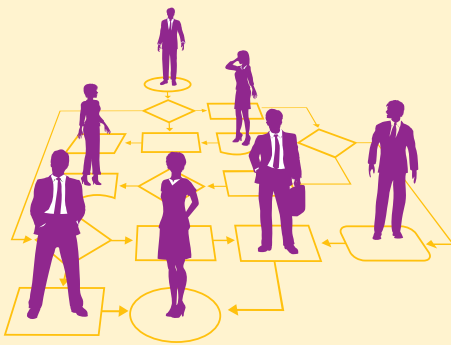


# Le Bulletin



## Le conseiller D'ORIENTATION ORGANISATIONNEL

une expertise spécifique pour les organisations

— par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ)

### Dans ce numéro

<b>Le conseiller d'orientation organisationnel</b>	<b>1</b>
<b>Le hasard en orientation, est-ce pertinent ou non?</b>	<b>5</b>
<b>L'humaniste en soi!</b>	<b>6</b>
<b>Un pont vers le succès : meilleures pratiques du programme Passeport pour ma réussite</b>	<b>8</b>
<b>Méthode d'Orientation Individuelle</b>	<b>10</b>
<b>Les mentors font la différence...</b>	<b>12</b>
<b>Ma conception sociorelationnelle du counseling de carrière</b>	<b>14</b>
<b>La formation est la clé de la prospérité</b>	<b>17</b>
<b>Ressources de développement professionnel innovatrices du CERIC</b>	<b>18</b>
<b>Événements à venir</b>	<b>20</b>

La Semaine québécoise de l'orientation 2011, l'activité de sensibilisation annuelle de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), se déroulera cette année du 6 au 12 novembre et visera à mieux faire connaître l'apport spécifique de l'expertise des conseillers d'orientation dans les organisations sous le thème *Déployer les talents, gagner sur tous les plans — le conseiller d'orientation organisationnel, un allié*. Une campagne promotionnelle auprès de médias d'affaires et de ressources humaines invitera les publics à visionner les capsules-conseils des conseillers d'orientation organisationnels sur le microsite de la Semaine québécoise de l'orientation (SQO). On y trouvera également diverses informations d'intérêt liées à la thématique de la SQO 2011.

### Des conseillers d'orientation dans les entreprises?

Des conseillers d'orientation dans les entreprises? Eh oui! Bien que ce secteur de pratique soit moins connu du public, on en compte plus de 360 qui œuvrent à titre de consultant ou qui sont à l'emploi d'une organisation, telle que Desjardins, Bell ou encore Radio-Canada, etc.

Et il pourrait y en avoir plus, car ils sont recherchés présentement, notamment pour leur compétence reconnue dans le développement des talents en cette période où l'on anticipe des problèmes sérieux de disponibilité de main-d'œuvre. Comme le souligne le président de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, M. Laurent Matte, c.o., « Notre profession évolue avec les besoins sociaux et économiques; l'expertise de l'adéquation entre les personnes et le travail s'avère plus pertinente que jamais, et les habiletés d'évaluation et d'intervention des conseillers et conseillères d'orientation ont plus d'une fois démontré leur utilité dans les organisations, au-delà de leur contexte traditionnel ».

### Que font-ils?

Que font-ils? Les conseillers d'orientation organisationnels, comme leurs collègues des autres secteurs, se caractérisent par leur capacité à évaluer et intervenir sur le lien entre la personne, le travail et la formation, en tenant compte autant des réalités objectives que de ce qui est subjectif, vécu intérieurement, parfois non dit.



du 23 au 25 janvier 2012  
**Cannexus12**

Congrès national en développement de carrière  
Le Westin Ottawa & Centre des congrès d'Ottawa

Le CERIC présente Cannexus12 — un congrès national bilingue conçu pour encourager les échanges d'informations et explorer les initiatives novatrices dans le domaine du développement de carrière et de l'orientation professionnelle.

Durant le congrès Cannexus12, les délégués prendront part aux séances plénières, aux discours des conférenciers d'honneur, et profiteront des occasions de réseautage et des cours de formation, tous créés pour générer des discussions visant à améliorer le développement professionnel, la productivité organisationnelle et l'efficacité du service à la clientèle. Parmi les sujets abordés :

- Technologies actuelles et pour l'avenir (outils)
- Éthique pour les praticien(ne)s en développement de carrière
- Applications pratiques et renouvellement des programmes
- Politiques et programmes en matière d'emplois communautaires et de mesures gouvernementales
- Direction d'un centre d'emploi
- Le mentorat et l'entrepreneuriat
- Actualités de carrière autour des Autochtones
- Services en carrière au secondaire et au postsecondaire
- Populations de clients marginalisés

*En plus, ne manquez surtout pas nos ateliers pré-congrès avec :*

**Mark Savickas Ph.D., Une séance d'orientation**  
**Norman Amundson, Le déroulement de carrière en action**  
**Chris Kulbaba, La boîte à outils des médias sociaux**

Ateliers pré-congrès offerts en anglais seulement.

*Apprenez des plus brillants !*

Visitez le site [cannexus.ca](http://cannexus.ca) pour les actualités. Vous trouverez aussi la liste complète des organismes qui nous soutiennent et qui, à ce titre, bénéficient d'un rabais spécial. Inscrivez-vous aujourd'hui !

Hâtive : jusqu'au 31 octobre 2011 Normale : après le 31 octobre 2011	Inscription hâtive pour 3 jours	Inscription normale pour 3 jours
Régulier	450 \$	500 \$
Membre d'une organisation collaborative	405 \$	475 \$
Étudiant	250 \$	250 \$

\* Tarif pour une journée et tarifs de groupe disponibles.

\*\* Nos prix n'incluent pas la taxe de vente harmonisée (TVH)

*Trouvez d'excellentes opportunités comme exposant, publicitaire et/ou commanditaire.*

*Des informations supplémentaires sont disponibles sur le site web du congrès ([cannexus.ca](http://cannexus.ca))*



**ceric**  
CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING  
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

Cannexus est présenté par le CERIC, qui est parrainé par The Counselling Foundation of Canada et a l'appui d'un grand nombre d'organisations collaboratives.



CONFÉRENCIERS D'HONNEUR

**MARK SAVICKAS**

Mark Savickas, Ph.D., est professeur de science du comportement à la faculté de médecine des universités du Nord-Est de l'Ohio, professeur auxiliaire de psychologie en counselling de l'Université Kent State, et professeur émérite de l'Université de Pretoria en Afrique du Sud. Ses 80 articles, 40 chapitres de livres et 500 présentations à des groupes professionnels ont traité du comportement professionnel et du counselling de carrière. Il est président de la division Psychologie de l'orientation de l'Association internationale de psychologie appliquée et vient juste de terminer 13 années au poste d'administrateur du Conseil de l'Association internationale d'orientation en matière de formation générale et professionnelle.

**TREY ANTHONY**

Dramaturge canadienne émérite, chef de production, actrice, créatrice et monologuiste comique, Trey Anthony évolue dans l'industrie du spectacle depuis plus de 15 ans. Sa pièce, 'da Kink in My Hair, qui a débuté au Toronto Fringe Festival, a remporté quatre prix aux NAACP Awards et a été déclarée une des dix meilleures pièces de l'histoire théâtrale du Canada ! Mme Anthony est la fondatrice du Trey Anthony@One Centre de Toronto, qui est un établissement axé sur le soutien psychologique créatif des femmes. Elle visite aussi périodiquement des écoles pour inspirer les jeunes. Elle a récemment été reconnue comme contributrice/rédactrice d'articles de fond pour le Toronto Star.

