l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Janvier-février 2014
Volume 4, numéro 1

50 ans passés à préparer l'avenir

Une édition spéciale du magazine *l'orientation*

PAGE 7 — Protection du public : le chemin parcouru

PAGE 19 — L'évolution des sciences de l'orientation parallèlement aux transformations du monde du travail

PAGE 32 — Nous avons 50 ans ! Célébrons !

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

50e ANNIVERSAIRE

MESSAGE DU MINISTRE

DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE

Pierre Duchesne

Ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche, de la Science
et de la Technologie

C'est avec plaisir que le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie souligne le 50e anniversaire d'existence de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.

Les conseillers et conseillères d'orientation exercent un rôle-conseil important dans nos collèges et nos universités. En offrant un soutien aux étudiants et étudiantes, aux autorités, au personnel et aux parents, ils contribuent à optimiser le mieux-être et le potentiel des personnes qui recourent à leurs services, tant sur le plan personnel que professionnel.

Il m'importe de rappeler un texte important publié il y a 50 ans dans le rapport Parent et qui soulignait que le système scolaire poursuit une triple fin dans les sociétés modernes : donner à chacun la possibilité de s'instruire; rendre accessibles à chacun les études les mieux adaptées à ses aptitudes et à ses goûts; et préparer l'individu à la vie en société.

Les collèges et les universités transmettent la culture et le savoir accumulé au fil des générations et des siècles. On peut également y puiser de riches connaissances qui font grandir, qui nous rendent plus forts pour construire une société prospère, compétitive et capable d'apporter sa contribution au monde.

Le Québec m'a personnellement donné la chance d'accéder à une formation de haut niveau et de qualité. C'est une chance qu'il faut offrir à tous les Québécois et toutes les Québécoises de quelque milieu et de quelque région qu'ils soient.

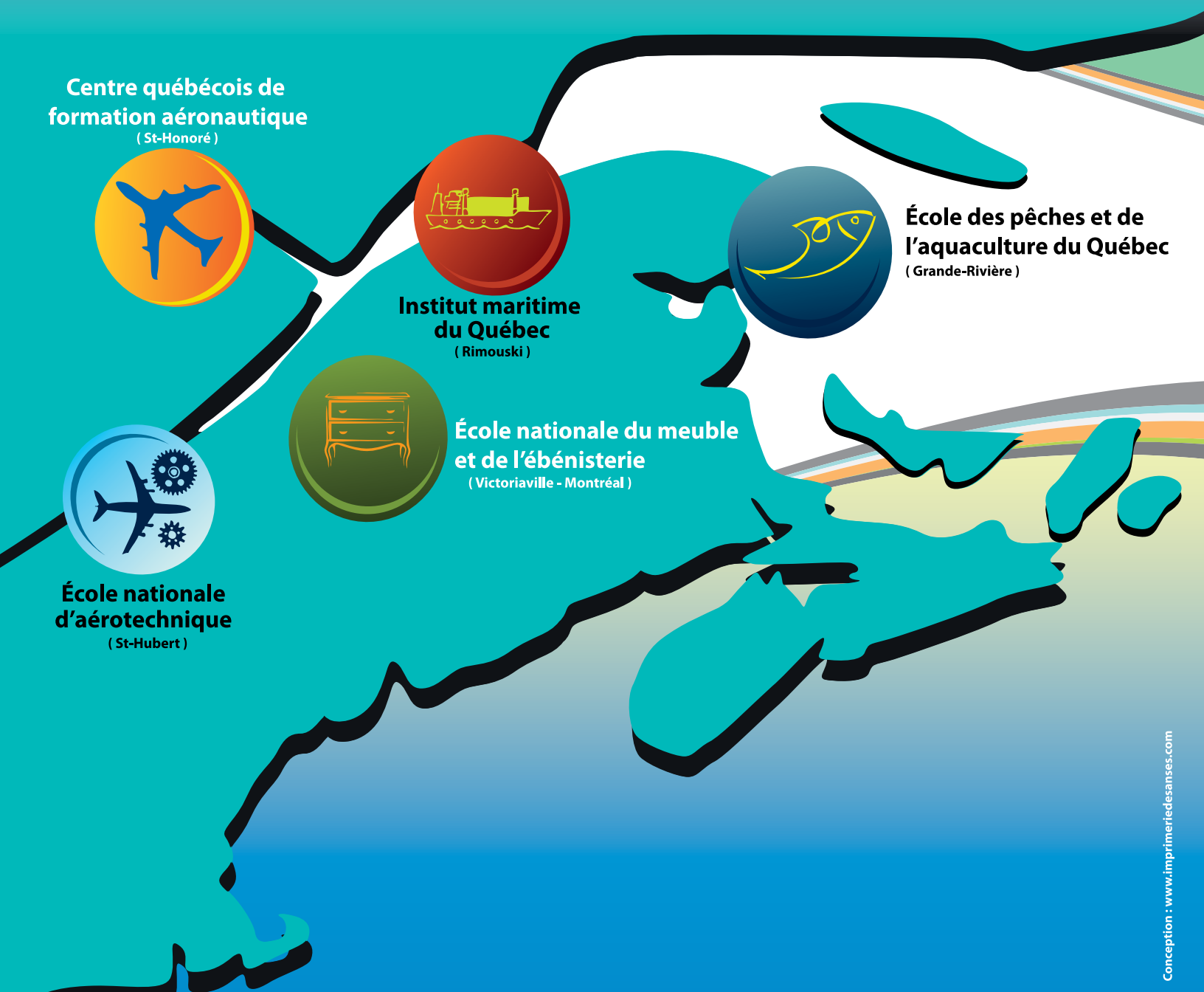
L'accessibilité aux études supérieures et l'égalité des chances demeurent, pour moi, des incontournables. Ce sont également des enjeux qui interpellent votre Ordre.

Je souhaite donc que les activités spéciales qui souligneront ce 50e anniversaire fassent connaître et apprécier l'apport significatif des conseillers et conseillères d'orientation à nos institutions du savoir et, par le fait même, à la société québécoise.

Les Écoles nationales du Québec

Une formation collégiale branchée sur mes passions !

www.ecolesnationales.ca



Conception : www.imprimeriedesanses.com

Découvrez pourquoi plus de 230 000 professionnels multiplient les économies

Joignez-vous au nombre croissant de professionnels qui cumulent les économies en confiant leurs assurances auto et habitation à TD Assurance.

La plupart des assureurs accordent des rabais aux clients qui combinent assurances auto et habitation ou qui ont un bon dossier de conduite. Mais saviez-vous qu'en plus d'offrir ces mêmes rabais, nous proposons des tarifs préférentiels aux membres de l'**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec**? De plus, vous bénéficierez d'un service personnalisé et d'excellentes protections répondant le mieux à vos besoins. Découvrez combien vous pourriez économiser.

Vous pourriez GAGNER

60 000 $ comptant pour réaliser votre cuisine de rêve*!

Demandez une soumission

1-866-269-1371

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

melochemonnex.com/occoq

Programme d'assurance recommandé par

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

50e ANNIVERSAIRE 50 ans passés à préparer l'avenir

TD

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'assurances auto et véhicules récréatifs n'est pas offert en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan.

*Aucun achat n'est requis. Il y a un (1) prix à gagner. Le gagnant aura le choix entre une somme de 60 000 $ CA qui servira à réaliser sa cuisine de rêve ou 60 000 $ CA comptant. Le gagnant devra retenir les services du fournisseur de son choix et coordonner l'ensemble des travaux. Le concours est organisé par Sécurité Nationale Compagnie d'assurance et Primmum compagnie d'assurance. Peuvent y participer les membres ou employés et autres personnes admissibles qui sont résidents canadiens et qui appartiennent à un groupe employeur ou à un groupe de professionnels ou de diplômés ayant conclu un protocole d'entente avec les organisateurs, et qui, par conséquent, bénéficient d'un tarif de groupe. Le concours se termine le 31 octobre 2014. Le tirage aura lieu le 21 novembre 2014. Le gagnant devra répondre à une question d'habileté mathématique. Les chances de gagner dépendent du nombre d'inscriptions admissibles reçues. Le règlement complet du concours est disponible à l'adresse melochemonnex.com/concours. Le prix peut différer de l'illustration.

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.

ART ET TECHNOLOGIE
DES MÉDIAS

CÉGEP DE JONQUIÈRE

LA FORMATION LA PLUS INTENSE, LA PLUS ACTUELLE, LA PLUS RECONNUE.

TECHNIQUES DE 3 ANS :

582.A1 Techniques d'intégration multimédia

589.A0 Techniques de production et de postproduction télévisuelles

- Production
- Postproduction

589.B0 Techniques de communication dans les médias

- Animation et production radiophoniques
- Conseil et coordination publicitaires
- Journalisme

atmjonquiere.com

l'orientation

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Sommaire

Diane Tremblay, c.o., coordonnatrice aux communications

MOT DE LA RÉDACTION
Je me souviens — Page 2

Laurent Matte, c.o., président

BILLET DU PRÉSIDENT
Du fond du cœur ! — Page 3

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

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE
Protection du public : le chemin parcouru — Page 7

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

DILEMME ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE
Plus de 50 ans à assurer des services d'orientation de qualité : mieux qu'une garantie prolongée — Page 11

Sabruna Dorceus, c.o., doctorante en éducation, et Yann Le Corff, c.o., Professeur, niversité de Sherbrooke

ÉVALUATION
La psychométrie en orientation : hier, aujourd'hui et demain — Page 15

DOSSIER

Entretien réalisé par Michaël Dussault, c.o., doctorant en sciences de l'orientation à l'Université Laval

L'évolution des sciences de l'orientation parallèlement aux transformations du monde du travail — Page 19

CARTE BLANCHE SUR LE 50e

Denis Pelletier, c.o., professeur retraité de l'Université Laval

Mes 50 ans de carrière en orientation — Page 24

Luc Bégin, c.o., psychologue, anthropologue, professeur retraité de l'UQAM
Propos recueillis par Louise Landry, c.o.

50 années pour une profession essentielle — Page 26

Jacques Limoges, c.o., professeur associé, Université de Sherbrooke, membre émérite de l'Ordre

Comme des ronds dans l'O — Page 28

Denis Marceau, professeur émérite, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

Vision de l'orientation au cours de quarante ans de carrière — Page 30

Diane Bastien, c.o. en pratique privée, administratrice de l'Ordre

50 ANS PASSÉS À PRÉPARER L'AVENIR
Nous avons 50 ans ! Célébrons! — Page 32

Marie Cardinal-Picard c.o. organisationnelle, conseillère à la formation, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ
L'orientation à l'index : une revue d'articles parus entre 1964 et 1977 — Page 42

M'hammed Mellouki et Mario Beauchemin, respectivement professeur et doctorant à l'Université Laval (1994)

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ
L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec, 1960-1990 — Page 44

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

MOT DE LA RÉDACTION

Je me souviens

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

Chers collègues,
Un cinquantième anniversaire, c'est exceptionnel, et une très bonne occasion de faire des bilans. Vous en avez déjà un avant-goût avec le court-métrage sur la profession, accessible dans notre site Internet du 50e, et qui sera diffusé sur les ondes de Canal Savoir au printemps 2014. Cette édition du magazine est un autre point de vue sur nos 50 ans. Il est d'une grande richesse pour tous ceux et celles qui veulent se souvenir. Nous avons tenté d'y maintenir un certain équilibre dans les sujets proposés.

D'entrée de jeu, notre président Laurent Matte s'exprime au « je » pour nous entretenir notamment de ce qu'il voit des grandeurs et misères de notre profession, de ce qu'il ressent et de ce qu'il veut faire. Ensuite, vous trouverez dans ce numéro du magazine des textes sur l'évolution de la réglementation liée à notre mandat de protection du public. Ce sont des « histoires » portant notamment sur l'inspection et la formation présentées par la directrice générale et secrétaire de l'Ordre, Martine Lacharité, c.o. Elle constitue d'ailleurs un très bon témoin puisqu'elle compte plus d'un quart de siècle d'engagement au sein de l'Ordre à titre de bénévole ou d'employée. Par la suite, un article de notre chargé d'affaires professionnelles, Richard Locas, c.o., porte sur la déontologie : un texte qui fait sourire, et aussi réfléchir, en examinant l'évolution des articles des codes de déontologie successifs de l'Ordre et de la formulation de l'utilité sociale de notre profession.

Vous découvrirez également dans ce numéro de *l'orientation* un texte fouillé sur l'évolution des pratiques en psychométrie, rédigé par une doctorante en éducation, la conseillère d'orientation Sabruna Dorceus, et son professeur, Yann Le Corff, c.o.

Par ailleurs, un entretien avec le professeur émérite Charles Bujold, c.o., nous rappelle l'évolution des sciences de l'orientation parallèlement aux transformations du monde du travail. Cette entrevue a été réalisée par Michaël Dussault, c.o., doctorant en orientation.

Nous avons aussi le plaisir de publier le deuxième d'une série de deux excellents articles rédigés en 1994 et portant sur l'histoire de l'orientation au Québec. Les auteurs, MM. M'hammed Mellouki et Mario Beauchemin, étaient à l'époque respectivement professeur-chercheur et doctorant à l'Université Laval. Ce texte , captivant, se lit comme une histoire.

Carte blanche sur le 50e

Par ailleurs, nous avons donné carte blanche à quatre acteurs influents de la profession afin qu'ils partagent avec nous leur regard sur le 50e anniversaire de l'Ordre. Ils se sont prêtés au jeu avec enthousiasme. Vous pourrez donc lire les textes des c.o. et ex-professeurs Luc Bégin, Jacques Limoges, Denis Marceau et Denis Pelletier.

Également, vous sourirez à la lecture de deux textes plutôt amusants : celui de Marie Cardinal-Picard, c.o., à qui on a remis un index des articles parus dans le magazine de 1964 à 1977. « Plus ça change, plus c'est pareil », direz-vous ? Peut-être. Elle nous fait part de ses observations. Pour terminer, notre très créative rédactrice bénévole, Diane Bastien, c.o., administratrice de l'Ordre, nous invite à répondre à des questions dans un article instructif et divertissant intitulé *Nous avons 50 ans ! Célébrons !*

Quoi dire de plus ? Lisons !

Bonne lecture, bon cinquantième !

AU SERVICE DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'Office offre son aide aux personnes handicapées, à leur famille et à leurs proches.

L'Office vous...

- **écoute** et vous **aide** à préciser vos besoins ;
- **informe** sur les ressources, les programmes et les services existants ;
- **conseille** sur les manières de présenter une demande de service ;
- **réfère** vers l'organisme le plus susceptible de répondre à vos besoins ;
- **accompagne** dans vos démarches et peut vous **représenter**.

Pour en savoir plus
www.ophq.gouv.qc.ca
Tél. : 1 800 567-1465
Téléc. : 819 475-8467
ATS : 1 800 567-1477

Office des personnes handicapées
Québec

BILLET DU PRÉSIDENT

Du fond du cœur !

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

Chers collègues c.o.,

Être président de l'Ordre en cette année de jubilé est vraiment un privilège extraordinaire ! Déjà, bénéficier de la confiance et du soutien de mes collègues pour occuper ce poste est un honneur pour lequel je suis extrêmement reconnaissant. Avoir, en plus, l'occasion de vivre des événements tels que notre soirée du 50e (et être photographié avec les « personnages historiques » de l'Ordre), écrire dans ce numéro spécial du magazine et réaliser un événement mondial comme notre congrès 2014 sont des expériences hors de proportion pour mes simples mérites. J'ai l'impression de faire partie de quelque chose qui me dépasse largement… Et j'aimerais tant que chaque c.o. se sente rejoint personnellement, d'une manière ou d'une autre, la sienne, par ce jalon historique de notre histoire commune !

Plusieurs collègues m'ont dit apprécier que j'aie l'habitude de parler en « nous », que j'exprime souvent une voix collective. Même s'il s'agit, finalement, de mon propre point de vue sur notre réalité commune, je l'utilise, du mieux que je peux, comme élément rassembleur. Et c'est vrai que j'ai à cœur la « communauté professionnelle », la cohésion et la force du groupe. Je crois profondément que l'*identité professionnelle partagée* peut être une source de sens à l'action individuelle de chaque c.o., un soutien face aux obstacles rencontrés dans l'isolement, un appui pour sa propre affirmation et un fondement pour son éthique et son professionnalisme.

Mais ce que je vis depuis quelques mois me donne le goût de parler humblement en « je », de vous partager ce que je vois, ce que je voudrais faire, en espérant que ça puisse parler à votre propre « je ».

Je veux vous entretenir de ce que je vois des grandeurs et misères de notre profession, de ce que je ressens, de ce que je voudrais faire, puis vous inviter à faire votre propre réflexion.

Une profession en croissance

Même si la profession de c.o. est plus souvent qu'autrement mal connue – tout le monde croit la connaître, mais s'étonne en apprenant ce qu'elle est vraiment –, ce qui me frappe en premier lieu, c'est l'extraordinaire grandeur qu'elle a atteint ici, au Québec. En nombre, en rayonnement, en expertise.

Après une baisse du nombre de c.o. dans les années qui ont suivi l'intégration des psychoéducateurs à l'Ordre (en 2000-2001) et malgré le très prévisible départ à la retraite de nombreux collègues arrivés dans les années 1960 et 1970, la profession a repris une tendance qui, sans être spectaculaire, est à la hausse depuis 2007. Le bilan net, malgré les départs, est une augmentation d'environ 250 c.o. sur cette période, ce que je trouve remarquable !

La profession grandit, et pas uniquement en nombre. Elle rayonne de plus en plus !

La profession grandit, et pas uniquement en nombre. Elle rayonne de plus en plus ! Il y a des c.o. dans toutes les régions du Québec, mais surtout, dans des secteurs et auprès d'employeurs d'une grande diversité : écoles, collèges, universités et centres de recherche, ministères et organismes gouvernementaux, centres de réadaptation, établissements correctionnels, organismes d'employabilité, centres hospitaliers, institutions financières, firmes en orientation et en psychologie, petits et grands bureaux de consultants en ressources humaines, sociétés d'État du domaine de l'énergie et des communications, corps policiers…

Même si ce n'est pas ce dont on entend le plus parler, de plus en plus de personnes de tout âge bénéficient de l'expertise des c.o., que ce soit dans un rôle clinique ou un rôle-conseil, comme experts, comme superviseurs, comme coachs ou comme formateurs : élèves et étudiants, chômeurs, adultes en questionnement ou en transition de carrière, employés et stagiaires, préretraités et retraités, accidentés de la route ou du travail, personnes judiciarisées, autochtones, dirigeants d'entreprises et gestionnaires, décideurs publics, et bien d'autres.

Je vois aussi une profession qui grandit de façon extraordinaire sur le plan scientifique, appuyée par des professeurs et des chercheurs, souvent c.o. eux-mêmes, répartis dans des universités, des centres et des équipes de recherche de réputation mondiale. Cette croissance n'est pas unidirectionnelle, elle s'inscrit dans différentes écoles de pensée, et est marquée par la créativité et l'initiative qui fait sa réputation dans le monde, tout en s'inspirant des plus hauts standards de rigueur scientifique.

C'est d'ailleurs cette croissance de la pratique et de la science qui soutient un rayonnement qui franchit de plus en plus souvent les frontières du Québec. J'y vois le fruit du travail des pionniers qui ont permis de hisser le Québec au rang de leader dans la francophonie. Puis, grâce entre autres aux ponts patiemment bâtis par mon très estimé prédécesseur Michel Turcotte auprès des autres provinces canadiennes et ailleurs dans le monde, le mouvement a pris de l'ampleur et on voit des c.o. et des chercheurs du Québec dans pratiquement tous les événements internationaux d'importance dans notre domaine, et pas uniquement de langue française. Ce n'est pas pour rien que l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle nous a confié avec enthousiasme l'organisation du congrès mondial de cette année à Québec. Mon passage à certains événements hors Québec a été l'occasion de recevoir des feedbacks des plus positifs, voire admiratifs, sur ce qui se fait ici.

Hors de l'ombre

Dans la bande-annonce de notre court-métrage sur le 50e anniversaire de l'Ordre, le commentaire du narrateur débute par la phrase : « Les conseillers et conseillères d'orientation sortent de l'ombre ! » C'était la réaction spontanée du réalisateur Paul Bourgeault, pourtant très peu familier avec la profession, lorsqu'il a commencé son travail auprès des c.o. Il a bien raison. Même si le caractère « entreprenant », tout comme le goût des projecteurs, n'est pas ce qui les caractérise le plus, il est loin d'être absent, et l'idéal d'utilité sociale ainsi que la créativité amènent de plus en plus de collègues à se mettre en lumière, à petite ou à grande échelle, et à contribuer concrètement à offrir une image de la profession beaucoup plus positive et actuelle que celle qui court souvent. Je tiens à leur dire toute ma reconnaissance.

Je pense à tous ces c.o. qui contribuent, chaque année, à la Semaine québécoise de l'orientation en organisant une activité spéciale dans leur milieu ou dans leur collectivité. Aux collègues qui partagent leurs idées et leurs outils dans la *Communauté virtuelle de partage* ou dans *Espace compétence*. À celles et ceux qui publient des textes d'opinion ou d'expertise dans les médias de leurs milieux. Je me réjouis de voir augmenter continuellement le nombre de livres écrits par des collègues, ou encore de voir des instruments créés ou adaptés par des c.o. d'ici prendre leur part du marché. De voir de plus en plus de blogues écrits par des c.o. De constater qu'on fait appel à des c.o. pour commenter, dans les journaux ou dans les médias électroniques, des questions qui nous concernent, et pas toujours dans le champ traditionnel qu'est l'orientation scolaire.

Je vois chez les c.o., finalement, un groupe d'hommes et de femmes qui partagent des valeurs dans lesquelles je me reconnais.

Tout d'abord, j'adhère à cet humanisme qui se traduit par le respect porté pour la personne et sa recherche de bien-être, pour son droit à l'autodétermination, à l'autonomie, pour son aspiration au bonheur. Qui se traduit, aussi, par l'estime portée à sa conscience et à son expérience, par une délicatesse dans le traitement de sa nature subjective. Mais aussi par l'engagement à permettre à la personne de dépasser ses peurs et ses contradictions, en l'accompagnant, même quand c'est difficile, dans la confrontation de ses incohérences, dans l'exploration de ses inhibitions, dans la résolution de ses conflits internes et externes. Bref, cette foi profonde dans la dignité et le potentiel des personnes.

Ensuite, je me reconnais dans cette valeur accordée au travail comme activité qui permet à la personne de répondre de manière simultanée, comme le dit si bien Jacques Limoges, à une variété de besoins, notamment de relations, de revenus, de statut et de sens, et, en même temps, qui permet à chacun de prendre une place dans la société et d'y contribuer en lui apportant le fruit de ses efforts, en ajoutant la couleur de son identité à la fresque collective, dans une citoyenneté pleine et authentique.

Finalement, je partage cette valeur donnée à l'éducation et à la formation, qui permettent à la personne de développer pleinement ses potentialités et, en plus d'acquérir ou de développer les compétences appuyant sa vie professionnelle, de maîtriser les codes et d'acquérir les connaissances nécessaires à une compréhension suffisante du monde pour assumer pleinement ses responsabilités, pour voir et comprendre clairement les enjeux dans lesquels elle est impliquée et faire des choix véritablement libres et éclairés.

Le respect de la profession

Je suis fier, vraiment fier, de faire partie de cette grande profession.

Pourtant, ce n'est pas toujours comme cela qu'elle est perçue. Ce n'est pas toujours la richesse et les idéaux qu'on lui reconnaît. Et je trouve cela éprouvant.

Comme beaucoup de c.o., je me désole de cette image caricaturale dont on a tellement de difficulté à se débarrasser, et qui fait la joie de certains humoristes. Et je suis encore plus soucieux en me demandant ce que ces personnes-là ont pu vivre dans leurs rapports avec l'orientation pour en retenir cette vision déformée et dépassée. Ce n'est pas en leur disant qu'ils ont tort où en votant une cotisation spéciale pour nous payer nous-mêmes un humoriste et opposer une image plus positive à la télévision qu'on peut changer quelque chose à l'insignifiance que trop de gens retiennent de leurs furtifs rapports avec la profession.

Je me creuse la tête pour savoir comment parvenir à surmonter la difficulté d'affirmation que certains croient pratiquement inscrites dans les gènes des c.o. D'abord, je n'y crois pas. Je suis convaincu que ce n'est pas irrémédiable. Ensuite, ce que j'ai dit du rayonnement qu'on a déjà m'amène à être profondément convaincu qu'on peut faire encore mieux. Moi-même, je me surprends à constater ce que j'ai réussi à développer depuis six ans à la présidence, les choses que j'arrive à faire ou à dire, ou les milieux que j'arrive à percer, que je n'aurais pas imaginé percer il n'y a pas si longtemps… Et la confiance que ça me donne (elle n'est pas innée, croyez-moi). Je suis sûr que c'est possible pour d'autres que moi, dans d'autres rôles.

Et pourtant, il le faudrait tellement. Parce que la difficulté à prendre et à tenir sa place, individuellement et collectivement, a des conséquences graves. Même si le problème ne part pas des c.o. eux-mêmes (qui sont loin d'avoir toujours le « gros bout du bâton »), notre difficulté à y faire face permet trop souvent la création d'un statut défavorable à l'orientation. Je le vois trop souvent dans des conditions d'exercice qui ne traduisent ni l'expertise ni l'investissement personnel et professionnel des c.o. Ni, surtout, le respect des besoins de l'intervention et de la clientèle.

Je pense à cet état de la situation de l'orientation en milieu scolaire, mené en 2009 (et qui sera refait en 2014), qui révélait un dysfonctionnement tel qu'on confiait des tâches administratives aux c.o. alors que ceux-ci ne pouvaient pas rencontrer les élèves qui en avaient le plus besoin. Je ne peux pas croire qu'il faille une maîtrise en orientation pour répondre aux appels des parents à propos de l'uniforme de l'école. Mais des c.o. ont à le faire, et des élèves attendent.

Je pense à cette école de 700 élèves qui a un c.o. un jour par semaine (un ratio d'un pour 3 500, si je calcule bien) ; à ces directions d'école qui s'étonnent que les c.o. aient une expertise utile à l'élaboration des *plans d'intervention adaptés* et ne s'imaginent pas qu'on connaisse quelque chose au fonctionnement psychologique.

Je le vois aussi dans d'autres secteurs où on estime qu'on peut payer un professionnel du domaine de la santé mentale qui a une scolarité universitaire de 2e cycle comme un journalier non spécialisé. Quand on évacue l'expertise des c.o. en orientation en pensant que n'importe qui d'autre peut faire la même chose. Je le vois quand on persiste à croire que l'orientation, c'est fournir de l'information sur le marché du travail ou « dire aux gens dans quoi aller ».

Je ne cherche pas des coupables. Mais je ne cherche pas non plus d'excuses. Être dans une situation désavantageuse ne signifie pas qu'on n'ait aucun pouvoir d'agir. La capacité individuelle ou des groupes à obtenir le respect des conditions les plus essentielles pour assurer au public les services correspondant à leurs besoins, la capacité à dire et à argumenter la valeur de ce qu'on apporte et à en demander une contrepartie raisonnable, le réflexe de se regrouper pour faire valoir l'intérêt des clients, tout cela doit s'améliorer, et rapidement! Autrement, des situations s'installent, perdurent, et, à la longue, tout le monde en vient à les croire normales.

Il faudrait que chaque c.o. se sente solidaire de sa profession, qu'on oublie le fantasme d'un secours ou d'une reconnaissance venus d'ailleurs (l'Ordre ou un humoriste). Oui, c'est difficile, mais ce n'est pas impossible. Il faut y croire, identifier et analyser les situations problématiques, identifier et mobiliser son pouvoir d'agir, créer les réseaux qu'il faut, se solidariser, et cesser d'accepter l'inacceptable.

