

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Janvier 2013
Volume 3, numéro 1

Faut-il être passionné au travail ?



PAGE
6

**Mise en vigueur
du projet de loi n° 21**

PAGE
24

**SQO 2012 :
l'utilité sociale d'une profession**



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



« Mes tarifs de groupe
m'ont permis
d'économiser beaucoup. »

– Mireille Baron
Cliente satisfaite depuis 2003

Des soumissions qui font jaser.

Chez TD Assurance Meloche Monnex, nous connaissons l'importance d'économiser autant que possible. En tant que membre de l'**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec**, vous pourriez profiter de tarifs de groupe avantageux sur vos assurances habitation et auto et d'autres privilèges exclusifs, grâce à notre partenariat avec votre association. Vous bénéficiez également d'une excellente protection et d'un service exceptionnel. Nous sommes convaincus que nous pouvons rendre l'assurance d'une simplicité sans égale afin que vous puissiez choisir votre protection en toute confiance.



Demandez une soumission en ligne au
www.melochemonnex.com/occoq
ou téléphonez au 1-866-269-1371

Lundi au vendredi, de 8 h à 20 h.
Samedi, de 9 h à 16 h.

Programme d'assurance recommandé par



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



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

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

*Aucun achat requis. Concours organisé conjointement avec Primum compagnie d'assurance. Peuvent y participer les membres ou employés et autres personnes admissibles appartenant aux groupes employeurs ou de professionnels et diplômés qui ont conclu un protocole d'entente avec les organisateurs et qui, par conséquent, bénéficient d'un tarif de groupe. Le concours se termine le 31 janvier 2013. 1 prix à gagner. Le gagnant a le choix de son prix entre un Lexus RX 450h comprenant l'équipement standard de base incluant les frais de transport et de préparation d'une valeur totale de 60 000 \$ ou 60 000 \$ canadiens. Le gagnant sera responsable de payer les taxes de vente applicables au véhicule. Réponse à une question d'habileté mathématique requise. Les chances de gagner dépendent du nombre d'inscriptions admissibles reçues. Règlement complet du concours disponible au www.melochemonnex.com/concours.

^{MD} Le logo TD et les autres marques de commerce sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion ou d'une filiale en propriété exclusive au Canada et(ou) dans d'autres pays.

l'orientation

 Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire

	Laurent Matte, c.o., président	BILLET DU PRÉSIDENT Crédibilité ?	Page 2
	Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire	CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE La période de la cotisation à l'OCCOQ	Page 4
DOSSIER		PROJET DE LOI N° 21	
	Martine Lacharité, c.o., directrice générale et secrétaire	La mise en vigueur du projet de loi n° 21 : ce qu'il faut savoir	Page 6
		Évaluation des troubles mentaux : une attestation à acquérir	Page 8
	Dominic Prévost, M.Sc., c.o., Yann Le Corff, Ph.D., c.o., psychothérapeute, et Réginald Savard, Ph.D., c.o., psycho- thérapeute, Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke	La préparation universitaire des conseillères et des conseillers d'orientation à l'évaluation des troubles mentaux et à l'exercice de la psychothérapie	Page 9
	Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et coordonnateur à l'inspection professionnelle	DILEMME ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE Mécanismes de surveillance : de titre réservé à activités réservées	Page 12
	Cynthia Bilodeau, Ph.D., c.o., et Ève Lamoureux, c.o.	ÉVALUATION Évaluer le profil entrepreneurial pour des plans de carrière plus adaptés	Page 13
	Nancy Dubois, c.o., Centre de pédopsychiatrie du CHUQ	SANTÉ MENTALE Lorsque l'anxiété sociale conduit au refus scolaire	Page 16
	Mario Charette, c.o., pratique privée	ORIENTATION ET SOCIÉTÉ La passion au travail	Page 18
	Monique St-Amand, c.o., Club de recherche d'emploi Montréal Centre-ville	CULTURE ET ORIENTATION De la nécessité de commencer par la fin Le cas des médecins diplômés hors Canada et États-Unis (MDHCEU) en transition de carrière	Page 20
	Louis Cournoyer, c.o., professeur à l'Université du Québec à Montréal	RECHERCHE Les trouvailles de Louis Cournoyer	Page 22
	Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications et à la formation continue	SQO 2012 : l'utilité sociale d'une profession	Page 24

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.**, le chargé d'affaires professionnelles, **Richard Locas, c.o.**, et la coordonnatrice aux communications et à la formation continue, **Diane Tremblay, c.o.** Coordonnatrice de 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** • Téléphone : **514 737-4717, 1 800 363-2643** • **www.orientation.qc.ca** Information **dtremblay@orientation.qc.ca**

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



BILLET DU PRÉSIDENT

Crédibilité ?

Laurent Matte, c.o., président, Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

La crédibilité d'un groupe professionnel repose sur plusieurs éléments. L'appartenance à un ordre professionnel est certainement importante, mais c'est loin d'être suffisant. En fait, cette appartenance signifie un engagement déontologique, l'acceptation d'être soumis à un régime de surveillance et la possibilité pour les clients d'avoir des recours légaux : un genre de « norme ISO » du monde professionnel.

Bien entendu, s'il existe un ordre, c'est que le législateur en a reconnu la nécessité en raison des connaissances, de l'autonomie, du caractère personnel des rapports professionnels, de la gravité du préjudice potentiel et de la confidentialité qui sont en lien avec la profession (article 25 du *Code des professions*).

2

C'est beaucoup, mais il est évident que ça ne suffit pas pour asseoir la crédibilité d'une personne. Le passage au statut de profession à activités réservées est sans doute lui aussi un élément non négligeable. Dans la pratique, il arrive qu'on se trouve à être la seule personne légalement autorisée à poser un geste professionnel. Mais est-ce qu'un élément isolé suffit à faire d'un ou d'une c.o. une personne crédible? Je ne le pense pas.

La capacité à obtenir la confiance d'une autre personne – client, collègue, patron, représentant des médias ou décideur – est très liée à notre aptitude à fournir des réponses adéquates à des besoins importants tels que la réussite scolaire, l'intégration et l'autonomie socioprofessionnelles, le fonctionnement optimal de la relation individu-travail-formation, etc.

Quelles réponses seraient appropriées? Voici quelques exemples :

- Aider les élèves à trouver un projet qui motive profondément leur persévérance et leur réussite ;
- Amener un chômeur sur le chemin d'une véritable intégration durable ;
- Soutenir une personne immigrante dans la mise en valeur de ses compétences et la migration de son identité professionnelle dans son nouvel environnement ;
- Trouver, au-delà d'une limitation physique ou mentale, les possibilités pour quelqu'un de réaliser son plein potentiel en s'appuyant sur ses ressources personnelles et environnementales ;

- Créer des liens entre les aspirations d'employés ou de candidats et les besoins et projets d'affaires d'un employeur ;
- Résoudre avec un client ou une cliente des difficultés d'adaptation au travail et l'aider à bâtir un nouvel équilibre dans sa vie ;
- Donner aux parents ou à d'autres intervenants les moyens de jouer un rôle important dans l'orientation des jeunes et des adultes ;
- Contribuer à résoudre les problèmes des personnes, de la société et de l'économie du travail.

La crédibilité n'est pas liée aux moyens, mais à la manière, à la pertinence, à la présence, à la profondeur et aux résultats. Elle ne vient pas du fait d'être c.o., mais d'être un c.o. compétent, utile et efficace.

Faire passer des tests, produire des listes de métiers y correspondant, utiliser des gabarits d'activités ou donner des conseils éclair en dix minutes entre deux tâches administratives ne sont ni des fins en soi, ni la marque distinctive d'un véritable professionnel de l'orientation. La crédibilité n'est pas liée aux moyens, mais à la manière, à la pertinence, à la présence, à la profondeur et aux **résultats**. Elle ne vient pas du fait d'être c.o., mais d'être un c.o. compétent, utile et efficace.

Notre *profil de compétences générales*, s'inspirant de Le Boterf (2002), définit la compétence comme la « capacité d'agir de manière efficace, opportune et éthique, en mobilisant ses propres ressources et celles disponibles dans son environnement. La compétence se situe à l'intersection des trois pôles que sont le professionnel lui-même, le mandat qu'on lui confie et le contexte immédiat. »

Je reste donc toujours dubitatif à l'endroit d'expressions telles que « pratiques exemplaires », « options gagnantes », « activités orientantes ». Comme si ces pratiques, ces options ou ces activités possédaient de telles vertus **en elles-mêmes** et qu'il suffisait

d'utiliser la bonne méthode pour obtenir l'effet souhaité, soit d'être compétent.

Exemplaire signifie-t-il « transférable, approprié »? *Gagnant* signifie-t-il « sans égard à la personne, à ses ressources, à son contexte »? Et surtout, est-ce qu'une activité peut être « orientante » en soi?

La crédibilité des c.o. ne doit pas, ne peut pas résider là. Elle doit plutôt s'inscrire dans notre capacité à juger d'une situation particulière, à analyser les besoins sous-jacents et y établir des priorités, à mobiliser les ressources disponibles – les nôtres et celles de l'environnement – dans une action réfléchie et appropriée qui donne des résultats concrets. La crédibilité doit finalement se trouver dans notre capacité à mettre en valeur les résultats obtenus.

Nous souhaitons tous être reconnus. Mais nous devons tous, d'abord, être crédibles.

Références

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. *Code des professions* (L.R.Q., chapitre C-26), article 25. Québec, Publications du Québec.

OCCOQ. 2004. *Le profil de compétences générales des conseillers d'orientation*, www.orientation.qc.ca/ProtectionPublic/~media/DB01E8579927461E938DDF9F9863703E.ashx.

RECUEIL D'ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES ORIENTANTES, projet sous la direction d'Annick Marcil c.o, Commission scolaire des Grandes-Seigneuries en collaboration avec le Forum jeunesse du Conseil régional des élus de la Vallée du Haut-Saint-Laurent. 2011. Document accessible à l'adresse <http://www.csdgs.qc.ca/approcheorientante>.

LE BOTERF, G. 2002. *Développer la compétence des professionnels*. Paris, Éditions d'Organisation.



Formation continue en santé mentale

Hiver • Printemps 2013

Formations  *Porte-Voix*

Formations accréditées par l'OPQ

 <p>Initiation à l'intervention auprès des personnes présentant un trouble de la personnalité Par Dr Sébastien Bouchard, psychologue Mtl : 2-3 mai 2013 • Qc : 30-31 mai 2013</p>	<h3>Autres formations...</h3> <ul style="list-style-type: none">• L'utilisation du contre-transfert en séance avec des patients et patientes sévèrement régressé(e)s Par André Renaud, psychologue et psychanalyste Mtl : 24 mai 2013 • Qc : 26 avril 2013• L'accompagnement des victimes souffrant de stress post-traumatique : Niveau 1 (base) Par Dr Pascale Brillon, psychologue Mtl : 13-14 juin 2013 • Qc : 9-10 mai 2013• Violence dans la famille et troubles de santé mentale : évaluation du risque d'homicide, enjeux cliniques et psychothérapeutiques Par Dr Suzanne Léveillé, psychologue Mtl : 23-24 mai 2013 • Qc : 6-7 juin 2013• Troubles du comportements chez les enfants et les adolescents* Par Dr Nadia Desbiens, Ph. D., psychopédagogie et M.A. (psychologie) Mtl : 21-22 février 2013 • Qc : 24-25 janvier 2013 * formation non-accréditée
 <p>La thérapie cognitivo-comportementale en santé mentale : atelier d'introduction au modèle et à ses applications Par Dr Amélie Seidah, psychologue Mtl : 31-1^{er} février 2013 • Qc : 21-22 mars 2013</p>	
 <p>La thérapie des schémas : théorie et pratique (volets 1 et 2) Par Dr Pierre Cousineau, psychologue Mtl : 14-15 mars 2013 • Qc : 14-15 février 2013</p>	
 <p>Sensibilisation à l'entretien motivationnel en santé mentale Par Dr Rachel Green, psychologue Mtl : 22 février 2013 • Qc : 1^{er} mars 2013</p>	

Informations et inscriptions www.porte-voix.qc.ca
Tél. : 418 658-5396 | Téléc. : 418 658-5982 | porte-voix@videotron.ca



CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

La période de la cotisation à l'OCCOQ

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

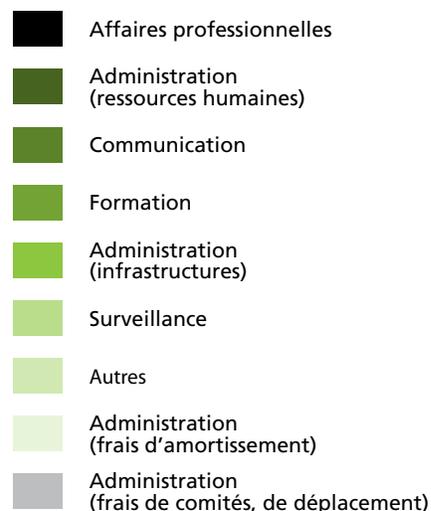
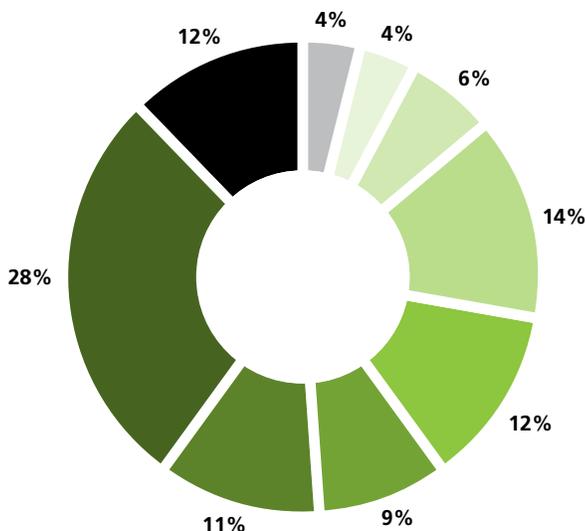
Au moment où vous lirez ces lignes, nous serons en train de mettre en place le processus de renouvellement de la cotisation pour la période 2013-2014. Ce moment de l'année apporte souvent son lot de commentaires et parfois même de frustrations de la part des membres. On s'entend qu'il peut être rebutant de recevoir une facture qui doit être payée en vertu d'une loi et qui permet à l'Ordre de protéger le public. Pas sexy comme dépense !

4 Cette année, il faudra prendre une grande respiration puisque les membres réunis en assemblée générale le 6 juin dernier ont accepté de hausser la cotisation 2013-2014 de 60 \$. Puisqu'il n'y avait que 183 conseillers d'orientation présents — ce qui était suffisant pour atteindre le quorum — sur l'ensemble des membres au moment de ce vote important, je prends l'initiative de vous présenter les raisons qui justifient cette hausse et la

répartition des dépenses dans le but de vous faire mieux saisir à quoi sert votre cotisation.