**MICHAEL ADAMS**

Michael Adams est un éminent commentateur des questions d'ordre social et de l'évolution de la société en Amérique du Nord. Président-fondateur du groupe de sociétés de conseils en recherche et communication Environics, Michael Adams est l'auteur du succès de librairie, *Fire and Ice : The United States, Canada, and the Myth of Converging Values*, qui lui a valu le Prix Donner du meilleur livre sur les politiques publiques canadiennes en 2003. Dans son dernier livre, *Stayin' Alive : How Canadian Baby Boomers Will Work, Play, and Find Meaning In the Second Half of Their Adult Lives* (Penguin, novembre 2010), M. Adams se penche sur les changements apportés dans la société canadienne par la génération d'après-guerre.

# Le conseiller d'orientation organisationnel : UNE EXPERTISE SPÉCIFIQUE POUR LES ORGANISATIONS

◀ suite de la première page

De par leur expertise spécifique, ils complètent bien celle des membres d'une équipe de gestion des ressources humaines, que ce soit à l'interne ou comme consultant externe. Ils interviennent en grand nombre en gestion de carrière, dans laquelle on trouve des services comme l'évaluation du potentiel et le bilan de compétences; en dotation (recrutement et sélection); en formation et perfectionnement (développement des compétences liées aux aspirations de carrière des individus et aux besoins de l'entreprise); en transition de carrière (réaffectation professionnelle après une mise à pied, transition d'un rôle professionnel à un autre ou transition vers la retraite); en diagnostic et développement organisationnel (gestion du changement, évaluation et consolidation d'équipe, efficacité organisationnelle, satisfaction au travail); en programme d'aide aux employés (adaptation et satisfaction au travail, insertion socioprofessionnelle, stress et épuisement professionnel).

## Ses compétences clés en rôle-conseil : évaluation et counseling

Comme on peut le constater, le besoin d'évaluer les personnes traverse presque tous les services des ressources humaines d'une organisation. Or, les conseillers d'orientation font partie des quelques groupes professionnels québécois les mieux formés en évaluation des personnes, au terme d'une formation universitaire de 2<sup>e</sup> cycle en orientation. Ils constituent une ressource précieuse face à la complexité des problématiques vécues en entreprise, comportant souvent une dimension humaine. Comme le souligne M. Matte, « Notre Ordre a des exigences de formation et de compétence élevées, notamment en matière d'évaluation, reconnues par l'ensemble du monde professionnel, comme on l'a vu récemment lors de la modernisation du Code des professions ».

Une autre compétence clé chez le conseiller d'orientation, souvent très utile pour l'organisation, est sa maîtrise du counseling de carrière, ou, si l'on veut, son aptitude à l'accompagnement professionnel et au coaching des personnes pour tout ce qui touche le cheminement professionnel et le développement de carrière des individus dans l'organisation. Ce qui caractérise son travail, c'est sa capacité à faire des liens entre ce que les personnes vivent, leurs aspirations et objectifs, et les opportunités présentes et futures d'un milieu.

## Des exemples éloquentes

Pour illustrer de quelle façon ce rôle-conseil s'exerce dans l'organisation, allons-y de trois exemples plutôt concluants.

Une entreprise papetière transfère du jour au lendemain quatre contremaîtres du département des pâtes à celui des machines et les nomme contremaîtres d'usine. Les conflits interpersonnels et l'insatisfaction générale font chuter la productivité de 600 à 560 tonnes... C'est la crise. Le c.o. organisationnel identifie toutes les personnes concernées, les quatre nouveaux contremaîtres jugés incompetents par leurs deux collègues déjà en place, le surintendant aux machines, épuisé par les blâmes qui fusent de toutes parts, et le directeur de production de plus en plus mal vu. Le constat est clair : confusion des rôles professionnels, désorganisation dans l'exécution des tâches, communication déficiente. Le c.o. organise des rencontres individuelles pour recueillir la perception de chacun, puis des réunions de groupe, et procède à des évaluations psychométriques afin de vérifier la compatibilité des personnes et des postes. Dans chaque cas, les différences observées sont transformées en autant d'objectifs de développement professionnel, de redéfinition de carrière ou de

repositionnement au sein de l'entreprise. À la suite de l'intervention, un des contremaîtres est muté à un poste correspondant davantage à ses compétences et à ses goûts; un autre reconnaît ses lacunes et entreprend de s'ajuster au niveau de ses collègues; le surintendant devient formateur et fait profiter les débutants de son expérience. La productivité est durablement rétablie.

Dans un autre cas, un contremaître très doué sur le plan technique est promu responsable d'une équipe de techniciens. Toutefois, il déchantait rapidement, accumulant tensions et frustrations. Commence alors le cycle classique : démotivation, épuisement professionnel, absentéisme, maladie. Le c.o. responsable du programme d'aide aux employés l'amène à identifier ses sources d'insatisfaction et lui fait prendre conscience de l'origine du malaise. Le counseling d'orientation révèle que ce sont des valeurs empruntées à des personnes de son entourage qui lui ont fait rechercher un statut hiérarchique pour lequel il n'est pas fait. Aujourd'hui, après avoir redéfini ses objectifs de carrière, il occupe de nouveau un poste d'employé technicien dans lequel il est parfaitement à l'aise.

Dans un autre contexte, à la fin des années 90, une institution financière voulait transformer son service à la clientèle. Pour pouvoir faire face à la concurrence, elle estimait que ses employés de première ligne devaient devenir des conseillers, un rôle exigeant l'acquisition de nouvelles compétences. L'entreprise s'est alors heurtée à une vive résistance et les 10 caissières confiées à une conseillère d'orientation songeaient sérieusement à changer d'emploi. Au fil des rencontres de groupe, la c.o. les a guidées dans la transition d'un rôle professionnel à un autre, avec tous les changements que cela implique dans la perception de soi. Elle les a aidées à évaluer leurs compétences et leur potentiel et à se

# Le conseiller d'orientation organisationnel : UNE EXPERTISE SPÉCIFIQUE POUR LES ORGANISATIONS

◀ suite de la page précédente

projeter dans le futur en élaborant des façons de concilier leurs aspirations et les besoins de l'organisation. À la fin de la formation, les deux tiers des caissières avaient élaboré avec satisfaction un projet de formation en lien avec les impératifs organisationnels.

Plusieurs autres exemples existent, et notamment certains qui ont récemment fait l'objet de recherches scientifiques financées par le Gouvernement du Canada, ayant permis d'en démontrer l'efficacité. Elles portaient sur le Bilan et développement des compétences, sur l'autogestion de carrière

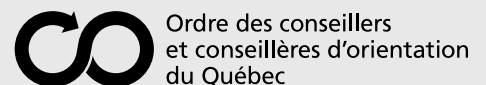
et sur les « conversations de carrière » entre gestionnaire et employé.

## Une profession engagée

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec regroupe 2400 conseillers et conseillères d'orientation œuvrant dans les secteurs publics ou privés, en éducation, développement de l'employabilité, réadaptation ou en organisation. 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. Pour consulter le site de l'Ordre : [www.orientation.qc.ca](http://www.orientation.qc.ca)

Source :



Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Information :

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

## Initiative Changemakers :

### Innovations en matière d'apprentissage chez les Premières Nations, les Métis et les Inuits

Le 13 septembre 2011 aura lieu le lancement d'une **Initiative Changemakers** visant à identifier et développer **des projets novateurs et des idées nouvelles** en matière d'**apprentissage** chez les **Premières Nations, les Métis et les Inuits**. Le processus de sélection se veut une plateforme collaborative de partage de idées. Nous invitons les gens de **partout au Canada** à soumettre des propositions pour favoriser l'apprentissage à tous les niveaux – de la petite enfance, l'éducation primaire et secondaire, le postsecondaire, à l'éducation professionnelle.