Ça ne change rien au fait que je sois fier de ma profession, que je croie à ce qu'elle apporte déjà à la société et encore plus aux réponses qu'elle pourrait apporter dans le futur.

Et ça me donne plus que jamais le goût de m'investir et de vous inviter à faire de même.

J'ai le goût de soutenir et de développer le leadership dans la profession, de l'organiser, de le réseauter, de développer son pouvoir d'agir. Entre autres en connectant davantage l'Ordre aux régions.

J'ai le goût de travailler, avec d'autres, à développer la capacité argumentative de tous les c.o., et pas seulement des leaders naturels.

J'ai le goût de consolider la compétence de la profession, particulièrement sa capacité réflexive, appuyée entre autres par une culture de supervision qui n'existe pas encore mais qui pourrait décupler son impact.

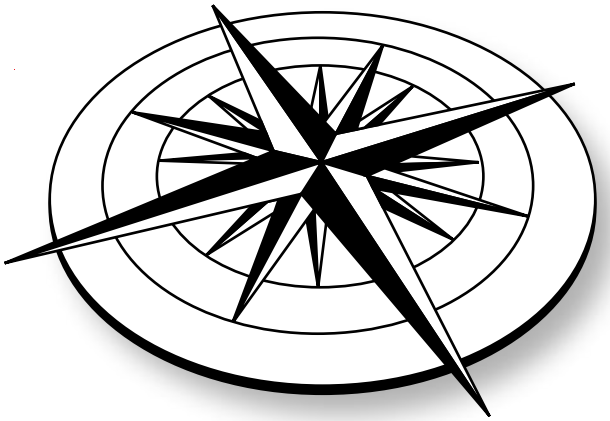
J'ai le goût de mettre mes talents à contribution et de continuer à jouer le rôle de « conscience parlante » du groupe, tout en développant davantage le mode dialogue.

J'ai le goût de continuer à vivre et à favoriser ces rencontres inspirantes et fructueuses de collègues autour d'enjeux professionnels, sociaux et même politiques qui touchent l'orientation.

Et vous, mes collègues, que voyez-vous ? Que ressentez-vous ? Que voulez-vous dire et faire ? Si cet article peut vous donner le goût de partager, de vous exprimer et de rechercher des alliances nouvelles pour créer de nouveaux projets et atteindre vos idéaux, faites-le sans attendre ! À partir de la publication de ce numéro, j'ouvre, dans *Espace compétence,* le « Forum du président » pour poursuivre cet échange avec vous. Vous pouvez aussi m'écrire à l'adresse lmatte@orientation.qc.ca. Je vais vous lire et vous répondre.

Nous sommes, ensemble, les gardiens d'un feu qui ne doit pas s'éteindre.

Le 50e, c'est quelque chose de grand, quand même ! Mais il ne faudra jamais oublier qu'il n'y a pas d'Ordre sans les c.o., qu'il n'y a pas de profession sans engagement personnel, qu'il n'y a rien à fêter sinon ce qu'il y a dans votre cœur !



Depuis la nuit des temps,
faire des choix est difficile.
Depuis 50 ans,
les conseillers d'orientation
facilitent des décisions.
Bon anniversaire !

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC

www.ordrepsy.qc.ca

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Protection du public : le chemin parcouru

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

Écrire un article pour le numéro spécial du magazine soulignant le 50e anniversaire de l'Ordre s'avère pour moi tout un honneur. Mais être là au moment où l'on veut reconnaître l'apport de ceux et celles qui œuvrent quotidiennement à l'essor de la profession et à la réalisation de la mission de l'Ordre transforme cet honneur en privilège.

Si on jette un regard sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire, on constate que quelques cibles de cette planification stratégique ne sont pas encore atteintes. Reprenons chacune des trois orientations stratégiques, et permettez-moi de vous présenter quelques actions prioritaires que le conseil d'administration a adoptées pour 2013-2014.

En préparant les activités entourant ce grand passage du temps, j'ai eu l'occasion, avec toute l'équipe, de me rendre compte du chemin parcouru. Revisiter l'histoire de l'Ordre et de la profession, c'est comme s'intéresser à la généalogie. D'ailleurs, l'exercice généalogique semble dans l'air du temps. On ne compte plus le nombre d'adeptes d'émissions de télé, de clips et de publicités qui présentent l'histoire d'une famille, de ses ancêtres, de ses réalisations, de son environnement, etc. Aujourd'hui, alors que tout va trop vite, que tout change à une vitesse grand V, nous avons besoin, comme individu, famille ou groupe, de s'arrêter, à certains moments, pour regarder dans le rétroviseur. Pour les 50 ans de l'Ordre, faire ce retour dans le temps nous permet de constater la richesse de la contribution des fondateurs et de toutes les personnes (présidents, administrateurs, employés, bénévoles) qui ont investi leur énergie pour faire de cet organisme ce qu'il est aujourd'hui.

En me remémorant mon engagement, je prends conscience que j'ai souvent été aux premières loges pour constater les efforts déployés au fil des ans par les différentes administrations de l'Ordre afin d'améliorer la crédibilité de la profession. Cette crédibilité a été acquise surtout par l'instauration de mécanismes rigoureux de protection du public, par la mise en place de programmes de formation continue et par la réalisation d'activités de communication pertinentes.

Relire le passé pour mieux comprendre le présent

Pour moi, le 50e anniversaire de l'Ordre, c'est une occasion de relire le passé pour mieux comprendre le présent et, pourquoi pas, s'en imprégner pour préparer l'avenir. En ce sens, nous amorcerons en 2014 l'important et difficile exercice de planification stratégique pour les trois ou quatre prochaines années. Cet exercice de réflexion se fera très certainement avec ces cinquante ans d'histoire comme toile de fond.

Maintenant, pour rendre plus concret ce retour dans le temps, faisons un bref survol de trois volets qui font partie de la mission d'un ordre, soit l'inspection professionnelle, la formation continue et les communications.

Inspection professionnelle : entre soutien et surveillance

C'est avec l'entrée en vigueur du Code des professions en 1973 que la Corporation a dû se doter d'un règlement sur l'inspection professionnelle. Ce règlement adopté en 1976 a déterminé la composition, le nombre de membres et la procédure du comité

d'inspection professionnelle. Pour faciliter la mise en place de cet important mécanisme de protection du public, l'Office des professions nous accordait à cette époque une subvention, ce qui permettait à l'Ordre d'effectuer des inspections à l'intérieur d'un programme structuré (35 visites en 1977 et 40 en 1978). Déjà, on amorçait une réflexion autour d'une autoévaluation de la pratique professionnelle.

Dans les années subséquentes, alors que l'Office des professions mettait fin à sa subvention, la Corporation réduisait l'envergure de son programme de surveillance en répondant seulement à des demandes particulières et travaillait à la conception et à l'expérimentation d'un schéma d'évaluation devant servir à l'inspection de groupes ou de services.

En 1985, l'Office a répondu favorablement à une demande de subvention et a accordé à la Corporation une aide financière pour deux ans. Cela a alors permis de structurer davantage cette fonction au sein de la Corporation et de réaliser jusqu'en 1989 une trentaine d'inspections annuellement. En 1990, une équipe d'une quinzaine d'enquêteurs bénévoles a été recrutée dans plusieurs régions du Québec. Cela a permis jusqu'en 2000 d'effectuer bon an mal an une soixantaine d'inspections. Par la suite, pour atteindre plus de c.o., un questionnaire d'autoévaluation de la pratique est envoyé à 200 membres et, pour rendre visite aux c.o. dans le contexte du programme de surveillance de la pratique, on procède à l'embauche d'inspecteurs contractuels.

Aujourd'hui, le service d'inspection est bien structuré avec un coordonnateur et quatre inspecteurs contractuels. Un comité d'inspection professionnelle actif a le mandat d'adopter les rapports des inspecteurs et de faire des recommandations au conseil d'administration, comme l'imposition de cours ou de stages, ou encore la limitation ou la suspension du droit d'exercer des activités professionnelles. Avec l'entrée en vigueur du projet de loi n° 21, le service a dû réviser ses outils et questionnaires afin de prendre en compte l'exercice des activités réservées.

Formation continue : du classique aux clics

C'est à partir de 1977-1978 qu'on a mis sur pied un premier groupe de travail sur la formation continue dans le but d'offrir des services de formation continue aux c.o. qui œuvraient dans les secteurs autres que l'éducation. Dès 1980, une session de 6 jours portant sur les stratégies d'intervention dans le milieu était organisée. En 1981, en collaboration avec l'Université de Sherbrooke, on a mis en place un programme de perfectionnement de 30 crédits menant à un certificat d'études supérieures sur la familiarisation avec divers modes d'intervention et divers niveaux de consultation.

En 1986, un plan triennal était préparé et plusieurs formations allaient être offertes sur des outils psychométriques, l'intervention auprès des personnes handicapées, l'initiation aux métiers non traditionnels pour les femmes et la reconnaissance des acquis. De 1992 à 1999, la Corporation a bénéficié d'un partenariat avec l'Extension de l'enseignement de l'Université Laval pour offrir différentes formations en psychométrie, en intervention interculturelle et en médiation familiale. À partir de 1998, un calendrier des activités est publié annuellement et offre entre 6 à 10 journées de perfectionnement. En 2002, une première formation à distance est offerte en tenue de dossier. Depuis 2011, l'Ordre a pris le tournant technologique et a mis en place une plateforme Internet de développement des compétences, sur laquelle se trouvent actuellement plus de 20 conférences et formations en ligne, des forums et des communautés de pratique.

On ne peut parler de formation continue à l'Ordre sans parler de la très grande popularité de ses colloques et congrès. C'est à partir de 1979-1980 que l'organisation des colloques est assumée par les membres d'une section (appelée *région* aujourd'hui), et ce, jusqu'en 2002. De 2001 à 2006, deux colloques sont tenus avec les psychoéducateurs, mais, depuis 2006, les colloques pour les c.o. sont organisés tous les deux ans en alternance avec une journée de formation continue.

Les communications : de plus en plus numériques

Que ce soit dans les recommandations d'Orientation 80[1], les conclusions de l'étude[2] sur la mise en place de nouveaux services en 1986 ou le rapport d'un groupe de travail[3] sur la promotion en 1987, des préoccupations demeurent : le positionnement de l'Ordre et de la profession dans la sphère publique, la reconnaissance des c.o. et la participation au débat public.

La lecture des rapports annuels produits depuis 1973 permet de constater le grand nombre de prises de positions publiques et de mémoires produits par la Corporation et l'Ordre dans les différents débats touchant l'orientation. Plusieurs dépliants promotionnels s'adressant au grand public ont été produits et distribués dans les nombreux salons de l'éducation ou de l'emploi auxquels l'Ordre participe depuis de nombreuses années.

C'est en 1999 que le premier site Internet de l'Ordre a été lancé dans le but d'améliorer l'information du public, l'accès au répertoire des c.o. en pratique privée de même que le service aux membres.

La Semaine québécoise de l'orientation (SQO) est l'événement promotionnel annuel de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. La première édition s'est déroulée en 2005 et ciblait le grand public afin de mieux lui faire connaître les services et l'expertise des conseillers d'orientation et de le sensibiliser aux problèmes d'orientation présents tout au long de la vie.

Les c.o. du Comité d'inspection professionnelle en 1997. De gauche à droite, à l'avant : Martine Lacharité, alors secrétaire générale de l'Ordre et secrétaire du Comité, la responsable du Comité, Suzanne Brunet, et Louise Delisle Laberge. À l'arrière, feue Anne-Marie Morin, Jacques Brouillard, feu John Schubert et Roger Laplante

Mieux qu'une campagne publicitaire

Constamment, nous sommes interpellés par les c.o. pour la mise en place d'une campagne publicitaire afin de mieux faire connaître leur travail. Beaucoup mieux que des affiches dans le métro, sur des panneaux d'autoroutes ou des publicités à la télé, dans lesquelles on laisse les autres « dire » à notre place, je demeure convaincue que parler ensemble d'une même voix comme pendant la SQO (qui revient chaque année) est un vecteur puissant qui devient une force pour une plus grande crédibilité et une plus grande reconnaissance de la profession.

L'histoire des 50 prochaines années reste à faire Que nous réserveront-elles ?

Je souhaite à l'Ordre de demeurer une référence pour la compétence de ses membres, de trouver des solutions novatrices pour mieux protéger le public, et plus particulièrement les clientèles vulnérables, et d'affirmer toujours plus fort la reconnaissance de la profession.

Aux conseillers d'orientation, je souhaite qu'ils aient les moyens d'offrir des services compétents et créatifs, et de faire rayonner dans leur milieu leur pertinence et leur utilité.

1 Rapport du Comité ad hoc « Orientation 80 » présenté au Bureau en janvier 1981 et envoyé à tous les membres.

2 Étude sur le développement de nouveaux services, Denis Fagnan sociologue, septembre 1986.

3 Rapport du groupe de travail sur la promotion concernant l'établissement d'un « plan triennal » de promotion, février 1987, membres du groupe de travail : Lionel Arsenault, André-G. Boivin, Luc Duval, Denise Lemyre-Desautels, Louise Landry, Barbara McLaren.

Des présidents à la célébration du 50e anniversaire de l'Ordre

2e rangée : Jean-Hugues Poirier, Louis Roy, André G. Boivin et Michel Turcotte. Assis, dans le même ordre : Laurent Matte, Eddy Slater et Louise Landry.

Les présidents de l'Ordre 1963–2013

1 Gérard Dufour : 63-64 (décédé)
2 J. Théo Fortier : 64-65 (décédé)
3 Robert Langlois : 65-66 (décédé)
4 Roger Chamard : 66-67 (décédé)
5 Eddy Slater : 67-69
6 J. Aurèle Gagnon : 69-70 (décédé)
7 Jean-Hugues Poirier : 70-74
8 Louis Roy : 74-83
9 Michel Ouellet : 84-85
10 André G. Boivin : 85-88
11 Louise Landry : 88-2002
12 Michel Turcotte : 2002-2004-2006
13 Caroline Villeneuve : 2005
14 Laurent Matte : 2007-

DILEMME ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Plus de 50 ans à assurer des services d'orientation de qualité : mieux qu'une garantie prolongée

Richard Locas, c.o., Chargé d'affaires professionnelles et réglementaires, responsable du Comité des admissions par équivalence

Tous ceux qui lisent le magazine *Protégez-vous* ou qui s'intéressent aux droits des consommateurs conviendront que l'achat d'une garantie prolongée ne vaut pas le coût et constitue une dépense inutile. Mais il n'en est pas ainsi dans toutes les sphères de la vie. Depuis plus de cinquante ans, les conseillers d'orientation proposent en tout temps une garantie de qualité pour les services professionnels qu'ils offrent, et leur plan de garantie est fiable et ne coûte rien – du moins pour le client ! Je vous propose donc d'effectuer un survol de la manière dont cette garantie de qualité des services a évolué, non seulement depuis 50 ans, mais aussi depuis les débuts de la pratique dans les années 1920.

Utilité sociale

Être un professionnel dans la société, au sens strict du Code des professions, signifie détenir un permis délivré par un ordre professionnel et être inscrit au Tableau des membres. Chaque profession doit répondre à des besoins exprimés par la société dans laquelle elle évolue. On parle donc ici de la pertinence ou de l'utilité sociale d'une profession. Pour ce qui nous touche davantage, demandons-nous en quoi les conseillers d'orientation contribuent-ils de manière particulière à la société québécoise ? Il est intéressant de comparer l'énoncé d'utilité sociale de la fin des années 1920 à celui que l'ensemble de la communauté professionnelle des c.o. a adopté dans un processus qui a pris fin en 2012.

Énoncé de pertinence sociale à la fin des années 1920

> Offrir aux jeunes Canadiens français des moyens pour faire leur place dans l'ordre socioéconomique.

Énoncé de pertinence sociale depuis 2012

> 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 leur vie.

Le premier constat que l'on peut faire concerne le lien entre l'énoncé d'utilité et les besoins exprimés par la société. Dans les années 1920, le taux de chômage était élevé et, plus particulièrement, les Canadiens français peinaient à s'intégrer dans le marché de l'emploi dans un ordre socioéconomique dirigé par les Canadiens anglais. De nos jours, les c.o. répondent à des besoins plus vastes et complexes qui touchent une multitude de clientèles de tous les âges.

Il est aussi intéressant de voir que les expressions « faire leur place » et « prendre leur place » se trouvent dans les deux énoncés, mais dans des lieux différents – « ordre socioéconomique », d'un côté, et « dans la société », de l'autre. Avec le libellé actuel de notre énoncé de pertinence sociale, l'insertion en emploi n'est pas nécessairement la finalité de notre intervention. Par ailleurs, le positionnement du professionnel est très différent. Lorsqu'il est question d'« offrir des moyens », nous sommes plus près du modèle d'intervenant expert alors que, lorsqu'il est question de « mobiliser le potentiel des personnes », nous nous rapprochons d'un intervenant accompagnateur qui coconstruit la relation avec son client.

Champ de pratique

Dans un second temps, voyons comment le libellé de notre champ d'exercice ou de pratique a évolué en comparant celui qui était en vigueur en 1944 et celui qui est entré en vigueur à l'adoption du projet de loi nº 21.

Champ de pratique de 1944

> Guider les individus dans le choix d'une profession et des études qui y préparent, de manière à ce que ce choix se fasse à la lumière d'une analyse systématique et d'une évaluation objective de leurs aptitudes et de leurs goûts.

Champ de pratique actuel

> Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies

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

En comparant les deux libellés, les seuls éléments communs sont le **choix professionnel** (ou profession) ainsi qu'une **forme d'évaluation.** Si on prend en premier lieu la partie qui touche l'évaluation, force est de constater que l'étendue de cette dernière a considérablement progressé et s'est également complexifiée. En plus de l'évaluation, notre champ de pratique actuel souligne la notion d'intervention sur l'identité et sur le fait que le conseiller d'orientation va favoriser chez son client l'émergence de stratégies actives d'adaptation. L'orientation, qui était plus une profession liée à l'éducation, est devenue progressivement une profession dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. Certains iraient même jusqu'à dire qu'on assiste à une « psychologisation » de l'orientation.

Par ailleurs, on se rend compte que la finalité de l'intervention change également. On ne parle plus seulement de choisir une profession et de déterminer les études qui y conduisent, mais on intègre la notion de projets, qu'ils soient personnels ou professionnels, et également la notion de capacité d'insertion socioprofessionnelle.

Finalement, il est certain qu'au Québec nous avons la chance de pouvoir compter sur un terreau très fertile pour l'évolution de l'orientation. En effet, nous sommes un des seuls endroits dans le monde où l'on trouve une formation spécialisée de premier et de deuxième cycle en orientation. Par conséquent, les étudiants qui suivent la voie traditionnelle auront étudié en orientation aussi bien pour le baccalauréat que pour la maîtrise. En outre, nous pouvons compter sur de grands centres de recherche qui viennent enrichir cette science et ainsi contribuer à l'évolution de la pratique professionnelle.

Encadrement déontologique

Dans un troisième temps, regardons comment a évolué l'encadrement réglementaire de la pratique de l'orientation. Cette nécessité d'établir des balises déontologiques autour de la pratique de l'orientation traduit la préoccupation principale des c.o. d'offrir des services de qualité à la population. Dès la création de la corporation, il y a 50 ans, ses dirigeants voulaient s'assurer que l'ensemble des c.o. agissent avec intégrité et avec compétence dans leur offre de services à la population.

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des devoirs auxquels un groupe d'individus adhère sous peine de sanction lorsqu'il y a transgression des devoirs. C'est une codification des comportements permis ou interdits dans une pratique professionnelle. Cette codification est principalement fondée sur un ensemble de valeurs que partage un groupe de professionnels. C'est ainsi que dans le préambule de notre code de déontologie actuel on trouve les quatre valeurs fondamentales que nous partageons :

- le respect de la dignité de la personne ;
- l'intégrité professionnelle ;
- l'autonomie professionnelle ;
- l'engagement collectif et social.

Dans le meilleur des mondes, dans la plus pure utopie, il ne serait pas nécessaire de codifier le comportement des individus en société et encore moins d'imposer une déontologie aux professionnels, car toutes les personnes agiraient de manière éthique, intègre et compétente. Mais je sais qu'il y a loin de la coupe aux lèvres. Dix minutes d'écoute d'une séance de la commission Charbonneau suffisent à installer un doute persistant sur l'intégrité des individus.

Ainsi a-t-on vu apparaître, dans l'évolution de la pratique de l'orientation, à la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, un premier code d'éthique[1] en 1973 qui comptait 32 articles. En 1978, soit après l'avènement du Code des professions, la Corporation faisait adopter par un arrêté du gouvernement du Québec son code de déontologie[2]. Ce code de déontologie devient donc un règlement du gouvernement du Québec pris en application du Code des professions. Ce geste vient sans doute officialiser le contrat social entre les Québécois et les conseillers d'orientation. Par la suite, des modifications importantes ont été apportées à ce code au moment de l'intégration des psychoéducateurs en 2000, et d'autres changements sont survenus au moment de leur retrait et du retour à l'OCCOQ en 2010.

feuillet déontologique de l'OCCOPPQ numéro septembre 2005 5

Vos obligations envers le client...

Mais qui est, au juste, le client ?

Me Geneviève Roy, conseillère juridique

feuillet déontologique

Feuillet déontologique, septembre 2005, n° 5, OCCOPPQ

À l'aide d'un exemple, voyons comment la notion de consentement aux services a évolué dans les codes de déontologie. Notons que les notions d'inviolabilité de la personne et de consentement aux soins se trouvent notamment dans les articles 10 et 11 du Code civil du Québec.

Code d'éthique de 1973

Art. 11
S'abstenir d'imposer, de quelque manière que ce soit, son service professionnel et informer le client de son contenu de façon qu'il lui soit pleinement utile.

Code de déontologie de 1978

Art. 3.02.03
Le conseiller d'orientation doit, dès que possible, informer son client de l'objectif et des modalités du mandat que ce dernier lui a confié et il doit obtenir son accord à ce sujet.

Code de déontologie actuel

Art. 12
Le membre doit, sauf urgence, avant d'entreprendre une évaluation ou une intervention, obtenir du client ou de son représentant un consentement libre et éclairé. Afin que le client puisse accorder son consentement libre et éclairé, le membre doit l'informer et s'assurer de sa compréhension des éléments suivants :

1° la nature et la portée de la problématique qu'il a identifiées à partir des informations recueillies ;

2° l'objectif à poursuivre et les modalités de sa réalisation ;

3° la nature des services professionnels qu'il peut lui rendre, ainsi que les avantages et les solutions de rechange ;

4° les limites et les contraintes caractérisant le contexte du service professionnel ;

5° l'utilisation des renseignements recueillis ;

6° les conséquences de l'acceptation ou du refus des services professionnels ;

7° les implications d'un partage de renseignements avec des tiers, le cas échéant ;

8° le coût des honoraires et les modalités de paiement, le cas échéant.

Art. 13
Pendant la durée des services professionnels, le membre doit s'assurer que le consentement du client demeure libre et éclairé.

Art. 14
En tout temps, le membre reconnaît à son client le droit de retirer son consentement.

Un premier constat nous permet de voir comment la notion de consentement a évolué. Dans le premier code, on constate que le professionnel a l'obligation d'informer le client du contenu du service et de s'assurer que ce contenu lui soit utile. Le professionnel informe le client, mais juge par lui-même que ce qu'il offre au client est utile. Dans le second code, le c.o. a toujours l'obligation d'informer le client de la nature de son intervention, mais la notion d'obtenir un accord du client est nouvelle. Finalement, dans le code actuel, la notion de consentement libre et éclairé s'ajoute. Pour que le client consente de façon éclairée, il doit être informé de plusieurs aspects de la relation professionnelle, qui sont détaillés dans l'article 12 du code de déontologie. Pour que le consentement soit libre, le client ne doit pas être contraint de recevoir les services et il doit pouvoir retirer son consentement en tout temps. D'ailleurs, dans les faits, le consentement n'est plus seulement une formalité administrative en début d'intervention, mais s'est transformé en outil clinique pour la coconstruction de la relation professionnelle.

Un second constat tient du fait que la déontologie professionnelle peut aussi être influencée par des événements qui font émerger la nécessité de mieux protéger le public. Par exemple, il a fallu plusieurs années pour que la psychothérapie soit réglementée. Plusieurs d'entre vous ont sans doute vu certaines émissions d'intérêt public qui montraient les ravages que peuvent causer des individus qui s'improvisent psychothérapeutes et qui utilisent toutes sortes de techniques les plus farfelues les unes que les autres pour intervenir auprès de personnes vulnérables.

Le nombre 21 vous dit peut-être quelque chose

Il est certain que, dans les cinquante dernières années, plusieurs événements importants sont venus teinter la pratique de l'orientation au Québec. Toutefois, un événement d'envergure est venu modifier en profondeur le fonctionnement du système professionnel québécois, soit les travaux de modernisation des professions en santé physique, en santé mentale et en relations humaines. Plus particulièrement, pour les conseillers d'orientation, c'est le projet de loi n° 21 qui a modernisé notre champ d'exercice, nous a accordé quatre activités réservées en partage et nous a donné accès au permis de psychothérapeute selon des conditions prévues par règlement. À la suite de l'adoption du projet de loi n° 21, l'Ordre a dû rédiger, faire adopter et mettre en application trois nouveaux règlements. À cet effet, vous pouvez consulter le numéro 1 du magazine *l'orientation*[3] qui porte sur ce sujet.

Vers une éthique professionnelle, une pratique réflexive et un engagement social

Depuis plus de cinquante ans, la communauté professionnelle des conseillers d'orientation du Québec aspire à offrir des services de qualité en constante évolution. Tous les c.o. du Québec veulent contribuer à la société québécoise par un apport de leur savoir, de leur expertise et de leur compétence. Aussi, les professionnels que l'Ordre, comme mandataires de la protection du public, ne visent qu'à assurer une accessibilité à des services d'orientation intègres et de qualité.

Comme professionnel, il est essentiel, pour pouvoir parvenir à cette fin, de créer une pratique réflexive[4] et, également, au-delà de l'encadrement déontologique, de se placer dans une position de délibération éthique fondée sur les valeurs que nous partageons. Notre pratique professionnelle se complexifie, nos clientèles se diversifient et les besoins sociaux liés à notre expertise évoluent constamment. Dans un tel contexte, nous avons une responsabilité individuelle et collective de viser l'intégrité et l'excellence dans notre prestation de service.

En terminant, s'il est permis de rêver un peu, un de mes rêves les plus fous serait que d'ici les cinquante prochaines années le **champ d'exercice de l'orientation** devienne exclusif aux conseillers d'orientation.

1 Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec. 1973. Code d'éthique du conseiller d'orientation. Montréal.

2 Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec. 1978. Code de déontologie. Montréal.

3 Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. 2011. *l'orientation*. Édition spéciale sur le projet de loi n° 21 : incidences et défis pour la profession de conseiller d'orientation, vol. 1, n° 1.

4 À cet effet, l'Ordre offre une excellente formation en ligne que vous pouvez trouver dans *Espace compétence*. Il s'agit de la formation donnée par Conrad Lecomte : Nécessité d'une pratique réflexive en counseling d'orientation : aspects théoriques, scientifiques et cliniques.

ÉVALUATION

La psychométrie en orientation : hier, aujourd'hui et demain

Sabruna Dorceus, c.o., doctorante en éducation
et **Yann Le Corff, Ph.D., c.o.**
Département d'orientation professionnelle,
Université de Sherbrooke

Cet article propose un exposé de l'évolution de la place de la psychométrie en orientation au Québec. On présentera d'abord l'historique de la psychométrie en orientation, du siècle dernier jusqu'aux dernières nouveautés influant sur la pratique des conseillers et conseillères d'orientation (c.o.). Ensuite, quelques pistes de réflexion sur l'avenir de la psychométrie en orientation seront avancées.

