devons nous assurer du développement de nos compétences. L'objet même de notre intervention est en constante évolution, il est donc essentiel pour tous les c.o. d'analyser leur pratique et de bien cibler leurs besoins de développement de compétences. Cette responsabilité dépasse également, malheureusement, le budget que les employeurs mettent à la disposition des c.o. pour cette facette de leur pratique. C'est donc avant tout une responsabilité personnelle. ←

- 1 La période de 5 ans débute à l'adoption de cette politique en 2012 et se termine donc en 2017.
- 2 L'accès à cette politique se trouve sur chacun des Correspondants et dans le site de l'OCCOQ.
- 3 Attention, cela ne signifie pas qu'une personne ne faisant pas partie d'un ordre professionnel ne puisse pas offrir de formation qui soit rigoureuse.
- 4 OCCOQ. 2011. Code de déontologie, article 44, alinéa 1.
- 5 Locas, R. 2012. « Quand le maintien et la mise à jour ne suffisent pas... ». *L'orientation*, vol. 2, n° 2, p. 11.
- 6 L'article 25 du Code des professions précise les facteurs qui permettent de reconnaître qu'un groupe de personnes doit ou non être intégré au système professionnel. Parmi ceux-ci figurent la connaissance particulière nécessaire, le degré d'autonomie dans l'exercice des activités, le caractère personnel des rapports établis avec les personnes qui reçoivent les services, la gravité du préjudice advenant une faute ou un service de mauvaise qualité et le caractère confidentiel des renseignements échangés.



RÔLE-CONSEIL

Le sens politique dans le rôle-conseil du c.o. : Des outils d'influence éthique

Louise Charette, c.o. organisationnelle, CRHA, génagogue, présidente et consultante principale, Multi Aspects Groupe inc.

Cet article est le dernier d'une série de quatre. Nous avons en premier lieu abordé quelques éléments liés au jeu politique et au pouvoir d'agir. Le second article portait sur la portée et l'exercice du pouvoir. Le troisième poussait plus loin l'exercice du pouvoir en touchant la crédibilité et les leviers d'influence. Ce dernier texte se penche sur les outils qui mènent à l'action. Le premier outil est celui du recadrage et le second est celui de la cartographie du pouvoir.

Recadrer

Si on s'intéresse au sens politique dans l'exercice du rôle-conseil à titre de c.o., c'est que l'on souhaite avoir de l'impact, de l'influence. Nous souhaitons être reconnus pour notre expertise et contribuer à différents niveaux autour de nous. L'un des moyens pour avoir cette influence est de permettre aux autres personnes de comprendre notre point de vue sans pour autant partir en « guerre ». Voici un moyen plus subtil que l'affrontement pour amener les autres à voir autrement : le recadrage.

Lorsqu'une situation paraît comme étant sans issue, c'est souvent en raison du fait que nous reproduisons la même chose. Souvent, nous essayons de convaincre en argumentant. Watzlawick et coll. (1975) appellent cela le changement de niveau 1. Il est logique au premier abord et permet de résoudre des problèmes simples. En outre, pour les problèmes complexes, la solution du changement de niveau 1 risque de compliquer les choses parce que nous répétons la même erreur plusieurs fois, et cela devient difficile pour la relation. Par ailleurs, si, pour résoudre un problème, la solution est d'adopter la position opposée, nous nous trouvons dans une double contrainte. Cette double contrainte se manifeste ainsi : que j'agisse ou que je n'agisse pas, je suis dans le « trouble ».

Prenons l'exemple de Tom Sawyer qui peint la clôture à la chaux. Il voit venir un garçon qu'il connaît, sachant que ce garçon va se moquer de lui parce qu'il est de corvée pour repeindre la clôture.

- Salut, vieux, on te fait travailler, hein ?
- Ah, c'est toi, Ben ! J'avais pas remarqué.

- Dis donc. Moi, je vais me baigner, moi. T'aurais pas envie de venir ? Mais non, voyons, tu préfères travailler, n'est-ce pas ? Voyons, bien sûr que tu préfères ! (Watzlawick et coll., 1975, p. 113)

On observe dans cet extrait que Ben place Tom dans une double contrainte. Si Tom choisit de dire qu'il aime travailler, Ben va se moquer encore plus de lui. S'il lui répond qu'il n'a pas le choix, ce sera la même chose. Par ailleurs, Tom ne peut pas aller se baigner puisqu'il doit repeindre la clôture. Il est dans une impasse. Si Tom veut se sortir de la dynamique de moqueries dans laquelle Ben l'a placé, il doit agir autrement.