Nous vous encourageons à présenter vos idées et vos projets, mais également à profiter de cette occasion pour faire connaître vos idées et découvrir les initiatives des autres participants. Les candidats auront accès à de nombreuses ressources et se joindront à une communauté multidisciplinaire d'innovateurs de partout au Canada.

Les propositions seront évaluées par un groupe d'experts et soumises à un vote communautaire, après quoi les candidats retenus recevront un prix (allant de 500 \$ à 5000 \$) et seront invités à partager leur travail lors d'un Sommet réunissant des philanthropes renommés, experts et spécialistes dédiés à l'amélioration des résultats d'apprentissages et à l'innovation en matière d'éducation chez les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Renforcer la connaissance et la communauté

Soumissions en ligne  
(Sept.-Févr.)

Vote  
(Jan.)

Annonce des lauréats  
(Févr.)

Sommet  
(Mars)



Pour de plus amples renseignements :

Ashoka Canada  
[jringuette@ashoka.org](mailto:jringuette@ashoka.org)  
416 646 2333  
[canada.ashoka.org](http://canada.ashoka.org)

**changemakers**

FAITES PARTIE DU CHANGEMENT  
[www.changemakers.com](http://www.changemakers.com)



The Counselling Foundation of Canada

THE J.W. McCONNELL FAMILY FOUNDATION

LA FONDATION DE LA FAMILLE J.W. McCONNELL



RBC Foundation®

Martin  
ABORIGINAL EDUCATION INITIATIVE  
INITIATIVE D'ÉDUCATION AUTOCHTONE

vancouver foundation



Donner Canadian Foundation | Fondation canadienne Donner

Mamow Sha-way-gi-kay-win  
LL° 5070902

Ontario Trillium Foundation



Fondation Trillium de l'Ontario

# Le hasard en orientation, EST-CE PERTINENT OU NON ?

— par Ilia Essopos

La société occidentale repose sur la rationalité, la logique hypothético-déductive et la dualité. L'intuition et la globalité, présentes dans la société orientale, nous sont presque étrangères comme mode d'appréhension des événements. Cette lecture de la réalité se reflète dans les théories de développement vocationnel. En effet, en orientation, les processus menant au choix, à la détermination d'une orientation sont, pour la plupart, linéaires. Les théories de Holland (1964, 1973), de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad et Herma (1951), de Super (1953) et Tiedeman et O'Hara (1963), sont des exemples de théories linéaires et causales. D'autre part, certains auteurs, tels que Albert Bandura (1982), Miller (1983), Krumboltz (1998), Williams et al. (1998) et Mitchell, Levin et Krumboltz (1999), pour ne citer que ceux-là, semblent avoir emprunté la voie de la causalité, s'apparentant aux événements imprévus porteurs de sens. Les événements imprévus porteurs de sens font office de concept rassembleur et chapeautent les événements fortuits, la synchronicité, le hasard, la coïncidence, l'incident critique, le destin, le « *happenstance* », la sérendipité et l'opportunisme vocationnel. Quelles sont les retombées possibles en développement de carrière? L'intégration du traitement de ces phénomènes dans la pratique des conseillers d'orientation représente une voie d'avenir pour la profession.

Or, bien que des événements imprévus se produisent régulièrement dans la vie de chaque personne, tous ne sont pas enclins à les remarquer, à leur prêter attention et à leur donner une signification. En développement de carrière, beaucoup d'efforts sont faits pour restreindre les facteurs liés au hasard dans le parcours des gens. Toutefois, le hasard est inévitable et joue un rôle important dans les décisions de carrière. Ces décisions résultent d'une combinaison de planification et de hasard. Le « *timing* » et le contexte

des événements fortuits par rapport au développement de l'individu sont cruciaux (Cabral et Salomone, 1990).

Conséquemment, les conseillers ont un rôle à jouer dans un modèle de counseling reconnaissant les influences du hasard dans le processus de décision vocationnel, que ce soit en qualité de « *supportive coach* » (Guindon et Hanna, 1998) ou en aidant les clients à apprendre à tolérer l'ambiguïté et à développer une attitude exploratoire (Blustein, 1997). À cet effet, la « *Planned happenstance theory* » propose d'aider les clients à développer des habiletés permettant de reconnaître, créer et employer les hasards significants comme opportunités de carrière, soit : la curiosité, la persistance, la flexibilité, l'optimisme et la prise de risques (Mitchell, Levin et Krumboltz, 1999). La restructuration cognitive aide également les clients à interpréter les événements de façon alternative. Ce recadrage permet d'envisager des interruptions non prévues comme des occasions d'apprentissage plutôt que comme des contrariétés à supporter. Les conseillers peuvent aider les clients à recentrer leurs buts afin d'en faciliter la progression, de même qu'en encourageant les clients à noter les événements imprévus et en les aidant à dresser un plan pour répondre aux opportunités (Mitchell, Levin et Krumboltz, 1998). Discuter des hasards significants, réaliser des exercices explorant les variables en jeu lors des prises de décision des dernières années (dont les hasards significants et les rencontres fortuites) peut également servir de tremplin (Miller, 1983).

En terminant, cette facilité à implanter des décisions apportées par les événements imprévus porteurs de sens pourrait guider les gens vers de nouvelles avenues (Guindon et Hanna, 2002). *Après tout, la chance favorise les esprits préparés*, comme le disait Louis Pasteur.

## RÉFÉRENCES

- Bandura, Albert (1982). « The Psychology of Chance Encounters and Life Paths », *American Psychologist*, vol. 37, n° 7 (juillet), p. 747-755.
- Blustein, D. L. (1997). « A context-rich perspective of career exploration across the life role », *The Career Development Quarterly*, n° 45, p. 260-274.
- Cabral, Albert C. et Paul R. Salomone (1990). « Chance and Careers : Normative Versus Contextual Development ». *The Career Development Quarterly*, vol. 39, n° 1 (septembre), p. 5-17.
- Guindon, Mary H. et Fred J. Hanna (2002). « Coincidence, Happenstance, Serendipity, Fate, or the Hand of God: Case Studies in Synchronicity », *The Career Development Quarterly*, vol. 50, n° 3 (mars), p. 195-208.
- Krumboltz, John D. (1998). « Serendipity Is Not Serendipitous. », *Journal of Counseling Psychology*, vol. 45, n° 4 (octobre), p. 390-392.
- Miller, Mark J. (1983). « The Role of Happenstance in Career Choice ». *The Vocational Guidance Quarterly*, vol. 32, n° 1 (septembre), p.16-20.
- Mitchell, Kathleen E., Al S. Levin et John D. Krumboltz (1999). « Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities ». *Journal of Counseling and Development*, vol. 77, n° 2 (printemps), p. 115-124.
- Nutt Williams, Elizabeth, Elvie Soeprapto, Kathy Like, Pegah Touradjji, Shirley Hess et Clara E. Hill (1998). « Perceptions of Serendipity: Career Paths of Prominent Academic Women in Counseling Psychology ». *Journal of Counseling Psychology*, vol. 45, n° 4 (octobre), p. 379-389.