Les débuts de la psychométrie en orientation au Québec (jusqu'en 1940)

C'est à la fin des années 1920 et au début des années 1930 qu'un réel intérêt pour l'orientation se fait sentir au Québec. On attribue cet engouement à la crise économique du moment, qui est marquée par un taux de chômage particulièrement élevé partout au Canada tout au long des années 1930. Par conséquent, un besoin urgent sur le plan de l'orientation professionnelle des chômeurs se manifeste.

La mesure des différences individuelles dans le but d'aider à l'orientation professionnelle des personnes fait donc partie de la pratique de l'orientation depuis ses débuts.

Wilfrid Éthier, un des pionniers de l'orientation au Québec, s'applique à approfondir les bases de ce domaine en empruntant des principes de la psychologie expérimentale et appliquée. C'est ainsi qu'Éthier forme, au milieu des années 1930, un groupe de chômeurs dans le but d'étudier les professions et d'expérimenter la pratique de l'orientation professionnelle. Ses travaux, en collaboration avec Lussier, Chatel, Voghel et Marcotte, visent entre autres à définir une méthode lui permettant de faire correspondre les caractéristiques des individus, particulièrement leurs aptitudes et leurs aspirations, aux exigences du marché du travail. Les activités du groupe offrent donc une occasion pour eux de faire passer divers tests afin de mesurer différentes caractéristiques, comme « les aptitudes intellectuelles et spéciales, les temps de réaction, la qualité des facultés sensorielles et la volonté des membres du groupe[1] ». La mesure des différences individuelles dans le but d'aider à l'orientation professionnelle des personnes fait donc partie de la pratique de l'orientation depuis ses débuts.

L'utilisation massive des tests (1940-1960)

Au début des années 1940, on assiste à la création des premières écoles de formation en orientation professionnelle[2], dont le programme est particulièrement axé sur les enseignements de la psychologie et de la psychométrie. Les premiers c.o. sont alors formés comme spécialistes de la psychotechnique ou psychotechniciens. Leur rôle premier consiste donc à faire passer des tests pour répondre à des besoins de sélection pour les collèges, de réorientation, de planification de carrière et de sélection de personnel. Plus particulièrement, des données provenant des fonds de l'Institut Laval d'orientation professionnelle montrent qu'un peu plus de la moitié des tests effectués entre 1941 et 1946 se rapportent à des besoins d'orientation et de réadaptation scolaire. Les autres motifs d'évaluation psychométrique incluent, par ordre d'importance, la sélection universitaire, l'orientation professionnelle ainsi que le perfectionnement et la sélection du personnel.

À cette époque, la pratique de l'orientation est énormément influencée par un besoin de correspondance entre les caractéristiques des individus et les besoins du marché du travail. La psychométrie offre ainsi une manière objective et scientifique de répondre à ce besoin en permettant aux c.o. de mesurer les caractéristiques personnelles des individus en vue d'une orientation servant avant tout les besoins de la société. À cet effet, les institutions scolaires représentent un milieu propice pour diriger la relève vers les secteurs en demande à l'aide de la psychométrie.

L'arrivée des c.o. au sein des établissements scolaires à la fin des années 1940 est ainsi marquée par une utilisation accrue des tests en vue de permettre aux étudiants de faire un choix entre les différentes voies d'enseignement et les programmes universitaires ainsi que d'assurer la sélection des meilleurs candidats.

Au cours des années 1950, l'utilisation des tests d'intelligence, d'aptitudes et d'intérêts ainsi que des entrevues structurées est donc très courante dans la pratique. En fait, la profession semble se définir presque exclusivement par la psychométrie jusque dans les années 1960, ce qui explique que l'on confère aux c.o. de cette époque une réputation de « testeux ».

Cette manière systématique d'utiliser les tests psychométriques fera l'objet de nombreuses critiques. On reprochera notamment le fait que ces instruments sont strictement utilisés dans le but d'étiqueter les individus.

La période anti-tests et l'émergence du counseling d'orientation (1960-1980)

Au début des années 1960, la science de la psychométrie est remise en question pour plusieurs raisons. D'abord, on condamne l'utilisation abusive des tests au regard de l'étiquetage systématique et hasardeux des individus. Ensuite, on met en doute la valeur prédictive des tests en lien avec la satisfaction au travail. Enfin, on critique le fait que l'approche psychométrique laisse peu de place au vécu de la personne. Cette remise en question marque ainsi le début d'un mouvement « anti-psychométrique ».

Dès le milieu des années 1960 et jusqu'au début des années 1980, l'approche psychométrique est ainsi délaissée au profit d'une nouvelle perspective en émergence suivant l'approche humaniste en psychologie : le counseling non directif de Carl Rogers.

Dès le milieu des années 1960 et jusqu'au début des années 1980, l'approche psychométrique est ainsi délaissée au profit d'une nouvelle perspective en émergence suivant l'approche humaniste en psychologie : le counseling non directif de Carl Rogers. Ce passage de la psychométrie au counseling s'explique entre autres par un désir de centrer davantage l'intervention sur le client. Cette position est d'ailleurs ouvertement adoptée par la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, qui perçoit le counseling comme « un moyen privilégié d'établir et de maintenir une relation d'aide avec les clients[3] », comparativement à une approche plus directive reposant strictement sur la psychométrie.

L'utilisation de la psychométrie par les c.o. diminue donc de façon graduelle tandis que le counseling devient l'approche prédominante. Une enquête rétrospective menée par L'Allier et ses collègues (1981) reflète effectivement une tendance à la baisse de l'utilisation des tests psychométriques par les professionnels de l'orientation de 1965 à 1980. En outre, on note que la relation d'aide – y compris le counseling d'orientation – est bel et bien privilégiée dans la pratique de l'orientation tout au long de la période observée.

Il est toutefois important de mentionner que, parallèlement à ce mouvement « anti-psychométrique », une minorité d'individus continuera d'entretenir un intérêt pour la psychométrie, notamment par la mise au point d'outils destinés au secteur de l'éducation, comme les tests d'aptitudes pour l'admission aux études collégiales et universitaires issus des travaux de l'équipe de Nérée Bujold ainsi qu'un inventaire d'intérêts sous la supervision du ministère de l'Éducation[4]. Ces travaux contribueront ultimement à la réappropriation de la psychométrie en orientation.

L'intégration de deux perspectives complémentaires (à partir des années 1980)

À partir des années 1980, on observe ainsi un retour progressif de la psychométrie en orientation. Les tests psychométriques sont maintenant utilisés en complémentarité avec les méthodes qualitatives, comme l'entrevue non directive. Par ailleurs, les c.o. reconnaissent aujourd'hui leur importance parmi d'autres moyens d'évaluation et sont nombreux à en utiliser sur une base courante. En outre, leur utilisation est davantage centrée sur les besoins de la clientèle.

Par ailleurs, l'utilisation qui en est faite tient maintenant compte de leurs limites. On observe ainsi une préoccupation croissante par rapport à la manière dont les tests sont utilisés dans la pratique. D'autant plus que plusieurs causes ont été jugées, au cours des années 1970 et 1980, devant les tribunaux canadiens et américains en raison de l'utilisation discriminatoire des tests de personnalité et d'aptitudes dans la sélection en emploi. À cet effet, on constate que des efforts ont été déployés, depuis la réappropriation des tests en orientation, afin de mieux encadrer la pratique. On note également que les outils psychométriques proposés aujourd'hui sont meilleurs que ceux utilisés dans le passé, et que les pratiques d'évaluation se sont aussi améliorées, notamment en raison de l'augmentation importante du nombre de recherches scientifiques en psychométrie, qui a été grandement facilitée par l'informatisation depuis 20 ans.

Vers un encadrement plus rigoureux de la pratique en matière d'évaluation psychométrique

Au Québec, l'utilisation des outils psychométriques est d'abord encadrée par le code de déontologie de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), qui prescrit les règles de consentement et de confidentialité dans la pratique de l'orientation, y compris l'évaluation.

Depuis 2004, l'OCCOQ a également traduit et adopté le guide des *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation*. Ce guide sert de cadre de référence afin de favoriser l'utilisation adéquate des tests dans le but de protéger les personnes évaluées, mais également le contenu des tests. Parmi les différents aspects de la pratique à prendre en considération, on insiste notamment sur le choix d'un outil d'évaluation, l'application des consignes fournies ainsi que l'interprétation et la transmission des résultats de tests.

Le *Guide d'évaluation en orientation* publié par l'Ordre en 2010 fournit également un cadre de référence pour la pratique de l'évaluation (au sens large) appliquée à l'orientation. On y définit l'évaluation au regard des trois principales dimensions déterminées dans le champ d'exercice de la profession, soit le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu. On y présente également le processus d'évaluation en orientation en quatre étapes.

La modernisation de la pratique de la psychométrie en orientation

Aujourd'hui, les pratiques en matière de psychométrie continuent d'évoluer au regard des changements technologiques et législatifs des dernières années.

Le recours à Internet

D'abord, on ne peut ignorer le fait qu'on a assisté, au cours des dernières décennies, à l'émergence du *testing* par Internet. Plusieurs éditeurs de tests canadiens, dont l'Institut de recherches psychologiques, Psymétrik et Psychometrics, proposent maintenant la version électronique de certains tests psychométriques couramment utilisés en version papier, comme l'Inventaire de la personnalité NEO 3 (NEO-PI-3), le Guide de recherche d'orientation professionnelle (GROP), l'Indicateur des types psychologiques Myers-Brigg (MBTI) et l'Inventaire des intérêts Strong. Alors que seule une minorité de c.o. utilisait des tests effectués dans Internet en 2004, cette pratique a connu une augmentation fulgurante en quelques années, si bien qu'en 2010 68 % des c.o. rapportaient utiliser de tels outils.

Ce qui motive les professionnels à faire passer des tests dans Internet découle des bénéfices en matière de souplesse, de coût, d'efficacité et de précision au moment de la passation et de la correction. Par ailleurs, une certaine vigilance est nécessaire en ce qui a trait à l'équivalence des versions en ligne et papier, à leur réalisation et à l'utilisation des rapports d'interprétation informatisés. À ce sujet, dans un article publié en 2010 dans *l'orientation,* le professeur Simon Grégoire formule une série de recommandations à respecter dans le contexte de l'utilisation de tels outils, en tenant compte de leurs limites.

Les changements au Code des professions

Dernièrement, l'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi nº 21 en septembre 2012 est venue consolider l'importance de l'évaluation dans la pratique des c.o. en actualisant leur champ d'exercice et en leur attribuant quatre activités professionnelles d'évaluation réservées venant s'ajouter à leur champ d'intervention. Dans la réalisation de ces nouvelles activités d'évaluation, notamment l'évaluation du retard mental et des troubles mentaux, les c.o. sont appelés à utiliser des tests psychométriques.

L'avenir de la psychométrie en orientation

Au regard de l'évolution de la psychométrie en orientation au cours des cinquante dernières années, il est possible de risquer quelques constats concernant son état actuel et son avenir. D'abord, il nous semble que la pratique de l'évaluation psychométrique en orientation en soit arrivée à une certaine maturité, en ce sens qu'elle tend maintenant à être intégrée de manière plus harmonieuse aux autres dimensions importantes de l'intervention. L'orientation semble s'être sortie de la dualité néfaste qui opposait le counseling centré sur la personne et les résultats de tests objectifs, pour plutôt les placer en complémentarité, de manière à ce qu'ils s'éclairent mutuellement et enrichissent la compréhension du fonctionnement de la personne. Nous sommes aussi d'avis que les compétences en évaluation, en particulier pour des évaluations complexes et à risque de préjudice, deviendront plus importantes que par le passé, vu les responsabilités sociales que les c.o. viennent de se voir accorder par la récente modification du Code des professions du Québec. Enfin, le mouvement vers l'évaluation psychométrique dans Internet est à notre avis irréversible. Bien que certains tests qui nécessitent des manipulations, notamment les tests d'aptitudes et d'intelligence, ne pourront pas être informatisés à court terme, les avantages pour les clients, les c.o. et les éditeurs sont tels que la passation de tests dans Internet ne peut que poursuivre sa croissance au cours des prochaines années.

En guise de conclusion, nous nous permettons humblement de formuler quelques souhaits pour la poursuite de la pratique psychométrique en orientation. D'abord, nous souhaitons que le virage vers une intégration de la psychométrie et du counseling d'orientation se poursuive. Ensuite, nous désirons voir naître de plus en plus d'outils psychométriques québécois de qualité, ce qui permettra de se libérer des outils traduits sans être adaptés et pour lesquels seules des normes américaines existent. Enfin, nous espérons que les pratiques évaluatives seront de plus en plus fondées sur des données probantes, notamment dans l'exercice des nouvelles activités réservées portant sur l'évaluation, en particulier par l'utilisation compétente de tests.

Remerciements

Nous tenons à remercier M. Jacques Roy, c.o. et la professeure Cynthia Bilodeau, Ph.D., c.o. pour leur contribution à cet article.

Références

American Educational Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education. 2003. *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation.* Trad. par G. Sarrazin. Montréal, Institut de recherches psychologiques (1re éd. 1985).

Bujold, R. 1984. « L'historique de l'orientation au Québec ». In D. Pelletier et R. Bujold (réd.). *Pour une approche éducative en orientation* (pp. 17-26). Montréal, Gaëtan Morin.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 1998. *Les tests psychologiques et psychométriques en emploi.* Document accessible à l'adresse www.cdpdj.qc.ca/publications/tests.pdf. Consulté le 9 octobre 2013.

Duval, R. 1965. « Les deux tentations de la pratique professionnelle dans le monde moderne : la complaisance et l'utilitarisme ». *L'orientation professionnelle,* vol. 1, nº 5, pp. 209-14.

Grégoire, S. 2010. « Pour un usage éthique et professionnel des outils psychométriques en ligne ». *En pratique,* vol. 13, pp. 15-8.

Guédon, M.-C., R. Savard, Y. Le Corff et É. Yergeau. 2011. *Tests à l'appui. Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling de carrière* (2e éd.). Sainte-Foy, Les Éditions Septembre.

Hardré, P.L., H.M. Crowson, K. Xie et C. Ly. 2007. « Testing differential effects of computer-based, web-based and paper-based administration of questionnaire research instruments ». *British Journal of Educational Technology,* vol. 38, nº 1, pp. 5-22.

L'Allier, P., B. Tétreau et D. Erpicum. 1981. « L'orientation professionnelle au Québec depuis le rapport Parent ». *L'orientation professionnelle,* vol. 17, nº 4, pp. 35-63.

Le Corff, Y., É. Yergeau et R. Savard. 2011. « Évaluation psychométrique : enquête sur les pratiques des conseillers d'orientation ». *l'orientation,* vol. 1, nº 1, pp. 18-20.

Mellouki, M. et M. Beauchemin. 1994a. « L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec (1960-1990) ». *L'orientation scolaire et professionnelle,* vol. 23, nº 4, pp. 465-80.

Mellouki, M. et M. Beauchemin. 1994b. « L'orientation scolaire et professionnelle au Québec : l'émergence d'une profession, 1930-1960 ». *Revue d'histoire de l'Amérique française,* vol. 48, nº 2, pp. 213-40.

Naglieri, J.A. et coll. 2004. « Psychological testing on the Internet : New problems, old issues ». *The American Psychologist,* vol. 59, nº 3, pp. 150-62.

Office des professions du Québec. 2012. *Guide explicatif du projet de loi nº 21.* www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Guide_explicatif.pdf. Consulté le 15 octobre 2013.

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. 2010. *Guide d'évaluation en orientation.* Montréal.

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. 2004a. *Questionnaire sur l'inventaire des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation en éducation.* Document inédit.

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. 2004b. *Questionnaire sur l'inventaire des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation en employabilité et en réadaptation.* Document inédit.

Schroeders, U., O. Wilhelm et S. Schipolowski. 2010. « Internet-based ability testing ». In S.D. Gosling et J.A. Johnson (réd.), *Advanced Methods for Conducting Online Behavioral Research* (pp. 131-48). Washington, D.C., American Psychological Association.

Tuten, T.L. 2010. « Conducting online surveys ». In S.D. Gosling et J.A. Johnson (réd.), *Advanced Methods for Conducting Online Behavioral Research* (pp. 179-92). Washington, D.C., American Psychological Association.

Notes

1 Mellouki et Beauchemin (1994b, p. 217).

2 L'Institut canadien d'orientation professionnelle et l'Institut Laval d'orientation professionnelle.

3 L'Allier, Tétreau et Erpicum (1981, p. 46).

4 J. Roy, communication personnelle, 15 octobre 2013.

DOSSIER SPÉCIAL

L'évolution des sciences de l'orientation parallèlement aux transformations du monde du travail

Entretien réalisé par **Michaël Dussault, c.o.,** doctorant en sciences de l'orientation à l'Université Laval, avec **Charles Bujold,** professeur émérite au Département des fondements et pratiques en éducation, de l'Université Laval, membre émérite de l'Ordre. Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT)

N.B. Ce texte est une synthèse de l'entretien qui a été réalisé avec le professeur Charles Bujold au mois de novembre 2008. Il présente une rétrospective de près d'un siècle en orientation.

La pratique professionnelle de l'orientation

La pratique de l'orientation a beaucoup évolué au cours des dernières années parallèlement aux transformations du monde du travail. Quels ont été les changements les plus marquants pour vous ?

Si on y va au départ d'une énumération **très succincte** des changements qui ont marqué le monde du travail, on peut dire que sur le plan social il y a eu, par exemple, la plus grande démocratisation de l'enseignement, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et la nécessité de concilier plusieurs rôles de vie (p. ex., le travail et la famille). Sur le plan économique, il y a eu l'ouverture et la déréglementation des marchés qui ont concouru à une diversification des formes d'emploi et à une augmentation des exigences d'embauche et de rendement au travail. Enfin, sur le plan technologique, il serait difficile de passer sous le silence l'avènement d'Internet et de ses ramifications en termes de communication et d'accès à l'information.

En ce qui a trait maintenant à l'évolution de la profession, il y a lieu de faire une petite rétrospective de quelques repères qui ont marqué, aux États-Unis, au Québec et ailleurs, l'émergence et l'évolution des sciences de l'orientation. Tout d'abord, en 1909, Parsons publie son livre intitulé *Choosing a vocation*. **À ce moment,** l'orientation est conçue comme devant faciliter l'appariement d'une personne avec un emploi donné. Les années de guerres ont favorisé l'établissement de cette approche traits-facteurs. En effet, les deux grandes guerres (1914-1918 et 1939-1945) ont stimulé la construction de tests parce qu'on avait à faire face à des situations d'urgence où il fallait apparier la bonne personne avec la bonne fonction. Ce sont des psychologues qui ont été mis à contribution pour procéder à l'élaboration de ces tests.

Un peu plus tard, durant les années 1950, il y a les conceptions développementales qui arrivent avec Ginzberg et ses collaborateurs, de même que Super. Ginzberg avait interpellé les conseillers en leur reprochant de faire de l'orientation sans avoir encore de théorie véritable sur laquelle s'appuyer. Super publie peu après *The Psychology of Careers,* qui met notamment l'accent sur le développement continu de la personne en relation avec le monde du travail, qui est aussi en évolution.

La fondation d'associations professionnelles a aussi marqué l'évolution de la profession. Par exemple, en 1951, il y a eu la fondation de l'*Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle* (AIOSP), suivie en 1952, aux États-Unis, de celle de l'*American Personnel and Guidance Association* (APGA).

En 1975, Kenneth Hoyt met de l'avant le concept d'éducation à la carrière. Les mots-clés relatifs à ce concept étaient intégration et collaboration. Hoyt, en effet, proposait d'intégrer dans le cours primaire des activités et des notions relatives à la carrière et au développement de carrière, ce qui impliquait une

collaboration entre l'école et le milieu, c'est-à-dire une coopération entre enseignants, conseillers, parents et représentants du monde du travail. Au regard de ce qu'est devenue aujourd'hui l'école orientante, on peut penser que Hoyt a semé une graine qui a germé.

Au cours des années 1980, sous l'influence, notamment, de Super, la notion de carrière s'élargit. Cette nouvelle conception suggère de prendre en considération la variété des rôles que la personne est amenée à assumer durant sa vie. Le travail, bien sûr, demeure un rôle très important, mais la carrière, c'est aussi le lieu de conciliation du rôle de travailleur avec celui de conjoint, de parent, de personne active sur le plan communautaire, et éventuellement de retraité. La carrière professionnelle trouve ainsi son sens dans le cadre de la dynamique de la vie personnelle.

En lien avec ces développements d'ordre conceptuel, l'*American Personnel and Guidance Association* devient en 1983 l'*American Association for Counseling and Development* et sera désignée, en 1992, comme l'*American Counseling Association*, pour mieux refléter les liens et les buts qui relient les membres des diverses associations qui la composent. En termes de pratique, on réalise qu'il est difficile de séparer le counseling personnel et vocationnel, en ce sens qu'il apparaît inconcevable de pouvoir aider une personne à composer avec la réalité du travail sans tenir compte des autres dimensions de sa vie.

Si nous jetons maintenant un coup d'œil sur ce qui s'est passé ici, nous pouvons dire qu'au Québec l'orientation est apparue plus officiellement en 1940, avec la fondation de l'Institut Laval d'orientation professionnelle par Wilfrid Éthier. À cette époque, les c.o. œuvraient surtout dans les collèges classiques. L'approche traits-facteurs était privilégiée et l'orientation était considérée comme une action ponctuelle.

Les années 1960 ont par la suite été marquées par une contribution encore plus accrue des c.o. dans les écoles. Leur présence dans le secteur scolaire fut stimulée par une réforme importante du système de l'éducation à la suite du rapport Parent. Dans ce rapport, l'orientation était conçue comme la pierre angulaire du système d'éducation.

Sur le plan de l'organisation professionnelle, ce qui était désigné comme l'*Association des conseillers d'orientation professionnelle de la province de Québec* devient en 1963 la *Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec*. Le nombre de ses membres a considérablement augmenté pour atteindre en 2008, au sein de ce qui était l'OCCOPPQ, celui de 2301.

Entre-temps, en 1974, Denis Pelletier, Gilles Noiseux et moi avons proposé l'ADVP, une approche éducative en orientation. Cette approche s'appuyait sur la psychologie développementale et sur la psychologie cognitive. Elle proposait une analyse de quatre tâches développementales en termes des habiletés cognitives et des attitudes qui les sous-tendent. Il s'agissait d'une approche conceptuelle-expérientielle qui visait à favoriser la connaissance de soi, du monde du travail, du milieu scolaire, et qui proposait aussi des stratégies décisionnelles. Des formations ont été demandées et dispensées ici et notamment en Europe. L'éducation au choix de carrière qui a été implantée dans les écoles s'est fortement inspirée de cette approche.

Dans les années 1980, le Québec a été touché par une crise économique. Les répercussions de celle-ci ont incité l'État à retirer une partie de ses investissements dans le secteur de l'éducation. Une des conséquences de cette situation a été que les personnes qui entreprenaient une formation en sciences de l'orientation étaient plus préoccupées qu'auparavant par les perspectives professionnelles dans leur domaine. Autrement dit, elles se demandaient : *Est-ce que je vais avoir un emploi en sortant ?* À cette époque, on a commencé à observer dans le monde du travail en général une plus grande précarité d'emploi, des licenciements collectifs, des restructurations d'entreprises, en somme des événements qui entraînaient des difficultés d'orientation et de la souffrance liée au travail. Conséquemment et, d'une certaine façon, paradoxalement, la question de l'orientation et du travail devenait un enjeu majeur pour la société. C'est à ce moment que sont apparues des conceptions ou des approches d'orientation qui voulaient tenir compte de ces nouvelles problématiques du monde du travail. Il y a eu, par exemple, la conception écologique mise de l'avant par Richard Young. En Angleterre, Law a proposé le concept d'interaction communautaire. Au Québec, Conrad Lecomte a discuté de l'orientation comme une question de transactions personne-environnement. Il devenait important de tenir compte non seulement de l'individu, mais aussi du contexte qui se complexifiait sans cesse.

Sur le plan de l'orientation scolaire, c'est en 1981 que le programme d'Éducation au choix de carrière a été implanté dans les écoles. Ce programme a aussi eu des retombées en Europe avec l'Éducation des choix en France. Des licences ont été accordées dans les années 1980 pour l'adaptation de l'approche en Suisse. C'est aussi à cette époque que l'éducation à la carrière s'est développée à l'Université de Sherbrooke. Pierrette Dupont et ses collaborateurs ont fait l'expérimentation de nouvelles stratégies éducatives. Toutefois, en 1987, on a commencé à abandonner le programme d'éducation au choix de carrière pour s'intéresser, et encore plus fortement durant les années 2000, au concept de l'école orientante. La préoccupation majeure de cette approche est d'accompagner l'élève dans le développement de son identité et dans son cheminement de carrière, en mobilisant les acteurs à l'intérieur de l'école (élèves, conseillers d'orientation, professeurs, directeurs d'école) et dans la communauté environnante (parents, représentants du monde du travail) en vue de réaliser la mission éducative de l'école.

Voilà pour une revue forcément incomplète des changements dans la pratique de l'orientation

Considérant ce qu'est devenue la pratique du counseling et de l'orientation, qu'est-ce qui contribue à faire, selon vous, la spécificité de cette profession ?

À mon avis, c'est qu'elle s'intéresse à la relation qu'entretient l'individu avec le travail, quoique dans une perspective beaucoup plus large, plus globale, que dans les débuts de la pratique. Le travail reste un mot-clé dans la problématique de l'orientation, mais on le voit en regard des autres rôles de la vie, dans les contextes multiples et changeants de la société moderne.

Je dirais aussi qu'en orientation nous avons un parti pris, dans le sens positif du terme, pour l'individu, l'individu dans la société, en n'oubliant pas que la société est aussi dans l'individu, comme le notent certains sociologues.

J'ajouterais que le counseling de carrière se veut une spécialité à l'intérieur de la profession du counseling, en ce sens qu'une personne peut avoir un doctorat en psychologie du counseling, mais ne pas être habilitée à aider quelqu'un qui fait face à une transition de carrière, à un choix qu'il doit faire, refaire ou défaire.

Dans le contexte sociétal actuel, en quoi la pratique de l'orientation demeure-t-elle essentielle ?

Ce que je viens de mentionner contribue à répondre en partie à cette question. C'est que la société dans laquelle nous vivons est beaucoup plus complexe et évolue beaucoup plus rapidement, ne serait-ce que sous l'aspect technologique, que celle qu'on observait au début du siècle. Les choix auxquels ont à faire face les personnes sont aussi plus compliqués, leurs trajectoires professionnelles sont plus problématiques, et les défis qui les attendent sont parfois plus angoissants. Alors, dans la mesure où elle peut favoriser le développement optimal des personnes à travers les choix qu'elles font, les expériences qu'elles vivent et les obstacles qu'elles ont à surmonter dans une variété de contextes, je pense que la pratique d'orientation s'avère d'une grande importance. Il est vrai que des possibilités intéressantes, stimulantes, s'offrent aujourd'hui à beaucoup de monde. Mais d'autres personnes, particulièrement face à la crise économique dans laquelle nous entrons, peuvent se sentir perdues, déstabilisées, et être amenées à s'interroger non seulement sur les possibilités qui leur restent, mais sur le sens même de leur vie. C'est pour toutes ces raisons, et beaucoup d'autres qu'on pourrait évoquer, que les c.o. sont à mon avis plus essentiels que jamais dans la société.

La réalité professionnelle actuelle des co en lien avec l'évolution du monde du travail

Qui est le c.o. du 21e siècle et en quoi se distingue-t-il des c.o. issus des générations précédentes ?