D'entrée de jeu, il faut préciser que le projet de loi n° 21 vient changer notre statut d'ordre professionnel. Nous passons d'un ordre à titre réservé à un ordre à activités réservées, ce qui veut dire qu'en plus de surveiller, comme nous l'avons toujours fait, l'utilisation du titre de c.o., il nous faudra dorénavant surveiller également les pratiques liées aux activités qui sont réservées aux c.o. Ce changement de statut entraîne des devoirs supplémentaires auprès de la population. Aujourd'hui, être conseiller d'orientation et faire partie du système professionnel québécois a un prix. Mais cela a aussi une plus grande valeur. Dans ce contexte, l'Ordre doit avoir les ressources financières pour faire face à la musique, c'est-à-dire être en mesure d'entreprendre des poursuites pour exercice illégal d'activités et ainsi assumer nos responsabilités à l'endroit de la protection du public. Considérant les coûts inhérents et importants nécessaires pour entreprendre ce type de poursuite, nous devons nous y préparer

Répartition des dépenses de l'OCCOQ



Ce changement de statut entraîne des devoirs supplémentaires auprès de la population. Aujourd'hui, être conseiller d'orientation et faire partie du système professionnel québécois a un prix. Mais cela a aussi une plus grande valeur.

en augmentant notre fonds de réserve, qui est actuellement de 200 000 \$ (à la fin de l'exercice financier 2011-2012).

Nous n'avons pas anticipé une hausse considérable du nombre de nos membres avec la mise en vigueur du projet de loi n° 21. La majorité des milieux de pratique des conseillers d'orientation embauchent et embauchent toujours des membres de l'Ordre des c.o. lorsqu'ils offrent des services d'orientation. Toutefois, nous croyons que le fait d'avoir des activités réservées sera plus attractif pour les étudiants qui choisiront alors peut-être dans une plus grande proportion de poursuivre leurs études à la maîtrise afin de devenir membres de l'Ordre. De plus, cela pourra aussi avoir un effet sur la rétention des membres à long terme.

Malheureusement, la hausse de la cotisation s'avère incontournable. Malgré tout le soin apporté à la gestion de nos budgets au fil des ans, l'augmentation de nos fonds de réserve de même que la hausse importante des coûts liés à l'utilisation des nouvelles technologies exigent une hausse de la cotisation. Je peux vous assurer que, dans la réalisation de ses activités et dans la prestation de ses services, l'OCCOQ a toujours utilisé judicieusement les revenus de cotisation. De plus, l'Ordre investit beaucoup d'énergie pour diversifier ses revenus en mettant de l'avant d'autres sources de financement. C'est de cette façon que nous avons pu créer la communauté virtuelle de partage, le site espace parent et atteindre, depuis huit ans, nos objectifs de visibilité et de promotion des services d'orientation avec la Semaine québécoise de l'orientation (voir l'article sur la SQO dans ces pages).

Avec une petite équipe d'employés et de contractuels, nous sommes en mesure d'offrir au public les mécanismes rigoureux de protection auxquels il a droit (syndic, discipline, inspection particulière, surveillance de la pratique, etc.) et de vous offrir une panoplie de services pour vous permettre de recevoir toute l'information pertinente à votre pratique et de maintenir à jour vos compétences. ←

Les services aux membres

Espace compétence, un portail Web de développement de compétences : plus d'une douzaine de formations offertes, des forums et des répertoires de documents, un portfolio, etc.

- Un service-conseil en déontologie qui répond à plus de 500 demandes par année.
- Un site Internet mis à jour régulièrement.
- Un répertoire d'outils d'évaluation et d'intervention.
- Un bulletin électronique envoyé deux fois par mois de septembre à juin.
- Le magazine *L'orientation*, qui paraît deux fois par année.
- Un guide d'évaluation en orientation.
- Un colloque organisé tous les deux ans avec plus de 600 participants.
- Une banque d'emplois.
- Le renouvellement de la cotisation en ligne.
- Des outils promotionnels : dépliants sur la profession, signets, épinglettes, etc.
- Une communauté virtuelle de partage : <http://choixavenir.ca>.
- Un site Internet pour les parents utilisé comme outil pédagogique par les c.o. dans les rencontres avec les parents : <http://choixavenir.ca/parents>
- L'organisation de la Semaine québécoise de l'orientation depuis huit ans.

5

Renouvellement de la cotisation 100 % Web en 2013

Considérant la très grande popularité du renouvellement en ligne l'an dernier, le renouvellement de la cotisation 2013-2014 s'effectuera pour tout le monde dans notre site Internet.

1. Rendez-vous dans la Zone Membres du site avec votre numéro de dossier et votre mot de passe.
2. Assurez-vous que votre adresse électronique est valide.
3. Surveillez votre boîte de courriel : l'avis de cotisation vous y sera expédié dès le début de février 2013.
4. Rendez-vous sous l'onglet **Renouvellement** dans **Gestion du dossier**, vous y trouverez toute l'information pertinente et les étapes à suivre.



Projet de loi n° 21

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

La mise en vigueur du projet de loi n° 21 : ce qu'il faut savoir

Comme vous le savez, le projet de loi n° 21 est entré en vigueur le 20 septembre dernier. Il vient modifier le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. Il actualise la mission de protection du public des ordres professionnels. « Le projet de loi n° 21 éclaire sur la particularité de chacune des professions, favorise une utilisation optimale des compétences dans une perspective interdisciplinaire et multidisciplinaire afin d'atteindre une plus grande efficacité dans l'utilisation des ressources humaines et d'offrir des services de qualité à la population¹. »

6

Depuis son adoption en juin 2009, nous avons utilisé tous les moyens à notre disposition pour vous permettre d'obtenir les renseignements² concernant cet important projet de loi en plus de vous donner accès à des formations qui tiennent compte de cette nouvelle réalité³.

Inspiré de la vidéo que nous avons produite et mise en ligne le 20 septembre dernier (Zone Membres, sous l'onglet Nouvelles), le résumé des principaux aspects importants du projet de loi n° 21 est présenté dans les prochaines lignes. Sachez que le guide explicatif du projet de loi, disponible dans notre site Internet, est l'outil privilégié pour comprendre l'application de la loi et obtenir des réponses quant à son interprétation dans les milieux. Il vise à expliquer les dispositions du projet de loi n° 21, ce qui est réservé, ce qui ne l'est pas, le contexte de la pratique en interdisciplinarité, et à assurer une cohérence d'interprétation dans tous les milieux.

Voici en bref les six aspects importants du projet de loi n° 21.

Champ d'exercice pour faciliter la pratique en interdisciplinarité

Le projet de loi n° 21 modifie le Code des professions dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. D'abord, il vient moderniser le champ d'exercice de la profession de conseiller d'orientation comme celui des psychologues, des psychoéducateurs, des travailleurs sociaux, des thérapeutes

conjugaux et familiaux. Notre nouveau champ d'exercice, comme celui des autres professions, est plus précis, plus concis et s'en tient à l'essentiel des actes pratiqués par la majorité des membres.

Il précise la marque distinctive de chaque profession et la finalité de l'intervention.

De plus, les champs d'exercice de toutes les professions en santé mentale et en relations humaines partagent les éléments qui suivent : l'information, la promotion de la santé et la prévention des maladies, des accidents et des problèmes sociaux de même que la prévention du suicide. Le projet de loi indique que ces éléments font partie de la pratique pour laquelle tous les professionnels sont imputables au regard de la protection du public.

Il faut se rappeler que le champ d'exercice est descriptif, mais non réservé.

Les activités réservées

Le projet de loi n° 21 introduit une réserve d'activités à risque de préjudice lié à leur réalisation ainsi qu'aux compétences nécessaires et aux connaissances exigées pour les exercer.

Trois activités sont réservées à tous les c.o. dans la mesure où leurs compétences sont à jour.

- Évaluer une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique attesté par un diagnostic ou par une évaluation effectuée par un professionnel habilité.
- Évaluer un retard mental.
- Évaluer un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le contexte de la détermination d'un plan d'intervention en application de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP).

Sachez que ces activités sont partagées avec d'autres professionnels et sont toujours interprétées en lien avec notre champ d'exercice.

Évaluation des troubles mentaux : une 4^e activité est réservée aux c.o. détenant une attestation de formation

L'évaluation des troubles mentaux est réservée aux médecins et aux psychologues. Les c.o. qui obtiendront une attestation de formation pourront également les évaluer.

Un règlement prévoit les exigences aussi bien théoriques que pratiques en matière de formation. Si vous avez acquis ces compétences et êtes appelé à les utiliser, vous devez obtenir une dispense totale ou partielle, car, à partir de maintenant, vous n'êtes plus autorisé à évaluer les troubles mentaux sans détenir l'attestation ou sans être supervisé par un professionnel autorisé à les évaluer. Vous trouverez dans le site Internet les formulaires de demande de dispense totale ou partielle.

Cette nouvelle activité réservée vous permet d'entrevoir des occasions intéressantes dans votre milieu et pour vos clients. En plus de votre formation initiale, vous devrez acquérir de nouvelles connaissances théoriques et exercer une pratique supervisée de 500 heures (voir dans ce dossier le texte « Évaluation des troubles mentaux : une attestation à acquérir »).

La psychothérapie : un permis à obtenir à l'Ordre des psychologues du Québec

Le projet de loi n° 21 réserve maintenant le titre et l'exercice de la psychothérapie aux médecins, aux psychologues de même qu'aux détenteurs d'un permis de psychothérapeute. Comme conseiller d'orientation, vous avez accès à ce permis. Pour l'obtenir, vous devez vous conformer aux normes de délivrance prévues dans le règlement sur le permis de psychothérapeute qui est délivré par l'Ordre des psychologues du Québec. Rappelons que les c.o. qui ont été accrédités par l'OCCOQ obtiennent le permis automatiquement en remplissant le formulaire et en présentant à l'Ordre des psychologues du Québec une preuve d'adhésion à notre Ordre. Seul l'Ordre des psychologues du Québec peut émettre le permis de psychothérapeute⁴.

Un registre des droits acquis pour éviter les ruptures de service

Dans le but de ne pas occasionner de rupture de service dans les milieux, le projet de loi n° 21 permet à des personnes qui, entre le 1^{er} mai et le 20 septembre 2012, exerçaient les activités réservées aux c.o. et qui ne sont pas admissibles à l'Ordre de pouvoir bénéficier de droits acquis pour continuer à les exercer à la condition de s'inscrire au registre créé à cet effet. Il est important de préciser ici que les activités « évaluer les troubles mentaux » et « évaluer le retard mental » ne sont pas visées par la disposition des droits acquis.

Il est important de préciser ici que les activités « évaluer les troubles mentaux » et « évaluer le retard mental » ne sont pas visées par la disposition des droits acquis.

Ces personnes (inscrites dans le registre) devront se soumettre à une obligation de formation continue. Des frais annuels leur seront exigés et elles devront renouveler chaque année leur inscription. Prenez bonne note que ces personnes ne sont pas membres de l'Ordre et n'ont pas accès à la section membre du site Internet ni à [espace compétence](#).

Les employeurs ont déjà été informés de cette disposition et ont désigné dans leur organisation les personnes qu'ils voulaient inscrire dans le registre. Actuellement (en date du 21 novembre 2012), 79 personnes sur 121 inscrites dans le Registre de l'OCCOQ sont en règle. Elles proviennent des milieux de la santé et des services sociaux, de l'employabilité et de l'éducation. Ce registre peut être consulté dans notre site afin de vous informer, ainsi que le public, des personnes autres que les c.o. autorisées à exercer les activités.

Un réseau de répondants pour une mise en vigueur sans heurt

Des interrogations pourraient survenir dans les directions ou entre les professionnels des différents milieux à propos de certains aspects de la loi. Pour favoriser le plus possible un atterrissage harmonieux dans ces milieux, l'Office des professions a mis sur pied un réseau de répondants. Ce réseau constitue un lieu d'échange qui prend appui sur le guide explicatif. Il est composé de personnes représentant les ordres, les milieux de la santé, de l'éducation et de l'emploi. Ces répondants sont formés pour jouer un rôle pédagogique auprès des milieux de travail et répondre aux questions concernant l'application des activités réservées.

Tournée d'information

Avec le président de l'Ordre, M. Laurent Matte, la direction de l'Ordre a entrepris une tournée des régions du Québec. À ce jour, les c.o. du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord, de l'Estrie, de Montréal et de la région Laval-Laurentides-Lanaudière ont été visités. Plusieurs questions sont posées et éclaircies, d'autres pourront être soumises à nos collègues des autres ordres afin d'en arriver à des interprétations communes. Portez une attention particulière au bulletin électronique *le Correspondant* et aux courriels de l'Ordre afin de connaître les prochaines dates fixées pour les visites de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Capitale-Nationale, de la Mauricie, du Centre-du-Québec, de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

Nous profitons aussi de cette tournée pour rencontrer les employeurs et les partenaires des réseaux de la santé, de l'éducation et de l'employabilité. Avec la collaboration des différents réseaux, nous avons déjà eu des rencontres avec les directeurs du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQUODE), du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ) et du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). D'autres sont à venir avec certaines directions de commissions scolaires, avec la Table de concertation pour l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'avec des représentants du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et d'Emploi-Québec. ←

- 1 Guide explicatif du projet de loi n° 21, août 2012.
- 2 www.orientation.qc.ca/Communications/Publications/~/_media/FAC621EF437F4729AC10861DAF37DABF.ashx.
- 3 <http://espacecompetence.net>.
- 4 www.ordrepsy.qc.ca.

Évaluation des troubles mentaux : une attestation à acquérir

L'évaluation des troubles mentaux constitue une des activités réservées aux c.o., mais avec la particularité de devoir détenir une attestation émise par l'Ordre. Les dispositions liées à l'émission de cette attestation sont prévues dans le Règlement sur une activité de formation des conseillers d'orientation pour l'évaluation des troubles mentaux¹.

8 La réserve et la pratique de cette évaluation peuvent être intéressantes, notamment pour les c.o. psychothérapeutes ou pour ceux qui œuvrent dans un secteur ou dans un milieu de travail où aucun autre professionnel n'est disponible pour offrir ce service, par exemple, dans une commission scolaire où aucun psychologue n'est disponible. Il faut se rappeler qu'un des objectifs du projet de loi n° 21 est de permettre une plus grande accessibilité à des services professionnels compétents pour des clientèles vulnérables.