---

Ilia Essopos est conseillère d'orientation en pratique privée, membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Elle est également chargée de cours à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal, où elle enseigne dans les programmes de développement de carrière et d'enseignement en formation professionnelle et technique. Elle y a d'ailleurs été lauréate du Prix d'excellence en enseignement 2011, volet chargé(e) de cours. En qualité de doctorante, elle rédige une thèse portant sur le maintien et le changement de programme au collégial en fonction de la structure identitaire. De plus, pour l'OCCOQ elle a rédigé des capsules d'information sur l'importance de la reconnaissance, du soutien, de l'écoute des parents sur l'orientation de leurs enfants et s'est investie comme chercheuse dans l'émission radio hebdomadaire Choisir sa vie.

# L'humaniste en soi ! Quelques rappels sur l'apport de psychologies humanistes EN RELATION D'AIDE

— par Louis Cournoyer

La formation des conseillers d'orientation québécois au cours des 40 ou 50 dernières années est grandement teintée de l'apport de la psychologie humaniste. La quasi-totalité de nos compétences relationnelles tirent leurs origines des travaux pionniers de Carl Rogers et de quelques autres chercheurs praticiens soucieux d'approfondir les liens entre le changement individuel et la qualité de la relation d'aide. Cet article vise à mieux faire connaître ou encore à rappeler quelques principes fondamentaux en psychologie humaniste (Rogers, 1971; Lebourgeois, 1999; Collectif « Savoirs et rapport au savoir », 2003; Lecomte et Drouin, 2007), ainsi qu'à permettre des liens historiques et pratiques avec les réalités des conseillers d'orientation au Québec (Mellouki et Beauchemin, 1994a, 1994b; Cournoyer, à paraître).

## ÉMERGENCE D'UNE TROISIÈME FORCE

« Troisième Force » en psychologie, l'humanisme est présent au sein de courants et d'approches psychologiques, sociologiques et philosophiques. En psychologie, le courant émerge tranquillement au cours des années 1940, bien qu'il connaisse son véritable essor à l'échelle internationale qu'à l'entrée des années 1960 (Lebourgeois, 1999). Tel que le souligne ce dernier, l'humanisme est une réponse à la vision mécaniste et déterministe du comportement de la personne qui avait cours jusque-là au sein des courants behavioristes et psychanalytiques. Si l'humaniste prend son véritable essor au cours des années 1960, ce n'est pas pour rien. Dans les sociétés occidentales, cette décennie et la suivante s'associent à l'arrivée dans la vingtaine de ceux qui seront appelés les « babyboomers ». Comptant pour une proportion significative de la population de la plupart des sociétés occidentales, ce « pouvoir hormonal » veut

à l'image des jeunes changer le monde en se défaisant de l'Établissement (Lacoursière, Provencher et Vaugois, 2001). Au Québec, la montée de l'humanisme se déroulera durant les années où se vivra le message du « Maître chez nous » de l'arrivée au pouvoir de Jean Lesage, de la Révolution tranquille et du Rapport Parent qui allait suivre, des mouvements indépendantistes prônant l'émancipation de l'identité nationale québécoise, puis jusqu'à en arriver au fameux « OUI, c'est possible » du référendum de 1980 (Lacoursière et coll., 2001). Au travers de ces événements se trame ainsi une volonté collective à l'actualisation d'un soi individuel, à la recherche de liberté, d'essence, etc. (Cournoyer, à paraître). Ce qu'il faut aussi noter, c'est que la montée de l'humanisme pouvait plus aisément se faire dans des sociétés prospères portant les avantages économiques des Trente Glorieuses (1945-1975). Autrement dit, il est fort à douter que cette libéralisation, cette actualisation du soi pouvait se dérouler au même moment en URSS, dans les pays sous-développés, ou encore en Asie (Cournoyer, à paraître). D'ailleurs, le courant humaniste et ses sous-courants (approche centrée sur la personne, Gestalt thérapie, psychologie existentialiste) vivront un déclin important au Québec à partir des récessions et des restructurations des modèles de gestion organisationnelle des années 1980 (Lebourgeois, 1999). Les thérapies cognitivo-comportementales brèves, plus rapides, moins coûteuses, plus mesurables et observables au plan des interventions et des résultats prendront le relais. Comme quoi, rien ne peut être saisi hors de son contexte !

## LE CHANGEMENT AU SEIN DE LA RELATION

La psychologie humaniste pose l'expérience humaine au cœur du processus de développement de la personne. Elle se veut

en quelque sorte une libération de l'humain face à ses chaînes déterministes. Tel que le soulignent Lecomte et Drouin (2007), la psychologie humaniste repose entre autres sur une perspective phénoménologique de la personne libre de ses choix (et de ses non choix). C'est l'expérience de la personne elle-même qui prime. Tel que le soulignent ces auteurs, la relation d'aide mise davantage sur l'exploration et la découverte de soi par l'individu que sur l'interprétation et l'éducation de son aidant. Les conseillers d'orientation adoptant une posture humaniste articulent leurs interventions autour des notions d'actualisation, de croissance, d'intentionnalité ou encore de symbolisation de l'expérience subjective. Donc, si l'on conçoit l'individu comme étant autodéterminé, le conseiller aura pour tâche de faciliter la rencontre par l'individu de ses blocages, de ses conflits, de l'ancrage de son passé au travers de son expérience présente (Lecomte et Drouin, 2007). Bien que Rogers sera celui qui initiera et maintiendra le plus une posture centrée sur la personne, la plupart des approches du courant humaniste accorde une importance primordiale à la relation conseiller-client (relation de confiance) empreinte de compréhension et d'acceptation pouvant faciliter la reconsidération des problèmes et des inquiétudes, ainsi qu'une mise en action subséquente plus rationnelle (Lecomte et Drouin, 2007).

## QUELQUES MOTS SUR CARL ROGERS

La figure la plus souvent associée au courant humaniste est celle de Carl Rogers. Psychologue, thérapeute, chercheur, pédagogue, formateur, mais longtemps reconnu comme un quasi-imposteur par ses pairs au sein de toutes ces disciplines (Collectif « Savoirs et rapport au savoir », 2003; Cournoyer, 2011a) constitue l'un des

grands penseurs de notre temps. Ses travaux ont entre autres permis de développer des conceptions et des outils thérapeutiques s'appuyant sur l'idée d'un individu apte à apprendre de manière autonome et à évoluer par lui-même (Rogers, 1971). C'est sans aucun doute à Rogers que la plupart des conseillers d'orientation québécois doivent leur capacité de créer une relation d'aide par l'appui de compétences relationnelles variées (Cournoyer, 2011b). C'est également à Rogers que l'on doit plusieurs travaux sur l'étude des conditions requises pour l'établissement d'une véritable relation de confiance. Lecomte et Drouin (2007) rappellent entre autres à ce sujet les notions de congruence (conscience de la façon de vivre sa relation avec le client); d'authenticité (vivre ses propres sentiments, sans fuite, ni déni, aptitude à les intégrer et, au besoin, à les communiquer); de respect inconditionnel (accepter les facettes de l'expérience de son client comme partie prenante de son individualité); de valorisation, d'acceptation et de confiance en autrui (valoriser les apprentissages, témoigner une attention bienveillante non possessive; conviction intime de la dignité de la personne); de compréhension empathique.

## LES APPROCHES HUMANISTES LES PLUS RECONNUES

Le courant de la psychologie humaniste s'associe comme les autres à une quantité innombrable d'approches. Toutefois, l'approche centrée sur la personne de Carl Rogers, la Gestalt thérapie de Fritz Perls, ainsi que la psychologie existentialiste que l'on peut notamment associer à Frank Yalom figurent parmi les plus reconnues mondialement. Les descriptions qui suivent ne sont, bien sûr, pas exhaustives.