Tout d'abord, et comme j'ai eu l'occasion de le mentionner, le c.o. du 21e siècle opère dans un monde qui est beaucoup plus complexe et changeant que celui de ses prédécesseurs. Ce qui le distingue est, je crois, sa grande polyvalence, à en juger par les secteurs de pratique dans lesquels il œuvre (p.ex., scolaire, organisationnel, social et communautaire, réadaptation, consultation et développement de services, et formation d'adultes et emploi). L'approche de l'école orientante l'amène à intervenir d'une façon collaborative avec d'autres acteurs de l'éducation, dans une forme de collaboration plus articulée qu'auparavant.

Quelles sont les compétences (savoirs, savoir-être, savoir-faire) qui lui sont nécessaires pour mener une pratique efficace ?

En termes de « savoirs », je dirais qu'il est important pour un c.o. de posséder de bonnes connaissances sur le plan psychologique, sur le plan sociologique et sur le plan économique. Autrement dit, le c.o. doit avoir les connaissances suffisantes pour se représenter convenablement le fonctionnement et la dynamique de la personne dans son contexte. Cela sous-entend une culture relative au monde du travail et au monde en général.

Le c.o. se doit aussi de développer un « savoir-être », c'est-à-dire une conscience de ses valeurs, de ses attitudes, y compris de ses biais, de sa personnalité et de ses dispositions de base. Il importe qu'il soit conscient, par exemple, de son rapport avec des clientèles multiculturelles, de son propre rapport au travail. La valeur qu'il accorde à l'individu, et son empathie par rapport aux réalités du monde du travail font partie, je crois, de ce savoir-être.

Un élément important du « savoir-faire » est, bien sûr, l'aptitude à la relation d'aide. Le c.o. doit pouvoir utiliser des outils traditionnels (tests) et plus modernes (p. ex., Internet). Le travail en collaboration est aussi important (p. ex., le réseautage). Se maintenir en contact avec des personnes qui ne travaillent pas nécessairement en orientation, mais qui peuvent l'aider à mieux voir clair dans la réalité du monde du travail, est sans doute un atout. Être sensibilisé aux valeurs ambiantes, être à l'affût des métiers nouveaux qui apparaissent et qui contribuent à modifier le paysage du monde du travail font partie des compétences du c.o. moderne.

L'évolution des outils et des théories en matière de counseling et d'orientation

Selon vous, est-ce que les outils et les théories en counseling et en développement de carrière ont évolué au même rythme que les problématiques qui découlent du monde du travail actuel ? Dans quelle mesure ces outils et ces théories sont-ils en mesure de servir la pratique complexe et diversifiée de l'orientation ?

Je crois qu'on peut répondre par l'affirmative à la première de ces questions, même si la perfection n'est pas de ce monde ! Ici encore, il y aurait beaucoup à dire, plus que le temps le permet. Plusieurs *outils* ont fait leur apparition au cours des années. Il y a, par exemple, l'*Inventaire des préoccupations de carrière* de Dupont, Gingras et Tétreau et le *Questionnaire sur l'éducation à la carrière* de Gingras. L'*Inventaire des rôles de la vie* a été développé dans l'étude sur l'importance du travail coordonnée par Super. On peut aussi noter *L'orientation par soi-même* de même que le *Position Classification Inventory* de Holland, le *Test visuel d'intérêts* de Tétreau et Trahan, l'*Inventaire visuel d'intérêts professionnels* développé par Dupont, Gingras et Tétreau. Il y a également des instruments comme le CASI de Holland et Gottfredson, qui évalue les attitudes, les expériences et les obstacles qui influent sur la carrière des adultes. Mentionnons aussi le GROP, un autre instrument développé au Québec.

En termes de *programmes,* il y a, par exemple, le programme que Danielle Riverin-Simard a développé sur les *Transitions professionnelles,* le programme d'Armelle Spain et collaboratrices sur l'orientation des femmes (*Devenir*), le programme de Geneviève Fournier (*Interagir*) axé sur les représentations du monde du travail et les possibilités d'action. Isabelle Falardeau a élaboré un programme d'intervention pour aider à *Sortir de l'indécision*. Il existe aussi des programmes proposant des stratégies d'intervention pour aider notamment les gens à reconnaître les attitudes qui peuvent parfois nuire à leur insertion sociale et professionnelle. Je pense, par exemple, au *Trèfle chanceux* de Jacques Limoges.

Les *théories* ont aussi, bien sûr, évolué. Par exemple, on s'est intéressé graduellement au développement de carrière de l'adulte, de la femme, au développement de carrière dans les organisations (je pense notamment aux travaux de Charles-Henri Amherdt), au développement de carrière des minorités, à la prise de décision, aux perspectives contextuelle et développementale, aux approches cognitives du traitement de l'information, etc. On s'est aussi préoccupé de plus en plus des approches interactionnistes et écologiques, comme je l'ai évoqué plus haut, qui tiennent compte de l'interaction entre l'individu et son environnement. Il ne faudrait pas oublier l'approche constructiviste, à laquelle s'articule la méthode des récits de vie comme moyens d'intervention en orientation, comme dans d'autres domaines d'ailleurs. À ce propos, dans le livre de Vance Peavy sur le counseling sociodynamique, il y a une étude de cas dans laquelle il fait état de l'utilisation de cette méthode. On peut penser aussi à la notion d'entrepreneuriat à laquelle s'est intéressé Denis Pelletier pour aider des personnes, dans le contexte actuel, à développer leurs aptitudes sous ce rapport. Yann Le Bossé travaille pour sa part sur le concept d'*empowerment,* c'est-à-dire la responsabilisation, la prise en main de sa destinée.

Bref, le c.o. du 21e siècle dispose d'outils conceptuels, de programmes et de techniques qu'il lui faut bien sûr adapter à sa pratique, mais qui constituent des ressources précieuses pour les interventions professionnelles qu'il est amené à faire dans des contextes diversifiés et variables. Mais j'ajouterais, en terminant sur ce point, que je ne suis pas sûr que ces ressources soient utilisées autant qu'elles pourraient et devraient l'être.

Regard sur la formation en sciences de l'orientation

Dans un monde idéal, comment la formation en sciences de l'orientation pourrait-elle être mieux adaptée aux exigences actuelles du monde du travail ?

C'est une question difficile, parce que le monde idéal, par définition, n'existe pas. Je dirais aussi que, compte tenu des efforts et des talents mis au service de la préparation et de la révision des programmes, il serait présomptueux de ma part, à plus forte raison dans le cadre d'une entrevue comme celle-ci, de formuler une conception de la formation. Ici à Laval, à Sherbrooke, de même qu'à l'UQAM et à l'Université McGill, il y a des équipes de programmes, des étudiants et des professeurs qui se penchent régulièrement sur ce problème. De plus, les lieux de pratiques étant multiples, plusieurs formations sont considérer, incluant la formation continue. Cela dit, si on considère la pratique de l'orientation sur un plan général, je pense qu'il faut viser à former des c.o. aptes à outiller les personnes qui les consultent pour que ces dernières puissent prendre le plus de pouvoir possible sur leur vie en développant des stratégies pour composer avec des forces contraires. Les c.o. ont aussi pour tâche de mobiliser toutes les ressources du milieu dans une optique de collaboration. Je crois que la formation théorique et pratique dans le genre de celle qui est offerte à l'Université de Sherbrooke est un exemple d'efforts dans cette direction. Je crois aussi que la formation à l'approche de l'école orientante est une autre illustration de cette visée, de cet espoir.

La profession de c.o. : regard prospectif

Les besoins en orientation sont immenses, que ce soit dans une perspective développementale, préventive, ou d'intervention ponctuelle. Mais quand je vois le dynamisme qui anime l'OCCOPPQ, j'ai confiance. Je pense que les c.o. sont en mesure

de relever les défis qui les attendent. Je suis assez impressionné quand je lis, par exemple, le magazine *En pratique,* quand je vois les articles qui se publient, les recherches en orientation, etc. Le magazine de l'Ordre témoigne, entre autres choses, de collaborations entre chercheurs et praticiens. Je trouve qu'il y a là du souffle, qu'on y sent une profession passablement *allumée.* À ce propos, c'est peut-être au début des années 1980 que j'ai vu les c.o. prendre davantage leur place. Avant ça, j'avais l'impression qu'ils et elles s'assoyaient pour se faire dire par d'autres ce qu'il fallait faire. Puis il y a eu ce congrès de l'Ordre au début des années 1980 où on voyait les c.o. qui prenaient la parole pour faire part de leurs expériences, en discuter, échanger et confronter des idées. Quand je lis le magazine *En pratique,* c'est ce que j'observe encore. Cela est certes de bon augure pour un corps professionnel qu'on souhaite dynamique et compétent, car les défis sont, encore une fois, très grands. Comme je l'indiquais plus tôt, les valeurs qui ont changé, les soubresauts économiques, les milieux de travail compétitifs, l'instabilité de la vie non seulement professionnelle, mais aussi sociale et familiale, font en sorte qu'il sera plus difficile de faire de l'orientation dans l'avenir qu'au début ou au milieu du siècle dernier. Ce sera plus difficile, mais aussi plus passionnant. Le conseiller et la conseillère d'aujourd'hui doivent idéalement posséder les qualités du psychologue, du sociologue et de l'éducateur.

En ce qui concerne les théories ou les approches conceptuelles, je crois qu'il faudrait en arriver à une théorie de la carrière qui soit plus englobante (holistique), plus contextuelle et plus sensible aux enjeux multiculturels. Il faudrait aussi voir à ce que les résultats des recherches soient mieux et davantage utilisés, et continuer à encourager la collaboration entre chercheurs et praticiens dans des projets de recherche-action, par exemple. En somme, il faudrait faire le lien entre le counseling, la psychologie vocationnelle et la sociologie des occupations pour en arriver à une approche plus intégrative.

On peut dire, je crois, que les c.o. peuvent être vus comme des *passeurs,* comme des agents qui aident la personne, avec ses ressources, ses ambitions, ses rêves, son histoire de vie, à s'insérer dans la culture, dans ses diverses manifestations, y compris la culture du travail. Je les vois comme des guides, des accompagnants éclairés pour sensibiliser la personne à ce qu'elle porte comme histoire personnelle, pour l'amener à se réaliser et à enrichir la société. À ce propos, je trouve assez révélateur qu'en mars 2008 se tenait à Chicago un atelier préconférence de la Society for Vocational Psychology sur le thème : Returning to our roots : Toward a vocational science of empowerment (je souligne). La prise en main de soi, la responsabilisation, est un thème fécond, tout comme celui du sentiment d'efficacité personnelle, que Denis Pelletier évoquait récemment.

Si je peux terminer sur une note plus personnelle, j'ajouterai que je suis très fier de notre profession, et c'est pour ça que j'ai continué à travailler dans ce domaine même à la retraite. Je pense que, si je retombais à 20 ans, je choisirais la même voie. Je ne vois pas de domaine où j'aurais été aussi heureux qu'en orientation.

CARTE BLANCHE SUR LE 50e

Mes 50 ans de carrière en orientation

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

C'est plutôt rare de prendre avantage d'un âge avancé. Je vais donc profiter de mon vécu « historique » pour faire état de ce qui me semble une évolution concomitante des pratiques d'orientation et des changements qui se sont opérés dans la société québécoise depuis la fondation de l'Ordre et même avant.

L'orientation objet

Ma première expérience vocationnelle fut celle d'avoir à la fin du primaire si bien réussi un test en classe que le prêtre recruteur est venu à la maison rencontrer mes parents pour que je suive un cours classique… Cela me conduirait à devenir un religieux ou encore à exercer une profession libérale.

Ce n'était pas pour moi un choix, mais un privilège. Je pourrais satisfaire mon besoin d'étudier, d'aller plus loin et surtout de sortir d'un milieu où je n'étais pas bien pour diverses raisons qui appartiennent à mon histoire personnelle.

Bref, cette forme d'orientation m'annonçait d'autorité la place que j'allais occuper dans la société. C'est pour cela qu'on pensait à l'avenir : pour la satisfaction d'être fait pour quelque chose, pour un rôle à jouer avec la bonne conscience du travail bien fait et du devoir accompli. Globalement, une sorte de détermination apaisante, de certitude tranquille et de futur réglé à l'avance ; le bonheur étant l'art de se contenter de ce que l'on a.

Le recrutement dont je fus l'objet me paraît rétrospectivement comme un facteur important dans ma décision, huit ans plus tard, de m'inscrire en orientation à l'Université Laval. Ce qui prévalait pour moi était la possible contribution à un monde meilleur par la reconnaissance du potentiel de chacun.

L'orienteur devient conseiller

J'ai commencé à exercer ma profession au moment même où le rapport Parent consacrait l'orientation comme une fonction essentielle de la réforme de l'éducation par ses liens étroits avec l'évaluation des talents et avec la diversité des intérêts.

C'est dire l'ouverture qui m'était offerte de définir les attributs et les priorités d'un service d'orientation. L'orientation était pour moi bien plus qu'une pratique de consultation. Elle était en même temps une culture à introduire dans le milieu, une valeur pour tous à faire connaître et partager (Chamard et Pelletier, 1966).

Quelques années plus tard, après ma soutenance de thèse à Paris-Nanterre, je revenais à Québec comme professeur universitaire au Département de counseling et d'orientation. Cet événement s'est révélé après coup être la direction la plus claire, la plus décisive et, sans doute, la plus heureuse de ma carrière.

J'arrivais encore dans le commencement de quelque chose où tout était possible. Le principe de l'actualisation de soi devenait la norme. La psychologie humaniste et le counseling commencaient à s'imposer dans la pratique de l'orientation. Pour ma part, je pouvais définir mes tâches d'enseignement et de recherche en fonction de mes intérêts principaux, soit le domaine de l'identité et de la carrière. Imaginez. J'avais 30 ans. Mes étudiants et mes étudiantes (un fait nouveau, elles étaient nombreuses) avaient à peine 20 ans. Nous étions ainsi dans la même génération lyrique. Comme dit la chanson : « C'est le début d'un temps nouveau. » S'orienter veut dire se faire plaisir, faire ce que l'on veut, faire ce que l'on aime… en toute liberté.

De l'orientation objet à l'orientation sujet

Les études en développement de carrière montrent alors comment des jeunes vont d'une étape à une autre pour parvenir à s'orienter, comment certains ont davantage cette maturité vocationnelle et comment sous certaines conditions un plus grand nombre pourrait en progresser en ce sens. En somme, le développement vocationnel, comme l'ensemble de la psychologie du développement adolescent, annonce que le jeune possède ou peut avoir ce qu'il faut pour s'autodéterminer, l'orientation étant pour l'individu sujet un processus à vivre.

Comme j'avais déjà relevé des corrélations entre la connaissance de soi et la formation de concepts, j'ai finalement pressenti le rapprochement également possible entre les quatre étapes d'une résolution de problème et les quatre étapes du développement vocationnel selon Ginzberg et Super. Nous pouvions entrevoir à ce moment ce qu'une telle correspondance pourrait apporter à la pratique de l'orientation. C'est ainsi qu'est née l'approche

ADVP (activation du développement vocationnel et personnel) avec la collaboration experte et importante de Charles Bujold, avec la contribution aussi de Gilles Noiseux (1974) et, plus tard, celle de Raymonde Bujold (1984). Ce projet a donné lieu à une première formation – méthodes créatives appliquées à l'orientation – ainsi qu'à un programme de recherche et de stages.

Les retombées de l'ADVP étaient telles que l'approche a été retenue comme modèle d'intervention en France pour les instances de l'éducation et celles de l'emploi. Un regroupement de conseillers d'orientation connu sous l'appellation association Trouver/Créer offrait des séminaires d'été sur cette pratique appelée *éducation des choix.*

Une des retombées importantes fut celle d'introduire dans les écoles secondaires du Québec le programme Éducation au choix de carrière qui correspondait, dans sa structuration, à la séquence développementale exploration – cristallisation – spécification – réalisation.

De l'orientation intérêt à l'orientation agissante

J'ai la conviction que chaque époque entraîne sa problématique d'orientation et contient les valeurs les plus pertinentes à son évolution (Pelletier, 2004). Une réflexion sur l'époque actuelle devrait nous suggérer un paradigme d'orientation qui cherche à s'exercer : le besoin de se sentir compétent. L'individu sujet cherche ce qui l'intéresse, mais l'intérêt en question risque d'être une préférence pour quelque chose à consommer. L'individu sujet dit : « Je vais voter pour le parti qui m'en donne le plus. » L'individu agent (Bandura, 2009), pour sa part, veut agir. Il veut participer et il veut que la démocratie soit participative. L'idée pour les jeunes d'apprendre en faisant, d'expérimenter plutôt que d'explorer d'une manière seulement idéative nous donne probablement des pistes pour une nouvelle pratique de l'orientation.

Si l'orientation sujet a représenté un tournant et un temps fort pour le rôle central que peut jouer la personne dans la connaissance d'elle-même et dans son devenir, il reste qu'une société de consommation et qu'un milieu trop permissif ont pu exacerber la valeur du moi et de son plaisir au détriment de l'effort, de la difficulté, de la nécessité de se mesurer avec des exigences et des évaluations qui l'aident à progresser et à se dépasser. C'est sans doute la pièce manquante de l'orientation intérêt.

Faire ce qui plaît ne suffit pas, car la profession choisie ne peut être un objet de consommation ; elle n'est pas réelle, elle demande du temps, elle est essentiellement une intention à réaliser un scénario qui s'insère dans son histoire personnelle, ce qui demande une motivation à persévérer.

Une orientation agissante serait celle où l'individu s'entreprend (Pelletier 2007, Bandura et coll. 2009 et Pelletier 2013), cherche à comprendre dans et par l'action, s'expose aux situations nouvelles sachant que l'avenir est d'abord un présent à saisir pour en faire une expérience de réussite, qui procure un sentiment d'efficacité personnelle et de compétence subjective.

Cette perspective laisse entrevoir l'utilité, pour la pratique des conseillers d'orientation, de proposer en amont de l'entretien individuel une orientation éducative ou plus justement une culture de l'efficacité personnelle qui fait état de cette orientation agissante (Pelletier et L'Heureux, 2010). Elle se construit par la conviction, peu à peu installée, de pouvoir choisir et décider avec compétence. Comme dit le philosophe (Jankélévitch, 1980), l'homme est l'ingénieur des occasions.

Références

Bandura, A. et coll. 2009. « Le développement des adolescents du point de vue agentique ». In *Les adolescents : leur sentiment d'efficacité personnelle et leur choix de carrière.* Québec, Septembre éditeur, pp. 11-60.

Chamard, R. et D. Pelletier. 1966. *L'orientation pour tous.* , Montréal, Librairie Beauchemin.

Jankélévitch, V. 1980. *Le Je-ne-sais-quoi et le Presque-rien. 1. La manière et l'occasion.* Paris, Éditions du Seuil, p. 120.

Pelletier, D., G. Noiseux et C. Bujold. 1974. *Développement vocationnel et croissance personnelle.* Préface de Donald E. Super. Montréal, McGraw Hill.

Pelletier, D. et R. Bujold. 1984. *Pour une approche éducative en orientation.* Chicoutimi, Gaëtan Morin éditeur.

Pelletier, D. 2004. *L'approche orientante : la clé de la réussite scolaire et professionnelle.* Québec, Septembre éditeur.

Pelletier, D. 2007. *Les valeurs entrepreneuriales : au service de la formation professionnelle et technique.* Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. www.inforoutefpt.org.

Pelletier, D. et D. L'Heureux 2010. *Guide pour s'orienter : bilan exploratoire et bilan décisionnel.* Septembre éditeur, Québec. www.destinationreussite.com.

Pelletier, D. 2013. « S'entreprendre, s'orienter et quoi encore ? » In G. Samson et D. Morin (réd.). *Les retombées de l'entrepreneuriat éducatif.* Québec, Presses de l'Université du Québec, pp. 233-54.

CARTE BLANCHE SUR LE 50e

50 années pour une profession essentielle

Luc Bégin, c.o., psychologue, anthropologue, professeur retraité de l'UQAM. Propos recueillis par **Louise Landry, c.o.**

En 50 ans, la profession a beaucoup évolué de même que la perception que les gens en ont. De l'aide à trouver un métier et à guider les étudiants vers les études qui y mènent, on est passé à aider les personnes de tout âge à donner un sens à leur vie.

L'orientation compte parmi les professions les plus immatérielles et centrales de la vie. Il n'y a rien de plus proche de l'âme que l'orientation.

Le métier ou la profession constitue une traduction du sens de l'être, une matérialisation possible de ce que l'on est. On n'a pas une profession qui nous est destinée ; l'être peut se traduire dans des exercices professionnels bien différents. À partir d'une même préoccupation, on peut arriver à plusieurs professions différentes qui se font sur la même base. C'est la base qui est importante, pas le moyen (métier ou profession). Ça ne sert à rien de chercher « sa » profession. Il faut plutôt actualiser ce que l'on est dans une activité qui nous ressemble, dans laquelle on se reconnaît, et qui peut varier tout au long de la vie. Il subsistera un même esprit, mais les changements d'emplois témoigneront d'une identité qui se transforme au gré de la vie. Ce qui compte n'est pas tellement ce que l'on fait que les intentions qui guident l'action.

L'orientation est l'activité professionnelle se rapprochant le plus de celle de l'activité parentale qui, idéalement, sert beaucoup à faire ressortir les tendances présentes chez les individus pour les traduire dans quelque chose de concret. Il est à noter toutefois qu'à vouloir trop concrétiser trop vite, on bloque tout. Et les parents ne peuvent qu'être des modèles et des sources de stimulation pour leurs enfants. Après, les résultats se feront voir peu à peu, et pas toujours dans la direction souhaitée par les parents...

Un rôle clinique vital

Ce qu'est l'être ne s'enseigne pas, ça se forme. Ça se forme dans l'interaction avec les parents, avec l'école et avec les gens de l'entourage, dont les conseillers d'orientation. Les expériences diverses, mais surtout les réactions des personnes significatives pour l'enfant, véhiculant donc une charge émotive, auront des effets considérables sur la formation de l'identité. L'identité n'est d'ailleurs pas quelque chose qu'on acquiert une fois pour toutes. Elle évolue tout au long de la vie, se modifie au gré des événements et des relations importantes (pas nécessairement réciproques, ce qui a aussi des effets) pour la personne. L'intervention d'orientation vise à aider les personnes à s'actualiser. Un premier créneau vise à aider les personnes ayant une organisation personnelle suffisante pour s'actualiser. Mais il arrive trop souvent que la base de l'identité ne soit pas suffisamment construite ou que l'organisation personnelle ne soit pas suffisamment en équilibre, ce qui bloque l'actualisation de la personne. Et c'est justement là le deuxième créneau où le rôle du conseiller d'orientation est important, où son rôle clinique est vital pour aider ceux et celles qui n'ont pas l'organisation personnelle suffisante pour s'ancrer, pour s'actualiser dans une activité professionnelle.

Trouver le sens de sa vie est un projet en devenir. Il se modifie constamment selon nos expériences de vie.

Trouver le sens de sa vie est un projet en devenir. Il se modifie constamment selon nos expériences de vie. Ce que l'on fait dans la vie n'a pas de présent, de passé ni de futur. Tout s'intègre dans une même réalité qui fournit le sentiment d'être soi au milieu de ses différentes expériences. En effet, par une succession d'actualisations et de réalisations de soi, le soi se refait constamment. Privé de stimulations, il meurt. Il ne se forme toutefois pas selon une séquence de développement linéaire qui serait dictée par l'âge ou par une quelconque logique.

On peut envisager l'identité sous différentes dimensions, avec des niveaux différents et variables selon chacune des dimensions. En ce sens, Holland, avec le modèle du RIASEC, a synthétisé l'identité en quelques dimensions, modèle qui respecte la capacité de traitement de l'information. Comme l'identité recouvre toutes les sphères de la vie, toutes les époques, tous les événements, chaque personne, pour se sentir unifiée, doit regrouper ses expériences diverses sous de grandes catégories lui permettant de les intégrer dans une synthèse porteuse de sens. Cette synthèse doit être suffisamment solide et représentative pour y ancrer ses actions et réactions, et suffisamment souple pour y intégrer ses nouvelles expériences de vie. Aider les personnes à articuler ce qu'elles ont à dire de leur vie ainsi que

les aider à combler les « trous », à se réorganiser au besoin, et même parfois à se reconstruire constitue la base de l'orientation.

Par conséquent, pour les conseillers d'orientation, deux éléments sont essentiels : l'identité et l'interaction. L'identité peut être perçue comme un matériau de base chez l'individu. L'identité doit être formée dans ses différentes dimensions, reconstruite, rééquilibrée, de manière à permettre à l'individu de s'actualiser dans toutes les sphères de sa vie (personnelle, scolaire, professionnelle, sociale). L'interaction agit comme un outil de travail auprès de l'individu. Une interaction significative, au moment opportun, adéquatement dosée, peut provoquer une vision nouvelle de soi, un changement, une prise en charge de sa vie.

La provenance de cette conception de l'orientation

D'où vient cette conception de l'orientation ? D'abord, elle découle d'études en anthropologie, où l'identité culturelle a une grande place et où l'individu forme son identité en interaction avec son environnement, étant influencé par sa culture et influençant celle-ci à son tour. Portant donc mon écoute sur la base des cultures individuelles, mais restant centré sur les aspects des caractéristiques personnelles plutôt que sur l'assimilation à des groupes et sous-groupes, j'ai été conduit naturellement vers des études en psychologie. Elles m'ont mené à du travail en clinique, et aussi à un emploi de chercheur principal en orientation, particulièrement en psychométrie avec la conception de l'*Inventaire canadien d'intérêts professionnels*. Puis j'ai entrepris un doctorat en counseling avec comme trame de fond la question du traitement de l'information. Il n'en fallait pas plus pour que la question de l'orientation devienne centrale dans mon parcours, jusqu'à enseigner cette discipline à l'Université du Québec à Montréal pendant plus de vingt ans, tout en poursuivant une pratique en clinique.

C'est en orientation que tout s'est imbriqué. L'étude anthropologique des coutumes régissant l'insertion des personnes dans leur groupe d'appartenance, des règles balisant les interactions des membres de ce groupe dans leur environnement familial et social, de même que les croyances que ces personnes entretiennent à propos des forces auxquelles elles sont soumises ne pouvait qu'influencer la manière de concevoir l'orientation et l'insertion aussi bien personnelle que professionnelle et sociale. Le tout a mené à la formalisation de la question des interactions et de l'identité ainsi que de la formation de l'identité à l'aide des interactions individuelles, sociales et professionnelles. Une théorie s'inscrivant naturellement dans le modèle systémique et les théories de la communication, pensée pour l'orientation, s'intéressant particulièrement à l'identité, à sa formation à l'aide des interactions, aux croyances qu'ont les individus à propos d'eux-mêmes et de leur environnement : la théorie psychogénétique de l'identité était née.

L'évolution de cette théorie de l'orientation a sans doute influencé le déploiement de la profession, tout comme elle s'est ancrée et nourrie du déploiement de cette même profession et de la société dans laquelle elle évolue. Un fil conducteur se révèle souvent après coup, au terme du parcours, mais il ne prend tout son sens que si nous le laissons nous guider en cours de route, sans même toujours savoir consciemment ce qui nous guide, mais avec la conviction que c'est la direction à prendre pour soi, inévitablement, avec tout ce que cela comporte.

Finalement, le plus frappant dans l'évolution de la profession au cours de ces 50 années, outre la multiplication des clientèles et des secteurs de pratique, c'est le changement profond et inéluctable dans les façons de faire des conseillers d'orientation dans leurs pratiques : d'une approche plus technique à une approche beaucoup plus personnalisée, de façons de faire plus directives à des façons de faire plus interactives et collaboratives avec les clients.