Certains c.o. ont déjà la formation et l'expérience permettant de demander une dispense de formation pour obtenir leur

attestation. Par contre, pour les c.o. qui voudraient compléter leur formation et leurs heures de supervision, **il est important de faire une demande d'étude de plan de formation afin de s'assurer que cette dernière est conforme aux exigences réglementaires de l'Ordre.** Cette mesure vise à faire en sorte qu'un c.o. ne s'investisse pas dans une formation ou une supervision qui, au moment de sa demande d'attestation, ne serait pas reconnue. Et surtout, pour éviter qu'il se retrouve dans une situation de pratique illégale de l'évaluation des troubles mentaux.

Tous les renseignements liés à la demande visant l'acquisition de l'attestation en évaluation des troubles mentaux ou l'approbation d'un plan de formation se trouvent dans la Zone des membres du site Internet de l'Ordre, sous l'onglet **Activités réservées.** ←

- 1 https://www.orientation.qc.ca/ProtectionPublic/~/_media/DF8053A7D45046A19E06FA77FC46F402.ashx.

Espace virtuel pour les parents

pour mieux accompagner votre jeune dans son orientation scolaire et professionnelle.

choixavenir.ca/parents

MON JEUNE SERA OU EST EN 7¹² 2^e 3^e 4^e 5^e SECONDAIRE

L'ORIENTATION DE MON JEUNE

MON JEUNE A DES BESOINS PARTICULIERS

La préparation universitaire des conseillères et des conseillers d'orientation à l'évaluation des troubles mentaux et à l'exercice de la psychothérapie

Dominic Prévost, M.Sc., c.o., Yann Le Corff, Ph.D., c.o., psychothérapeute, et Réginald Savard, Ph.D., c.o., psychothérapeute, Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

Depuis juin 2009, la profession de conseillère et de conseiller d'orientation (c.o.) s'est vue reconnaître quatre activités réservées par le projet de loi n° 21 (Gouvernement du Québec, 2009). Parmi ces activités, on compte l'évaluation des troubles mentaux, qui exige l'obtention d'une attestation de formation. De plus, ce projet de loi permet aux c.o. de pratiquer une autre activité professionnelle, soit la psychothérapie, dans la mesure où ils respectent les conditions de délivrance du permis de psychothérapeute émis par l'Ordre des psychologues du Québec. Le fait que ces activités professionnelles nécessitent une compétence particulière montre qu'il a été déterminé que les c.o. n'ont pas d'emblée la formation et l'exposition clinique suffisantes pour évaluer les troubles mentaux et exercer la psychothérapie.

En effet, pour l'évaluation des troubles mentaux, le guide explicatif du projet de loi n° 21 (Office des professions du Québec, 2012) souligne que l'exposition des conseillères et des conseillers d'orientation « aux problématiques de santé mentale varie considérablement selon leur milieu de pratique, et qu'ils devront détenir une attestation de formation qui portera sur l'intégration des connaissances et des compétences dans la pratique professionnelle par l'intermédiaire de stages ou d'une autre forme de pratique supervisée » (Office des professions du Québec, 2012, p. 35), soit 270^h heures de formation théorique et 500 heures de formation pratique, pour un total de 770 heures. Pour l'évaluation des troubles mentaux, le guide explicatif stipule que les connaissances et compétences acquises pourront être reconnues.

Pour l'exercice de la psychothérapie, les conseillères et les conseillers d'orientation ont le droit d'utiliser le titre de psychothérapeute dans la mesure où ils possèdent une formation théorique de niveau universitaire suffisante et qu'ils complètent avec succès un stage supervisé respectant les conditions de délivrance du permis de psychothérapeute (Office des professions, du Québec, 2012), soit 765 heures de formation théorique et 600 heures de formation pratique. Pour l'obtention du permis, le guide explicatif ne stipule pas que les connaissances et compétences acquises pourront être reconnues, sauf pour les droits acquis.

État de la situation

L'enquête sur les pratiques en matière d'évaluation psychométrique des conseillères et conseillers d'orientation démontre qu'ils ne sont généralement pas à l'aise avec l'évaluation des troubles mentaux et ne sont pas nombreux à l'exercer (Yergeau

et coll. 2012). Par ailleurs, la majorité des participantes et des participants à l'enquête ont précisé être intéressés à recevoir de la formation à ce sujet. Ces résultats témoignent du fait que les c.o. ont un besoin de formation pour être en mesure d'intégrer cette activité au sein de leur pratique.

Concernant l'exercice de la psychothérapie, les données de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) indiquent que, en date du 19 janvier 2012, 92 c.o. possèdent ce permis. Ces c.o. peuvent profiter des droits acquis décrits à l'article 8 du règlement sur le permis de psychothérapeute (Office des professions du Québec, 2011). Cette proportion de psychothérapeutes représente 3,8 % des membres si l'on tient compte des 2 400 membres de l'OCCOQ (2011a). De plus, huit membres ont entrepris les démarches pour obtenir le permis, ce qui correspond à 0,3 % des conseillères et des conseillers d'orientation du Québec. Avant l'application du projet de loi n° 21, ces derniers devaient également suivre une formation pour obtenir le droit de pratiquer la psychothérapie.

Recherche

Compte tenu des exigences nécessaires pour recevoir l'attestation de formation à l'évaluation des troubles mentaux et pour obtenir le permis de pratique de la psychothérapie, il est opportun d'examiner les programmes de formation initiale de 1^{er} et de 2^e cycles en orientation afin de cibler la formation complémentaire nécessaire pour répondre à ces exigences.

Cet article présente un résumé d'une recherche réalisée à l'hiver 2012, qui consistait à évaluer le degré de préparation des futures conseillères et des futurs conseillers d'orientation au Québec quant à l'évaluation des troubles mentaux et à l'exercice de la psychothérapie, au regard des programmes de formation initiale en orientation au Québec.

Méthodologie

Cette étude porte sur le contenu des programmes de formation en orientation trouvé dans les sites Internet des universités, en rapport aux exigences, stipulées par la réglementation liée au projet de loi n° 21, pour l'obtention de l'attestation de formation en évaluation des troubles mentaux et du permis de psychothérapeute. Les programmes de formation initiale analysés sont les trois baccalauréats et les quatre maîtrises offerts

par quatre universités au Québec (Université Laval, Université McGill², Université du Québec à Montréal et Université de Sherbrooke), et ce, en date du 2 octobre 2012. Pour ce faire, une matrice³ a été créée à l'aide de concepts clés puisés dans les descriptions des exigences à l'obtention de l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles mentaux (OCCOQ, 2011b) et des conditions de délivrance du permis de psychothérapeute (Office des professions du Québec, 2011). Dans un premier temps, cette matrice a été utilisée pour analyser les descriptions des contenus des différentes activités pédagogiques des programmes de formation initiale des quatre universités. Cette première analyse a permis d'ajouter de nouveaux concepts ainsi que des synonymes facilitant par la suite une analyse plus fine des programmes universitaires pour la formation des c.o. Dans un deuxième temps, cette matrice enrichie a permis d'analyser de nouveau les programmes universitaires afin d'en arriver à déterminer la formation manquante pour l'obtention de l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles mentaux et du permis de psychothérapeute. Autrement dit, le travail de comparaison s'est fait par l'appariement du nombre d'heures lié aux activités pédagogiques et aux exigences particulières liées à l'obtention de l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles mentaux et du permis de psychothérapeute.

Résultats

- 10 Les résultats de l'étude indiquent que les programmes universitaires en orientation couvriraient entre la moitié et les deux tiers des exigences de formation théorique pour l'évaluation des troubles mentaux. Pour la délivrance du permis de psychothérapie, les programmes universitaires couvriraient un peu plus de la moitié de la formation théorique exigée. Toutefois, on remarque que les occasions permettant de combler les heures de pratique en la matière sont limitées pour l'évaluation des troubles mentaux et absentes pour l'exercice de la psychothérapie. Par conséquent, ces résultats indiquent que les formations initiales permettent d'acquérir seulement en partie l'ensemble des compétences exigées pour l'évaluation des troubles mentaux et pour l'exercice de la psychothérapie.

Pour l'attestation de formation en vue de l'évaluation des troubles mentaux

Formation théorique

- Facteurs biologiques et pharmacologiques (45 heures).
- Psychopathologie de 2^e cycle (45 heures).
- Cours théoriques de 2^e cycle dans le domaine de l'évaluation des troubles mentaux, de la psychométrie ou de la classification des troubles mentaux (0 à 60 heures)⁴.

Formation pratique

- Pratique supervisée en évaluation des troubles mentaux (500 heures), dont 100 heures de contact direct avec la clientèle et 30 heures de supervision.

Pour les conditions de délivrance du permis de psychothérapie

Formation théorique

- Lien entre la biologie et la psychothérapie (45 heures).
- Aspects légaux et organisationnels de l'exercice de la psychothérapie (45 heures).
- Intégration des quatre modèles théoriques d'intervention en psychothérapie⁵ (270 heures).

Formation pratique

- Pratique supervisée à l'exercice de la psychothérapie (600 heures).

Compte tenu de ce qui précède, en général, pour l'obtention de l'attestation de formation à l'évaluation des troubles mentaux, il manquerait entre 90 et 150 heures (6 à 10 crédits) de formation théorique et 500 heures de formation pratique, pour un total variant entre 590 et 650 heures sur 815 heures. Pour l'obtention du permis de psychothérapeute, il manquerait 360 heures (24 crédits) de formation théorique et 600 heures de formation pratique, pour un total de 960 heures sur 1365 heures exigées. On remarque également que la portion de la formation offerte par les universités québécoises en orientation ne concerne que la partie liée à la formation théorique car, sur le plan de la formation pratique, il n'est pas possible d'évaluer si les stages de formation couvrent une pratique de l'évaluation des troubles mentaux. Pour ce qui est de l'exercice de la psychothérapie, la définition même de celle-ci permet de dire que les stages en orientation ne couvriraient pas ce type de pratique.

À partir de ces résultats, des recommandations peuvent être formulées pour le développement professionnel futur des conseillères et des conseillers d'orientation au Québec. Parmi ces recommandations, la création de programmes spécialisés en orientation (ex. : programme en évaluation des troubles mentaux ou programme en psychothérapie) pourrait combler les exigences liées à l'obtention de l'attestation de formation à l'évaluation des troubles mentaux et au permis de psychothérapeute. ←

- 1 Dans le Règlement sur une activité de formation des conseillers d'orientation pour l'évaluation des troubles mentaux, la formation théorique est composée d'au moins 6 cours de 1^{er} ou de 2^e cycle liés à l'évaluation des troubles mentaux. Les 270 heures auxquelles on fait référence ne correspondent qu'à la formation en classe, soit 45 heures pour 3 crédits universitaires, alors que, dans ce règlement, le nombre d'heures (135 heures) correspondant fait référence à 45 heures de formation en classe et 90 heures de travaux personnels d'apprentissage liés aux cours donnés. Ce choix de n'inscrire que les heures de formation en classe pour l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles mentaux a pour but de s'arrimer à la manière de compter les heures de formation exigées pour l'obtention du permis de psychothérapeute.

DOSSIER

- 2 Le baccalauréat de l'Université McGill n'a pas été pris en compte dans cette évaluation étant donné qu'il est spécialisé en psychologie. Par conséquent, il est normal que le nombre de crédits en psychologie soit supérieur, comparativement aux trois autres universités.
- 3 Cette matrice peut être fournie sur demande en communiquant avec le premier auteur de cet article à l'adresse courriel dominic.prevost@usherbrooke.ca.
- 4 Selon le curriculum des différentes universités, le nombre de crédits manquant varie de 0 à 60.
- 5 Non seulement aucune université ne permet de combler les heures exigées, mais la majorité des activités pédagogiques offertes dans ce domaine offrent une perspective générale des différentes approches théoriques en psychologie, alors que l'exigence formelle demande qu'au moins 45 heures soient consacrées à chacune d'elles, dont 135 heures à l'une d'elles. Par ailleurs, pour les étudiantes et les étudiants qui ont déjà un baccalauréat en psychologie, il pourrait en être autrement.

Références

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. 2009. *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines.* Québec, Assemblée nationale du Québec.

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. 2011. Règlement sur le permis de psychothérapeute. *Gazette officielle du Québec*, partie 2, vol. 143, n° 40, pp. 4446-50.

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. 2012. *Guide explicatif du projet de loi 21.* www.opq.gouv.qc.ca. Québec : Gouvernement du Québec.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2011a. *Portrait des membres.* www.orientation.qc.ca/Ordre/Portrait_membres.aspx?sc_lang=fr-CA.

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. 2011b. *Règlement sur une activité de formation des conseillers d'orientation pour l'évaluation des troubles mentaux.* <https://www.orientation.qc.ca/membrescandidatscol/~media/2C3C711E9F0741B3B7EFE70B1D6C9BFD.ashx>.

PRÉVOST, D. 2012. « La préparation universitaire des conseillers et des conseillères d'orientation à l'évaluation des troubles mentaux et à l'exercice de la psychothérapie ». Maîtrise en orientation, Université de Sherbrooke, Québec.

YERGEAU, É., Y. LE CORFF, S. DORCEUS, R. SAVARD ET M. GINGRAS. 2012. « Enquête sur les pratiques d'évaluation psychométrique : fréquence d'utilisation des tests et pratique des activités réservées par la loi 21 ». *L'orientation*, vol. 1, n° 2, pp. 21-22.

Lien utile

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. 2012. *Le projet de loi 21. Des compétences professionnelles partagées en santé mentale et en relations humaines : la personne au premier plan. Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. Guide explicatif.* www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Guide%20explicatif.pdf.

11



E.N.C.E.L. COURS PRIVÉ À SAINT-JEAN ET DRUMMONDVILLE

Chantier école - Camion école

Formation camion et machinerie lourde
Classe 1, 2 et 3
Inscription et entrée continue
St-Jean-sur-Richelieu : 1 855 348-0011
Drummondville : 1 866 474-4410

D.E.P. disponible à Québec et Terrebonne
(admissible aux prêts et bourses)

Québec : 1 800 663-5053
Terrebonne : 1 877 554-4778

www.encel.ca



DILEMME ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Mécanismes de surveillance : de titre réservé à activités réservées

Richard Locas, c.o., chargé d'affaires professionnelles et coordonnateur à l'inspection professionnelle

Afin de remplir son mandat de protection du public, l'Ordre met en place différents mécanismes de surveillance, notamment la délivrance de permis, l'inspection professionnelle, la discipline et la surveillance de l'utilisation du titre. L'entrée en vigueur, en septembre dernier, des différentes dispositions du projet de loi n° 21 a entraîné des changements importants dans les modes de surveillance de l'Ordre.