**L'approche centrée sur la personne** pose comme principe que la compréhension passe

non pas par l'interprétation (fait forcer les choix), mais par l'écoute empathique, le mouvement pas à pas de la conscience du client à percevoir sa réalité interne. Tel que le soulignent Lecomte et Drouin (2007), l'intervention humaniste tiendra compte de l'écoute empathique, de l'accompagnement du client au travers principalement de la relation d'échange, de la différenciation des critères internes de la personne (constructif, non constructif) et de l'intégration de nouvelles significations. Pour les tenants d'une approche centrée sur la personne, l'expérience « émotionnelle » au sein de la relation traduit un ressenti interne en mots cohérents et contribue grandement à faciliter la conduite d'une démarche authentique et honnête avec soi-même.

En ce qui concerne la **Gestalt thérapie**, Lecomte et Drouin (2007) soulignent la plus forte orientation de cette approche pour la découverte d'expériences plus approfondies, plus enfouies, inavouées, parfois insoupçonnées. Souhaitant dépasser les références habituelles du client, l'intervenant est plus actif que pour l'approche centrée sur la personne au plan du partage de ses impressions ici et maintenant et d'interventions visant à permettre le maintien du contact par le client de ses sensations, ses expressions non verbales, ses processus d'évitement, d'interruption ou d'évolution de la conscience (Cournoyer, 2011b). Les notions de conflits, de blocages, de résistances, d'anxiété et d'angoisse y sont très présentes (Lecomte et Drouin, 2007).

Enfin, la **psychologie existentialiste** se démarque par son focal sur les choix et les buts de vie (existentiels) de la personne. Selon cette approche, la compréhension de soi passe par l'expérience et la compréhension de l'anxiété et de l'angoisse existentielle (Lecomte et Drouin, 2007).

L'absurdité de la vie humaine, la fatalité de la finitude de la vie humaine, de la solitude fondamentale de chacun de nous peut permettre à un conseiller d'orientation de pouvoir ainsi mobiliser son client quant à ce qu'il souhaite faire du reste de sa vie personnelle et professionnelle (Cournoyer, 2011b). En relevant et en tentant de mieux comprendre ses propres mécanismes de refoulements, déformations de sens et modes d'évitement, la personne peut ainsi s'affirmer davantage en tant qu'être libre et responsable de sa vie, de ses choix et de ses potentialités.

## RÉFÉRENCES

- Collectif « Savoirs et rapport au savoir » (2003). *Autobiographie de Carl Rogers. Lectures plurielles*. Direction de Jacky Beillerot et Michel Gault. Paris : L'Harmattan.
- Cournoyer, L. (sous presse). *Chemin faisant ... L'évolution sociohistorique des conseillers d'orientation au Québec*. In *Canadian Career Text Book* (Dir. Blythe Sheppard). Ottawa : Canadian Education and Research Institute for Counselling
- Cournoyer, L. (2011a). *Les approches humanistes et existentielles en counseling de carrière*. Document inédit produit dans le cadre de l'activité pédagogique Counseling individuel: théories, techniques et practicum (CAR 1700). Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Cournoyer, L. (2011b). *Chronique De la lecture à la pratique*. Recension du livre «Autobiographie de Carl Rogers» de J.Beillerot et M. Gaul, OrientAction, Document accessible en ligne : <http://www.orientaction.ca>
- Lacoursière, J. Provencher, J. et Vaugeois, D. (2001). *Canada Québec. Synthèse historique 1534-2000*. Montréal : Septentrion.
- Lebourgeois, C. (1999). « Survol historique de la psychologie et de la psychothérapie existentielles-humanistes au Québec », *Revue Québécoise de psychologie*, 20 (2), p.11-36.
- Mellouki et Beauchemin (1994a). « L'orientation scolaire et professionnelle au Québec. Émergence d'une profession », 1930-1960. *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 48 (2), p.213-240.
- Mellouki M., et Beauchemin M. (1994b). « L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec (1960-1990) », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 23, p.465-480.

---

Louis Cournoyer c.o., Ph.D est professeur en counseling de carrière à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Conseiller d'orientation depuis plus de 15 ans, il maintient une pratique professionnelle auprès de jeunes adultes et d'adultes, ainsi que d'accompagnement professionnel auprès des conseillers d'orientation et conseillers en développement de carrière.

# Un pont vers le succès : meilleures pratiques du programme PASSEPORT POUR MA RÉUSSITE

— dernière partie d'une série de deux par Carolyn Acker

Chaque année, des milliers d'étudiants canadiens abandonnent leurs études secondaires, un choix qui bouleversera le cours de leur vie. Dans certains des quartiers les plus vulnérables au décrochage, les statistiques démontrent que plus de 60 % des étudiants ne terminent pas leurs études secondaires, ce qui se répercute sur les communautés, l'économie, le système de santé ainsi que le système judiciaire.

Passeport pour ma réussite® vise à enrayer ce problème en réduisant les taux de décrochage, en améliorant l'accès aux études postsecondaires et en servant de « pont » vers la réussite scolaire.

Grâce à ce programme, l'éducation est devenue une priorité au sein des huit communautés défavorisées où le programme a été implanté, et celles-ci s'en trouvent littéralement transformées. Cette réussite comporte son lot d'expériences, de résultats et de leçons qui permettent d'envisager un avenir où tous les jeunes jouissent de perspectives prometteuses, ce qui, ultimement, renforcera notre nation et améliorera sa productivité.

## Ce que nous avons appris

### L'importance d'inclure tout le monde.

La communauté nous a dit que si nous voulions avoir un impact, il fallait inclure « tous les jeunes » plutôt que de cibler ou d'exclure des groupes particuliers. Ce point est très important, car lorsque tout le monde travaille ensemble, les préjugés tombent et tous obtiennent alors de meilleurs résultats.

**Plusieurs interventions nécessaires.** Il ne s'agit pas d'intervenir à un seul endroit; c'est la combinaison des mesures de soutien qui compte. Passeport fournit quatre formes de soutien intégrées; mises ensemble, elles font une réelle différence.<sup>1</sup>

**Mettre l'accent sur la communauté.** Les mesures de soutien doivent être implantées au sein de la communauté. Nos jeunes, de même que ceux qui habitent des quartiers similaires, s'identifient à leur communauté plutôt qu'à leurs écoles.

**Interventions.** Les interventions doivent se passer « entre » les systèmes. C'est la relation que l'étudiant entretient avec son professeur, son établissement d'enseignement et ses parents qui engendre des citoyens productifs. Il faut acquérir une compréhension des systèmes eux-mêmes, et les relations qui existent entre ceux-ci revêtent une importance clé. Il importe de bien connaître les jeunes ainsi que les institutions.

**Avoir des attentes élevées.** La mise en place de critères de réussite élevés crée des attentes par rapport aux résultats, ce qui favorise l'estime de soi. L'estime de soi découle de la réussite, et la réussite découle des attentes et du soutien, encadrés par la discipline. Sans discipline, l'être humain ne peut atteindre ses buts.

## Au-delà des chiffres

Oui, nous avons obtenu des résultats spectaculaires. Mais voici ce que les chiffres ne révèlent pas.

Ils ne parlent pas de l'événement qui a eu lieu à l'Université de Toronto, où plus d'une douzaine de jeunes filles du programme Passeport ont travaillé avec des mentors du club de débats pour comprendre en quoi consistait un débat en bonne et due forme et comment y participer. Notons qu'il s'agissait de la toute première fois que ces femmes mettaient les pieds dans un établissement universitaire et qu'elles y prenaient la parole devant un groupe de gens. Je peux vous assurer qu'elles n'étaient pas peu fières. Par la suite, la plupart

d'entre elles nous ont dit qu'elles avaient l'intention d'y faire leurs études, et elles savaient que pour y arriver, elles allaient devoir travailler très fort.