Une carrière d'universitaire et de formateur fournit l'immense privilège et la grande satisfaction d'avoir contribué à la formation de centaines de professionnels de l'orientation.

CARTE BLANCHE SUR LE 50e

Comme des ronds dans l'O[1]

Jacques Limoges, c.o., professeur associé,
Université de Sherbrooke, membre émérite de l'Ordre

Ce texte reprend les grands pans de mes 47 dernières années de vie « active et productive » avec une certaine souplesse quant au chevauchement de certains faits. Avant mon adhésion à l'Ordre (1968-1978)

Je suis le Saul[2] de l'Orientation scolaire et professionnelle (OSP). À l'Association des professeurs en orientation du Québec (APOQ)[3], d'abord comme représentant de la région montréalaise puis comme président, je défendis les professeurs en orientation[4] contre leur féodalisation par les conseillers d'orientation (c.o.) et surtout leur corporation, la CCOPQ[5], argumentant que ces professeurs étaient des professionnels à part entière : formation et tâches particulières, appartenances syndicale et associative. Avec le conseil d'administration d'alors, je convainquis les ministères de l'Éducation et du Travail ainsi que la Corporation des enseignants que l'information scolaire et professionnelle (ISEP) correspondait aux aspects éducatifs de l'OSP[6], lesquels comprenaient une dimension « connaissance de soi[7] ». Dans les tractations qui suivirent, la CCOPQ nous « céda » l'information scolaire, surtout celle auprès des groupes.

Pendant ma vie professionnelle comme membre actif de l'Ordre (1979-1999)

Puis une voix grave[8] se fit entendre : « Jacques, pourquoi nous persécutes-tu ? » Converti, je devins le « Paul » acharné défenseur de l'orientation scolaire et professionnelle, qui était alors elle-même encore largement « féodée » par une vision religieuse où *vocation* rimait avec *appel de Dieu* et où tout le reste s'appelait prosaïquement *métier, occupation, besogne* et *gagne-pain.*

Pour libérer l'OSP entre autres de ce joug, Super proposa – sans doute inconsciemment – de la « psychologiser » mais, du coup, l'OSP fut trop souvent perçue comme un sous-produit de ce grand champ théorique et pratique qui venait à peine de s'émanciper de la philosophie. Néanmoins, *vocationnel* devint alors un qualificatif « aconfessionnel » intimement lié à l'orientation et qui fut élargi pour couvrir tout ce qui se rapportait à la **dynamique individu-études-travail**[9], y compris l'appel de Dieu si celui-ci ou le client le voulait ! Aujourd'hui, ce qualificatif est de plus en plus remplacé par *carriérologique.*

Premièrement, ma contribution en faveur de l'OSP fut de la définir à partir du **modèle interactionniste** inspiré de Nuttin, modèle systématisant divers fondements : psychologique, social, économique, pédagogique, etc. Pour les mêmes raisons que celles mentionnées précédemment, et encore plus du fait qu'ils avaient un diplôme de 2e cycle et des stages professionnalisants, j'argumentais que les c.o. et les psychologues étaient des homologues[10].

Afin de favoriser cette émancipation, il m'a semblé pertinent, deuxièmement, de miser davantage sur le côté « souple » et « en devenir » de la personnalité plutôt que sur son côté « rigide » et « déterminé », en mettant par exemple plus l'accent sur les valeurs, les projets, la temporalité, les théories cognitivo-développementales et l'éducation psychologique, évitant ainsi les terminologies trop pathologisantes ou stigmatisantes comme celles des aptitudes et des mécanismes de défense.

Du coup, cela mena à une meilleure utilisation des groupes, particulièrement des petits groupes, et, pour s'assurer que cette pratique répondait bien aux objectifs de l'OSP, je peaufinai, troisièmement, la **technique du double axe** intégrant en tout temps le contenu à acquérir et la dynamique du groupe.

Désireux de délimiter leur territoire notamment à l'encontre des pressions de l'APOQ, les membres de la corporation des c.o. misèrent davantage sur la connaissance de soi, la psychométrie ainsi que les projets scolaire et professionnel, se concentrant donc essentiellement sur les jeunes et sur la formation initiale. Des pressions vinrent rapidement pour que les c.o. abordent ces mêmes enjeux avec les adultes en formation. Dans mes cours à l'université, j'ai tout fait pour accroître ce noyau dur en sensibilisant la **relève** à la notion de service après-vente. Cela se fit quatrièmement par la promotion théorique et appliquée de l'**entraide vocationnelle,** qui aujourd'hui prend des formules novatrices comme le tutorat, le mentorat et le codéveloppement.

Cela se fit aussi cinquièmement par une réelle « vocationalisation » des enjeux de l'insertion socioprofessionnelle, ce qui me conduisit à mettre au point le **modèle *trèfle chanceux,*** traduit et utilisé dans divers milieux et pays.

Sixièmement, le service après-vente devait s'élargir davantage pour aborder le développement et la gestion de carrière. Pour ce faire, à la suite de nombreuses observations, j'élaborai six occasions carriérologiques et mis de l'avant un nouveau paradigme : le maintien professionnel. Très vite, le monde du travail me demanda d'articuler ce paradigme selon les tiers de carrière, des périodes d'une quinzaine d'années étant plus gérables du point de vue organisationnel que des stades de sept ans ! Grâce à ce paradigme, l'OSP fit une percée considérable dans le monde du travail, aussi bien ici qu'ailleurs, la preuve étant que des organismes comme la Société québécoise de psychologie du

travail et des organisations (SQPTO) et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés me sollicitèrent à quelques reprises pour des contributions d'envergure sur ce paradigme.

Ce service après-vente avait encore un rond à faire dans l'eau/O, selon la métaphore précédente, afin de vraiment devenir l'« orientation tout au long de la vie ». Dans la foulée du paradigme précédent vint le septième rond. La vie et, par conséquent, la carrière s'allongeant, les théories vocationnelles en vigueur manquaient d'étapes ! Or, depuis près d'un siècle, on parlait de tiers de carrière. Il était illusoire de vouloir chambouler toute cette terminologie. Alors, comme l'humanité parle toujours des quatre coins du monde, même depuis qu'elle sait que la Terre est ronde, je proposai l'expression *quatrième tiers de carrière* pour nommer un nouveau stade se situant entre les planètes Travail et Retraite, et faisant appel, au besoin, à la création de satellites artificiels. Ainsi l'« orientation tout au long de la vie » va-t-elle de la naissance jusqu'à la mort.

Depuis que je suis membre émérite de l'Ordre (2000 à aujourd'hui)

Ces sept ronds dans l'O n'auraient été possibles sans le soutien et la collaboration de collègues, assistants et complices qu'il serait trop long de nommer ici, mais que je remercie de tout cœur.

Ces sept ronds cadrent mal sous l'étroit statut d'ordre visant un acte réservé. Inévitablement, les c.o. d'aujourd'hui doivent tenir compte des « compléments associatifs » qui, logiquement, renvoient aux trois angles du triangle individu-études-travail comme, par exemple, une formation plus poussée en counseling et psychothérapie (individu), l'AQISEP[11] (études) et la SQPTO (travail). D'autres regroupements s'attardent aux arêtes liant ces angles comme le RCJE et le RQuODE[12]. Si l'Ordre voulait vraiment prendre en considération tous ces ronds, il devrait constituer des chapitres ou des sections comme l'a fait l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie, mais cela semble incompatible avec son statut.

Comme professeur associé (retraité de l'université), je terminerai en souhaitant un huitième rond, soit que l'Ordre fasse de plus en plus partie des grands et des petits débats de notre société, et ce, bien au-delà de la Semaine québécoise de l'orientation. Dès qu'il est plus ou moins question de la dynamique individu-études-travail, dès que cette dynamique est mise à mal, l'Ordre devrait prendre position, et je suis certain que certains de ses membres s'avéreraient d'excellents lobbyistes ou ombudsmans.

J'espère que mes quelques histoires d'O coulent bien, soulignant adéquatement le 50e anniversaire de l'Ordre.

1 *O* comme dans *Orientation* et comme homonyme du mot *eau*.

2 Pour les plus jeunes : Saul persécutait les chrétiens. Sur le chemin de Damas, il entendit une voix : « Saul, Saul, pourquoi me persécutes-tu ? À partir de maintenant, tu t'appelleras Paul. » Il devint un grand défenseur des chrétiens.

3 L'APOQ deviendra l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP).

4 Traduction littérale de *guidance teachers*.

5 Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, ancêtre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ).

6 L'expression serait de Denis Pelletier.

7 Le ca de l'APOQ s'est alors dissocié d'une conception appelée matière-carrières, paradoxalement présage de l'actuelle approche orientante !

8 Celle de Robert Langlois, alors permanent de la CCOPQ.

9 Sur le site de l'OCCOQ, le président dit la même chose autrement. Il fait référence à « la relation entre la personne, le travail et la formation ».

10 Détenant un doctorat en psychologie du counseling, je savais de quoi et à qui je parlais.

11 Association québécoise d'information scolaire et professionnelle : serait-ce une réconciliation avec une association que j'ai délaissée ?

12 Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec et Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité.

Université d'Ottawa | University of Ottawa

À LA RECHERCHE D'INFORMATION ?

Communiquez avec nous !

L'Université d'Ottawa offre un service personnalisé aux conseillères et conseillers en orientation.

Bureau de liaison
550, rue Cumberland (088), Ottawa ON K1N 6N5
1-877-UOTTAWA (5779) | Téléc. : 613-562-5290
liaison@uOttawa.ca

uOttawa

CARTE BLANCHE SUR LE 50e

Vision de l'orientation au cours de quarante ans de carrière

Denis Marceau, professeur émérite, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, responsable des programmes d'ISEP de 1977 à 1982, vice-doyen de 1983-1985, doyen de la Faculté d'éducation de 1985-1993, vice-recteur aux études de 1998 à 2009

Au cours de mes quarante ans de carrière, ma vision de l'orientation a évolué et peut se présenter en deux temps : au début de ma carrière et en pleine carrière.

Le début de ma carrière est caractérisé par la défense et l'actualisation de l'intégration de l'information scolaire et professionnelle, de la psychométrie au processus d'orientation. Cette intégration est assurée par une relation d'aide de haut niveau, permettant l'ancrage des éléments d'information à la clarification et au développement des valeurs, des intérêts, des aptitudes, des traits de personnalité de la personne et permettant aussi la prise de décision d'ordre scolaire et professionnel qui repose sur un bel équilibre entre la personne et son environnement. Cette conception d'origine que j'avais dans la décennie 1970-1980 était en réaction à la multiplication des rôles (conseiller d'orientation et conseiller en information scolaire et professionnelle, et autres), à leur compartimentalisation. Elle était aussi en réaction au constat du manque d'intérêt des jeunes quant au cours d'information scolaire et professionnelle offert dans les écoles et au non-sens pour la grande majorité d'entre eux de s'informer pour s'informer ou d'apprendre les contenus d'information et d'orientation comme toute matière scolaire. Cette vision du début de ma carrière était aussi en réaction au devoir pour la personne de la nécessaire prise de décision professionnelle (de carrière) valable pour toute la vie. Il s'agissait plutôt en fait de la promotion d'un processus dynamique, développemental, dans lequel les intérêts, les capacités, les traits de personnalité changent avec le temps, se transforment par le contact avec l'environnement lui-même changeant. Ce début de carrière était également fondé sur la croyance que le succès d'une orientation repose sur la seule volonté de l'individu. La société, elle, définit ses besoins, ses attentes et n'est pas responsable de l'individu.

L'éducation à la carrière

Depuis le début des années 1980, j'ai pris conscience que la cause de l'orientation, à l'instar de la cause de la santé ou de l'éducation, est d'une envergure insoupçonnée et d'une grande complexité, variant selon les personnes, leur culture, les exigences de la société et ses politiques. Cette cause ne peut être embrassée généralement par l'individu seul ou par un seul professionnel appelé *conseiller d'orientation*. En outre, la cause de l'orientation n'est pas la propriété exclusive du conseiller d'orientation, pas plus que la cause de la santé appartient uniquement au médecin. Elle est d'abord l'affaire de chaque personne et aussi l'affaire de la société. Ces deux dernières réalités doivent se rencontrer, interagir avec l'aide d'intervenants, dont le conseiller d'orientation. Ce constat de l'envergure de l'orientation et des responsabilités de l'individu et de la société, par ses politiques, m'a mené un peu plus tard à adopter une vision de l'orientation plus élargie, moins étroite, plus ouverte que celle du début de ma carrière. C'est celle conçue en collaboration avec Pierrette Dupont et défendue pendant ma carrière à partir de 1980. Elle est nommée *approche de l'éducation à la carrière* et est inspirée du concept Career Education créé aux États-Unis par Kenneth Hoyt. L'approche de l'éducation à la carrière est guidée par deux grands principes : 1) préparer les jeunes et les moins jeunes exige un effort de toute la communauté (conseillers d'orientation, enseignants, employeurs, politiciens et autres, dont l'individu lui-même), ce qui renvoie au principe de collaboration ; 2) cette préparation exige l'intégration dans le programme scolaire des éléments du monde du travail pour que l'apprentissage des matières scolaires donne un sens aux yeux des adolescents et des moins jeunes, ce qui correspond au principe de l'infusion. Cette infusion du monde du travail se fait par une contextualisation des apprentissages scolaires, qui explique pourquoi apprendre tel et tel contenu scolaire. Elle se fait aussi par une concrétisation des apprentissages grâce à des observations de travailleurs, à des visites d'entreprises et à des expériences de travail (stages). Dans cette approche, chaque intervenant a un rôle à jouer. Le conseiller d'orientation est le seul spécialiste de l'orientation (relation d'aide d'orientation appelée *counseling d'orientation* où prennent place l'intégration de l'information scolaire et professionnelle ainsi que la psychométrie en vue des décisions de carrière). Il est aussi le spécialiste de l'organisation de l'approche de l'éducation à la carrière et de sa supervision, une personne-ressource pour l'enseignant, la direction de l'établissement de formation, le parent, l'employeur, voire même le ministère de l'Éducation. Je note ici que l'approche de l'éducation à la carrière est inspirée aussi de l'approche mise au point par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, c'est-à-dire l'approche orientante.

Des bilans

Le bilan de cette vision en deux temps de l'orientation est plutôt positif, mais avec quelques rêves brisés, quelques déceptions. D'abord, au début de ma carrière, des personnes ont bénéficié d'une bonne intégration de l'information scolaire et professionnelle et de la psychométrie, et ont grandi dans la société d'une façon optimale en contribuant à son essor. C'est la conséquence heureuse d'une conception idéale de l'orientation telle que pensée aussi par mes prédécesseurs. Toutefois, cette conception aide des individus, mais, faute de ressources qui demeureront toujours limitées, elle laisse pour compte un grand nombre de personnes qui ont de grands besoins en matière d'orientation, et qui sont peut-être les plus vulnérables, ce qui est contraire aux attentes de la société. En outre, elle fait abstraction des responsabilités de la société, de l'interaction entre l'individu et la société.

Le bilan de la deuxième partie de ma carrière est plus heureux et nourrit beaucoup d'espoir. Plusieurs établissements de formation se sont appropriés l'approche de l'éducation à la carrière et aussi l'approche orientante, au sein desquelles le conseiller d'orientation, l'enseignant, l'employeur, le directeur d'établissement et son équipe-école se sont épaulés dans cette tâche d'aider les jeunes et les moins jeunes dans leur orientation scolaire et professionnelle. Les colloques sur l'approche orientante et les congrès de l'Ordre nourrissent le déploiement de l'approche orientante et de l'approche de l'éducation à la carrière par la présentation d'expériences heureuses et stimulantes qui servent de modèles d'intervention. Cette approche de l'éducation à la carrière est par ailleurs exigeante en temps, en argent et en ressources. Elle exige le travail en équipe et concerté dans le respect des rôles de chacun. Prière de ne pas vous décourager.

L'avenir de cet idéal, l'approche de l'éducation à la carrière, repose sur la relève, donc sur la formation des conseillers d'orientation, des conseillers en information scolaire et professionnelle, des enseignants et des directions d'établissement. Il appartient aussi aux professionnels déjà formés (formation initiale et continue) dans le contexte de cette approche et à la volonté politique de fournir le soutien nécessaire.

Actuellement, bien que je sois à la retraite et que je sois moins au cœur de l'évolution de l'orientation, cet idéal de l'approche de l'éducation à la carrière me paraît fragile et demeure encore en partie du côté du rêve. Par ailleurs, la formation des conseillers d'orientation à l'Université de Sherbrooke est bien ancrée dans la conception que j'ai promue et défendue : une solide relation d'aide d'orientation (counseling d'orientation) dans un contexte de l'approche de l'éducation à la carrière où l'information scolaire et professionnelle est importante et où la collaboration avec les autres éducateurs et employeurs est essentielle. Également, les colloques annuels ainsi que tous les efforts mis en place et à venir dans ce domaine, dont ceux de l'Ordre, doivent être encouragés de même que soutenus. Je suis convaincu que les principes de collaboration et d'infusion demeurent fondamentaux pour l'avenir de nos jeunes et moins jeunes, pour leur intégration réussie dans la société et pour leur vie en général.

CURSUS en ligne

Une **intention professionnelle**, c'est un *désir d'orienter ses futures activités professionnelles vers un objectif particulier.*

Découvrez un nouveau questionnaire en ligne

pour explorer les programmes d'études à partir d'un profil personnalisé!

Rendez-vous à
www.cursusenligne.com

Septembre éditeur

Démarche CURSUS en ligne
par Yves Maurais, c.o.

50 ANS PASSÉS À PRÉPARER L'AVENIR

Nous avons 50 ans ! Célébrons !

Diane Bastien, c.o. en pratique privée,
administratrice de l'Ordre

J'avais devant moi une bonne vingtaine de pages bien tassées d'extraits des rapports annuels des présidents des 50 dernières années. Je devais les lire pour la rédaction de cet article. Évidemment, je m'attendais à trouver l'exercice ennuyeux, fastidieux, voire pénible. Mais à ma grande surprise, cela n'a pas été le cas, loin de là ! Je suis sortie de cette lecture complètement vivifiée. Vous me trouvez bizarre ? Attendez que je vous explique.

Je l'avoue, non sans une petite gêne, il m'arrive de temps à autre de remettre en question ma profession. J'oscille alors entre découragement et fierté, entre exaspération et enthousiasme concernant les sempiternelles questions sur la place que nous devons prendre, celle que nous n'avons pas, le manque de reconnaissance, notre pertinence, etc. Mais voilà que je viens de refaire, en accéléré, tout le chemin, semé d'innombrables embûches il faut le dire, parcouru par la profession depuis 50 ans. C'est en me plongeant dans cette petite histoire que j'ai véritablement pris la mesure de l'immense travail accompli au cours de toutes ces années. Cet article, c'est ma façon de rendre hommage à tous ceux et celles qui ont travaillé sans relâche à faire en sorte que notre profession devienne ce qu'elle est aujourd'hui : une profession respectée et respectable, une profession avec une expertise unique, proposant au public des services que nulle autre n'est en mesure de lui offrir.

À quoi donc sert l'Ordre ?

Chaque mois de mars, au moment de sortir son chéquier ou sa carte de crédit, la question de l'utilité de l'Ordre revient hanter beaucoup d'entre nous. Mais comme tout un chacun sait que le premier mandat de l'Ordre est la protection du public, la véritable question qui est posée est plutôt celle-ci : à quoi l'Ordre nous sert-il, à nous, les conseillers d'orientation ? À la lecture des rapports des présidents, la réponse m'est apparue, limpide. Depuis 50 ans, l'Ordre est présent partout et tout le temps lorsqu'il est question de défendre la profession, partout là où ça compte, je dirais. En 50 ans d'histoire, l'Ordre a produit des centaines de mémoires, d'avis, de prises de position sur de nombreux projets de loi et débats de société. Et cela, sans compter les innombrables collaborations à des comités consultatifs, à des recherches universitaires, et j'en passe. Sans l'Ordre, et surtout sans l'engagement, le dévouement et le travail acharné de ses membres, notre profession n'existerait plus. C'est aussi simple que cela !

Une identité à trouver, une identité à affirmer

« Je voulais implanter ma conception de l'orientation qui faisait appel non seulement à la psychologie, mais aussi à l'économie, à la sociologie, à la pédagogie et ainsi de suite » (Eddy Slater, c.o., membre émérite de l'Ordre et président de 1967 à 1969, dans la vidéo du 50e).

En 1962, alors qu'une loi allait officialiser la naissance d'une corporation professionnelle unissant les conseillers d'orientation et les psychologues, est survenu un coup de tonnerre pour la jeune profession. À la suite de tractations politiques, concoctées par le directeur de l'Institut pédagogique Saint-Georges, les conseillers d'orientation sont complètement écartés de cette nouvelle corporation qui sera formée uniquement de psychologues, mais qui gardera tout de même l'orientation dans son champ de pratique ! C'est dans ce contexte et dans l'urgence de se définir par rapport à cette réalité que la nouvelle Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec est née. À partir de ce moment, et régulièrement au cours des 50 années qui ont suivi, d'enquêtes en sondages auprès des membres, en passant par Orientation 80 et des états généraux, les conseillers d'orientation ont constamment cherché à se définir. Une réflexion difficile, parfois âpre, mais qui nous a permis d'en arriver aujourd'hui à une conception claire de notre rôle et de notre pertinence sociale. M'est avis que dans toute cette recherche d'identité, plusieurs c.o. ont dû consulter…

Notre identité en quatre temps

En 1971, le conseiller d'orientation est « celui qui, ayant acquis la compétence requise, a pour rôle d'aider l'individu à prendre conscience de ses ressources personnelles et des ressources de son milieu, afin qu'il puisse... ». En 1979, le conseiller d'orientation est un « éducateur des habiletés cognitives et affectives impliquées dans le processus d'un choix lucide et autonome ». En 1981, dans la foulée d'Orientation 80, le conseiller d'orientation devient un « guide qui choisit ses techniques et ses méthodes pour intervenir adéquatement sur le développement personnel et professionnel de la personne ».

En 2013, « les conseillers d'orientation, grâce à leur expertise de la relation individu-travail-formation, visent le mieux-être personnel et professionnel des personnes en mobilisant leur potentiel et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie ». Tout un cheminement !

LE CONSEILLER D'ORIENTATION

ORIGINE DE LA PROFESSION

LES TÂCHES DU CONSEILLER D'ORIENTATION

DÉFINITION

Première monographie du conseiller d'orientation (1971)

Quiz

Q Qui est-il ? Il a dit, à propos de notre identité : « Notre profession se différencie de celle des autres provinces par le fait que nous sommes présents dans tous les secteurs d'activité. Cela pose l'énorme défi de notre identité professionnelle. C'est autour de la carrière qu'il faut préciser notre rôle ; il faut nous identifier comme des professionnels de la carrière. »

R André G. Boivin, dans son rapport du président du 25e anniversaire de la Corporation (rapport annuel). Il a été président de la corporation de 1985 à 1988.

Q Combien de membres y avait-il à la fondation de la Corporation en 1963 ?

R 120 membres. En 1988, nous étions 1 400, et, en 2013, nous sommes 2 450.

Q Qui a été le premier président de la Corporation ?

R Le frère Gérard Dufour.

Q Vrai ou faux : En 2011, en raison de la présence de plus en plus grande des c.o. dans les entreprises, l'Ordre a créé une nouvelle appellation : c.o. organisationnel.

R Vrai ! Aujourd'hui, 360 conseillers d'orientation travaillent dans ce secteur d'activité.

André G. Boivin, c.o. Président de la Corporation de 1985 à 1988

Dépliant du conseiller d'orientation organisationnel

Trouver qui on est, travailler à notre reconnaissance

C'est donc la nécessité de préserver nos acquis, notre savoir-faire et notre expertise qui a présidé à la naissance de la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec en 1963. Par la suite, il a semblé évident qu'il nous fallait une reconnaissance légale, avec des titres et des actes réservés, pour être en mesure d'assurer des services de qualité à la population. C'est la raison pour laquelle, une fois de plus, nous avons entamé des démarches pour nous associer avec les psychologues, à qui cette reconnaissance faisait également défaut. Et c'est cette même nécessité qui, depuis 50 ans, a donné lieu à ce tango incessant de la fusion et de la défusion. Une danse qui, après le rejet par les psychologues d'une demande d'association avec eux, l'intégration avec les psychoéducateurs puis la séparation, allait finalement aboutir à la reconnaissance officielle de notre profession avec à la clé des actes réservés, partagés avec d'autres ordres soit, mais qui reconnaissent notre particularité et notre expertise.

Ce tango de la reconnaissance a entraîné des heures et des heures de travail, de négociation, de pourparlers, d'espoir et de déception, portées par des conseillers qui ont pris le bâton du pèlerin pour défendre une profession en laquelle ils croyaient.

CORPORATION DES CONSEILLERS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DU QUÉBEC

1963

ORDRE PROFESSIONNEL DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC

1988

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

2000

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

2010

Association, corporation, ordre : de longs titres qui en disent long Voici la petite histoire des c.o. en quatre titres professionnels

Il y a d'abord eu l'**Association des orienteurs professionnels** (1944) puis l'**Association des conseillers d'orientation professionnelle de la province de Québec** (1956).

En 1963, l'association est devenue la **Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec.**

En 1973, un nouveau changement survient dans la foulée de l'adoption du Code des professions. À ce moment, nous devenons la **Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec.**

En 1988, suivant l'ordre des choses, le nom de la profession est féminisé. Notre corporation devient la **Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec,** et nous changeons notre image.

En 1994, toutes les corporations deviennent des ordres professionnels. Nous devenons alors l'**Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.** Nous tenons alors tellement à notre « reconnaissance professionnelle » que nous gardons le mot professionnel dans notre dénomination, même si faisant cela nous dérogeons à la règle qui veut que l'aspect professionnel soit contenu dans le mot *Ordre*. Mais quand on y tient, on y tient !

En 2000, intégration oblige, nous devenons l'**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec** et adoptons encore un nouveau logo. Chaque fois qu'un communiqué ou une prise de position doit être diffusée, l'équipe des communications doit prendre le soin de préciser que c'est le secteur orientation de l'Ordre qui formule cet avis. Tout un casse-tête qui n'aide en rien, j'imagine, à la promotion de notre particularité auprès du grand public et des décideurs.

Enfin, après la séparation, très attendue par certains, nous devenons l'**Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec** et adoptons encore une fois un nouveau logo. Pour combien de temps cette fois ?

Alain Dubois, c.o., psychothérapeute, professeur à l'Université Laval, administrateur de l'Ordre.

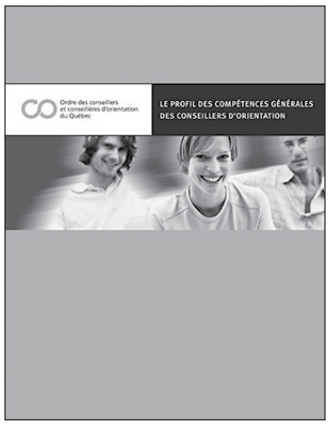
Quiz

Q Il a été, chez les c.o., un acteur important de la mise en œuvre du projet de loi n° 21.

R Alain Dubois, c.o., psychothérapeute. Il a pratiqué durant de nombreuses années à l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec. Il est maintenant professeur à l'Université Laval.