Pratique illégale d'une activité réservée

12

Jusqu'à l'entrée en vigueur du projet de loi n° 21, l'Ordre devait surveiller uniquement l'utilisation des différents titres réservés à la profession de conseiller d'orientation. Cette tâche relève encore de notre Ordre. Ainsi, lorsqu'une personne utilise un des titres sans avoir de permis et sans être inscrite au tableau des membres, la secrétaire de l'Ordre fait parvenir un avis d'usurpation de titre à la personne visée et à son employeur. Si la situation n'est pas rapidement corrigée, une poursuite pour usurpation de titre devant le Tribunal des professions peut être engagée.

Depuis septembre 2012, l'Ordre doit également surveiller la pratique illégale d'activités réservées à ses membres. Le bureau du Syndic de l'Ordre est ainsi chargé de faire enquête lorsqu'une information lui est transmise voulant qu'une personne pratique les activités réservées à ses membres sans être membre de l'Ordre ou être inscrite dans le registre des droits acquis en vertu de l'article 18 du projet de loi n° 21. Lorsqu'une personne est en infraction, l'Ordre peut la poursuivre devant le Tribunal des professions. Il est donc évident que cette nouvelle responsabilité pourra avoir des répercussions importantes sur le budget de fonctionnement de l'Ordre.

Toutefois, l'Ordre, dans un premier temps, privilégie une démarche fondée sur l'information et l'éducation des milieux. En effet, les nombreux changements survenus depuis la mise en vigueur du projet de loi n° 21 touchent entre autres l'organisation du travail. Tout l'automne, des représentants de l'Ordre ont rencontré des organismes, des employeurs et des intervenants, et ont répondu à plusieurs questions sur la pratique des activités réservées. Une telle démarche d'information et d'éducation est essentielle.

Surveillance générale

En ce qui a trait à l'inspection professionnelle, des changements importants ont été apportés au questionnaire, mais également au processus de visite d'inspection. Une place plus importante est accordée à l'analyse de la pratique des quatre activités réservées. Par ailleurs, dans les situations d'inspection particulière portant sur la compétence, les inspecteurs de l'Ordre s'adjoindront en tout temps un expert dans le domaine de l'activité réservée touchée. Une attention particulière sera également portée aux c.o. qui évaluent les troubles mentaux.

Les communications de l'Ordre, notamment l'envoi des questionnaires d'autoévaluation du service d'inspection professionnelle, se font maintenant par courriel. En effet, ce mode de fonctionnement découle de l'article 15 du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'OCCCOQ, qui stipule que tous les membres doivent posséder une adresse de courrier électronique valide à son nom et en informer l'Ordre. Il est donc important pour les membres de vérifier leurs coordonnées, notamment l'adresse de courriel qui est utilisée pour recevoir les communications de l'Ordre.

Situation particulière de la psychothérapie

Pour le c.o. qui détient également un permis de psychothérapeute, l'obligation de formation continue, prévue dans le Règlement sur le permis de psychothérapeute¹, doit être respectée, sans quoi l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) pourrait suspendre son permis de psychothérapeute.

L'inspection professionnelle réalisée dans le contexte du programme de surveillance générale est faite par un inspecteur de l'OCCCOQ. Dans le cas d'une inspection particulière portant sur la compétence, l'inspecteur de l'OCCCOQ doit mener l'inspection avec un psychologue nommé par l'OPQ. Dans tous les cas, c'est le comité d'inspection professionnelle de l'OCCCOQ qui fait ses recommandations. ←

1 www.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/fck/pdf/obtenir_un_permis_permis_psychotherapeute/2012_06_06_GOQ_Permis_Psychotherapeute.pdf.



ÉVALUATION

Évaluer le profil entrepreneurial pour des plans de carrière plus adaptés

Cynthia Bilodeau, Ph.D., c.o., et Ève Lamoureux, c.o.

Les activités entrepreneuriales sont à la baisse au Québec, et le taux de survie des entreprises québécoises est estimé à seulement 50 % après 5 ans d'existence (ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, 2008). En outre, 70 % des propriétaires d'entreprises prendraient leur retraite d'ici 2015, et le manque de relève entrepreneuriale est un problème (Fondation de l'entrepreneurship, 2010).

Par ailleurs, depuis quelques années, on remarque un engouement pour l'entrepreneuriat et la sensibilisation de la population aux activités entrepreneuriales. Nous n'avons qu'à penser au renouveau pédagogique visant à stimuler la relève entrepreneuriale et aux mesures prises par le gouvernement pour favoriser le démarrage d'entreprise. De plus, depuis quelques années, les conseillers d'orientation sont de plus en plus sollicités pour prêter leur expertise en évaluation et développement de carrière pour accompagner les entrepreneurs en devenir.

En 2006, nous avons reçu la demande d'évaluer un profil entrepreneurial et d'accompagner l'entrepreneur dans sa connaissance de soi. Nous étions d'accord que nous, les conseillers et conseillères d'orientation, avons un rôle important à jouer pour soutenir et promouvoir l'entrepreneuriat. Fortes de nos connaissances psychométriques en évaluation de la personnalité ainsi que de nos habiletés relationnelles pour accompagner les gens dans leurs vies personnelle et professionnelle, nous cherchions comment aborder le contexte entrepreneurial. Nous n'étions, à cette époque, certainement pas expertes en entrepreneuriat et nous avons vite constaté que nous manquions d'outils et de théories pour nous guider.

Par ailleurs, nous étions convaincues que tout entrepreneur doit aussi bien se connaître que connaître son entreprise, sa clientèle et son marché. Il arrive certes qu'un entrepreneur ait un projet qui soit novateur et qui réponde à la demande d'une clientèle, mais qu'il soit malheureusement le mauvais capitaine ou qu'il ne possède pas les outils personnels nécessaires pour faire face aux défis propres à l'entrepreneuriat. Selon un sondage de la

Fondation de l'entrepreneurship (2012), le développement des qualités entrepreneuriales est à mettre en priorité pour encourager le démarrage et la reprise d'entreprises au Québec.

C'est donc à partir de ces constats et réflexions, puis avec le soutien du Centre d'Intégration Jeunesse Adulte (CIJAd), que nous avons entamé les démarches de notre projet d'évaluation de profil entrepreneurial permettant d'évaluer la personnalité entrepreneuriale d'un client afin de mieux l'accompagner dans son projet d'entreprise.

L'évaluation du profil entrepreneurial

Nous avons d'abord tenté de bien saisir la personnalité entrepreneuriale en effectuant une revue de littérature exhaustive sur le sujet. C'est après plusieurs années passées à évaluer des profils entrepreneuriaux, jumelées à notre réflexion sur la littérature, que nous avons proposé une nouvelle philosophie d'intervention qui a donné naissance à l'outil d'évaluation psychométrique *Inventaire des styles de personnalité entrepreneuriale*¹.

De nombreux constats guident aujourd'hui notre philosophie d'intervention auprès des entrepreneurs. Le premier constat est que les chercheurs ne s'entendent pas sur les caractéristiques personnelles qui définissent un entrepreneur et encore moins sur celles qui aident à son succès. À partir de ce constat, nous avons trouvé dans la littérature les 12 caractéristiques personnelles les plus mentionnées et qui définissent l'entrepreneur, soit le besoin de réalisation, l'innovation, le locus de contrôle, la tolérance à l'ambiguïté, le style cognitif, l'initiative, l'autonomie, la gestion du stress, la persévérance, la sociabilité, l'audace sociale et la nuance sociale. Par ailleurs, nous avons aussi constaté que toute personne possède des traits de personnalité entrepreneuriale, mais que le niveau d'intensité des traits et les motivations diffèrent chez chaque individu. En effet, nous pensons que toute personne possède les 12 caractéristiques personnelles définissant un entrepreneur. Chacune d'elles est présente, pour chaque candidat, selon un continuum allant de très faible à très fort. Selon

la force de chacune de ces caractéristiques, on peut attribuer à chaque individu un type d'entrepreneur.

La littérature nous informe qu'il existe différents types d'entrepreneur. Par exemple, Miner (1997) et Tang, Tang et Lohrke (2007) ont défini respectivement quatre types d'entrepreneur. Leur théorie suppose l'existence d'entrepreneurs et de non-entrepreneurs : tous n'ont pas une personnalité entrepreneuriale. Au contraire, notre position est inclusive : chaque individu a une personnalité entrepreneuriale et donc un potentiel entrepreneurial. À partir de la présence plus ou moins forte des 12 caractéristiques personnelles chez un individu (faible, moyenne ou forte), on détermine un type de personnalité. Ces types de personnalité entrepreneuriale sont au nombre de six : visionnaire, performant, relationnel, praticien, intrapreneur et employé. C'est donc dire que tous les individus d'une population se reconnaîtront davantage dans l'un ou l'autre des types.

En outre, les motivations à démarrer une entreprise sont aussi diverses : besoin de création et de liberté, besoin de reconnaissance, besoin d'autonomie, besoin d'avoir du contrôle, besoin d'influencer et besoin de mettre sur pied une organisation en lien avec des valeurs sociales. Nous pensons que c'est la relation entre le type d'entrepreneur, les motivations et le projet envisagé qui décrit le potentiel entrepreneurial plutôt que la présence ou non d'une caractéristique particulière dans la personnalité. Nous en sommes ainsi venues à la conclusion que la détermination seule des caractéristiques entrepreneuriales « gagnantes » était insuffisante ; cela faisait en sorte d'ignorer la complexité et les variations importantes des types d'entrepreneur qui existent actuellement dans le monde.

14

De plus, nous avons découvert que le type d'entrepreneur clé diffère selon le degré de maturité de l'entreprise dans laquelle se trouve l'individu. Autrement dit, les qualités personnelles qui s'avèrent stratégiques au moment du démarrage d'entreprise ne sont pas les mêmes que celles nécessaires pour gérer une PME existante depuis sept ans par exemple. Pensons à Guy Laliberté, qui a créé le Cirque du Soleil. Il a construit son entreprise à partir de rien. Prenons maintenant l'exemple de l'entrepreneur qui achète une entreprise qui existe déjà depuis longtemps et qui nécessite des modifications à l'interne pour maximiser son rendement. Nous pouvons certainement penser que le premier s'est appuyé sur sa capacité à tolérer l'ambiguïté, son goût de l'innovation et son style cognitif intuitif alors que le deuxième s'est fort probablement servi davantage de son style cognitif analytique et de ses capacités sociales.

Dans cette perspective, l'objectif est donc d'abord de déterminer le type de personnalité entrepreneuriale que possède le client et de voir si son type concorde avec son projet d'entreprise. Un entrepreneur type unique devient donc impossible à cibler et irréaliste à utiliser comme base de comparaison, car il existe plusieurs types de personnalité entrepreneuriale, donc plusieurs modèles d'entrepreneurs qui comportent chacun leurs propres style, motivations et objectifs. En effet, nous croyons qu'il existe

des genres d'entreprise qui correspondent davantage à certains types d'entrepreneur. Le but de l'intervention du c.o. est donc de bien évaluer le client et de déterminer le modèle d'entreprise qui convient à son type de personnalité entrepreneuriale afin de lui offrir la possibilité de s'épanouir dans des tâches et un environnement de travail qui correspondent à ses motivations, à ses besoins et à sa personnalité. Nous croyons que cette philosophie permet d'assurer un bien-être et une satisfaction au travail et ainsi de favoriser le maintien en emploi et le succès entrepreneurial.

Pour une portée plus grande en orientation

Compte tenu du fait que tous possèdent des caractéristiques entrepreneuriales et qu'il existe différents types d'entrepreneur, nous en sommes venues à prendre en compte l'évaluation de la personnalité entrepreneuriale d'un point de vue plus général. Certes, il est important d'évaluer un futur entrepreneur qui manifeste un intérêt pour un projet particulier, mais il devient d'autant plus pertinent de s'ouvrir à la possibilité que la personnalité entrepreneuriale puisse être un facteur important à prendre en considération chez tous les clients en orientation ou en planification de carrière. Pourquoi? Parce qu'elle nous informe du mode de vie que désire le client, car l'entrepreneuriat est possible dans tous les emplois. Dans cette optique, choisir de devenir entrepreneur n'est pas uniquement vu comme un choix de carrière, mais aussi comme une possibilité dans toutes les carrières. L'exploration de la personnalité entrepreneuriale devient une étape à franchir avec notre client une fois que son choix de carrière est fait. Qu'il choisisse d'être dentiste, fleuriste ou même serveur, il y aura toujours des possibilités de vivre son choix de carrière comme entrepreneur. Le fait d'explorer sa personnalité entrepreneuriale devient donc une autre étape à ajouter au processus de planification de carrière pour mieux adapter son plan de carrière en tenant compte de ses besoins.

Nous savons qu'une planification de carrière bien détaillée joue un rôle important dans le bien-être et le succès de nos clients, mais cela peut aussi s'avérer important pour diminuer les échecs scolaires et les réorientations futures. Devenir entrepreneur est surtout caractérisé par un désir d'autonomie et d'indépendance. En ce sens, nous croyons qu'un jour ou l'autre tout client pourrait se tourner vers l'entrepreneuriat pour vivre son choix de carrière. Dans cette logique, nous invitons les c.o. à d'abord accompagner le client à choisir une carrière, puis à se questionner sur la **manière** qu'il désire vivre sa carrière. C'est à ce moment que l'évaluation du profil entrepreneurial prend tout son sens et peut être utilisée. En effet, on pourra découvrir grâce à l'évaluation de la personnalité entrepreneuriale que le client recherche des occasions d'être créatif et innovateur ; ces caractéristiques ne sont pas réservées exclusivement aux emplois de nature artistique! Un entrepreneur en construction peut avoir ce profil. L'évaluation du profil entrepreneurial permettra donc au

client d'être au fait de ses forces et de ses limites comme entrepreneur potentiel et il pourrait s'y préparer plus adéquatement si le désir et l'envie de démarrer son entreprise se faisaient sentir.

En conclusion, explorer sa personnalité entrepreneuriale contribue à la connaissance de soi et mène à un plan de carrière plus adapté aux besoins des clients. Accompagner le client à choisir une carrière en fonction des tâches, des valeurs, de sa personnalité, de ses habiletés et de ses aptitudes demeure essentiel, mais prendre en compte la **manière** de vivre sa carrière nous semble pertinent pour le client, car le plan de carrière devient encore plus précis et évocateur. Cela peut donc motiver le client à persévérer dans ses objectifs professionnels. En effet, les conséquences d'une planification de carrière imprécise sont coûteuses pour l'individu et la société, et mènent souvent à des échecs scolaires, à des emplois moins adaptés aux besoins de la personne, au roulement de personnel et au stress psychologique. Cependant, une planification de carrière bien informée et détaillée joue un rôle important dans notre bien-être et notre succès! ←

Références

FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. 2010. *La relève est-elle au rendez-vous au Québec?* www.entrepreneurship.qc.ca. Accès 2012-09-20.

FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. 2012. *Indice entrepreneurial québécois 2012*. www.entrepreneurship.qc.ca. Accès 2012-09-20.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. 2008. *Rapport de consultation : Vers une stratégie de l'entrepreneuriat*. Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

MARKMAN, G.D. ET R.A. BARON. 2003. « Person-entrepreneurship fit: Why some people are more successful as entrepreneurs than others ». *Human Resource Management Review*, vol. 13, n° 2, pp. 281-301.

TANG, J., Z. TANG ET F. LOHRKE. 2007. « Developing an entrepreneurial typology: The roles of entrepreneurial alertness and attributional style ». *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 4, n° 3, pp. 273-94.



Top modèles pour ados!
STIMULE L'INTÉRÊT ET LA CURIOSITÉ EN SST

Découvrez les métiers de demain en science et technologie

« Top modèles pour ados! » offre gratuitement aux élèves du 1^{er} cycle du secondaire, la chance d'échanger en classe avec différents profils de professionnels de l'environnement, de la santé, du jeu vidéo, des cosmétiques et du sport !

www.credemontreal.qc.ca/top

CONTACT : LOUISE LEGAULT
514-842-2400 POSTE 2221
LLEGAULT@
CREDEMONTREAL.QC.CA

Une initiative de



Partenaire financier



Collaborateurs

HYDRO-QUÉBEC
CHUM
UBISOFT



SANTÉ MENTALE

Lorsque l'anxiété sociale conduit au refus scolaire

Nancy Dubois, c.o., Centre de pédopsychiatrie du CHUQ

NDLR : Veuillez noter que, même si vous n'êtes pas le porteur du dossier de la réintégration scolaire dans votre milieu de travail, cet article vise à vous éclairer également comme membre d'une équipe de professionnels qui doit faire valoir son expertise professionnelle.

À la suite du premier article décrivant les manifestations de l'anxiété sociale dans un contexte scolaire, l'objectif de ce nouvel article vise à suggérer aux conseillers d'orientation des interventions favorisant le retour à l'école d'adolescents aux prises avec ce problème.

Rappelons que l'adolescent anxieux souhaite fonctionner comme les autres étudiants. Son retrait de l'école dépeint davantage l'intensité de sa détresse qu'un entêtement volontaire à l'immobilisme. Force est d'admettre toutefois que, lorsque l'attitude de retrait s'avère particulièrement forte, elle peut provoquer chez les parents et les intervenants un sentiment d'impuissance tout aussi fort les conduisant ultimement à abdiquer. L'option d'une scolarisation à domicile peut alors sembler une intervention à proposer au jeune dans les circonstances.

Le conseiller d'orientation gagne à se rappeler que, dans le cas des problèmes d'anxiété, les interventions favorisant l'évitement de l'anxiété concourent à son maintien et à son exacerbation plutôt qu'à sa résolution. La scolarisation à domicile n'est donc pas recommandée.

Des techniques de gestion du stress, un suivi psychologique et un suivi médical s'avèrent des outils utiles pour le jeune anxieux. Le principal traitement demeure néanmoins celui de s'exposer de façon continue à son anxiété. Ce traitement peut paraître paradoxal considérant que pour en réduire les symptômes il faille les revivre!

Le conseiller d'orientation gagne à souscrire à la notion voulant que les symptômes anxieux s'amenuisent en cours d'exposition (sans pour autant disparaître). Cette notion représente le fondement sur lequel repose la démarche du retour scolaire.

Songer à un retour scolaire suppose donc que le jeune choisira de confronter son anxiété afin de reprendre un certain contrôle sur sa vie. Il requerra inévitablement guidance et soutien.

Si le jeune acquiesce à un retour scolaire, même minimalement, le conseiller d'orientation peut mettre en place un plan de réintégration. Ce plan vise à déterminer le cadre du retour et à faire équipe avec les partenaires et le jeune.

Si le jeune refuse toute forme d'aide et persiste à éviter l'école, une référence à l'urgence d'un hôpital pourrait être la première démarche à entreprendre. Une équipe évaluera la situation afin de comprendre les enjeux qui le maintiennent dans ce retrait.

Préparation du plan de réintégration scolaire

Compte tenu de la fragilité de la situation, une préparation rigoureuse du plan de réintégration est essentielle.

Première rencontre en présence des parents, des partenaires (ex. : éducateur du CLSC) et de l'équipe-école. Le but de cette rencontre consiste à homogénéiser les interventions et à offrir un cadre de retour clair et rassurant pour le jeune en s'attardant aux quatre groupes de questions qui suivent :

a) À quel moment se fera le retour scolaire et à quelle fréquence? Qui accueillera le jeune à son arrivée à l'école? Prendra-t-il ou non l'autobus au début du retour scolaire? Comment intervenir s'il refuse d'entrer dans l'école ou en classe¹? Intégrera-t-il immédiatement un cours ou rencontrera-t-il un intervenant au préalable? Son groupe-classe sera-t-il avisé de son arrivée? Qui préparera le jeune aux questions des étudiants par rapport à son absence? Comment occupera-t-il ses pauses? Où dînera-t-il et avec qui? Qui sera l'intervenant principal auprès du jeune? Quand pourra-t-il le rencontrer²?

b) À quels cours assistera-t-il? Quelles seront les exigences scolaires au début? Comment rattrapera-t-il son retard? Quelle aide recevra-t-il?

c) Quelle ligne directrice adopter s'il souhaite quitter un cours³? Y aura-t-il des récompenses pour ses efforts et des conséquences pour ses manquements? Si oui, lesquelles? Qui les appliquera et quand?

d) Comment favoriser son sentiment d'appartenance à l'école sachant que son premier réflexe sera l'évitement⁴? Pourra-t-il appeler ses parents⁵?

Avec ces questions, le conseiller d'orientation s'assure que tous partagent une vision commune et agissent avec le même objectif.

Deuxième rencontre en présence du jeune et de l'équipe-école.

Le but de cette rencontre consiste à exposer au jeune les grandes lignes du plan de réintégration. L'étudiant est invité à en bonifier le contenu. Il est possible que, à priori, les modalités de retour l'irritent. Cependant, de retour à l'école, elles seront des balises rassurantes pour lui.

Le conseiller d'orientation gagne à favoriser l'engagement du jeune, car cette intervention donne un sens intrinsèque à sa démarche.

Une prudence s'impose à cette étape-ci : le jeune peut se montrer très convaincant quant à la nécessité de ralentir la progression de son retour et de négocier des répit. Si tel est le cas, l'équipe aura à évaluer la justesse de ses requêtes. Bien que le jeune soit effectivement dans un état de grand stress, n'hésitons pas à croire en sa capacité à surmonter ses peurs. Plus il s'exposera, plus il apprivoisera son anxiété et avancera doucement vers la réussite.

Troisième rencontre uniquement entre le jeune et l'intervenant principal.

Le but de cette rencontre particulièrement importante est de ficeler l'alliance et de prévenir la rechute. L'intervenant personnalise cette étape et mise sur cette alliance pour établir de bonnes bases. Il prépare le jeune aux possibles défis qu'ils rencontreront ensemble. L'humour, utilisé avec parcimonie, se révèle un moyen généralement efficace pour dédramatiser une situation sans pour autant en banaliser les faits.

Le conseiller d'orientation peut aiguiller l'intervenant sur la façon d'aborder cette étape avec le jeune. Pour cimenter l'alliance, il est favorable d'intégrer dans l'échange avec le jeune des phrases comme : « toi et moi », « ensemble, nous... », « en équipe, toi et moi aurons à... ».

De plus, l'intervenant pourra rappeler au jeune qu'il aura parfois à adopter une attitude un peu plus ferme envers lui lorsque celui-ci voudra éviter une situation. Il pourra aussi le rassurer sur le fait que cette attitude visera à l'aider plutôt qu'à lui nuire.

L'intervenant principal pourra enfin convenir d'avance des modalités de prévention de la rechute. Il pourrait être pertinent de préciser au jeune que son anxiété demeurera présente pendant sa réintégration scolaire, mais de façon moins intense qu'au début, et que venir à l'école pourrait demeurer un défi au quotidien. Enfin, si l'idée de quitter l'école ou d'appeler ses parents revenait, des stratégies doivent être déterminées avec le jeune pour surmonter cette situation.

L'implantation du plan de réintégration scolaire débute à partir du moment où tous y adhèrent (même si le jeune persiste à douter de sa capacité à réussir). C'est souvent pendant les premières présences de retour dans le milieu que surviennent les plus grands défis.

Le conseiller d'orientation, les parents et les partenaires gagnent à se référer aux modalités du cadre pour soutenir le jeune confronté à l'exacerbation de ses symptômes. C'est particulièrement à ce moment qu'il importe de se rappeler que ces manifestations sont nécessaires pour avancer vers un mieux-être ultérieur.

Un suivi régulier demeure particulièrement important dans les cas de problèmes d'anxiété, car les jeunes ont tendance à se faire oublier.

Afin d'assurer le maintien des acquis, le conseiller d'orientation (ou l'intervenant principal) gagne à garder un contact régulier avec le jeune et à surveiller étroitement sa présence en classe. Une seule absence, même justifiée par les parents, peut laisser présager un retour en arrière.

Conclusion

Dans un contexte scolaire où le temps demeure une denrée rare, il peut paraître audacieux de suggérer trois rencontres préparatoires pour un problème de type anxieux. Une telle démarche en vaut toutefois l'investissement. Individualiser le plan de réintégration scolaire en tenant compte des besoins et de la réalité du jeune prend tout son sens lorsque l'équipe voit naître sur le visage du jeune l'esquisse d'un sourire. ←

- 1 Suggestion : Une attitude de « fermeté-chaleureuse » envers le jeune s'avère parfois nécessaire pour maintenir le cadre et encourager la progression. Il importe de ne pas céder aux démonstrations des symptômes de l'anxiété (ce qui n'est pas toujours facile). Il est possible d'offrir au jeune un moment de repos pour se calmer tout en lui rappelant que le travail continuera ensuite.
- 2 Suggestion : Prévoir des périodes précises pour éviter que le jeune se présente à l'intervenant à tout moment.
- 3 Suggestion : L'école peut accepter, la première semaine, que le jeune quitte la salle de cours quelques minutes dans la mesure où il y retourne immédiatement après.
- 4 Suggestion : Laisser au jeune le choix d'une activité récréative sur l'heure du dîner. Parfois, les intervenants doivent imposer sa participation au début, car il peut chercher à éviter. Il est aussi possible de mettre en place des groupes de discussion sur différents thèmes : l'estime de soi, la gestion des conflits, l'acceptation de la différence, etc.
- 5 Suggestion : Il est peu recommandé que le jeune garde contact avec ses parents pendant les heures de cours. Cela retarde le développement de son autonomie et peut aussi maintenir l'anxiété chez les parents. Le jeune aura tout le loisir de raconter sa journée à ses parents à son retour.



Mario Charette, c.o.

Au mois d'août dernier, un article paru dans le site de CNN a fait fureur. L'auteur, un professeur d'université en informatique nommé Cal Newport (2012a; 2012b), s'en prenait à la croyance voulant qu'il faille choisir une carrière qui nous passionne afin d'y être heureux. Non seulement cet adage est-il faux, selon ce professeur de l'Université Georgetown, mais il est potentiellement dangereux, puisqu'il peut conduire à de l'anxiété et à une tendance à changer constamment d'emploi. En effet, si une personne croit qu'un emploi passionnant la rendra heureuse au travail, elle pourra devenir anxieuse lorsqu'elle rencontrera des entraves et en conclura qu'elle n'a pas le bon emploi ou qu'elle ne poursuit pas la bonne carrière. Elle changera donc d'emploi en espérant trouver sa passion un jour ou l'autre, en vain trop souvent.

18

Ces affirmations sembleront inacceptables à bien des conseillers et des conseillères d'orientation. En effet, nous sommes nombreux à chercher, dans notre pratique, à établir une correspondance entre les intérêts des individus et les emplois disponibles sur le marché du travail. Généralement, plus cette correspondance est grande, plus la personne se sent heureuse dans ses tâches. Bien évidemment, les mots *passion* et *intérêts* partagent en quelque sorte le même sens, et la proposition selon laquelle être passionné pour son travail ne nous y rendra pas heureux nous semble donc une antithèse.

Or, la prudence s'impose et il faut chercher à bien comprendre les propos du professeur Newport. Même s'il est un professionnel dans notre domaine, ses propos méritent d'être pris en considération.

Les tâches et le contexte de leur exécution

Tout emploi se découpe en deux composantes : les tâches qu'on doit accomplir et le contexte dans lequel on les accomplit, par exemple, selon le type de supervision de notre travail (lâche ou étroit) ou le degré d'autonomie qui nous est accordé. Le professeur Newport a oublié de faire la distinction entre ces deux composantes.

Selon lui, la recherche scientifique ne permet pas d'établir que les personnes qui sont heureuses, ou satisfaites, en emploi possèdent à la base une passion qui correspond à leur travail. En faisant référence aux études récentes sur l'autodétermination et la motivation au travail, il fait valoir que c'est plutôt le sentiment de contrôler ses tâches ou d'y exercer son autonomie qui explique cette satisfaction.

Or, plusieurs d'entre nous connaissons bien les travaux sur la psychologie du « flow » du professeur Mihaly Csikszentmihalyi (1997). Selon ces travaux, l'activité ou la tâche qu'on accomplit peut être en elle-même une source de bonheur et de satisfaction. D'ailleurs, lorsqu'il est question de passion au travail, il semble aller de soi qu'il s'agit bien d'une passion pour les tâches à accomplir ou les activités propres à l'emploi. Il nous est tous déjà arrivé d'être tellement absorbés, par une tâche qui nous passionnait qu'on en a oublié la notion du temps ou le besoin de manger. Des heures ont passé sans même que nous nous en rendions compte. À l'inverse, nous avons tous eu à réaliser un jour une tâche qui nous rebutait à un point tel qu'elle semblait s'éterniser alors que notre attention cherchait par tous les moyens à y échapper. Nul besoin de dire qu'occuper un emploi dont les tâches nous passionnent est un atout majeur dans un marché de l'emploi compétitif, car ces tâches correspondent aussi à nos talents naturels et, donc, nous y excellons.

Une correspondance entre notre personnalité et notre emploi est donc nécessaire afin de bien accomplir nos tâches. Néanmoins, le professeur Newport n'a pas entièrement tort. En effet, les travaux sur l'autodétermination des professeurs Deci et Ryan (2002) montrent que ceux qui exercent un contrôle sur leurs tâches au travail sont plus satisfaits que ceux qui s'y sentent contrôlés à l'excès. L'autonomie et le sentiment de contrôle sont donc des aspects importants du bonheur au travail, mais ils ne concernent pas les tâches elles-mêmes, comme dans la psychologie du « flow », mais bien le contexte dans lequel on les exécute.