Les chiffres ne disent rien à propos de cet enfant abandonné par sa mère qui vivait avec une tante, cette dernière ayant ses propres problèmes à gérer. L'enfant n'allait pas à l'école et refusait de se confier à ses enseignants, aux conseillers pédagogiques ou aux travailleurs sociaux de son école. Il a toutefois discuté avec son conseiller du programme Passeport. Au fil du temps et après de nombreux efforts, il s'est mis non seulement à aller à l'école, mais aussi à suivre nos programmes de tutorat et de mentorat.

Les données ne racontent pas non plus le cas de cette adolescente de 13 ans issue d'une famille de réfugiés. Elle commençait son secondaire 3 et on lui a dit qu'elle allait d'abord être placée dans un programme d'anglais langue seconde. Notre personnel m'a mentionné qu'elle avait été une élève modèle tout au long du primaire, mais qu'elle devait être placée dans un programme pour nouveaux arrivants parce que ses relevés de notes n'avaient pas encore été reçus. La jeune fille s'inquiétait de voir son rendement scolaire baisser pendant l'attente. Nous avons alors travaillé avec l'école pour nous assurer que tout rentre dans l'ordre, et, au bout de deux jours, l'étudiante a été placée dans la classe adéquate. Depuis, elle continue d'exceller dans ses études.

Et les chiffres ne parlent pas du directeur d'école qui a si confiance en notre programme qu'il nous appelle lorsqu'un de ses élèves a besoin d'un encadrement qui dépasse ce que l'école peut lui offrir. Ni de l'enfant qui clame haut et fort : « j'aime le mentorat » ou de l'adolescente de quatorze ans, jadis très peu sûre d'elle, qui

a littéralement estomaqué le ministre de la Formation, Collèges et Universités en lui démontrant ce qu'elle valait.

Oui, les chiffres sont incroyables... mais les enfants derrière ceux-ci le sont davantage.

### Relever les défis à venir

Nous devons agir et investir!

Voici pourquoi :

En juillet 2007, le Boston Consulting Group a publié un rapport détaillé analysant les coûts/bénéfices du programme Passeport pour la société. Les conclusions du rapport sont impressionnantes :

- > Le retour sur l'investissement dans Passeport aujourd'hui est de 25 \$ pour chaque dollar investi;
- > La valeur nette actuelle pour la société pour chaque étudiant inscrit à Passeport est de presque 50 000 \$;
- > Au cours de sa vie, un étudiant inscrit au programme Passeport génère des bénéfices cumulatifs permanents de 400 000 \$ pour la société. Ainsi, une cohorte de 150 diplômés ayant suivi le programme Passeport génère un bénéfice net de 60 millions \$ pour la société.

Nous devons nous assurer que nos attentes en matière de réussite scolaire constituent une priorité pour tous les jeunes au Canada, particulièrement au chapitre de la réussite des études secondaires et de la fréquentation d'établissements d'enseignement postsecondaire. Cette priorité vaut pour les jeunes les plus défavorisés, ceux qui sont exclus et marginalisés.

Nous visons cet objectif pour des raisons de prospérité, de productivité et de compétitivité. Nous voulons générer des revenus plus élevés, favoriser l'inclusion et réduire les dépenses dans les services de santé, le système judiciaire ainsi que les services sociaux. Et nous croyons qu'il est juste et bon d'assurer l'égalité des chances pour toute la jeunesse.

Cette priorité engendre des avantages importants, tant sur le plan financier que social. Et surtout, l'objectif est atteignable par la très grande majorité des décrocheurs actuels.

Afin de réussir, il importe de mettre en place des programmes dont l'efficacité a été démontrée. De plus, il est désormais évident que ces programmes doivent

## Programme Passeport pour ma réussite :

*les chiffres*

Taux de décrochage à Regent Park (2001)

**56 %**

Nombre de diplômés du secondaire à ce jour

**600**

Taux de décrochage à Regent Park (2009)

**10 %**

Diplômés ayant poursuivi leurs études au niveau postsecondaire

**80 %**

Taux de participation de la communauté

**90 %**

Participants qui sont les premiers de leur famille à fréquenter des établissements postsecondaires

**90 %**

comporter plusieurs éléments clés : l'accent doit être mis sur la communauté; les interventions doivent être exhaustives et s'étendre sur toute la période des études secondaires; il faut mettre en place des critères de réussite élevés et créer des attentes par rapport aux résultats.

Beaucoup de gens aimeraient croire qu'il existe une solution miracle, une réponse facile et abordable à ce problème. Ce n'est pas le cas. Réduire les taux de décrochage et de criminalité, augmenter les chances d'épanouissement, améliorer la santé de la population : tout cela est possible, mais pas du jour au lendemain.

La mise en place du programme Passeport et les changements fondamentaux qu'a connus Regent Park sont le fruit de plusieurs années de travail. Il a fallu des années pour créer les conditions et l'état d'esprit qui incitent les gens à se poser la question : « À quoi cela sert? ». Ainsi, nous ne pouvons pas concevoir qu'un tel changement puisse se faire en criant ciseau.

La bonne nouvelle? Nous avons tous un rôle à jouer pour faire le pont vers la réussite scolaire. Les intervenants du programme Passeport ont découvert que les sociétés, les fondations, les organismes à but non lucratif, les organismes publics et les individus veulent tous faire leur part.

Le rôle du gouvernement est de faciliter la création des partenariats multisectoriels qui sont nécessaires pour implanter un tel modèle de manière durable au sein de la communauté. Si nous désirons jouir des

bénéfices majeurs au niveau public qui découlent d'initiatives efficaces axées sur la communauté, bénéfiques que les écoles à elles seules ne peuvent pas reproduire, alors les gouvernements doivent investir dans ces programmes, en partenariat avec le secteur privé.

Nous avons tous un rôle à jouer et nos efforts font une différence. Passeport en est la preuve.

<sup>1</sup> Comme le rapporte la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, « Des interventions précises conçues pour réduire un nombre restreint de barrières — en ciblant un type de barrière, comme l'aptitude aux études — auront une efficacité réduite parce qu'elles ignorent les autres sources de problèmes. Sans une approche exhaustive pour surmonter ces barrières, il est peu probable que le Canada atteindra un taux de réussite d'études postsecondaires requis pour s'orienter dans la voie de la réussite au XXI<sup>e</sup> siècle. » Berger, Joseph, A. Motte et A. Parkin. (2009) Le prix du savoir : L'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada. 3<sup>e</sup> édition. Montréal: Fondation canadienne des bourses d'études du Millénaire.

Carolyn Acker est fondatrice du programme Passeport pour ma réussite.

Cet article est le dernier d'une série de deux pour le Bulletin; le premier article a été publié dans l'édition du printemps 2011 et peut-être consulté en ligne sur le site OrientAction ([www.orientaction.ca](http://www.orientaction.ca)).

**pathways**  
WWW.PATHWAYS TO EDUCATION.CA

# Méthode D'ORIENTATION INDIVIDUELLE

— par Wilfrid Larochelle et Sara Savoie

Il y a des rencontres professionnelles qui nous amènent à découvrir des gens qui nous permettent de collaborer à des projets stimulants et innovateurs. C'est ce qui s'est produit, il y a déjà deux ans, à la suite de la rencontre que j'ai eue avec M. Wilfrid Larochelle. La Méthode d'Orientation Individuelle était alors en plein développement. Cet outil m'a semblé intéressant dès le départ, puisque je trouvais qu'il y avait un « vide » pour la clientèle préadolescente. En sachant que je pouvais participer à la validation du MOI, j'ai pu confirmer son utilité et la façon dont je pouvais l'utiliser en tant que conseillère d'orientation.