Évolution de la pratique, évolution de la compétence

« Il ne faut pas chercher ailleurs que dans la formation le moyen d'atteindre notre mandat de protection du public. » Déjà, au milieu des années 1980, c'est la conclusion à laquelle en arrivait le comité Fagnan, qui avait reçu le mandat d'étudier la structure organisationnelle de l'Ordre. Aujourd'hui, nous exerçons notre métier dans toutes les sphères où la carrière est un enjeu : dans le milieu scolaire, du secondaire à l'université, dans les organismes en employabilité, en réadaptation, dans les entreprises, en pratique privée, etc. Nous intervenons auprès de clientèles vivant des problèmes de plus en plus diversifiés. Cette réalité, couplée à nos responsabilités accrues par le projet de loi nº 21, induit nécessairement une nouvelle priorité, soit celle d'actualiser constamment nos compétences. En revisitant ces 50 dernières années, en constatant les efforts effectués et l'énergie déployée par la communauté, j'ai presque envie de croire qu'on a inventé le concept de formation continue : profil de compétences, guides de pratique, communauté virtuelle de partage, espace compétence, conférences, ateliers de formation continue, colloques de l'Ordre, groupes de codéveloppement, etc. Et cela sans compter les bulletins, magazines, blogues et autres lieux de partage d'information. Si le public savait, plus jamais notre expertise ne serait mise en doute !



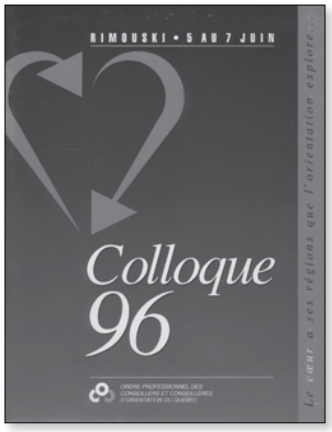
Profil des compétences générales des conseillers d'orientation

Bien que la créativité ne soit pas nommée comme l'une des compétences clés des conseillers d'orientation, nul doute qu'elle est absolument indispensable à notre pratique. En tout cas, quand vient le temps de définir les thématiques des colloques, nos collègues font preuve de beaucoup d'imagination !

Calandrier de formation continue de l'Ordre, 2011-2012

Voici quelques noms de thèmes bien pensés au cours des 50 dernières années :

1972	**Le conseiller d'orientation parmi le monde, Montréal**
1975	**Loto choix et l'auto-choix – T'as le choix, Montréal**
1984	**Le virage humain, Montréal**
1987	**Apprivoiser les régions de sa vie, Rimouski**
1994	**Concerto pour individu et sociétés : le travail au diapason, Montréal**
1996	**Le cœur a ses régions que l'orientation explore…, Rimouski**
1999	**Passons l'avenir, Trois-Rivières**



1996 – Le cœur a ses régions que l'orientation explore…, Rimouski

Comme quoi sous le couvert de l'humour ou de la poésie se cachent souvent des préoccupations bien sérieuses.

LES COMPÉTENCES DU CONSEILLER D'ORIENTATION

Le premier profil de compétences (1978-1979)

Mireille Moisan, c.o., coordonnatrice de la Communauté virtuelle de partage (CVP) et d'Espace parents

Bruno Tremblay, c.o., conseiller aux communications à l'ACOC

Quiz

Q Quelle était la thématique du premier colloque ?

R Le conseiller d'orientation face à l'avenir. C'était en 1964, à Saint-Jean-Port-Joli.

Q En quelle année l'Ordre a-t-il adopté le premier profil de compétences ?

R Au cours du mandat 1978-1979.

Q Qui alimente un blogue dans lequel on trouve une foule de renseignements et de réflexions sur la pratique, y compris des comptes rendus des recherches les plus actuelles et des travaux des étudiants ?

R Louis Cournoyer, Ph.D., c.o., professeur à l'UQAM.

Q Lequel de ces guides n'est pas encore publié ?

a) Guide de pratique en formation générale des jeunes

b) Guide de pratique en pratique privée

c) Guide d'évaluation en orientation

d) Guide de pratique sur l'intervention et la santé mentale

R d), mais le projet est en cours de réalisation.

Q Quel est le grand dossier de la compétence à l'Ordre (sic) du jour pour les années qui viennent ?

a) Un guide pour les c.o. dans les entreprises

b) Une relance du mentorat

c) La mise en place d'une culture de supervision au sein de l'Ordre

R c) Une nécessité accentuée par les responsabilités accrues accordées par le projet de loi nº 21. À nous de jouer et de prendre en main le développement de nos compétences ! Il faut que les bottines suivent les babines, comme le dit si bien le dicton.

Q En quelle année la communauté virtuelle de partage pour les c.o. pratiquant au secondaire a-t-elle été mise en place ?

R 2009

Q Il se dévoue depuis de nombreuses années au sein de l'Association des c.o. du collégial. Qui est-ce ?

R Réponse : Bruno Tremblay, conseiller d'orientation au cégep de Limoilou.

Q Geneviève Fournier, Jacques Limoges, Jeanne Lahaie, Armelle Spain, Sylvie Hamel, Lucille Bédard : ils ont un point en commun.

R Ils ont tous produit des programmes d'orientation destinés aux intervenants : Interagir (Geneviève Fournier), Devenir (Spain, Hamel, Bédard), Optra (Limoges, Lahaie).

Une présence continue dans les débats de société

L'Ordre, disions-nous, a mis son nez partout où il est question de carrière et d'avancement professionnel. Si, au début, les interventions sont en lien avec les enjeux du monde scolaire, rapidement, elles débordent de ce cadre pour s'intéresser à tous les lieux où il est question de cheminement professionnel : droit des adultes à l'orientation, absence de services d'orientation dans les centres d'emploi, politique sur l'orientation des jeunes, place de l'orientation en employabilité, révision du Code du travail, et j'en passe. L'enthousiasme débordant des c.o. les a menés à se positionner sur une large palette de sujets sociétaux.

Quiz

Q Lequel de ces sujets n'a jamais été abordé par l'Ordre :

a) Violence faite aux femmes

b) Réformes de l'aide sociale

c) Plans d'action gouvernementaux en santé mentale

d) Établissement de relations harmonieuses entre Québécois de toutes les origines

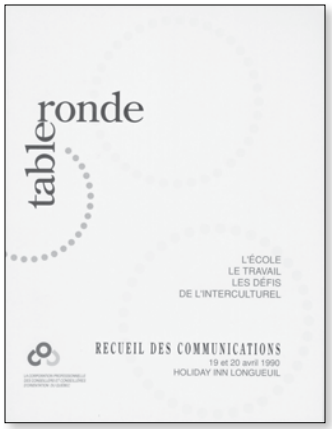
e) L'école, le travail, les défis de l'interculturel

f) De la bonne utilisation de la bicyclette pour se rendre au travail

R f), bien sûr.

Q Conscient de son rôle social, l'Ordre met en place, pour l'année 1982-1983, un comité permanent de la condition féminine qui avait pour mandat d'éclairer la Corporation sur ses attitudes et sur ses positions à l'endroit du problème de l'orientation des femmes. Quelle a été l'activité qui a monopolisé le plus d'énergie chez ses membres cette première année ?

R Le Salon de la femme. L'Ordre y a tenu un kiosque où les membres ont distribué de l'information. Les c.o. membres du comité étaient Suzanne Proulx (présidente), Jean Falardeau, Claire Lefebvre, Danielle Poirier et Louise Rochon.



Recueil des communications d'un événement organisé par la Corporation, 19-20 avril 1990, Longueuil

Mémoire « Pour une participation éclairée aux études supérieures », Sommet sur l'enseignement supérieur, février 2013

Défendre sa nécessité et son expertise : un Ordre pour et par les c.o.

Ces avis et mémoires nous indiquent à quel point il a fallu se battre pour en arriver aujourd'hui à avoir une voix qui soit entendue par les instances décisionnelles. Ces avis et ces mémoires ont eu une influence énorme sur la reconnaissance du droit des citoyens d'obtenir des services d'orientation offerts par des gens qualifiés, nous les c.o. Mais plus encore, en prenant position sur des enjeux sociaux et des politiques gouvernementales qui touchent directement notre présence comme experts dans différents domaines liés au travail, en défendant le droit des gens à obtenir ces services, l'Ordre défend notre profession. Et c'est grâce à ce travail acharné, souvent fait dans l'ombre par nos collègues c.o., que nous continuons d'exister et de croître comme communauté professionnelle.

Prix de l'orientation 2010. Le conseiller d'orientation Danny Brochu reçoit le Prix de l'orientation des mains du président du secteur orientation de l'OCCOPPQ, M. Laurent Matte, pour sa publication intitulée *L'approche orientante au primaire et au secondaire : un pont entre la pédagogie et l'orientation*

Quiz

Q Lequel de ces enjeux primordiaux pour la défense de notre profession n'a pas fait l'objet d'un avis ou d'une prise de position par l'Ordre ?

a) Réforme du collégial

b) Droit des adultes à l'orientation

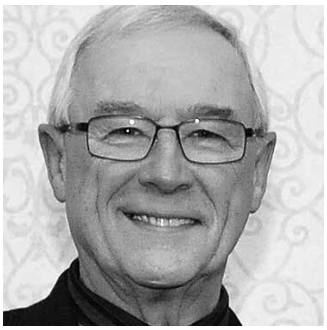
c) Coupure de services dans les institutions d'enseignement

d) Loi sur les services de santé et les services sociaux : autonomie professionnelle et libre accès aux c.o.

e) Application des taxes fédérale et provinciale sur les services des c.o. s'adressant aux particuliers

f) Aucune de ces réponses

R Au fil des ans, l'Ordre a pris position sur tous ces sujets et bien d'autres encore.



Louis Roy, c.o., membre émérite de l'Ordre et président, 1974-1983

Renée Verville, directrice générale et secrétaire de l'Ordre, 1999-2010

Louise Landry, c.o., présidente de l'Ordre de 1988 à 2002

Un ordre en « chair » et en « os »

Ces avis et mémoires ont dû être réfléchis, analysés, rédigés et présentés par des collègues, nos confrères et consœurs, qui y ont mis leur temps et énergie. Les colloques, les ateliers de formation, les représentations auprès des instances gouvernementales, les magazines et les multiples plateformes électroniques ont nécessité l'engagement de milliers de c.o. au cours des 50 dernières années. C'est en grande partie grâce à eux que nous sommes toujours vivants.

Quiz

Q Laquelle de ces personnes n'a jamais été membre d'un comité ?

R Elles ne peuvent l'être puisqu'elles ne sont pas c.o. Toutefois, elles y participent quelquefois, car ce sont les très vaillantes employées de l'Ordre : Mélanie Chagnon, Lise Pigeon, Francine Pouliot, Linda Roy et Nahla Zéraoui.

Q Vrai ou faux : Il n'y a jamais eu de femmes présidentes de l'Ordre.

R Faux. Nous avons eu deux présidentes : Louise Landry de 1988 à 2002 et Caroline Villeneuve en 1986.

Q Il a reçu le prix du CIQ en 1995 pour l'ensemble de son œuvre.

R Louis Roy. C'est un prix très prestigieux, car il est décerné à un professionnel émérite parmi les 366 000 (2013) professionnels québécois membres des 45 ordres.

Quiz

Q Pouvez-vous identifier ces personnes ?
Elles ont toutes été bénévoles à un moment ou à un autre.

Q Nommez une personne que vous connaissez qui mériterait selon vous de recevoir un prix pour la qualité de son engagement envers sa profession.

Mérite du CIQ 2007. La conseillère d'orientation Louise Delisle-Laberge reçoit le Mérite du CIQ des mains du président du Conseil interprofessionnel du Québec, M. Louis Beaulieu

Faire connaître la profession au grand public

Aux grands maux les grands moyens ! La profession de c.o. n'existe et ne continuera d'exister que si les services sont exigés par la population. Pour cela, il est nécessaire que celle-ci puisse connaître notre expertise. Au fil des ans, l'Ordre a pris les petits et grands moyens pour faire connaître la profession. Ce faisant, nous avons pu non seulement assurer la protection du public, mais également la pérennité de notre profession : dépliants pour le grand public, participation à des émissions de télé ou de radio, mise sur pied de la Semaine québécoise de l'orientation, site Internet à l'intention des parents, etc. On ajoute à cela les initiatives personnelles des c.o. qui font rayonner la profession en participant à des lignes ouvertes, en publiant des ouvrages destinés au grand public ou encore en intervenant en grand nombre pour dénoncer des dérapages (on se souvient du dernier épisode de *Testé sur des humains*).

Dépliant des services des c.o. aux adultes

Que feront-ils? Les parents et l'orientation des enfants.

Esapce Parent.

Quiz

Q En 1982-1983, l'Ordre a publié une brochure à l'intention des parents. Quel était le titre de ce document et qui en étaient les auteurs ?

R Le titre était *Que feront-ils ? Les parents et l'orientation des enfants.* Équipe de c.o. concepteurs-rédacteurs : Louise Trudeau-Brosseau, coordonnatrice; Philippe Brosseau; Claude Charrette; Jacques LaBoissière ainsi que Claude Chartrand, à titre de collaboratrice.

Q Combien de vidéos l'Ordre a-t-il téléversées sur YouTube ?

R 11

Q En quelle année le site espace parents a-t-il été mis en ligne ?

R 2011

Q La seule personne membre de l'Ordre qui n'utilise pas le logo et la signature de l'Ordre dans ses messages électroniques se nomme :

a) Lucie

b) Jean

c) Philippe

d) Diane

e) Toutes ces réponses

R On vous laisse deviner la bonne réponse…

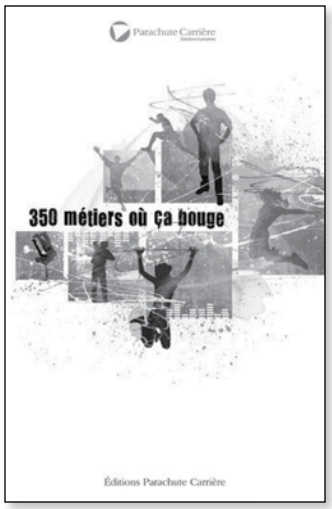
La semaine québécoise de l'orientation, l'événement public annuel des conseillers et conseillères d'orientation

Quiz

Q Associez les auteurs aux titres de ces publications grand public.

- ☐ Isabelle Falardeau, c.o.
- ☐ Mathieu Guénette, c.o.
- ☐ Michèle Roberge, c.o.
- ☐ Daniel Bizier, c.o.
- ☐ Marie-Sylvie Dionne, c.o.
- ☐ Jacques Langlois, c.o.
- ☐ Suzanne Proulx, c.o.

1. Une approche fabuleuse de l'orientation
2. Sortir de l'indécision
3. L'orientation : mode d'emploi. Tout ce qu'il faut savoir pour faire un choix de carrière
4. Orientation, changer sans tout casser
5. Orientation et confidences
6. 350 métiers où ça bouge
7. Tant d'hiver au cœur du changement



350 métiers où ça bouge

Des vœux et des souhaits pour nos 50 ans

Depuis le projet de loi nº 21, nous sommes libres de devenir ce que nous voulons être, sans être obligés de nous lier à d'autres ordres. Cette reconnaissance, c'est l'aboutissement de 50 ans de travail. C'est un ordre et une profession qui passent à l'âge adulte, avec tout ce que cela comporte comme responsabilités. Soyons alors conscients du chemin parcouru et de celui qui reste devant nous. Engageons-nous dans le déploiement de notre profession. Faisons honneur à la confiance que nos clients mettent en nous : assurons-nous d'être compétents. Soyons à la hauteur de nos ambitions. Prenons la parole chacun dans nos organisations et tous ensemble pour défendre notre expertise. Traitons notre profession avec fierté et respect.

Et quant à moi, si jamais j'entends un c.o. se plaindre que l'Ordre avec un grand *O* ne sert à rien ou, pire encore, si j'entends quelqu'un remettre en question la pertinence de la profession, je l'oblige, de gré ou de force, à lire les rapports des présidents des cinquante dernières années ! Après cet électrochoc, je suis certaine que sa perception ne sera plus jamais la même ! Alors, chers collègues et chères collègues, je lève mon verre aux 50 ans de l'Ordre et je nous souhaite une longue et belle vie !

50e ANNIVERSAIRE
50 ans passés à préparer l'avenir

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

L'orientation à l'index : une revue d'articles parus entre 1964 et 1977

Marie Cardinal-Picard, Ph.D., c.o. organisationnelle, conseillère à la formation, Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

Quand on m'a proposé de consulter l'index des articles parus dans le magazine *L'orientation professionnelle* de 1964 à 1977, j'ai eu l'impression de mettre la main sur un manuscrit ancien ou sur la correspondance de personnages historiques. Qu'aillais-je y trouver ? Que les besoins d'orientation ont évolué grâce au déploiement de la profession ? Que notre connaissance des personnes qui s'orientent et des meilleures pratiques pour les aider est maintenant meilleure ? Que l'image vague que se fait le public de notre rôle s'explique facilement ? Pas tout à fait...

J'ai d'abord fait connaissance avec le vocabulaire de l'époque. En effet, entre 1972 et 1975, on utilise le terme *drop out* entre guillemets pour parler d'abandon des études. Maintenant, on se porte davantage sur la persévérance scolaire. On parlait à l'époque de *sous-rendement* et d'*improduction* chez les élèves pour parler de difficultés d'apprentissage et des *désavantagés* pour désigner les clientèles défavorisées. En outre, vous vous en doutez peut-être, à l'époque, il était uniquement question de conseillers d'orientation. Heureusement, plusieurs conseillères d'orientation écrivaient déjà dans *L'orientation professionnelle*.

Des questions toujours d'actualité

Par la suite, j'ai constaté, non sans une certaine perplexité ou une certaine ambivalence, que plusieurs questions de société de l'époque sont toujours d'actualité, par exemple, dans ces articles au titre évocateur : « L'homme est-il fait pour travailler ? » (un groupe d'étudiants de l'Université Laval, 1972) ou « Des emplois pour tous, est-ce possible ? » (Dominique Pasquale, 1976).

Concernant les questionnements de la profession plus particulièrement, Guy Rocher se prononçait, en 1968, sur une question pour laquelle nous avons été interpellés dans les derniers mois, dans l'article « Pour une politique de financement de l'enseignement supérieur au Québec ». En 1977, Marcel Gagnon intervenait en rédigeant l'article « À propos des tests psychométriques ou réflexions sur la "test-o-manie" ». On s'interrogeait aussi sur l'information scolaire et professionnelle dans « L'information scolaire et professionnelle : avenue ou cul-de-sac pour la croissance des individus » (Réjean Charrette, Dominique Erpicum, Jacques Perron, Bernard Tétreau, 1974).

Par ailleurs, l'adéquation formation-emploi était, et restera sans doute, une préoccupation de taille. Il en était question dans « Les prévisions de l'emploi et la détermination des besoins de main-d'œuvre en vue de leur utilisation pratique dans le processus de l'orientation professionnelle » (Jean Long, 1971) et dans « Faut-il rattacher l'école à l'emploi ou l'en libérer ? » (Henri-Paul Bordeleau, 1977). La question se pose encore, je pense.

Par ailleurs, j'ai constaté qu'en 1977 Conrad Lecomte et Bianca Bastien parlaient déjà de la compétence dans leur article « La compétence : un changement radical dans la formation en psychologie appliquée ». Connaissant M. Lecomte, il avait sans doute lu, en 1972, par Thivierge et Delorme, l'article « Les effets du counseling d'orientation en relation avec la personnalité du conseiller ». Merci, M. Lecomte, pour votre contribution à notre réflexion.

Pertinence sociale

Par ailleurs, ayant été responsable du groupe de travail sur la pertinence sociale, j'avais une idée préconçue au moment de la lecture de cet index (car j'ai bien fini par le lire d'un bout à l'autre). Mon attention a rapidement été attirée par de nombreux articles (enfin, il m'a semblé qu'ils étaient nombreux) sur la particularité ou la place des c.o. dans la société, par exemple dans « Le conseiller d'orientation : un éducateur affectif ? » (Tasso G. Christie et John A. Williamson, 1973), dans « Le conseiller d'orientation, un engagé ? » (Lucien Guay, 1972) et dans « L'orientation, une psychologie de l'adaptation » (Denis Pelletier, 1968).

En fait, on se remettait déjà en question en se demandant « Qu'est-ce au juste que l'orientation ? » (Armand Maranda, 1964), « Faut-il redéfinir l'orientation professionnelle ? » (Roch Duval, 1966), « Les services aux étudiants répondent-ils à des besoins véritables ? » (Michel Laflamme et Yves Maurais, 1976) et « Après la fusion CPCOQ-CPPQ, restera-t-il encore des conseillers d'orientation ? » (André Lacombe, 1976). Heureusement, aujourd'hui, on peut répondre oui à cette dernière question.

Pour tenter de répondre à ces questions sur ce qu'est l'orientation, on interpellait, comme l'a fait l'Ordre au colloque de 2010, plusieurs acteurs de la société, notamment dans « La crédibilité de nos services : un directeur général se prononce » (Jean-Paul Desbiens, 1975), « Un employeur donne son avis » (Robert Langlois, 1964), « Des parents donnent leur opinion » (Robert Langlois, 1965) et « Les services de psychologie-orientation des cégeps : perceptions et attentes d'un D.E.S. » (Richard Drolet, 1975).

Quelques c.o. ont aussi tenté des réponses dans ces articles :

« Les besoins de l'orientation dans la province de Québec » (J.-Aurèle Gagnon, 1966)

« L'orientation professionnelle est prématurée au Québec » (André Brochu, 1966)

« L'orientation dans un Québec qui cherche à se définir » (Guy Dion, 1969)

« Ce que devrait être l'orientation au niveau élémentaire » (Lucie Kronstrom-Asselin, 1970)

Et sans doute trouve-t-on dans ces articles les deux réponses les plus intrigantes :

« Pour une insertion sociale réaliste de l'orientation scolaire et professionnelle » (Gilles Deshaies et Roch Duval, 1969)

« L'orientation de l'orientation, quelques réflexions d'un profane » (François Delorme, 1974)

On peut penser que l'énoncé de pertinence sociale que vous avez formulé dans les dernières années contribuera, lui aussi, à répondre à ces questions... pour un temps ? Qu'en pensez-vous ? Prononcez-vous dans le forum d'espace compétence.

Enfin, il y avait un article que vous aimeriez sans doute lire : « Quelques motifs du choix professionnel des conseillers d'orientation et des futurs conseillers d'orientation, déterminés à partir de la position qu'ils occupent parmi d'autres occupations de niveau professionnel d'après trois critères différents : le prestige, le revenu, les intérêts » (Romain Rousseau, 1970). Y trouvait-on une réponse à la question « pourquoi devenir c.o. ? » Et vous, pourquoi êtes-vous c.o. ?

La Capitale assurances générales félicite l'OCCOQ pour ses 50 ans

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

1 800 644-0607
lacapitale.com/occoq

La Capitale
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec, 1960-1990

M'hammed Mellouki et **Mario Beauchemin**

Article paru dans *L'Orientation scolaire et professionnelle.* Paris, Conservatoire national des Arts et Métiers, et Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle, vol. 23, n° 4, 1994, pp. 465-480. Lors de la parution de cet article, les auteurs étaient respectivement professeur et doctorant à l'Université Laval.

NDLR : Veuillez noter que la première partie de cette recherche, intitulée *L'orientation scolaire et professionnelle au Québec : l'émergence d'une profession,* 1930-1960, est accessible dans notre site du 50e anniversaire de l'Ordre sous l'onglet Historique.

Rappelons que, selon l'hypothèse posée dans le premier article, le développement de l'orientation scolaire et professionnelle fait partie du procès de différenciation des tâches au sein de l'organisation scolaire. La mise en place de ce champ de compétence est prise en charge par un groupe de spécialistes qui s'accaparent graduellement, du moins dans le discours qu'il développa entre 1930 et 1960, des tâches exécutées jusque-là par d'autres agents scolaires (inspecteurs d'école, directeurs d'école, enseignants, etc.). La mise sur pied des premiers instituts de formation et de pratique de l'orientation et la pénétration, timide jusqu'aux années 1960, de cette nouvelle profession dans les écoles de la province sont, à cet égard, autant d'indices qui témoignent de l'émergence de cette nouvelle sphère de compétence — et de ses spécialistes — au cours des années 1940-1960.

Dans le but d'approfondir un peu plus cette hypothèse de travail, nous avons articulé ce texte autour de deux axes. Nous nous attardons d'abord à la compréhension des modifications qui affectent le champ de l'orientation scolaire et professionnelle au cours des années 1960 et 1970. Cette période représente la phase de consolidation des bases institutionnelles du domaine. La décennie 1980 marque, par contre, une rupture dans l'histoire de la profession. À partir de la crise économique du début des années 1980, de la chute démographique qui atteint un seuil critique, mais aussi du désinvestissement progressif de l'État dans le champ scolaire comme ailleurs, les conseillers d'orientation désertent le paysage scolaire, élargissent les frontières de leur champ d'intervention et remettent en question la spécificité de leur profession.

Consolidation du champ de l'orientation scolaire et professionnelle : 1960-1980

Cette partie est consacrée, d'un côté, à l'identification de la position occupée par l'orientation scolaire et professionnelle au sein du vaste programme de réformes scolaires préconisées par les membres de la commission Parent et, de l'autre, à l'analyse de l'état de ce champ de compétence (institutionnalisation, évolution des conceptions et des méthodes d'intervention) au cours de cette période.

Prise en charge du système d'éducation par l'État

Le coup d'envoi d'une profonde réforme du régime d'éducation est donné lorsque le gouvernement libéral de Jean Lesage adopte, en 1961-1962, une série de dix lois connues publiquement sous le nom de la *Grande Charte de l'Éducation*. Ces lois visent l'abolition des barrières bloquant l'accès à une véritable démocratisation de l'enseignement au Québec (Magnuson, 1980). Ces lois constituent en fait les premiers éléments d'une politique de libre accès à l'école dont les deux principales expressions sont, selon le futur ministre de l'éducation Paul Gérin-Lajoie, la gratuité scolaire et la régionalisation au niveau secondaire[1].

La régionalisation au niveau secondaire vise le libre accès géographique aux services d'enseignement. Il s'agit de mettre sur pied plusieurs commissions scolaires régionales[2], hors des régions métropolitaines de Montréal et Québec, et d'accroître les subventions statutaires destinées à ces institutions. La nouvelle loi oblige les institutions scolaires à dispenser l'enseignement secondaire jusqu'à la onzième année (auparavant il se limitait à la septième année), et institue la gratuité scolaire totale à ce niveau (enseignement et manuels) jusqu'à la douzième année d'études (Milner, 1984).

La *Grande Charte de l'Éducation* accorde également une certaine attention au problème de l'accessibilité à l'éducation supérieure. Elle assure le financement de l'enseignement postsecondaire, certifie le versement de subventions statutaires aux collèges classiques[3] et impose un plan quinquennal de financement des universités. Dans ce dernier cas, l'État s'engage à verser, entre 1961 et 1966, 175 millions de dollars pour leurs frais d'immobilisation. La loi autorise aussi les pouvoirs publics à couvrir les frais de certains emprunts que peuvent contracter ces institutions pour la construction de résidences étudiantes. En outre, le gouvernement permet aux responsables universitaires de toucher aux octrois fédéraux accumulés depuis 1956, et triple les subventions statutaires aux universités qui passent alors de 20 à 65 millions de dollars entre 1962 et 1968 (Gérin-Lajoie, 1961 ; Magnuson, 1980).

Par ailleurs, une des lois de la *Grande Charte de l'Éducation* institue une commission royale d'enquête sur l'enseignement, mieux connue sous le nom de commission Parent. La création de cette commission en 1961, les travaux d'envergure qu'elle mènera et les réformes qu'elle proposera sont les signes de cette vaste entreprise réformiste que l'on baptisera la Révolution tranquille.