Cette distinction est importante, car cela signifie qu'il est possible d'être passionné pour nos tâches au départ, mais que les conditions dans lesquelles on les exerce peuvent rendre l'emploi occupé tout à fait déplaisant. Comme conseillers, cela veut dire qu'il est possible – et ça arrive – de rencontrer des clients qui sont bien orientés (ils sont passionnés par leurs tâches ou au moins les apprécient grandement), mais qui sont malheureux au travail parce que le contexte de leur exécution est inadéquat. Cette distinction doit être mentionnée au client qui consulte un conseiller ou une conseillère d'orientation à propos d'une insatisfaction au travail, car l'intervention ne sera pas la même. Lorsque la personne est satisfaite de ses tâches mais malheureuse du contexte, il lui sera probablement salutaire de chercher un emploi dans le même domaine, mais chez un autre employeur dont le style de gestion lui conviendra mieux. L'intervention sera différente si ce sont les tâches elles-mêmes qui sont la source d'insatisfaction, car un changement de carrière sera alors peut-être nécessaire.

Passion et intérêts

Une autre difficulté avec la position du professeur Newport est la singularité implicite du mot *passion*. Selon le grand dictionnaire terminologique, il s'agit en effet d'une tendance prédominante et généralement exclusive qui dirige la conduite et la pensée. Quant à lui, le mot *intérêt* est décrit comme une attraction ou une préférence d'un individu vers un objet susceptible de contribuer à sa satisfaction. Alors que la passion serait exclusive et pousserait de façon prédominante vers une seule activité, l'intérêt est quant à lui une simple préférence. Il est donc possible d'avoir plusieurs intérêts pour plusieurs activités, mais la passion est unique.

Or, nous avons tous rencontré des clients qui nous disaient qu'ils ne savaient pas qu'elle était leur passion et qui croyaient qu'ils devaient absolument la trouver avant de choisir une carrière ou une formation. Trouver une passion est cependant très difficile, et il se peut que nous n'en ayons pas tous une. Mais nous savons que nous avons tous des préférences ou des intérêts qu'il est tout à fait possible de nommer. Avec la théorie de Holland, par exemple, nous dirons qu'un client préfère les activités à caractère réaliste aux activités à caractère social. Sur la base de cette préférence et de certaines autres (talents, valeurs, etc.), plusieurs métiers qui lui conviendront peuvent être proposés.

Lorsqu'on comprend que la passion est quant à elle toujours unique, on comprend mieux la préoccupation du professeur Newport. Le marché du travail aux États-Unis est toujours très difficile, surtout pour les jeunes diplômés. Ces derniers ont souvent l'impression qu'un emploi qui correspond à une passion est un luxe qu'ils ne peuvent se permettre. Ils se sentent forcés d'accepter ce qui est disponible, un point c'est tout. Ce genre de contraintes psychologiques exercées par un marché de l'emploi déprimé, c'est-à-dire le sentiment d'impuissance ou de perte de

la liberté de choix, est une des conséquences les plus affreuses des longues périodes de récession économique, parole d'un conseiller d'expérience.

La dialectique de l'orientation

Il est donc nécessaire de choisir un emploi qui correspond à nos intérêts, car nous y serons plus heureux et plus efficaces. Il est sage néanmoins, pour assurer une entrée réussie dans le monde économique, de choisir un emploi qui présente des perspectives intéressantes et offre des avantages financiers intéressants. Les deux sont tout à fait légitimes. C'est pourquoi il est important d'aider nos jeunes à trouver plusieurs options de carrières qui correspondent à leurs intérêts (mon chiffre magique est 10) et qui présentent de bonnes occasions sur le marché du travail. Il sera ensuite possible de déterminer celles qui correspondent le mieux à leurs attentes légitimes sur le plan de l'insertion.

Je nomme ce processus la dialectique de l'orientation, mais ce concept est plus complexe que ce que je viens de présenter. On en discutera donc plus en détail la prochaine fois. ←

Références

CSIKSZENTMIHALYI, M. 1997. « Finding flow ». *Psychology Today*. <http://wiki.idux.com/uploads/Main/FindingFlow.pdf>. Accès 2012-10-29.

DECI, E. ET R. RYAN. 2002. *Handbook of Self-Determination Research*. Woodbridge, University of Rochester Press.

HAQUE, U. 2012. *Wanting Meaningful Work Is Not a First World Problem*. Blogue de la *Harvard Business Review*. http://blogs.hbr.org/haque/2012/10/is_meaning_a_first_world_probl.html. Accès 2012-10-16.

NEWPORT, C. 2012a. « Why “Follow your passion” is bad advice ». Site de CNN. www.cnn.com/2012/08/29/opinion/passion-career-cal-newport/index.html. Accès 2012-10-03.

NEWPORT, C. 2012b. « Follow a career passion? Let it follow you ». *New York Times*. www.nytimes.com/2012/09/30/jobs/follow-a-career-passion-let-it-follow-you.html. Accès 2012-10-22.

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. *Le grand dictionnaire terminologique (GDT)*. Québec. www.granddictionnaire.com.



CULTURE ET ORIENTATION

De la nécessité de commencer par la fin

Le cas des médecins diplômés hors Canada et États-Unis (MDHCEU) en transition de carrière

Monique St-Amand, c.o., Club de recherche d'emploi
Montréal Centre-ville

Il est devenu courant, dans les médias, de voir dénoncés les délais d'attente aux urgences des hôpitaux et le manque chronique de médecins. À l'occasion, on évoque les difficultés que rencontrent les médecins diplômés à l'international pour obtenir leur permis d'exercice ici. Ni le grand public ni même les médecins formés au Québec ne connaissent les conditions onéreuses, longues et hasardeuses pour y parvenir. Mon propos n'est pas de les expliquer ici. Il suffira de signaler que, selon la Commission des droits de la personne (2010), en 2009, 7 % des médecins qui pratiquaient au Québec avaient obtenu leur diplôme à l'extérieur du pays contre 20 % en Ontario. Jusqu'en 2002, bon an mal an, moins d'une cinquantaine de médecins immigraient au Québec. Dans le contexte de la croissance du nombre d'immigrants, depuis 2007, ce sont 300 nouveaux médecins qui arrivent de partout dans le monde, chaque année (MICC, 2011). La grande majorité de ces médecins auront à entreprendre une transition de carrière, parfois dès leur arrivée, d'autres après des tentatives infructueuses.

Chaque changement, chaque passage, même choisis, comportent leur lot de pertes, petites et grandes. Le changement de carrière, imposé par un environnement qui ne correspond plus au projet d'intégration, constitue la partie visible du phénomène. L'événement s'inscrit dans le temps : « Dès mon arrivée au Québec, j'ai bien vu que ça ne servait à rien d'essayer. Tout naturellement, je me suis tourné vers les soins infirmiers. Mais même là... »

La transition recouvre la partie intérieure du phénomène. Elle s'inscrit dans la durée. Il y a un *avant* – le malaise s'installe, de façon plus ou moins brutale, mais aussi l'espoir qui permet de faire les premiers pas –, un *pendant* – passer d'un état à un autre, période neutre, plus ou moins longue, consacrée au *qui suis-je* – et un *après* – se sentir de nouveau soi-même dans la nouvelle situation (Roberge, 1998). Dans le cas des changements profonds, comme certaines transitions de carrière, ce temps peut s'échelonner sur plusieurs mois, voire des années. Selon Bridges

(2006), notre société obsédée par le changement fait bien peu de cas du phénomène de la transition, qui se joue dans les profondeurs. Laissant ainsi de côté l'occasion d'une rencontre avec soi, l'occasion de se départir de vieilles conceptions devenues inutiles, l'occasion de découvrir de nouvelles potentialités, de devenir un humain plus complet.

Commencer par la fin

Une transition peut s'amorcer de différentes façons. La première étape, celle du **désengagement**, se vit souvent de façon douloureuse, particulièrement pour les transitions forcées. Dans le cas des médecins, on la constate au moment de se voir refuser le permis d'exercice de la médecine au Québec, de ne plus pouvoir soigner. En counseling, il est essentiel d'aider le client à définir le sens de sa perte, c'est-à-dire la signification que chacun accorde à l'impossibilité d'obtenir le droit de pratiquer sa profession. Ne plus habiter son rêve de jeunesse, souvent celui des parents, la perte du sentiment de compétence, voire de toute puissance, qui consiste à redonner la santé, à sauver des vies, la perte du statut si particulier du médecin, archétype universel du guérisseur, etc.

Bridges parle de démantèlement pour la perte de la gestion du temps et de l'espace. Partout dans le monde, la médecine est une profession d'hyperactifs. Cette perte de repères par rapport au temps est souvent vécue de façon très pénible. La perte du sentiment d'appartenance au « nous les médecins » pour passer au cercle plus restreint et moins reluisant du « nous les médecins DHCEU » jusqu'au « **je suis** en transition », espace intérieur plus déconcertant et inconfortable.

La **désidentification** survient en perdant les repères extérieurs de l'ancienne identité professionnelle. Le lien étroit entre identité profonde et identité professionnelle occasionne de la douleur surtout quand ce sont les enfants qui expriment leur déception : « Papa, tu étais médecin, chez nous, mais ici, **tu es qui?** ». Cet attachement au rôle professionnel dépend de l'investissement de chacun, mais il faut bien le dire, l'entourage contribue fortement à maintenir artificiellement cette identité. « Mais ma fille, **tu es** médecin. Si c'est pour abandonner ta profession, tu ferais mieux

Le pharmacien de Jean Couteux
– *Vous postulez un emploi
d'assistante de pharmacie.
Avez-vous de l'expérience?*

La candidate
– *Bien sûr! Dans mon pays,
j'étais médecin, je connais bien
les médicaments et je peux aussi
conseiller vos clients sur les effets
secondaires.*

Le pharmacien
– *Mais, madame, ça n'a pas de
bon sens! On manque trop de
médecins ici, VOUS DEVEZ faire
vos équivalences!*

La candidate
... *(même chez Jean Couteux,
on ne veut pas de moi...)*

de rentrer au pays. » La pression de l'entourage, surtout de ceux restés au pays et qui sont dans l'impossibilité de comprendre les conditions du nouveau contexte de vie, peut retarder durant des années l'amorce de la désidentification nécessaire à la transition de carrière réussie.

Le **désenchantement** (ou la désillusion) constitue une autre étape qui survient, comme les précédentes, sans ordre particulier pour commencer la transition. Les désillusions peuvent être nombreuses : le Québec terre d'accueil, la médecine des pays riches, mes succès anticipés, une amélioration de la situation économique de ma famille, etc. Sans compter la perte d'illusion par rapport à soi. La grande majorité des médecins ont brillé dans leurs études, ont réussi là où plusieurs échouent. L'éventualité de ne pas réussir dans ce nouveau projet peut constituer une première expérience de l'échec. Tous n'y sont pas aussi bien préparés. Cependant, une vision plus claire de l'environnement (forces et contraintes du nouveau milieu de travail) et de soi (ressources et limites personnelles et familiales) est indispensable pour s'engager dans un nouveau projet.

La **désorientation** consiste à savoir ce que l'on quitte sans savoir ce qu'il y a devant. Pour des professionnels formés à faire des diagnostics fiables et à prescrire des traitements appropriés, pour des personnes qui sont considérées comme des références

dans la famille, dans le quartier ou le village, pour les immigrants audacieux qui ont su organiser le déplacement de toute une famille dans des conditions souvent dangereuses, **ne pas savoir quoi faire** peut être extrêmement déconcertant. L'anxiété et, souvent, la culpabilité accompagnent l'état de confusion.

Le piège le plus dangereux consiste à s'embarquer trop rapidement dans un projet d'étude ou un emploi alimentaire afin de sortir au plus vite de cette zone neutre, de ce brouillard où l'on ne se reconnaît plus et où les repères ont disparu. Ces projets de désespoir (poste de préposé aux bénéficiaires ou études de 2^e cycle universitaire dans n'importe quel programme non contingenté) risquent fort de mener à encore plus de confusion, de perte d'estime et de découragement.

Le projet migratoire ne tient pas toutes ses promesses : les enfants ont vite appris la langue, ils réussissent bien à l'école, mais le sentiment de sécurité, tellement apprécié dans les premiers mois, a cédé la place à une impression d'immobilisme, de désœuvrement. Renoncer à la médecine, un jour c'est oui et le lendemain, pas question. Faut-il vraiment payer si cher?

La transition de carrière qui s'opère en même temps que l'immigration (stress d'acculturation) peut s'accompagner d'autres changements majeurs comme une naissance ou un mariage. Ces sources de stress, même choisies, même positives, constituent un risque pour l'équilibre, pour la santé physique et mentale.

Dans ma pratique, depuis quatre ans maintenant, avec ces clients, je suis chaque jour bouleversée par leurs histoires personnelles, et souvent de couple, et impressionnée par leur courage. Et je ne me sens pas toujours à la hauteur. Comme professionnelle de la relation d'aide, je vis de la tristesse et de la colère devant ces « sacrifices » que font les professionnels de la santé qui doivent renoncer à leur passion et quant au gaspillage inouï de ressources que nous permettons comme société. ←

21

Journée de formation continue de l'Ordre

24 mai 2013
Hôtel Chéribourg, Magog

Tous les détails à
espacecompetence.net



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

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

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

Parcours de carrière chez les hommes et les femmes : plus ça change, plus c'est pareil !

22

BIEMANN, T., H. ZACHER ET D. FELDMAN. 2012. « Career patterns: A twenty-year panel study ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 81, pp. 159-70.