Cet inventaire est né du désir d'avoir un instrument simple, facile d'application et s'adressant aux élèves de 10 à 13 ans. L'objectif du questionnaire est d'identifier certaines perceptions pouvant contribuer ou nuire à la réussite éducative et à la croissance personnelle.

Septembre éditeur propose la passation en ligne du questionnaire Méthode d'Orientation Individuelle (MOI). Le questionnaire comprend 165 énoncés.

L'élève doit lire chaque énoncé. S'il correspond à ce qu'il vit ou croit, il choisit la réponse « VRAI » ou « PLUTÔT VRAI ». S'il ne correspond pas à ce que qu'il vit ou croit, il choisit la réponse « PLUTÔT FAUX » ou « FAUX ».

Par exemple : « Je suis fier de mon apparence physique. » « Je sens que j'ai très peu de pouvoir sur mon avenir. » « Je n'aime pas comment mon corps se transforme. » « Je fais souvent des fautes d'inattention. »

Lors de la passation de groupe, il fut intéressant d'observer la réaction des élèves de la 1<sup>re</sup> année du 1<sup>er</sup> cycle du secondaire. Quelques élèves étaient surpris de certains énoncés et d'autres curieux de savoir ce qu'on allait découvrir sur eux puisque c'était la première démarche de cette nature qu'ils vivaient. À cet égard, l'activité de connaissance de soi qui en découle est à la fois bénéfique du point de vue scolaire et personnel et un excellent « prétexte » pour aider les personnes qui ont des aspects à améliorer.

Pour le rapport à l'élève, les concepteurs présentent les résultats sur 16 facteurs. Dans ce rapport, ils ont jugé important de

ne pas comparer les réponses avec celles des autres élèves.

Le « moi scolaire » réfère aux perceptions qu'a l'enfant de sa vie scolaire. Les énoncés portent sur l'attitude du jeune à l'égard de l'école et de la réussite, sur la relation avec son professeur et avec ses pairs dans le contexte de la classe, sur la perception de sa capacité d'apprentissage.

Le « moi personnel » touche ses perceptions au sujet de son apparence et de sa condition physique ainsi que ses caractéristiques affectives et ses relations avec les autres.

Le « moi avenir » interroge le jeune sur sa capacité à se projeter dans l'avenir, son attitude devant l'avenir et sa perception de l'avenir.

Un guide d'intervention est proposé à l'intervenant qui regroupe les informations sous six thèmes correspondant à l'expression de soi dans les aspects concrets de la vie du jeune : mon corps, ma personnalité, ma famille, mes amis, ma vie scolaire, mon avenir. Considérant qu'il s'agit d'une autoévaluation, ils fournissent pour chaque thème les énoncés retenus et le choix de réponses de l'élève. Ceci permet aux intervenants de vérifier auprès du jeune l'exactitude de ses réponses.

Les concepteurs du questionnaire avec la collaboration du milieu vont poursuivre leurs travaux tout au long de la prochaine année pour être plus précis et offrir possiblement un outil de diagnostic aux intervenants. Pour le moment, ils fournissent un résultat en pourcentage. Si le résultat est entre 71 et 100, tout va bien pour cet élève. Si le résultat est entre 36 et 70, il faut prendre le temps de rencontrer l'élève et de pousser plus loin l'analyse de cet aspect de la vie du jeune. Si le résultat est entre 0 et 35, il est possible que cet élève ait besoin d'aide durant l'année scolaire.



L'objectif du questionnaire est d'identifier certaines perceptions pouvant contribuer ou nuire à la réussite éducative et à la

**croissance personnelle.**



Le modèle de L'Écuyer (1994) a été retenu pour cet outil scientifique (MOI) parce qu'il tient compte d'un grand nombre de composantes du concept de soi, qu'il repose sur une recherche empirique québécoise récente et que l'auteur Wilfrid Larochelle, c.o. avec la collaboration de Marcel Lavallée et de Francine Audet, c.o. avait développé avec succès en 1995 le Questionnaire sur le concept de soi (QCS) publié par les Presses de l'Université du Québec.

La validité apparente a été vérifiée par 14 experts à l'aide de trois échelles (clarté, pertinence, simplicité). Pour chacun des 165 énoncés, ils devaient fournir leur avis en lien avec le facteur déterminé. La plupart des énoncés ont obtenu le meilleur score pour chaque échelle. 807 élèves ont passé le questionnaire pour la cohérence interne. Les alpha varient de 0,64 à 0,86.

335 élèves ont répondu à une grille de satisfaction du questionnaire. L'appréciation est élevée.

Plus de 94 % des élèves ont fourni un commentaire dont voici deux exemples :

- > « Le MOI nous aide à mieux prendre son avenir en main ainsi qu'à l'améliorer. »
- > « Le MOI m'a toujours dit le bon côté des choses. »

Personnellement, Sara Savoie pense que le grand avantage du MOI est son accessibilité pour les jeunes de 10 à 13 ans. Le vocabulaire choisi et les aspects ciblés sont facilement compréhensibles pour ceux-ci. On sent que l'outil a été conçu sur mesure pour cette clientèle.

Pour les concepteurs, le secret du questionnaire est le retour en classe pour animer les élèves. Une période peut servir à un retour sur le rapport à l'élève pour faire réfléchir sur le concept de soi, la connaissance de soi et l'estime de soi.

De l'avis de Sara Savoie, cette période est nécessaire afin d'approfondir les aspects évalués et pour donner du sens à ce qui en est ressorti. De plus, ce qui demeure important c'est de prévoir une période d'intervention individuelle puisque certains résultats sont à discuter avec l'élève de manière à respecter la confidentialité et de le référer aux bonnes ressources, s'il y a lieu. Un dépistage des risques de difficultés scolaires peut être fait au même moment. C'est d'ailleurs pour cette raison que je considère le MOI comme un « tremplin » significatif aux interventions individuelles de nature psycho-sociale et éducative.

---

Wilfrid Larochelle, c.o., est président de l'entreprise Les Projets Alpha et Oméga et auteur de chroniques pour le Bulletin OrientAction. Vous pouvez consulter les chroniques précédentes à partir des archives du Bulletin dans la section du même nom sur le site OrientAction. Site Web : [ [www.alphaomega.qc.ca](http://www.alphaomega.qc.ca) ], Courriel : [wilfrid@alphaomega.qc.ca](mailto:wilfrid@alphaomega.qc.ca).

---

Sara Savoie, c.o. Bachelière en psychologie, elle s'est toujours intéressée à la prévention et l'intervention auprès des élèves à risque. Conseillère d'orientation depuis 2003 et orthopédagogue depuis 2007, elle a été appelée à travailler dans différentes organisations. Familiarisée avec le milieu scolaire (tant primaire, secondaire que collégial) et les écoles privées, elle désire mettre en action ses connaissances et son expérience en participant à des projets concrets se rapportant aux élèves en difficultés d'apprentissage ou à toutes clientèles qui s'y apparentent.