Selon Hohl (1980), le principe de démocratisation de l'enseignement à la base de la majorité des recommandations du rapport Parent est l'une des caractéristiques principales des travaux de cette commission. Par ailleurs, Dandurand et ses collaborateurs (1980) précisent que la réforme globale préconisée par le rapport Parent est en fait le moment d'un renouvellement du discours sur l'école, où il est dorénavant question d'égalité des chances et de l'obligation pour les établissements d'enseignement d'ouvrir leurs portes aux différentes catégories sociales. C'est vrai, mais le rapport Parent marque non seulement le moment d'un renouvellement d'un discours sur l'appareil scolaire, mais surtout celui de la redéfinition des attributions de l'État dans cette sphère d'activités humaines[4]. Dorénavant, seul l'État est en mesure d'appliquer le principe de la démocratisation de l'enseignement. Selon les propos exprimés par les membres de la commission Parent, l'État apparaît le principal agent d'organisation, de coordination et de financement de l'enseignement, un gage de liberté et une garantie de l'autonomie de la personne. Par ses nombreuses interventions, il est appelé à assurer l'exercice et le respect du droit universel à l'éducation (Rapport Parent, 1963).

L'application des réformes proposées par la commission Parent (création d'un ministère et d'un conseil supérieur de l'éducation, régionalisation au niveau secondaire, création des collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP), financement du réseau d'éducation secondaire et postsecondaire, etc.), et la prise en charge du système scolaire par l'État nécessitent la mobilisation de ressources humaines considérables. Et, à l'instar de plusieurs catégories socioprofessionnelles œuvrant dans le milieu scolaire, les conseillers d'orientation se voient confier un rôle de tout premier plan dans la nouvelle organisation scolaire.

Place de l'orientation dans la nouvelle organisation scolaire

Afin de bien cerner les conclusions et les réflexions des membres de la commission Parent sur la place que devra occuper l'orientation dans la future école québécoise, il n'est pas inutile de rappeler rapidement certains problèmes touchant la pratique de cette profession au début des années 1960.

À l'aube de la réforme des années 1960, le problème le plus grave auquel sont confrontés les spécialistes et les promoteurs de cette discipline est celui de la pénurie de personnel bien qualifié dans ce domaine. En mars 1961, 49 conseillers d'orientation sont autorisés à pratiquer à plein temps ou à temps partiel dans les commissions scolaires de la province. Même si ce nombre atteint 111 en 1962, il demeure largement en deça de la demande. Selon J.-Aurèle Gagnon, directeur du service d'orientation au département de l'Instruction publique, le Québec a un besoin urgent d'environ un millier de conseillers de « pleine compétence ». Selon ce dernier, l'absence d'une définition claire et précise des tâches du conseiller en milieu scolaire, le statut précaire de la profession et le manque de coordination dans les méthodes de formation sont les raisons expliquant le peu d'intérêt manifesté alors à l'endroit de cette profession à ce moment (Gagnon, 1962: 126). À compter des travaux et des recommandations de la commission Parent, cependant, la situation change rapidement.

D'emblée, il faut souligner la position privilégiée occupée par l'orientation scolaire et professionnelle dans la structure d'ensemble des réformes élaborées par les commissaires. Pour ces derniers, le service d'orientation représente à toutes fins pratiques la pierre angulaire du système d'éducation, car il faut retarder, disent-ils, les choix définitifs et irréversibles à la source de nombreuses erreurs d'aiguillage (Rapport Parent, 1964: 263). La mise en place d'un système d'éducation moderne et démocratique dépend étroitement de ce service spécialisé. Il faut donc, maintenant, le concevoir et le percevoir comme une partie essentielle et constitutive du nouveau régime d'enseignement. En somme, comme le laissent entendre clairement les membres de la commission, « cette réforme n'a de chance de succès que si l'on peut rapidement organiser un système efficace d'orientation scolaire et professionnelle (Rapport Parent, 1964 : 263) ». À cette fin, les commissaires proposent plusieurs solutions aux problèmes posés par la pratique de l'orientation dans les établissements scolaires.

Ils s'attardent d'abord à la spécification des tâches du conseiller d'orientation. Selon les commissaires, l'orientation exercée dans les écoles est peu organisée et peu méthodique. C'est pour ces raisons qu'ils dénoncent la présence des maîtres et des professeurs dans le processus d'orientation des étudiants. Ce ne sont pas des spécialistes, argumentent-ils, et c'est là une forme traditionnelle de pratiquer l'orientation qui ne correspond plus aux exigences d'une économie moderne (Rapport Parent, 1964). Au contraire, le service d'orientation dans les écoles doit s'organiser d'une façon rationnelle en s'appuyant sur des méthodes éprouvées et sur l'utilisation des connaissances et des instruments

scientifiques. Dans cette optique, les conseillers d'orientation ont donc pour tâches d'accumuler d'une façon rigoureuse des renseignements personnels au moyen de tests psychologiques, d'effectuer des entretiens individuels avec des élèves qui en ont particulièrement besoin, de participer et de faire de la recherche, d'établir des liens avec le marché du travail et de connaître à fond les structures économiques et le monde du travail salarié. Les commissaires précisent aussi qu'il faut éviter de mêler les services du conseiller d'orientation à toutes les sauces. Par exemple, il faut « résister à la tentation de confier au service d'orientation la tenue de dossiers divers, le soin d'enquêter sur les absences, la préparation des horaires, etc. (Rapport Parent, 1964 : 274) ».

On l'a vu, l'absence d'une délimitation des fonctions du conseiller d'orientation dans l'école explique la pénurie de personnel spécialiste dans ce domaine. Pour tenter de combler le plus rapidement possible ce vide, la commission suggère également de former des enseignants orienteurs. Un certain nombre d'enseignants se spécialiserait en orientation à l'université mais conserverait une tâche d'enseignement à temps partiel dans son domaine de compétence. Cette formule, selon les commissaires, permet d'employer dans une période de pénurie des ressources disponibles et souvent inexploitées (Rapport Parent, 1964).

En somme, en mettant l'orientation scolaire et professionnelle au cœur de la vaste réforme envisagée et en précisant les frontières du champ de compétence de ce type particulier de spécialistes, les membres de la commission Parent contribuent largement à la légitimation et à l'implantation rapide de la profession de conseiller d'orientation dans l'organisation scolaire à partir du milieu des années 1960.

Institutionnalisation de la profession et contours de la pratique professionnelle

La prise en charge par l'État du système d'éducation et la mise en place d'une vaste bureaucratie publique et parapublique, représentent un marché de travail inestimable pour les jeunes diplômés des sciences humaines et sociales. Les statistiques concernant l'augmentation du nombre de conseillers au cours des années 1960 et 1970 sont d'ailleurs très révélatrices à ce sujet. Entre 1965 et 1968, le nombre de conseillers en orientation au Québec augmente de 134,5 %, passant de 200 à 469. En 1973, ce chiffre atteint 840. Il est de 1 087 en 1976 et de 1 384 en 1979. Donc, de 1965 à 1979, le nombre de conseillers en orientation autorisés à pratiquer dans la province s'accroît de 592 %[5]. Et les emplois se retrouvent bien sûr dans les établissements scolaires. Au cours des années 1970, plus de 80 % des conseillers en orientation travaillent dans ce milieu (Anonyme, 1988). En somme, comme le soulignent L'Allier et ses collaborateurs, les universités suffisent à peine à former assez de conseillers d'orientation pour combler les postes qui se sont largement ouverts avec les recommandations du rapport Parent et la régionalisation, entre autres, des structures scolaires (L'Allier et coll., 1981).

Les actions de l'État ne se limitent pas à la création d'un marché de l'emploi pour les diplômés en orientation. Il adopte certaines mesures législatives qui confirment, d'une part, le statut professionnel du conseiller d'orientation et qui spécifient, d'autre part, les fonctions et les tâches de ce dernier dans l'organisation scolaire. En 1963, l'assemblée législative vote une loi créant la corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec (Gouvernement du Québec, 1970). Cette organisation corporative succède alors à l'association des orienteurs professionnels fondée en 1944[6]. En 1972, lorsque le gouvernement du Québec entreprend une réforme du système professionnel et qu'il adopte le nouveau code des professions, il confirme le statut professionnel des conseillers d'orientation membres de la corporation (Boivin, 1988).

La législation québécoise consacre aussi la différenciation du travail au sein de l'école. Elle délimite plus particulièrement les tâches entre les enseignants et les conseillers d'orientation. Par exemple, l'article 4 de la loi en question précise que le conseiller est « celui qui, ayant la compétence requise, a pour fonction de guider les individus dans le choix d'une profession et des études qui y préparent, de manière que ce choix se fasse à la lumière d'une analyse systématique et d'une évaluation objective de leurs aptitudes et de leurs goûts (Gouvernement du Québec, 1970 : 530) ». De plus, par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation, l'État définit d'une façon assez précise le processus d'orientation devant être à l'œuvre dans les écoles de la province. Les tâches du conseiller d'orientation sont donc de faire l'inventaire des aptitudes scolaires et intellectuelles des élèves, de constituer un dossier personnel avec les renseignements propres à chaque élève, de les renseigner sur les programmes scolaires et les professions, de les aider à se décider grâce aux entrevues individuelles et de rencontrer les parents et les enseignants (Ministère de l'Éducation, 1964).

Cette définition de la tâche du conseiller en orientation laisse évidemment sous-entendre une certaine conception de la pratique de l'orientation scolaire et professionnelle. Il est alors légitime de s'interroger sur la réalité des différentes approches alimentant la pratique de ce métier au cours des années 1960 et 1970.

Selon Roch Duval, quatre conceptions majeures inspirent la pratique des conseillers d'orientation depuis les années 1940 au Québec. Il s'agit de la conception utilitariste, où l'on cherche à établir une relation d'adéquation entre les intérêts de l'individu, ses besoins (sur le plan professionnel) et ceux de la société; de la conception psychométrique, basée sur les théories des différences individuelles et qui tente d'évaluer le potentiel des élèves[7]; de la conception du counseling, où l'orientation des individus est considérée essentiellement comme un problème psychologique d'adaptation; et, enfin, de l'approche développementale, où l'orientation des individus est perçue comme un processus continu et cumulatif mettant l'accent sur la connaissance de soi et le développement de l'ego et de l'autonomie de la personne. Toutes ces approches, selon Duval, ont ceci en commun de mettre l'emphase sur l'individu et de s'inspirer ainsi

uniquement des courants psychologiques et éducatifs au détriment d'une conception un peu plus sociologique de l'orientation (Duval, 1964). L'interprétation de Duval est d'ailleurs largement partagée par Antoine Baby de l'Université Laval[8].

Par contre, selon L'Allier et ses collaborateurs, au milieu des années 1960, les conseillers d'orientation se regroupent surtout autour des trois dernières approches énumérées plus haut (L'Allier et coll., 1981). La documentation consultée ainsi que les entretiens effectuées dans le cadre de cette recherche montrent, toutefois, que le renversement de perspective ne s'est pas effectué du jour au lendemain. En effet, à partir du milieu des années 1960 et jusqu'au début de la décennie 1980, la psychométrie cède le pas comme conception dominante chez les conseillers d'orientation du Québec à d'autres perspectives d'inspiration rogérienne surtout. Ainsi, selon Robert Langlois, ancien collaborateur de Wilfrid Ethier et secrétaire général de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec de 1970 à 1985, la psychologie et le counseling non directif de Rogers prennent, mais progressivement, beaucoup de place dans le champ conceptuel de cette profession à partir des années 1960[9]. On adopte de plus en plus des approches de groupe, où il s'agit alors d'instrumenter les individus, de les former pour leur développement personnel et de les amener à progresser d'une façon autonome à travers les choix qu'ils ont à faire. Par conséquent, précise-t-il, un mouvement anti-psychométrique prend de plus en plus d'ampleur au cours de cette période[10]. Langlois n'est d'ailleurs pas le seul à exprimer une telle opinion. Selon Antoine Baby, les conceptions dont s'inspire la pratique de l'orientation entre 1960 et 1980 environ sont beaucoup plus englobantes, c'est-à-dire qu'elles sont moins axées sur le *vocationel guidance*. En un sens, le conseiller est maintenant devenu un psychologue généraliste qui ne se préoccupe pas exclusivement du choix scolaire et professionnel, mais également du développement global de la personne[11]:

> Elle doit s'appliquer à reconnaître chez lui (l'être humain) non seulement son habilité à apprendre certaines choses, à exécuter certains actes se rapportant à un métier ou à une profession; elle doit aussi s'intéresser à tous les aspects de son comportement qui importent dans son acheminement vers la maturité, la réalisation des ses aptitudes vers un but ultime qui est de devenir un citoyen responsable (Gagnon, 1963a: 396).

La pratique de l'orientation est donc de plus en plus marquée par le counseling, la relation d'aide, la pédagogie active et, plus globalement, par tout ce qui a trait aux aspects motivationnels et éducationnels. À cet égard, Roch Duval souligne en entrevue que « l'évolution s'est faite dans le sens du counseling (...), dans le sens d'une intervention où la mesure était seulement secondaire par rapport à la formation de l'individu (...), à qui on disait, en définitive, vous aurez vous-même à décider de ce que vous devez faire[12] ». Les résultats d'un mini-sondage effectué par L'Allier et ses collaborateurs au début des années 1980 confirment aussi la perte d'importance du testing dans la pratique des conseillers d'orientation œuvrant au sein des écoles de la province à partir du milieu des années 1960. De 1965 à 1980, on assiste selon les conclusions de ce sondage à une augmentation très sensible de l'entrevue individuelle, de l'entretien de groupe et de la place de l'information scolaire et professionnelle dans les méthodes d'intervention et, parallèlement, à une diminution de la psychométrie (L'Allier et coll., 1981)[13].

Au cours des années 1970, par ailleurs, un modèle d'intervention semble s'imposer chez les conseillers en orientation. Il s'agit du modèle d'Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP) élaboré par les chercheurs Pelletier, Noiseux et Bujold de l'Université Laval. D'après ce modèle – dont les racines théoriques puisent largement dans l'approche développementale –, les choix scolaires et professionnels sont autant de problèmes qui nécessitent chez l'individu l'accomplissement de tâches d'exploration, de cristallisation, de spécification et de réalisation. L'objectif poursuivi est de permettre à l'individu de vivre des expériences d'apprentissage qui l'amènent graduellement à prendre conscience de sa situation. Il s'agit, en d'autres mots, de « mobiliser et de stimuler chez la personne les habilités nécessaires à la réalisation de ces tâches (exploration, cristallisation, spécification et réalisation) et ce, grâce à une stratégie d'activation (L'Allier et coll., 1981 : 45) ».

Au cours de cette période (1960-1980), une autre transformation importante s'opère dans la pratique de l'orientation scolaire et professionnelle en milieu scolaire. Cette transformation semble partie prenante du processus de division du travail scolaire dont l'origine, on le sait, remonte aux années 1940. On assiste en effet à l'avènement de deux types de professionnels de l'orientation dans les écoles. D'un côté, il y a le conseiller d'orientation et, de l'autre, les spécialistes de l'information scolaire et professionnelle ou les informateurs. La distinction n'est pas superflue. D'abord, les conseillers d'orientation se trouvent amputés d'une partie de leur rôle, soit celui de transmettre de l'information sur le monde du travail et des professions. Ensuite, et contrairement aux conseillers d'orientation, les professeurs d'information scolaire et professionnelle enseignent, ce qui favorise leur intégration dans l'institution scolaire. Selon Denis Marceau[13], présentement doyen de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke, la séparation de l'information et de l'orientation scolaire a entraîné, de facto, la négation de l'un des principes sur lesquels s'est fondée jusqu'alors la légitimité de l'orientation, à savoir le souci de trouver une adéquation la plus parfaite possible entre les besoins de l'individu et ceux de la société.

Cette séparation renvoie à une certaine forme de rupture qui s'opère dans les différentes approches de l'orientation. La conception utilitariste ou psychométrique et, dans une moindre mesure celle du counseling, implique une prise en considération centrale dans le processus d'orientation des intérêts et des capacités de l'individu et des besoins du marché du travail. L'approche développementale et éducationnelle met, quant à elle, davantage l'accent sur la réalisation globale et complète de la personne. Sans négliger une quelconque connaissance sociologique du monde du travail, l'importance de résoudre l'équation individu-travail semble reléguée au second plan.

Le choix professionnel ne devient qu'une des préoccupations de l'orientation. Pour plusieurs, ce divorce semble le résultat d'une trop grande influence des approches psychologiques et américaines au sein de la pratique des professionnels québécois, malgré l'intérêt que soulèvent, au même moment, les différentes conceptions européennes souvent plus près de la sociologie[15]. Cette séparation laissera des traces. Elle demeurera au cœur d'une remise en question du rôle du conseiller d'orientation au début des années 1980, c'est-à-dire au moment où une crise économique d'envergure affecte le marché de l'emploi chez les professionnels de l'éducation.

Crise identitaire et éclatement du champ : 1980-1990

Il ne s'agit pas ici de tenter une explication de la crise économique du début des années 1980. Il est nécessaire toutefois de comprendre les répercussions de cette crise sur les politiques socio-économiques de l'État québécois afin de mieux cerner les transformations (chute des effectifs, crise d'identité) du domaine de l'orientation scolaire et professionnelle entre 1980 et 1990.

Crise de l'État-providence

Selon Dostaler (1982), la récession du début des années 1980 n'est que le prolongement de la crise économique du milieu des années 1970 qui s'amorce avec le choc pétrolier. Selon cet auteur, il n'y a pas de véritable reprise économique depuis 1973. Pour les tenants de la théorie de la régulation, cette crise correspond en fait à une remise en question du rapport salarial fordiste. Autrement dit, le noyau dur du rapport salarial en question – le parallélisme entre la progression des gains de productivité et la diffusion de nouvelles normes de consommation – s'altère progressivement à partir du milieu des années 1970[14]. Lorsque l'on s'attarde aux solutions adoptées par les entreprises et les gouvernements pour sortir de cette crise, on peut distinguer deux phases.

Dans un premier temps, la crise est marquée par des pertes de productivité qui s'accompagnent néanmoins d'une augmentation sensible du salaire réel. Pour Lipietz (1989 : 32-35), cette première phase correspond au moment bien précis où « les vieilles recettes de soutien à la demande interne » sont mises de l'avant pour sortir de la crise. Ce qui expliquerait la progression continue des salaires malgré la chute des gains de productivité. Dans un deuxième temps, cependant, les données se renversent. Au début des années 1980, en dépit d'une certaine stabilisation des gains de productivité, les salaires s'abaissent considérablement. Toujours selon Lipietz, la période qui s'ouvre à partir de 1979-1980 constitue un tournant. Pour sortir de la crise (économique et budgétaire), les « experts » et les gouvernements adoptent une stratégie inverse. Au lieu de soutenir la demande, on la comprime, en resserrant le crédit, en sélectionnant les entreprises d'avenir, en coupant des postes dans la fonction publique et en démantelant la législation sociale pour rétablir les profits et les investissements[15]. Dans une certaine mesure, il s'agit de laisser opérer le marché pour trouver une issue à la crise.

En définitive, la voie empruntée par des pays comme la Grande-Bretagne, les États-Unis, la France, le Canada et le Québec, à partir des années 1980, conduit ces derniers à privilégier l'abaissement des coûts du travail pour affronter la crise. Il s'agit ni plus ni moins de casser les rigidités héritées du compromis fordiste, en multipliant les techniques de précarisation de l'emploi. Dans cette optique, la précarisation du travail vise à réintroduire une flexibilité au sein du rapport salarial. Ces emplois atypiques permettent ainsi aux employeurs du secteur privé et public d'échapper à certaines garanties incluses dans les conventions collectives et les contrats de travail, et de procéder à des licenciements plus faciles et à moindre coûts[16].

Les conseillers en orientation, qui offrent un service auxiliaire à l'enseignement, il faut le dire, sont considérablement affectés par les compressions budgétaires du gouvernement dans le champ de l'éducation au cours des années 1980. L'État considère improductives les dépenses en cette matière et, comme le souligne Charles Bujold en entrevue, dans ce contexte, « on congédie d'abord un conseiller plutôt qu'un enseignant[17] ». Par conséquent, une bonne part des conseillers sortant des universités commence à déserter le milieu scolaire et investit graduellement de nouveaux lieux de pratique. Si l'on tient compte aussi de l'éclatement des conceptions de l'orientation, on peut dire que la décennie 1980 marque une nouvelle phase dans l'histoire de cette profession.

Baisse des effectifs et diversification des domaines d'intervention

En dépit d'un rythme de progression plus lent par rapport aux années 1960, le nombre de conseiller d'orientation continue d'augmenter au cours de la décennie 1970. Celui-ci s'accroît de 65 % entre 1973 et 1979 passant de 840 à 1 384[18]. À partir de 1980, comme nous l'avons déjà mentionné, la situation se gâte. En effet, de 1979 à 1983, au moment le plus fort de la crise et des compressions gouvernementales, le nombre de conseillers d'orientation passe de 1 384 à 1 255, accusant ainsi une perte de 10 % environ. C'est la première fois dans l'histoire de cette jeune profession qu'un tel revirement se produit. Dans la deuxième moitié des années 1980, cette courbe se redresse. De 1984 à 1989, il y a une augmentation de 10 % du nombre de conseillers autorisés à pratiquer au Québec. Et en 1989, ce chiffre atteint même un niveau sans précédent avec 1 418 conseillers d'orientation[19].

Cette augmentation ne doit pas cependant laisser dans l'ombre l'exil de ce professionnel des établissements scolaires. En 1972, 87 % des membres de la corporation travaillent dans ce milieu, dont la majorité au sein des écoles secondaires (80 %). En 1985-86, ces pourcentages sont respectivement de 68 % et de 47 % (Anonyme, 1988 ; Boivin, 1986). Précisons en outre qu'actuellement les 148 000 étudiants et étudiantes du réseau collégial ne peuvent compter que sur 74 conseillers d'orientation (Paré, 1992).

Les conseillers d'orientation ne semblent pas demeurer impassibles devant cette conjoncture plutôt défavorable. En fait, ces derniers élargissent les frontières de leur champ d'intervention et offrent leur service à une clientèle diversifiée mais bien ciblée. Charles Bujold identifie à cet égard quatre secteurs de l'orientation correspondant à autant de clientèles réelles ou potentielles : le secteur scolaire (insertion socioprofessionnelle, transition études-travail) ; celui des adultes, de l'emploi, de l'adaptation et de la réhabilitation (retour sur le marché du travail, problèmes de handicap, adaptation aux nouvelles technologies) ; le secteur social et communautaire, où le conseiller d'orientation est perçu comme un multiplicateur de services; et le secteur industriel et organisationnel (programme d'aide aux employés, gestion de carrières et sélection du personnel dans les entreprises). Cette interprétation est aussi partagée par L'Allier et ses collaborateurs, qui précisent que depuis le début des années 1980 :

> (...) l'orientation au Québec a peu à peu débordé le milieu scolaire comme champ d'application pour s'implanter graduellement dans d'autres secteurs de travail comme la main-d'œuvre, l'entreprise privée, les services communautaires et la réhabilitation, intervenant auprès de clientèles aussi variées que les prisonniers, les résidents psychiatriques, les handicapés, les mésadaptés socio-affectifs, etc. (L'Allier et coll., 1982 : 6).

Plusieurs spécialistes de l'orientation soulignent en outre que leur clientèle sera de plus en plus adulte en l'an 2 000. En raison, d'une part, de l'influence du vieillissement de la population, de l'informatique et de la technologie, des transformations de la cellule familiale et de l'immigration sur la structure des emplois et, d'autre part, de l'importance du secteur de la réadaptation et de la réhabilitation, les conseillers d'orientation répondront à une demande regroupant autant les retraités, les préretraités et les handicapés physiques que les immigrants et les travailleurs licenciés. Enfin, mentionnons aussi que, depuis le milieu des années 1980, les conseillers d'orientation occupent un champ d'intervention qui était jusque-là réservé aux psychologues, soit celui de la psychothérapie privée (Boivin, 1986 ; CPCOQ, 1986).

Ces différents champs d'intervention correspondent également à un éclatement des conceptions qui alimentent la pratique de l'orientation durant cette période. Selon Bujold, l'approche psycho-sociale, les stratégies d'éducation à la carrière et l'approche communautaire tracent les contours de la conception de l'orientation aujourd'hui. Les propos tenus par d'autres professionnels interviewés lors de notre enquête nuancent cette lecture du professeur de Laval. Selon Eddy Slater, ces conceptions convergent toutes vers un même but : l'individu. Et à cet égard, les théories psychologiques occupent encore une place centrale dans l'univers conceptuel de l'orientation. Antoine Baby partage aussi cette interprétation. Au cours des années 1980, selon ce dernier, on a débordé le counseling non directif de Rogers pour s'attarder davantage aux théories du développement vocationnel appliquées à la croissance personnelle. En somme, il s'agit d'une affirmation de l'approche développementale qui surgit chez les praticiens de l'orientation dans la deuxième moitié des années 1960. Seulement voilà, le counseling demeure souvent le cadre à l'intérieur duquel sont conçues les théories en question et l'influence de la psychologie est encore très présente. Même au cours des années 1980, où la structure socio-économique du Québec est en pleine transformation, la discipline sociologique semble demeurer à l'écart des approches adoptées par les conseillers en orientation.

Au sujet de la pratique du métier, il faut préciser que le testing conserve une certaine importance. Cependant, l'utilisation des tests semble se faire d'une façon plus critique, c'est-à-dire que les limites inhérentes à ceux-ci sont davantage connues et maîtrisées. De plus, de nouveaux tests sont apparus comme ceux sur la maturité vocationnelle et le fonctionnement cognitif, qui tendent tous, selon Charles Bujold, à favoriser le développement de l'autonomie de la personne. Bien sûr, la pratique est aussi axée sur le counseling et, plus globalement, sur les principes de la dynamique de groupe. On ne peut oublier aussi la place toujours plus prépondérante de l'informatique, qui modifie assez substantiellement la pratique du métier. Les systèmes informatiques et interactifs mis à la disposition des commissions scolaires rendent l'information sur les professions et le monde du travail, par exemple, plus disponible[20]. Ce qui ampute les conseillers d'orientation d'une partie de leur fonction, soit celle de transmettre de l'information sur les occupations.

Ce divorce, on l'a vu, ne date d'ailleurs pas de l'introduction des techniques informatiques dans l'exercice du métier. La présence d'un professionnel de l'information scolaire et professionnelle dans l'école et la place prépondérante de la psychologie en orientation jouent aussi un rôle central dans cette séparation. L'absence d'une connaissance sociologique approfondie du marché du travail jumelée à la crise économique du début des années 1980, qui précipite bon nombre de conseillers d'orientation hors des écoles, participent à la remise en question de l'identité de ce spécialiste du travail scolaire.

Une crise d'identité

La crise économique des années 1980, qui amène l'État du Québec à comprimer ses dépenses en matière d'éducation et de santé, entre autres, est une des causes de cette crise d'identité. En effet, depuis les premiers jours de cette profession dans la province, c'est-à-dire à partir de 1940 environ, l'orientation scolaire et professionnelle ne se conçoit pas sans une implantation durable et complète de la profession dans l'organisation scolaire. À partir du milieu des années 1960, où débute l'intégration graduelle du conseiller dans l'école, l'identité de ces derniers semble d'ailleurs inséparable du rôle et des fonctions qu'ils accomplissent au sein de l'institution éducative. Il est donc normal, à partir du moment où ils désertent les institutions scolaires pour investir d'autres domaines de pratique, qu'un nuage assombrisse les contours de leur identité. Mais il y a plus encore.