Les temps changent, dit-on ! Peut-on ainsi croire que les parcours de carrière changent et se complexifient au rythme effréné des changements sociaux, politiques, économiques et autres ? Biemann et ses collaborateurs (2012) ont voulu justement vérifier si les déterminants sociodémographiques peuvent toujours ou non influencer sur les types de carrière des individus ? À partir de données d'emploi couvrant 20 ans de vie de 1259 Allemands membres de la population active, les auteurs ont d'abord pu déterminer six types de parcours de carrière : 1) stable et traditionnel auprès d'un même employeur ; 2) temps plein avec mobilité d'employeurs ; 3) de temps plein à temps partiel avec mobilité d'employeurs ; 4) salarié à travailleur autonome ; 5) temps partiel avec mobilité d'employeurs ; et 6) fragmenté par différents événements de vie. Les résultats suggèrent que l'âge, le sexe, le statut marital, le nombre d'enfants, l'éducation et le fait de travailler dans le secteur public ou privé peut considérablement prédire si un individu va suivre ou non un parcours de carrière traditionnel. Les résultats indiquent que 71 % des hommes et 31% des femmes affichent un parcours stable et traditionnel ou à temps plein avec mobilité d'employeurs. Très peu souvent chez les hommes, mais de façon très importante chez les femmes, les responsabilités parentales et familiales vont favoriser des parcours de carrière à temps partiel avec mobilité d'employeurs ou fragmentés par différents événements de vie,

notamment les congés de maternité. Les jeunes sont plus enclins à changer d'emploi, alors que les travailleurs plus âgés, plus expérimentés et souvent plus stables financièrement, sont plus enclins à exercer un emploi à leur compte. Enfin, Biemann et ses collaborateurs concluent que les croyances culturelles et les normes concernant le statut sociodémographique demeurent d'une grande importance pour bien comprendre le développement de carrière. Entre autres, les résultats confirment que le fait de se marier et d'avoir des enfants entraîne plus souvent des parcours d'emplois à temps partiel et fragmentés chez les femmes et des parcours plus traditionnels, sinon d'emploi salarié à temps plein chez les hommes.

Le rôle des conseillers scolaires aux États-Unis

SCHENCK, P., T. ANCTIL, C. KLOSE SMITH ET C. DAHIR. 2012. « Coming full circle: Reoccurring career development trends in schools ». *The Career Development Quarterly*, vol. 60, n° 3, pp. 221-30.

Cet article explore quelques enjeux historiques et actuels des pratiques des conseillers scolaires aux États-Unis. Il importe de rappeler que le rôle des conseillers scolaires en milieu anglophone, au Canada comme aux États-Unis, inclut, mais également dépasse, les questions d'aide au choix de carrière. Les auteurs se donnent pour mandat de revoir la perspective du passé, d'approfondir la compréhension du présent et d'examiner l'avenir possible du counseling de carrière. Le texte aborde en premier lieu l'évolution des pratiques du counseling de carrière en milieu scolaire au cours du 20^e siècle, décennie par décennie, au gré des influences économiques, éducatives et sociales qui en ont façonné le parcours. Au cours des années 1930, l'accent des pratiques est mis sur le choix d'une occupation grâce à une bonne connaissance des occasions et à la détermination de moyens et de ressources pour faciliter les parcours scolaires. Au cours des années 1940 et 1950, l'influence de la psychothérapie touche les pratiques des conseillers scolaires, dont le travail se déplace alors vers les enjeux personnels et sociaux de l'individu. Plus tard, au cours des années 1960, la croissance de la puissance des États-Unis sur le plan mondial amène l'État à exercer une certaine pression (ou une pression certaine !) sur les conseillers scolaires afin qu'ils puissent, notamment avec des instruments psychométriques, sélectionner les jeunes possédant des aptitudes

pour des études et des carrières scientifiques dans les secteurs de pointe, voire de la défense nationale. Ce mandat national porte également sur la valorisation d'une plus grande scolarisation et professionnalisation de la population américaine. Au cours des années 1970 et 1980, le marché du travail se transforme et de nouvelles professions, demandant de nouvelles formations et compétences, apparaissent. C'est alors l'ère de la requalification professionnelle des masses de travailleurs. Puis, la suite des années 1980 et 1990 va ramener l'importance (oubliée?) de l'apprentissage des métiers. Parallèlement, les tâches des conseillers commencent à grandement se diversifier (soutien psychologique, gestion des deuils, des dépendances, de la violence, de l'intimidation, des pensées suicidaires et autres difficultés personnelles). Plusieurs auteurs constatent que depuis les débuts de leur présence au sein des institutions scolaires les conseillers d'orientation scolaire s'avèrent de véritables « hommes à tout faire ». Participant à la fois à l'administration scolaire, à l'enseignement, aux relations avec les parents et au conseil d'orientation, les conseillers, mais également leurs employeurs, cherchent à définir précisément leur rôle prioritaire. Deux motivations guident traditionnellement les pratiques en counseling d'orientation scolaire, soit la préparation des élèves au marché du travail et la justice sociale comme levier d'influence des conditions de travail. Néanmoins, la pratique du counseling d'orientation scolaire demeure une action menée par la prise en compte de trois domaines interreliés, soit le scolaire, le personnel et social et le développement de carrière. Les conseillers d'orientation scolaire sont aujourd'hui appelés à jouer plusieurs rôles concomitants, soit ceux de conseiller, d'agent de changement, de partenaire du changement et de leader de changement.

Deux motivations guident traditionnellement les pratiques en counseling d'orientation scolaire, soit la préparation des élèves au marché du travail et la justice sociale comme levier d'influence des conditions de travail.

Une orientation multiculturellement responsable !

LEE, C. 2012. « A conceptual framework for culturally competent career counseling practice ». *Career Planning and Adult Development Journal*, vol. 28, n° 1, pp. 7-14.

La diversité culturelle joue un rôle de premier plan dans les pratiques contemporaines du conseil d'orientation. Cet article propose une conception théorique du counseling de carrière multiculturel fondée sur une recension d'écrits récents sur ses enjeux et ses pratiques. Pour Lee, les conseillers doivent pouvoir s'appuyer sur un modèle multiculturel de counseling de carrière. Le modèle proposé repose sur certains thèmes et principes avancés par l'auteur. Parmi ceux-ci, Lee soutient que les conseillers d'orientation doivent d'abord prendre conscience de leur propre réalité culturelle. Les injonctions reçues, les croyances générales et professionnelles acquises, les façons d'être et d'intervenir, bref ce qui nous caractérise comme agent de changement est explicitement et implicitement déterminé par les contextes socio-culturels au sein desquels nous évoluons. En outre, le conseiller œuvrant en contexte multiculturel doit posséder un certain niveau de culture générale. Il doit se considérer comme un membre d'un monde aux espaces nationaux et sociaux interreliés pour ainsi mieux comprendre les influences économiques, sociologiques, historiques, technologiques et autres qui déterminent les façons d'être, de penser et d'agir. Pour Lee, il ne faut pas pour autant mettre de côté les conceptions traditionnelles américano-européennes de l'orientation, mais plutôt intégrer des dimensions, des notions ou des caractéristiques d'ordre culturelles au sein de celles-ci. Un autre aspect important d'une pratique interculturelle du counseling de carrière relève de la prédominance accordée à l'éthique professionnelle. En mettant de l'avant les questionnements éthiques, les conseillers s'assurent d'intervenir sur la base de processus délibératoires (valeurs, paradigmes, tensions) plutôt que de stricte morale personnelle. L'auteur poursuit son article en traitant des enjeux qui peuvent amener les conseillers à modifier leur pratique. ←

23

espace compétence

Le portail de développement des compétences de l'Ordre.
Toutes les formations de l'Ordre y sont annoncées.



Découvrez toutes ces potentialités. Visitez-le!

espacecompetence.net



SQO 2012

Semaine québécoise de l'orientation 2012 : l'utilité sociale d'une profession

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

Plus que toute autre édition, la 8^e Semaine québécoise de l'orientation (SQO) aura démontré l'utilité sociale de notre profession et rendu justice à notre énoncé de pertinence sociale'. On s'adressait à la majorité des travailleurs : les personnes qui songent à changer d'emploi autant que celles qui n'en ont pas, ou celles qui en ont un, mais éprouvent des insatisfactions souvent liées à un manque de motivation, un manque de défi, un sentiment d'incompétence, etc. Le spectre était large et le public, confondu : « On ne savait pas que les c.o. pouvaient faire ça » est une expression récurrente dans les commentaires des participants aux ateliers.

24

Les ateliers « clés en main »

La conception d'un atelier clés en main a été un véritable *work in progress*. Au départ, à partir de notre thème « Pour un travail à ma mesure », nous avons opté pour le développement de trois ateliers afin de joindre le plus de gens possible. Puis, après discussion, nous avons opté pour deux ateliers. Nous avons alors mandaté deux c.o. pour bâtir ces deux ateliers : *Changer d'emploi : pour le mieux!* et *Faire le point sur sa vie de travail et rebondir*.

Ce sont les conseillères d'orientation Sylvie Goyette et Silvia Revoredo qui se sont mises à la tâche. Après la réception de ces travaux, nous avons réalisé qu'il manquait une dimension grand public que nous avions sous-estimée au départ. En effet, on ne peut s'adresser au grand public de la même façon qu'on s'adresse à des gens déjà engagés dans une démarche d'orientation et déjà au fait de certaines notions y étant liées, ou déjà décidés à se réorienter. Nous avons besoin d'une orientation plus pédagogique.

C'est alors que notre président, Laurent Matte, a proposé un canevas très inspirant, très clair et vraiment grand public : pourquoi changer, quoi changer, comment changer, pourquoi ne pas changer et ce que je fais maintenant. Nous avons alors confié à la conseillère d'orientation Marie Cardinal-Picard, Ph.D. et pédagogue dans l'âme, la tâche de mettre sur pied un autre atelier

en partant d'une synthèse des deux autres et en y ajoutant des notions d'orientation très actuelles. Cet atelier, au final, a été encensé par de très nombreux c.o., et avec raison. Il s'agit d'un travail remarquable.

Par ailleurs, nous remercions la conseillère d'orientation Mélanie Lafond, de la Commission scolaire des Chênes, pour sa généreuse contribution en réponse à l'appel à tous en vue de repérer des documents pouvant alimenter un atelier grand public.

Un défi d'adaptation

Au total, 55 ateliers ont été offerts par 74 c.o. dans 16 des 17 régions administratives. Quelques c.o. ont décidé de redonner l'atelier la semaine suivant la SQO afin de satisfaire le public inscrit sur une liste d'attente. En comptant ces reprises, on estime à plus de 1 200 le nombre de participants aux ateliers.

L'équipe SQO 2012



L'équipe de la SQO regroupait des c.o. en employabilité de Montréal, qui ont également présenté un atelier au public. De gauche à droite, **Sylvie Goyette**, Enjeux Cap sur l'emploi, **Julie Lapointe**, Centre de recherche d'emploi Montréal Centre-ville, **Lynda Tessier**, SEMO Montérégie, **Geneviève Proteau**, CJE Centre-Nord et la stagiaire en orientation **Catherine Pelletier**, étudiante associée. Du siège social, on y retrouvait également le président de l'Ordre, **Laurent Matte**, la directrice générale, **Martine Lacharité**, et la coordonnatrice aux communications et à la formation continue, **Diane Tremblay**.

Les c.o. devaient être prêts à s'adapter, car ce n'est qu'à la dernière minute qu'ils pouvaient savoir qui au juste composerait le public dans la salle et combien de participants y seraient. On n'anime certes pas une salle de 8 participants comme une de 150. Un certain pourcentage de personnes inscrites ne se présentaient pas, et autant, et même plus, le faisaient sans inscription. Ainsi, comme s'y retrouvaient des participants en nombre inégal, de tous les groupes d'âge, dans des situations diverses, avec ou sans diplôme, l'animation prenait toute son importance. Les présentations PowerPoint étaient un solide support, mais c'est aussi la qualité de l'animation qui rendait justice à l'expertise des c.o. Par exemple, M. Pascal Fontaine, c.o. au Groupe GCRH à Sherbrooke, a animé l'atelier devant sept personnes. Il a travaillé avec le groupe à trouver un point commun entre tous les participants et, de là, a pu susciter l'intérêt de tous. M^{me} Monique Lethiecq, c.o. au CAE Antoine-Brossard à Brossard, attendait 60 participants et en a finalement accueilli 150. Elle avait soigneusement préparé son animation et dit avoir reçu des commentaires très positifs de plusieurs participants à la fin de sa présentation.

Au total, 55 ateliers ont été offerts par 74 c.o. dans 16 des 17 régions administratives. Quelques c.o. ont décidé de redonner l'atelier la semaine suivant la SQO afin de satisfaire le public inscrit sur une liste d'attente. En comptant ces reprises, on estime à plus de 1 200 le nombre de participants aux ateliers.

Formation continue

Vous faites partie des c.o. qui ont donné un atelier? Vous pouvez alors comptabiliser trois heures de formation continue. Dans votre portfolio, l'endroit où vous le classerez reste à votre discrétion. Tout dépend des compétences que vous avez voulu actualiser ou développer, à partir du *Profil de compétences générales des conseillers et conseillères d'orientation*². Vous pourriez classer l'activité sous Conférences ou sous Autres, en indiquant ce que vous y avez acquis. Ce pourrait être une expérience pratique dans le rôle-conseil, car c'est le cas.

La visibilité

Dans une opération médiatique à l'échelle du Québec, les hebdomadaires régionaux sont toujours les premiers sollicités en raison de leur délai de production. « Habituellement, quand un communiqué est envoyé aux hebdomadaires pour un tel



La relationniste de l'événement,
M^{me} Andrée Peltier, Relations publiques
Andrée Peltier

type d'événement, je reçois un appel... ou deux à la limite. Ce sont les rappels personnalisés qui font vraiment le travail. Mais là, plusieurs médias s'y sont intéressés immédiatement. Nous savions

alors que notre message allait porter. Les journalistes eux-mêmes étaient touchés dans leur réalité de travail », explique la relationniste de notre événement, M^{me} Andrée Peltier. L'intérêt médiatique est un bon révélateur de l'intérêt public d'un message, car c'est avant tout en se fondant sur ce critère que les journalistes jaugent la pertinence de publier une information.

Le président a réalisé plus de 30 entrevues dans des médias écrits et électroniques du Québec alors que 14 c.o. en ont donné une vingtaine. On parle ici de médias d'envergure comme *La Presse*, *Le Journal de Montréal*, *La Tribune*, TVA et Radio-Canada, en région et à Québec, et FM 98 à Montréal, championne des cotes d'écoute radiophoniques. Le site Internet de la SQO a reçu près de 9 000 visiteurs, dont 70 % étaient nouveaux. Les internautes consultaient environ cinq pages, dont les plus visitées ont été : 1) Activités selon les régions, 2) Services d'orientation gratuits, 3) Description de l'atelier clés en main, 4) La démarche d'orientation, et 5) Activités de la région de Montréal. Dans les semaines suivant la SQO, on a remarqué à l'Ordre une hausse marquée des appels du public pour rencontrer un c.o.

Outils promotionnels

Le matériel visuel associé à cette 8^e édition pour illustrer notre slogan (« Pour un travail à ma mesure ») a été bien accueilli si l'on en croit les commentaires reçus par plusieurs c.o. Parmi les outils promotionnels, mentionnons en premier le site Internet de la SQO 2012, presque entièrement mise en place par notre stagiaire en orientation, Catherine Pelletier. Facile d'accès, il transmettait bien les messages que nous souhaitions véhiculer concernant l'information sur les ateliers, l'expertise des c.o., leurs services et les croyances populaires sur l'orientation. Le public était invité aussi à faire un exercice de reconnaissance de sa situation en cliquant sur « Vous reconnaissez-vous? », une page qui a été très visitée.