Tom considéra le garçon un moment et déclara :

- Qu'est-ce que tu appelles travailler ?
- Quoi ça, c'est pas travailler ?

Tom recommença à passer la chaux, et laissa tomber négligemment :

- Peut-être, et peut-être pas. Tout c'que j'en dis, c'est que Tom Sawyer ne s'en plaint pas.
- Allons, allons ! Tu n'vas pas faire croire que tu aimes ça ?

Le pinceau ne s'arrêta pas.

- Si j'aime ça ? Et pourquoi que je l'aimerais pas ? Est-ce qu'un garçon comme nous a l'occasion de passer une clôture à la chaux tous les jours ?

L'affaire parut alors sous un jour nouveau. Ben s'arrêta de mordiller sa pomme. Tom donna à son pinceau un coquet mouvement de va-et-vient – fit un pas en arrière pour voir l'effet produit, ajouta une touche à quelques endroits – critiqua à nouveau l'effet – tandis que Ben, observant chaque geste, se sentait de plus en plus intéressé, de plus en plus absorbé.

Tout d'un coup, Ben dit :

- Eh, Tom, laisse-moi passer un peu de chaux. (Watzlawick et coll., 1975, pp. 113-14)

Tom a induit un changement de niveau 2 en recadrant la situation, c'est-à-dire qu'il a changé les règles du jeu. Cela a poussé Ben à adopter une nouvelle vision des choses. Comme Tom a redéfini les règles du jeu, il s'est sorti du problème des moqueries de Ben. En recadrant la situation de cette façon, la moquerie n'avait plus sa place. Voici une démonstration intéressante que l'individu a une marge de liberté quant au choix de la règle qui lui procure potentiellement un plus grand pouvoir sur la situation. En changeant la règle, le jeu a changé de nature. Le pouvoir a aussi changé de côté, et un nouveau jeu a commencé.

Le recadrage consiste à induire un changement de perspective chez l'autre personne en agissant de manière imprévue et qui donne à réfléchir. C'est souvent le paradoxe qui permet le recadrage.

Cartographier

Le second outil est de faire une cartographie du pouvoir. L'objectif de cet exercice est de décrire les paramètres des sources de pouvoir des acteurs dans la situation choisie. En effet, cette cartographie doit se faire selon une situation particulière.

Cartographier consiste à faire le dessin des relations, des sources de pouvoir, des enjeux et des moyens dont disposent les personnes. Selon Ouimet (2008), pour faire une cartographie du pouvoir, il faut se poser plusieurs questions. Il faut d'abord se demander qui sont les acteurs. Concrètement, faites un dessin du genre petit bonhomme allumette de chaque personne faisant partie de la situation. Vous pouvez utiliser des codes qui vous sont personnels. Par exemple, vous pouvez dessiner des têtes plus grosses si vous avez l'impression que certaines personnes ont plus de pouvoir. Vous ajustez au fur et à mesure la grosseur des têtes si votre réflexion change à propos de chacun. Vous illustrez ensuite les relations, deux à deux, que les gens ont les uns envers les autres. Vous pouvez illustrer les relations par des soleils, des nuages et des éclairs. Vous déterminez les sources de pouvoir, les ressources et les moyens d'action de chacun¹. Il est aussi utile de se demander quels sont les intérêts et les enjeux de chacun dans la situation. Sont-ils convergents ou divergents ? Jusqu'où chacun est-il prêt à aller ? Vous pouvez mettre tout ça sur papier. **Conseil d'ami** : ne faites pas ça au bureau, et déchiquez ou brûlez le tout après votre réflexion. Vous ne cherchez pas à blesser ou à discréditer les personnes, mais simplement à comprendre les jeux de pouvoir qui vous entourent. Si certains tombaient là-dessus, ils pourraient mal interpréter vos « dessins ».

28

Faire son plan d'action

Après avoir fait la cartographie du pouvoir, il est temps de faire son plan d'action. Prenez la peine de définir les étapes que vous souhaitez suivre et de les placer dans un échéancier. Un plan d'action doit comporter des actions concrètes. Si vous pensez devoir améliorer vos relations interpersonnelles ou professionnelles avec une personne, choisissez une action qui va vous permettre d'entrer en relation avec elle de manière positive, et ainsi de suite. Ne cherchez pas à tout faire dans la semaine qui suit votre réflexion. Construire sa crédibilité, travailler authentiquement et sincèrement ses relations professionnelles, ça demande du temps, des efforts et de la patience. Rappelez-vous que vous devez conserver une vision à long terme et pour le bien collectif.