Selon certains auteurs, il faut aussi prendre en considération le manque de spécificité de la fonction et des tâches du conseiller d'orientation au sein de l'école. Selon L'Allier et ses

collaborateurs (1981), par exemple, le conseiller d'orientation est difficile à distinguer des autres professionnels non enseignants : psychologues, travailleurs sociaux, conseillers pédagogiques, professeurs d'information scolaire et professionnelle, aides pédagogiques individuelles, etc. Toujours selon ces derniers, la crise d'identité chez les conseillers d'orientation est également due à l'influence des théories développementales et éducationnelles. En délaissant l'équation orientation-individu-travail, ces conceptions de l'orientation, axées sur le développement total de la personne (dimension physique, intellectuelle, affective et spirituelle), font finalement des conseillers d'orientation des psychologues-éducateurs. Pour que les conseillers retrouvent la spécificité de leur fonction et leur identité, il faut revenir à une conception traditionnelle de l'orientation, c'est-à-dire à une approche qui met l'accent sur la dimension professionnelle de la vie de la personne et du processus de son développement vocationnel (L'Allier et coll., 1982).

En somme, à partir du milieu des années 1960, la profession se donne pour tâche « de faire l'éducation au choix (de carrière entre autres) et de faire l'éducation des processus cognitifs et créatifs propres à la prise de décision et à la résolution de problèmes (Dodier, 1983 : 8) ». C'est nettement, selon Dodier, un moment d'égarement dans l'histoire de la profession. « (...) pendant que nous tâtions ce rôle d'éducateur, nous laissions à d'autres le soin de la fonction essentielle d'un système orientant, l'information scolaire et professionnelle (Dodier, 1983 : 8)[21] ».

Selon Antoine Baby, la crise d'identité qui frappe les conseillers d'orientation renvoie, en plus de la confusion concernant la détermination des fonctions spécifiques au conseiller d'orientation et au psychologue (est-ce que le conseiller est un psychologue-éducateur ou non ?), aux réalités socio-économiques des élèves. Les échecs et les abandons scolaires mettent en cause le rôle et l'efficacité du conseiller d'orientation. En outre, ils ont beaucoup de difficultés à s'adapter aux nouvelles réalités sociales et au changement de conjoncture économique (jeunes travaillant très tôt, taux de chômage élevé et presque stable autour de 10 %, etc.). Il s'agit là en fait d'un manque de perspective sociologique dans les approches et dans les interventions.

Certes, ces approches où la psychologie occupe une place primordiale, participent à la confusion générale entourant l'identité et la fonction de conseillers en orientation. Cela constitue d'ailleurs, lorsque l'on tient compte de l'influence de l'approche développementale et éducationnelle, une forme de rupture conceptuelle en regard de la période antérieure (1930-1960). Par contre, en élargissant ainsi la formation du conseiller, la psychologie n'a-t-elle pas permis à celui-ci d'investir des sphères d'activités autres que l'école ? L'accent mis sur une approche et une formation plus psychologique n'a-t-il pas permis aux conseillers d'orientation de tirer leur épingle du jeu en ce temps de resserrement d'accès à l'emploi que constituent les années 1980 ? N'est-il pas en train de se redéfinir, comme le pensent certains (Charles Bujold), une nouvelle identité en s'ouvrant à de nouveaux secteurs d'emploi et de pratique ? Les questions restent nombreuses et difficiles en cette période de changement qui affecte la profession et les champs d'intervention des conseillers d'orientation.

Conclusion

Les années 1960 et 1970 représentent en quelque sorte l'« âge d'or » de la profession de conseiller d'orientation scolaire et professionnelle, tant dans le discours des réformistes et des intellectuels québécois que dans l'action législative de l'État. En fait, suite aux recommandations de la commission royale d'enquête sur l'enseignement (1966), l'État s'empressa de reconnaître et d'institutionnaliser ce nouveau champ de pratique en sanctionnant par une loi la création de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation et en définissant la tâche et le rôle des agents qui exerceront cette profession au sein des établissements scolaires. Du reste, cette phase du développement de l'orientation scolaire et professionnelle fut caractérisée par une augmentation rapide et significative du nombre de conseillers d'orientation œuvrant en milieu scolaire et par l'accent de plus en plus marqué mis sur le counseling et sur la relation d'aide au détriment des procédés du testing en vogue au cours des années quarante, cinquante et soixante[22].

La crise économique des années 1980 et la baisse du taux de natalité qui commence à se manifester, déjà, dans les effectifs scolaires, contribuent à la remise en question du rôle du conseiller d'orientation au sein de l'institution éducative et de son identité professionnelle. Cette crise, qui coïncide avec la montée du conservatisme, partout dans les pays occidentaux, et avec une remise en question du rôle de l'État dans le champ social, ébranle sérieusement les bases de la jeune profession et oblige les conseillers d'orientation à déserter progressivement l'école (qui était pourtant jusque-là un puissant pôle d'identité), à ouvrir de nouveaux domaines de pratique, à se définir et à se démarquer d'autres agents (les psychologues et les psychothérapeutes, par exemple) en expérimentant des approches et des méthodes d'intervention toujours plus éclatées. Pour plusieurs, les années 1980 sont celles d'une crise dans la profession et d'une nouvelle quête d'identité chez les conseillers d'orientation.

Cette crise, nous l'avons relevée ailleurs (Mellouki et Lemieux, 1992), touche d'autres catégories d'intellectuels. L'émergence d'une nouvelle couche d'intellectuels dont font partie les conseillers d'orientation a été étroitement associée au développement des sciences sociales au Québec et à la construction de l'État[23]. S'appuyant sur la raison scientifique et sur un projet politique définissant la nation québécoise sur de nouvelles bases (la langue et la culture et non plus la religion catholique), la génération d'intellectuels des années 1940 et 1950 et de la première moitié des années 1960 a largement participé à l'édification des fondations des sciences sociales au Québec et à celles d'un État moderne. Depuis le milieu des années 1960 et jusqu'aux années 1980, ces nouveaux intellectuels aux couches multiformes – universitaires, technocrates, techniciens, fonctionnaires, spécialistes du travail social et psychologique, etc. –, ont majoritairement exercé leurs fonctions au sein d'institutions directement ou indirectement

reliées à l'État (fonction publique, organismes consultatifs, instituts de recherche, établissements scolaires et institutions universitaires, etc.). Les années 1980 et 1990 sont toutefois marquées par une saturation du marché du travail chez les intellectuels. La remise en question du rôle de l'État dans le champ du social, la crise économique, la montée du conservatisme et, à toutes fins pratiques, la monopolisation des postes de travail par la génération d'intellectuels de l'après-guerre forcent progressivement la nouvelle génération à se tourner vers des lieux de pratique autres que l'État, l'administration publique et l'institution scolaire[24]. Et c'est dans cette perspective qu'il faut, nous semble-t-il, interpréter le développement, la crise et l'éclatement que connaît le champ de l'orientation scolaire et professionnelle au cours des vingt dernières années au Québec.

1 L'adoption de ces lois permet aussi au gouvernement d'augmenter l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire (qui passe de 14 à 15 ans) et de reconnaître le droit des parents de participer aux élections scolaires, réservé auparavant aux propriétaires d'un bien-fonds. Voir, entre autres, Paul Gérin-Lajoie (1963).

2 De 1961 à 1965, soixante-cinq commissions scolaires sont créées à l'extérieur de Montréal et Québec (Magnuson, 1980).

3 Plus tard, soit en 1967, les collèges classiques cèdent leur place aux collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP).

4 Il faut préciser que ce recours à l'État caractérise déjà le discours revendicatif des conseillers en orientation au cours des années 1950. D'ailleurs, comme l'indique plus globalement Bergeron, « quand la commission Parent se mit résolument à l'œuvre au début des années 1960 pour une réforme fondamentale du système éducatif, les éléments du dossier avaient presque tous été soulevés (...) devant l'opinion dans la décennie précédente (Bergeron,1980 : 28) ».

5 Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, Rapport annuel, 1976-1977, 1978-1979 et Sauvé (1965).

6 La nécessité d'une association corporative avait été maintes fois exprimée par les intervenants dans le dossier de l'orientation au cours des années 1950. Voir, entre autres, Joseph Savard (1956).

7 Les conceptions utilitariste et psychométrique peuvent être ramenées à une seule. En effet, au-delà des méthodes utilisées, les deux approches ont pour préoccupation centrale de résoudre l'équation intérêts et aptitudes de l'individu, d'un côté, et besoins de la société en main-d'œuvre, de l'autre.

8 Entretien avec Antoine Baby, le 16 juillet 1992.

9 Notons en outre, et pour plus de précision, que le counseling non directif de Rogers apparaît dès le milieu des années 1950 dans la communauté des conseillers d'orientation du Québec. À partir du milieu dès années 1960, toutefois, le counseling semble sur la voie de devenir une conception dominante.

10 Entretien avec Robert Langlois, le 5 mai 1992. Le directeur du service d'orientation du département de l'Instruction publique, J.-A. Gagnon, résume bien la position de cette tendance en 1963. Selon ce dernier, la méthode des tests présente un caractère limité, puisque l'interprétation des résultats ne tient pas assez compte de l'influence de l'environnement socio-économique et familial dans la conduite des tests. Pour Gagnon, à ce moment, seule l'entrevue de counseling favorise le développement du potentiel humain et permet de distinguer « une véritable orientation de tous les simulacres auxquels on a parfois recours (Gagnon, 1963b : 608) ». Voir aussi Maranda (1964).

11 Entretien avec Antoine Baby, le 16 juillet 1992.

12 Entretien avec Roch Duval, le 12 avril 1992.

13 Entretien avec Denis Marceau, le 8 mai 1992.

14 Sur la théorie de la régulation et le concept de rapport salarial, on peut consulter, pour une première approche, Robert Boyer (1986) et A. Granou (1979). En ce qui concerne cette théorie et la réalité canadienne et québécoise, on peut consulter G. Boismenu et D. Drache (1990).

15 Les statistiques et les données recueillies à ce sujet confirment cette analyse. Voir entre autres l'ouvrage de Simon Langlois et coll. (1990).

16 Voir C. Bernier (1983) et B. Coriat (1982).

17 Entretien avec Charles Bujold, le 15 mai 1992. Il faut nuancer les propos de Bujold ici. Le gouvernement du Québec congédie aussi et met en disponibilité plusieurs enseignants au cours de cette période.

18 Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec (1976-1977) et (1978-1979).

19 Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, Rapport annuel, 1980-1981; 1981-1982; 1982-1983; 1984-1985; 1985-1986; 1987-1988; 1988-1989. Il y aurait présentement 1 200 conseillers d'orientation membres de la Corporation. Voir Isabelle Paré (1992).

20 Sur les conceptions et les pratiques préconisées par la Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec (CPCOQ), voir CPCOQ (1986).

21 Voir aussi Raymonde Bujold (1984).

22 Lire le premier article consacré par les auteurs au développement de l'orientation au cours de cette période « Le développement de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec : les années 1930-1960 ».

23 Sur la définition des agents scolaires comme faisant partie de la catégorie d'intellectuels, voir M'hammed Mellouki et Nicole Lemieux (1992).

24 Pour un approfondissement de cette interprétation, voir, à titre d'exemple, Gilbert Renaud (1984) et Marc-Henry Soulet (1987).

CENTRE NATIONAL DE FORMATION EN TRAITEMENT DE L'EAU

Début de la formation : septembre et janvier

La seule usine-école au Canada

Conduite de procédés de traitement de l'eau (DEP 5328)

Excellent taux de placement
Salaires avantageux

Diplôme reconnu par le ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs
DEP : Diplôme d'études professionnelles (durée : 1 800 heures)

PGL Centre de formation professionnelle Paul-Gérin-Lajoie

400, avenue Saint-Charles, Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 6B1
Téléphone : 514 477-7020, poste 5325
Courriel : **p.g.l@cstrois-lacs.qc.ca**
Inscription en ligne : **www.srafp.com**

pgl.cstrois-lacs.qc.ca

Multicentre des Trois-Lacs

COMMISSION SCOLAIRE DES TROIS-LACS

L'industrie de la transformation alimentaire... l'un des plus importants secteurs manufacturiers en termes d'emplois au Québec.

65 000 emplois...
2 000 entreprises

Ta bouffe, du début à la faim !

NOUVEAU CONCEPT

www.tabouffe.com
Sortie prévue automne 2013

Au cœur de Science en jeu, ce site interactif permet de rencontrer des personnages-travailleurs œuvrant dans le secteur bioalimentaire et de découvrir leur métier.

Alimentaire, mon cher !

Atelier interactif où la classe se transforme en usine de fabrication de barres tendres avec des équipes de recherche et développement, de production et de marketing. Soixante-quinze minutes de découvertes sur les professions du secteur de la transformation alimentaire.
Activité sans frais. Informez-vous à **admin@csmota.qc.ca**.

Alimentetavie.com

Site Web destiné spécifiquement aux jeunes et aux enseignants du secondaire.

Alimente ta Vie savoure ton Emploi

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Réalisé grâce à la contribution financière de la

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

Merci aux conseillers et conseillères d'orientation pour leur engagement bénévole dans les activités et les colloques de l'Ordre au fil des ans

Thématiques des colloques 1964-2014

1964 Le conseiller d'orientation professionnelle face à l'avenir, Saint-Jean-Port-Joli

1966 Système d'options graduées – Livre blanc sur l'orientation, Mont-Gabriel

1967 L'apport de la psychologie du développement à l'orientation, Québec

1968 Les priorités de l'heure en orientation, Chicoutimi

1969 Défis à relever en orientation, Montréal

1970 Lien école-travail, Québec

1971 Au-delà des apparences, l'orientation vécue, Sherbrooke

1972 Le conseiller d'orientation parmi le monde, Montréal

1973 Carrière et personne : libération ou aliénation – IVe Congrès mondial : AIOSP/SCOC/CPCCOQ, Québec

1975 Loto choix et l'auto choix – T'as le choix, Montréal

1977 Priorité au développement des ressources humaines – Congrès national de la SCOC avec la participation de la CPCCOQ, Montréal

1978 Le marché du travail, l'envers du décor, Québec

1980 Société nouvelle, orientation nouvelle, Montréal

1981 Au-delà des barrières, Chicoutimi

1982 L'orientation au fil des âges, Sherbrooke

1983 L'orientation au travail – 20e de la OPCOQ, Québec

1984 Le virage humain, Montréal

1985 Autrement maintenant – 10e congrès biennal : SCOC/CPCCOQ, Québec

1986 Subir ou choisir, Hull

1987 Apprivoiser les régions de sa vie, Rimouski

1988 Des choix de toutes les couleurs – 25e congrès de la CPCCOQ, Québec

1989 L'orientation au-delà des apparences, Chicoutimi

1990 S'orienter dans une économie planétaire – XIVe congrès mondial : AIOSP/SCOC/CPCCOQ, Montréal

1991 Au cœur des différences, Drummondville

1992 Un présent à vivre… un avenir à repenser, Saint-Sauveur-des-Monts

1993 Nouvelles réalités : J'y vois – 30e congrès de la CPCCOQ, Saint-Hyacinthe

1994 Concerto pour individu et sociétés : le travail au diapason, Montréal

1995 L'orientation continue : changements et attitudes, Québec

1996 Le cœur a ses régions que l'orientation explore…, Rimouski

1997 L'essentiel, Lennoxville

1998 Congrès de la Société canadienne d'orientation scolaire et professionnelle, Montréal

1999 Passons l'avenir, Trois-Rivières

2000 Les états généraux de la profession, Saint-Hyacinthe

2001 Un Ordre, deux professions : défis et perspectives, Saint-Hyacinthe

2002 Le professionnalisme au cœur de nos pratiques, Trois-Rivières

2003 Urgence d'agir et jugement professionnel, Laval

2004 Identité, complémentarité, diversité, Saint-Hyacinthe

2005 Évaluer : un geste à mesurer, un acte déterminant pour l'autre, Québec

2006 c.o. : vers une diversité de sommets, Lennoxville

2007 Journée de formation continue : Dilemmes éthiques, savoir les reconnaître et les résoudre, et santé mentale et insertion socioprofessionnelle, Laval

2008 En COmmun, Saint-Hyacinthe

2009 L'indécision : un cas, trois approches, Saint-Hyacinthe

2010 Évaluer et intervenir : des « indissociables » de notre pratique, Québec

2011 Mini-colloque sur l'évaluation en orientation et autoformation sur le Guide d'évaluation en orientation, Saint-Hyacinthe

2012 L'orientation, un service essentiel, Laval

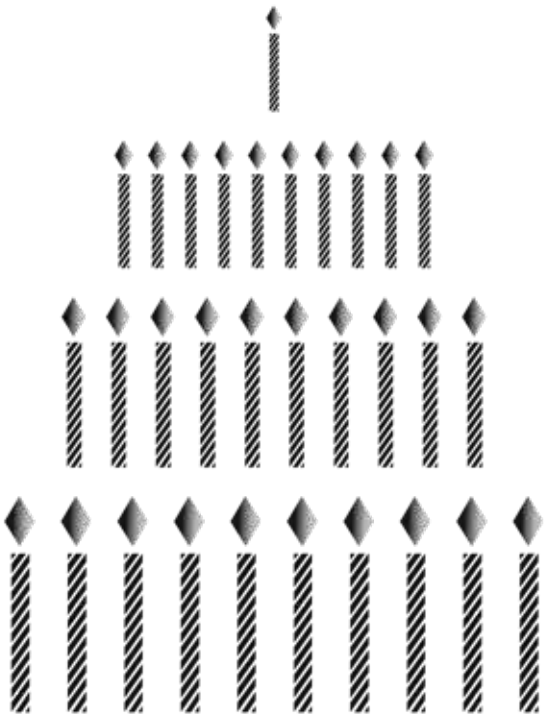
2013 Journée de formation continue 2013, Magog

2014 Congrès international AIOSP/OCCOQ/RQUODE : À l'intersection des dynamiques personnelles, collectives et du monde du travail, Québec

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

50e ANNIVERSAIRE

L'IQPF FÉLICITE L'OCCOQ POUR SES **50 ANS!**



Institut québécois de planification financière

IQPF.ORG

Congrès international

Centre des congrès de Québec
4 au 6 juin 2014

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

AIOSP

RQuODE

- **Plus de 200 ateliers**
- **Plus de 1100 congressistes**
- **Des collègues provenant des 5 continents**

Réseautage et mise à jour des connaissances avec une présentation des recherches les plus récentes en orientation et développement de carrière.

Ne manquez pas cette occasion !

Pour toute question, visitez le site Web du congrès :
http://aiosp-congres2014-quebec.ca

REPÈRES
au quotidien

- Des formations
- Des professions
- Des perspectives d'emploi
- Des modules d'exploration
- Des activités interactives d'information et d'orientation

UNE NOUVELLE ACTIVITÉ OFFERTE SANS FRAIS SUPPLÉMENTAIRES AUX ABONNÉS DE REPÈRES

Découvrez
MON WEBFOLIO

Un outil qui permet de bâtir son projet professionnel en ligne

MON WEBFOLIO en trois étapes :

- Connaissance de soi
- Connaissance du marché
- Mon projet en action

En collaboration avec UNIVERSITÉ LAVAL, Le Service de placement

En partenariat avec INDUSTRIELLE ALLIANCE, ASSURANCE ET SERVICES FINANCIERS INC.

Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale, Québec

The Counselling Foundation of Canada

SUIVEZ-NOUS !

facebook.com/reperes.qc.ca

@Reperes_isep

YouTube reperesgrics

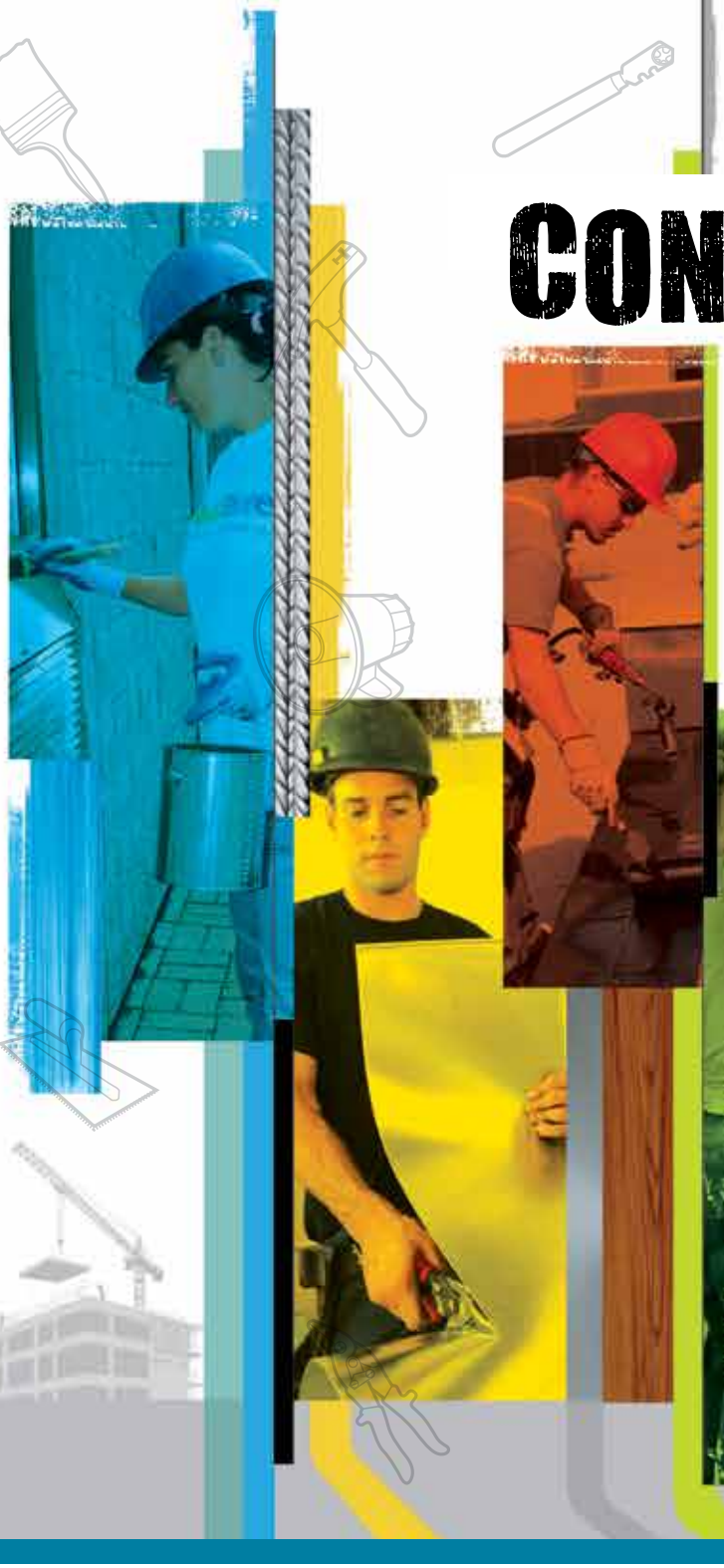
GRICS

info@grics.qc.ca
www.grics.qc.ca
www.reperes.qc.ca
514 251-3730

LES
#Impatients
ON VA TE FAIRE
AIMER TON RÉVEIL.
COLLEGELACITE.CA
COR-13-097
LA CITÉ
LE COLLÈGE D'ARTS APPLIQUÉS
ET DE TECHNOLOGIE

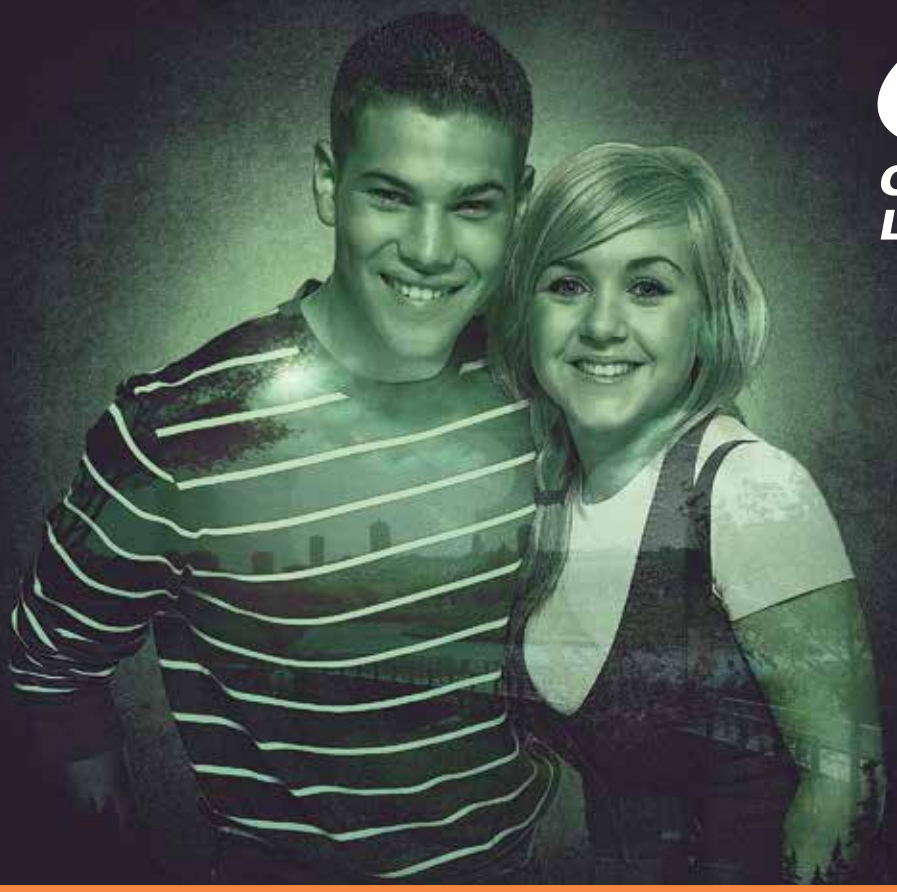
TU CHERCHES
UNE CARRIÈRE
PASSIONNANTE ?
Choisis la
profession
**d'infirmière
auxiliaire !**
DEP en Santé, assistance et soins infirmiers (1 800 heures)
Une profession stimulante en pleine évolution
Ordre des infirmières
et infirmiers auxiliaires
du Québec
oiiaq.org

Choisir la CONSTRUCTION



Consultez la section **Métiers** au ccq.org

Commission de la construction du Québec



Cégep Limoilou

Essayez notre nouvelle « Zone conseillers » spécialement conçue pour les experts !

UN CÉGEP

HUMAIN

URBAIN CRÉATIF

TECHNO

cegeplimoilou.ca

LE CFP LA BAIE OFFRE DES CARRIÈRES DIFFÉRENTES ET PASSIONNANTES

LE DEP EN FONDERIE
C'est complètement métal

La fonderie constitue le plus court chemin entre la conception d'une pièce et sa réalisation. Le fondeur coule le métal dans un moule pour créer une multitude d'objets du quotidien. Elle permet de fabriquer des pièces dont la masse peut aller d'un gramme à plusieurs centaines de tonnes.

- Des avantages et des conditions de travail nettement au-dessus de la moyenne. [1]
- Un travail de haute technologie. [1]
- Un domaine soucieux de la santé et de la sécurité de ses travailleurs. [1]
- Une industrie 100 % recyclable. [1]

1: Source: Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec.

LE DEP EN PROTECTION ET EXPLOITATION DE TERRITOIRES FAUNIQUES
POUR TRAVAILLER TOUTE SA VIE AU GRAND AIR

Dix fois plus d'offres d'emploi que le nombre d'élèves finissants.

Les emplois reliés à la protection du territoire :
- Assistant à la protection de la faune.
- Assistant aux spécialistes.
- Gardien de territoire.
- Garde parc.
- Guide naturaliste.

Les emplois reliés à l'exploitation du territoire :
- Conseiller en vente.
- Guide de chasse et pêche.
- Guide de tourisme d'aventure.
- Préposé à l'accueil.
- Préposé à l'entretien.
- Préposé aux activités.
- Responsable de pourvoirie.

Commission scolaire des Rives-du-Saguenay

CFP

CFP LA BAIE, 1802, avenue John-Kane
La Baie (Qc) G7B 1K2

INFO 418 698-5000 poste 6000

www.cfpsaguenay.qc.ca