Une affiche a été réalisée (rapidement devenue en rupture de stock, malheureusement) ainsi que des cartons d'invitation personnalisables, réels et virtuels. Le prêt-à-agir, conçu en 2007, a été rafraîchi, et de nombreuses bannières web ont été conçues pour des partenaires tels qu'OrientAction, Academos, la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations (SQPTO), Monemploi.com et Carrièresgagnantes.com. Des bannières ont été également conçues pour des en-têtes de documents, des signatures électroniques, des sites Internet

Rencontre à Montréal entre des coachs d'intervention d'Emploi-Québec et des c.o.



De gauche à droite, **M. Yves Jutras**, conseiller à la direction régionale d'Emploi-Québec, **M^{me} Diane Leblanc**, coach d'intervention, la directrice générale de l'Ordre, **Mme Martine Lacharité, c.o.**, **Mme Catherine Craig**, coach d'intervention, **M. Stéphane Baudet**, coach d'intervention, **M. Daniel Lavigneur, c.o.**, coach d'intervention. À l'avant, on aperçoit l'initiatrice de l'activité, **M^{me} Monique St-Amand, c.o.** et **Christiane Bélanger**, coach d'intervention. Ne figure pas sur la photo la conseillère d'orientation **Nathalie Ross**, coanimatrice de l'activité avec **M^{me} St-Amand**.

de c.o. et des envois quotidiens aux c.o. durant la Semaine. Le dépliant des services des c.o. aux adultes a été mis à jour et distribué aux participants des ateliers par de nombreux c.o. Nous avons diffusé un communiqué de presse et des annonces radio-phoniques à l'échelle du Québec, notamment par l'entremise du réseau Cogeco. Enfin, nous avons mis à contribution les médias sociaux Facebook, LinkedIn et Twitter.

La directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Martine Lacharité, c.o., avait été invitée présenter les éléments du projet de loi 21 qui touchent notre profession, particulièrement le champ d'exercice et les activités réservées. Suit un échange animé entre les deux groupes. C'était juste assez long pour se rendre compte qu'on avait des choses intéressantes à se dire, mais trop court pour approfondir. Toutefois, la prise de contact était là, et les deux groupes ont apprécié.

26 Un événement dans le secteur de l'employabilité

La SQO est souvent l'occasion d'organiser une activité à l'intention des c.o. en lien avec des préoccupations du secteur de pratique. Pour l'édition 2012, c'est la conseillère d'orientation Monique St-Amand, du Club de recherche d'emploi Montréal Centre-ville, qui en a pris l'initiative grâce à la collaboration de M. Taoufiq Bendaoud, conseiller aux ressources externes, direction régionale, Île-de-Montréal d'Emploi-Québec. Elle a proposé une rencontre entre des c.o. de Montréal et des *coachs à l'approche d'intervention* d'Emploi-Québec, ces personnes qui soutiennent les agents d'aide à l'emploi dans leur fonction de prise de décisions, compte tenu du fait que celles-ci ne sont pas normées mais fondées sur un jugement.

L'objectif était de favoriser une meilleure connaissance du travail de chacun. La salle, pouvant accueillir 40 personnes, était bondée. Les deux animatrices, M^{me} St-Amand et la conseillère d'orientation-psychothérapeute Nathalie Ross, de CODEM (Conseillers en développement de l'employabilité), ont eu l'astucieuse idée de présenter aux *coachs* la conférence clés en main en abrégé. Elles rejoignent ainsi deux cibles : le travailleur dans sa propre vie professionnelle et le *coach*. Ensuite, un conseiller à la direction régionale d'Emploi-Québec, M. Yves Jutras, a brossé un tableau des perspectives d'emploi pour les prochaines années.

Financement et partenariat

Comme pour chaque SQO, nous avons procédé à une recherche de financement. Notre proposition publicitaire a permis d'accumuler 17 000 \$. De plus, pour la première fois, nous avons reçu un appui financier d'Emploi-Québec d'un montant de 22 000 \$, dont 10 000 \$ étaient consacrés à de l'espace publicitaire dans nos publications. Les têtes de réseaux des organismes de développement de l'employabilité ont été mises à contribution afin d'appuyer notre événement, car ce secteur, qui regroupe de nombreux c.o., était particulièrement visé par la thématique de 2012.

Nous remercions donc le Regroupement québécois de organismes pour le développement de l'employabilité (RQUODE), le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO), le Réseau des carrefours jeunesse emploi du Québec (RCJEQ), le Collectif autonome des Carrefour jeunesse emploi du Québec (CACJEQ), le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et enfin l'Association des centres de recherche d'emploi du Québec (ACREQ).



Nouveau dépliant des services des c.o. pour adultes.

L'équipe

Pour atteindre ses objectifs, un tel événement requiert la collaboration de plusieurs personnes et l'expertise de quelques spécialistes. Tout d'abord, nos remerciements vont à tous les c.o. qui ont participé à l'événement de quelque façon que ce soit. Sans vous, pas d'événement. Ensuite, nous avons eu la collaboration très appréciée de quelques c.o. du secteur de l'employabilité qui ont joint les rangs de l'équipe de la SQO 2012. Leur point de vue sur leur secteur de pratique et leurs avis sur nos travaux ont été essentiels pour concevoir cette thématique et réaliser notre nouveau dépliant concernant les services aux adultes. Nous tenons à remercier Julie Lapointe, c.o. au Centre de recherche d'emploi Montréal Centre-ville, Sylvie Goyette, c.o. à L'Enjeu : Cap sur

l'emploi, Lynda Tessier, c.o. au SEMO Montérégie, et Geneviève Proteau, c.o. au CJE Centre-Nord.

Parmi nos spécialistes, nous souhaitons remercier tout particulièrement la relationniste Andrée Peltier, qui travaille à notre événement depuis plusieurs années. Elle doit abattre une imposante somme de travail en très peu de temps. Un véritable marathon. Grâce à son expertise, elle agit aussi comme *coach* auprès des c.o. qui font des entrevues auprès des médias, et son travail est ainsi très apprécié. En effet, il peut être affolant de devoir faire une entrevue dans un média électronique quand c'est la première fois. Par exemple, M^{me} Dominique Laforte, c.o. à Profil PME de Québec, a fait une entrevue en direct à *Salut Bonjour* le dimanche matin 4 novembre, puis changeait de salle pour donner une entrevue diffusée dans le cadre du bulletin de nouvelles de TVA. Elle s'est très bien débrouillée et mérite toutes nos félicitations.

Quelques-uns des 74 c.o. qui ont animé une activité. Plusieurs d'entre eux ont donné une ou des entrevues à des médias durant l'événement.



Anick Legault, c.o.,
Sainte-Thérèse



Antoine Roy, c.o.,
Gatineau



Caroline Lemaire, c.o.,
Drummondville



Linda Turcotte, c.o.,
La Sarre



Maurice Lavoie, c.o.,
Rimouski



Lucie Blanchard, c.o.,
Sillery



Nadia Vallée, c.o.,
Québec



Caroline Laflamme, c.o.,
Asbestos et Windsor



Pascal Fontaine, c.o.,
Sherbrooke

Puisqu'il faut conclure...

La SQO est toujours une occasion d'approfondir un secteur de pratique ou une problématique particulière. C'est une période aussi de contact intense avec les membres, et c'est très ressourçant pour l'équipe de l'Ordre. Nous ne pouvons terminer cet article sans remercier Catherine Pelletier, stagiaire en orientation, qui a été une formidable assistante pour la réalisation de l'événement. Une personne très enthousiaste quant à sa profession future, avide d'apprendre, créative, débrouillarde et très sympathique.

Nous laissons le vrai mot de la fin à notre président, Laurent Matte, c.o. : « Je constate, chaque année un peu plus, que nous réussissons progressivement à dépoussiérer l'image vieillotte, parfois même dérisoire, associée à notre profession. À la place, je vois, lentement mais sûrement, percer l'image de professionnels de haut niveau, dotés d'une formation poussée et d'une capacité rassurante à répondre aux besoins réels, actuels et même parfois criants de la société actuelle. Je le constate dans les commentaires et les questions des journalistes, des animateurs et des chercheurs des médias, dans les rétroactions que je reçois des leaders des réseaux où nous évoluons, et aussi des dirigeants d'autres ordres professionnels. »

Rien à ajouter, M. le président! ←

- 1 « 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. »
- 2 OCCOQ. 2004. *Le profil de compétences générales des conseillers et conseillères d'orientation*. www.orientation.qc.ca/ProtectionPublic/~media/DB01E8579927461E938DDF9F9863703E.ashx.

Comment protéger votre maison des intempéries

Nous redoutons d'être exposés aux intempéries, mais ce sont les conséquences des conditions météorologiques extrêmes qui préoccupent le plus les Canadiens et les Canadiennes. Un sondage effectué récemment par TD Assurance auprès de plus de 1 000 Canadiens a révélé que 70 % d'entre eux craignent de ne pas être assurés en cas de catastrophe naturelle.

Sylvie Demers, présidente, groupe Marché de l'affinité, TD Assurance, donne les conseils suivants aux Canadiens qui veulent assurer la protection de leur maison et de leurs biens contre les intempéries.

Entretenez bien l'extérieur de votre maison : Selon ce sondage, moins de la moitié des Canadiens (46 %) vérifient si des canalisations bouchées empêchent l'écoulement de l'eau autour de leur maison, et seulement 36 % enlèvent les branches et les arbres qui menacent de tomber. Pour éviter les dommages causés par l'eau et d'autres dangers, inspectez l'extérieur de votre maison afin de déceler les signes avant-coureurs de problèmes.

Intervenez avant qu'il ne soit trop tard : Il vaut toujours mieux prévenir les problèmes potentiels, p. ex. une fissure dans un mur ou une fuite dans la toiture. Saviez-vous que les problèmes causés par un entretien inadéquat ne sont peut-être pas couverts par votre police d'assurance ? Réagissez immédiatement, et vous vous éviterez de gros maux de tête plus tard.

Familiarisez-vous avec votre police d'assurance : Toujours selon ce sondage, moins du tiers des répondants (29 %) ont lu leur police d'assurance ou savent exactement en quoi consiste leur protection. Même si vous croyez avoir une bonne idée de la protection offerte par votre assurance habitation, il est bon de consulter un spécialiste. Vous aurez ainsi la tranquillité d'esprit de savoir exactement en quoi consiste votre protection et vous serez à l'abri des surprises désagréables.

Faites preuve de prudence : La prévention et la préparation représentent un bon moyen de réagir à de nombreuses situations, en particulier à des conditions météorologiques imprévisibles. Lorsqu'il y a des alertes météo dans votre région, il peut être avisé, selon la gravité de la situation, de mettre votre voiture dans le garage et de rentrer vos meubles de jardin.



Rendez-vous exceptionnel en 2014 au Centre des congrès de Québec

les c.o. du Québec
seront les hôtes du congrès de
l'Association internationale d'orientation
scolaire et professionnelle (AIOSP).

Plus d'un millier de c.o. du Québec et du
monde entier se réuniront dans un grand
rassemblement mémorable.

METTEZ LA PATTE SUR CARRIÈRES GAGNANTES

UN NOUVEAU SITE WEB POUR AIDER LES INTERNAUTES À TROUVER LA CARRIÈRE IDÉALE

Le site carrieresgagnantes.com propose une nouvelle façon d'aider les gens à identifier le choix de carrière dont ils rêvent et à prendre les moyens pour atteindre leurs objectifs.

Bien des gens, plus ou moins satisfaits de leur emploi actuel, rêvent de changer de parcours professionnel. Peut-être avez-vous déjà songé à devenir un chef cuisinier (vous avez toujours aimé concocter des plats à l'improviste), ou un plombier (après avoir payé une petite fortune pour

réparer une fuite) ou encore un pilote d'avion (un mode de vie qui vous tente depuis des années).

Bon nombre de ces métiers sont souvent méconnus. Par exemple, la majorité des gens ignorent combien gagne un agent de bord, ou quelle formation est requise pour travailler à titre de technicien juridique. Et quand vous savez enfin ce que vous voulez faire, vous trouvez difficilement sur le Web des indications qui soient claires quant à la prochaine étape à suivre.

Le site carrieresgagnantes.com vise à régler de tels problèmes. Tout d'abord, vous sélectionnez le métier qui vous attire dans la liste accessible sur le site : métiers du bâtiment, technologies de l'information, arts, affaires, etc. Puis le site vous communique non seulement les faits généraux relatifs au métier choisi, mais aussi des articles sur la façon de vous y préparer, avec une liste d'écoles et de formations disponibles dans votre région.

Disons, par exemple, que vous voudriez devenir un assistant technique en pharmacie. La page descriptive vous apprendra que les perspectives d'emploi sont bonnes (il y a beaucoup de postes à pourvoir et compte tenu du vieillissement de la population, la demande dans le secteur des soins de santé devrait augmenter); et les articles vous donneront plus de détails sur les aptitudes et compétences requises (comme la dextérité manuelle qui est nécessaire pour être un aide de pharmacie).

Ce n'est pas tout : Carrières gagnantes sera mis à jour

régulièrement de façon à suivre l'évolution des marchés et des carrières d'avenir. Surveillez l'apparition de nouvelles carrières!

Si vous avez déjà songé à changer de carrière ou si vous n'avez pas encore déterminé votre choix de

UN VASTE CHOIX

Carrieresgagnantes.com, c'est plus de 40 métiers, classés par noms ou par industries, ainsi que des listes de programmes de formation offerts dans les grandes villes du Canada, soit Montréal, Vancouver, Edmonton, Calgary, Winnipeg, London, Toronto, Ottawa, et Halifax.

UNE VISIBILITÉ GAGNANTE

Vous êtes un établissement scolaire et vous aimeriez valoriser votre programme sur carrieresgagnantes.com?

Pour plus d'informations, contactez-nous ventes@carrieresgagnantes.com



QUE VOULEZ-VOUS DEVENIR ET COMMENT Y PARVENIR?



carrieresgagnantes.com

Pour toutes les informations sur votre future carrière et tous les choix d'écoles.

AIDEZ VOTRE CLIENTÈLE À
CIBLER
UN EMPLOI

en explorant le marché du travail avec IMT en ligne



emploiquebec.gouv.qc.ca

**Dans la section IMT en ligne,
trouvez de l'information sur le marché du travail :
perspectives d'emploi, salaires, programmes de formation,
répertoire d'entreprises.**