Se projeter

Pour chacune de vos actions, prenez la peine de vous projeter de manière positive dans l'interaction. Si ça ne fonctionne pas la première fois, la persévérance et la patience permettent de construire sur du long terme. Ensuite, il est temps de passer à l'action et de modifier votre plan d'action en fonction des résultats que vous obtenez et des nouvelles situations qui émergent.

J'espère que ces outils vous serviront et que, comme c.o., vous pourrez prendre votre place, toute votre place et seulement votre place ! ←

1 Voir les articles précédents.

Références

OUIMET, G. 2008. *Psychologie du pouvoir organisationnel*. Montréal, Chenelière Éducation.

WATZLAWICK, P., J. WEAKLAND et R. FISCH, 1975. *Changements, paradoxes et psychothérapie*. Paris, Éditions du Seuil.



Diane Tremblay,
coordonnatrice aux
communications

Vous venez de lire le dernier article de notre collaboratrice, Mme Louise Charette. c.o. L'équipe de rédaction la remercie pour sa collaboration au magazine. Nous saluons sa contribution à une meilleure compréhension du rôle conseil dans la pratique de l'orientation.

TD Assurance
Meloche Monnex

Être membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec a ses avantages.

Obtenez des **tarifs d'assurance préférentiels** dès aujourd'hui.

Faire partie d'un groupe a ses avantages. Profitez-en!

Vous pourriez économiser 415\$* ou plus en nous confiant à la fois vos assurances habitation et auto.

Programme d'assurance habitation et auto recommandé par



Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Après tout, vous l'avez bien mérité!

À TD Assurance, nous savons que vos efforts méritent une récompense. C'est pour cela que, en tant que membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, vous avez accès au programme TD Assurance Meloche Monnex et à ses tarifs d'assurance préférentiels, à un service hautement personnalisé et à des rabais supplémentaires. Demandez une soumission et voyez combien vous pourriez économiser.

Avec nos heures d'ouverture étendues, c'est facile.
Du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h (HE)
Le samedi, de 9 h à 16 h (HE)

HABITATION | AUTO

Demandez sans tarder une soumission
au 1-866-269-1371
ou rendez-vous à melochemonnex.com/occoq



Le programme TD Assurance Meloche Monnex est offert par SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE. Il est distribué par Meloche Monnex assurance et services financiers inc. au Québec, par Meloche Monnex services financiers inc. en Ontario et par Agence Directe TD Assurance inc. ailleurs au Canada. Notre adresse est le 50, place Crémazie, Montréal (Québec) H2P 1B6.

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

*À l'échelle nationale, 90 % de nos clients qui sont membres d'un groupe de professionnels ou de diplômés (polices émises par SÉCURITÉ NATIONALE COMPAGNIE D'ASSURANCE) ou d'un groupe employeur (polices émises par PRIMMUM COMPAGNIE D'ASSURANCE) avec qui nous avons une entente, et qui assuraient une habitation (assurances des locataires et des copropriétaires exclues) et une automobile le 31 juillet 2015 ont économisé 415 \$ par rapport aux primes que ces clients auraient payées au même assureur s'ils n'avaient pas obtenu un tarif de groupe préférentiel et un rabais multiproduit. Ces économies ne sont pas garanties et peuvent varier selon le profil du client.

ND Le logo TD et les autres marques de commerce TD sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion.

L'OFFRE SÉLECTION POUR LES PROFESSIONNELS

UNE OFFRE AVANTAGEUSE POUR MICHÈLE



Couture

EMPATHIQUE



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

PROFITEZ D'AVANTAGES ADAPTÉS À VOTRE RÉALITÉ, INCLUANT:

- Une économie de 168\$ par année sur le forfait à transactions illimitées
- Une remise de 50% des frais annuels en BONIDOLLARS^{MD} sur la carte Visa* Or Odysée^{MD} Desjardins
- Des rabais et des taux avantageux sur plusieurs produits d'épargne et de financement
- Plusieurs autres avantages

desjardins.com/orientation



Desjardins

Coopérer pour créer l'avenir