**Vous offrez des produits ou des services en lien avec le domaine du développement de carrière qui sont susceptibles d'intéresser les lecteurs et utilisateurs du site OrientAction?**

**Informez-vous sur les possibilités de vous annoncer en écrivant à [admin@orientaction.ca](mailto:admin@orientaction.ca)**



**orientaction.ca**

*Le rendez-vous des  
conseillers branchés*

# Les mentors font la différence, mais seulement trois Canadiens SUR DIX DÉCLARENT EN AVOIR UN

*Bien que ce soit une pratique courante pour les dirigeants, les membres des professions libérales et les cadres, globalement, peu de Canadiens ont un mentor. La majorité de ceux qui ont un mentor apprécient les conseils et les encouragements qu'ils reçoivent de sa part.*

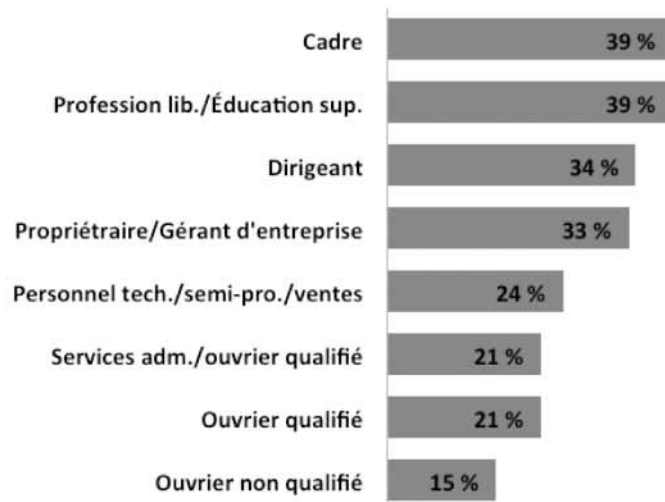
Avoir un mentor qui guide la personne tout au long du processus de développement de carrière a un effet positif sur la réussite professionnelle. Nous avons demandé aux Canadiens s'ils avaient déjà eu un mentor, c'est-à-dire quelqu'un en qui ils avaient confiance pour les guider et les conseiller professionnellement, et, dans l'affirmative, quels étaient les principaux aspects de ce mentorat.

Bien que les mentors soient importants pour le développement de carrière de certains, la plupart des Canadiens passent la

majorité de leur carrière professionnelle sans avoir recours à un mentor. Moins de trois personnes sur dix (27 %) ont eu le privilège d'avoir un mentor, et ce chiffre est constant dans toutes les couches démographiques. Les plus éduqués, et ceux qui ont des postes de dirigeants, les cadres ou les membres de professions libérales sont plus susceptibles que les autres d'avoir bénéficié d'une forme de mentorat au cours de leur carrière; ce qui laisse à penser que le mentorat est à la fois lié au statut des gens et qu'il influence ceux qui occupent des postes privilégiés dans la société canadienne.

*L'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC) a dévoilé les résultats du sondage effectué par le groupe Environics Research demandant aux Canadiens leur degré de satisfaction par rapport à leur emploi, leur perception du lieu de travail et de la gestion du rendement, les outils et les ressources disponibles lorsqu'ils recherchent un emploi ou veulent consolider leur carrière. Ce projet fait suite à l'initiative de référence lancée en 2007, qui posait des questions similaires. Le présent article est extrait du rapport du sondage 2011.*

## Ont déjà eu un mentor, par métier



Q.17 Avez-vous déjà eu un mentor, c'est-à-dire quelqu'un en qui vous avez confiance pour vous guider et vous conseiller à propos de votre carrière ou d'autres choses importantes de votre vie?

La majorité de ceux qui ont bénéficié d'une forme quelconque de mentorat apprécie les conseils (75 %) et les encouragements (71 %) reçus. Des proportions moins grandes citent la rétroaction (44 %), le modèle de rôle (43 %) et l'accompagnement individuel (41 %) comme étant les aspects les plus importants du mentorat. Moins courant, le parrainage — ou l'intervention du mentor pour aider son protégé à trouver une carrière — n'est mentionné que par une personne sur six (15 %), même si les cadres dirigeants croient deux fois plus (32 %) que les autres que c'est un aspect important du mentorat.

Il existe peu de différences démographiques notables, mais les femmes apprécient les encouragements et la rétroaction plus que les hommes; tandis que ceux ayant une incapacité contraignante apprécient également plus les encouragements que les autres.

Lisez le rapport exécutif du sondage sur le site web CERIC. Le rapport du sondage entier est aussi disponible (en anglais seulement) sur le site web CERIC ([www.ceric.ca](http://www.ceric.ca)).

#### MÉTHODOLOGIE

Les constatations du sondage du groupe Environics Research ont été publiées en janvier 2011. Un total de 1 202 Canadiens âgés de 18 ans et plus ont répondu à ce sondage en ligne effectué entre les 3 et 11 novembre 2010. Des critères d'âge, de sexe et des quotas régionaux ont été mis en place pour s'assurer que cet échantillon reflétait bien la population canadienne. Les données recueillies peuvent donc être extrapolées à l'ensemble de la population avec un degré de confiance raisonnable et permettent l'analyse des sous-groupes importants. De plus, la taille de cet échantillon a été choisie de manière à fournir des résultats significatifs et statistiquement fiables dans les segments importants de la population, que ce soit par région, taille de la collectivité, type de ménage ou caractéristiques démographiques pertinentes comme le niveau d'éducation et la taille de la famille.

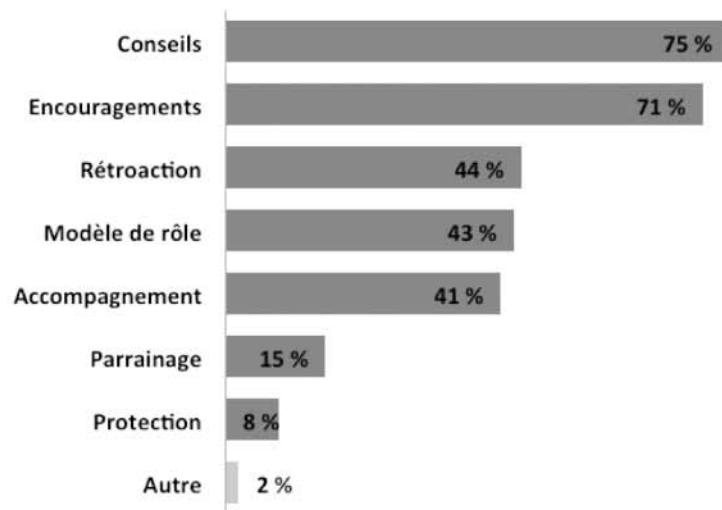


Avoir un mentor qui guide la personne tout au long du processus de développement de carrière a un effet positif sur

## la réussite professionnelle.



### Aspects importants du mentorat



Q.18 Quand vous songez à l'action du mentor, lequel des trois aspects suivants du mentorat vous semble le plus important?  
Sous-échantillon : Ceux qui ont eu/ont un mentor.

# Ma conception sociorelationnelle DU COUNSELING DE CARRIÈRE

— par Marie-Soleil Poiré et Louis Cournoyer

Cet article comporte deux parties. De façon non exhaustive, la première expose des sources d'inspiration pour moi à l'égard de différentes approches en counseling de carrière. Chacune admet l'importance du rôle de l'environnement social de la personne comme un facteur d'influence significatif sur les démarches de prise de décision relatives à la carrière. La deuxième expose la conception séquentielle et générale que j'ai d'une démarche de counseling de carrière au regard de ces approches.

## L'INTERINFLUENCE EN COUNSELING DE CARRIÈRE

Les approches constructivistes permettent de bien saisir les constructions de sens de la personne au travers d'interactions avec son environnement. À cet égard, les travaux de Piaget (1970) sur l'action du jeu chez les enfants circonscrivent la construction de la pensée logique au travers d'interactions avec autrui. Tout au long de son parcours de vie, la personne est façonnée par sa manière d'assimiler et d'organiser les informations du monde qui l'entoure et l'habite. Ces informations sont mises en relation de manière à alimenter des opérations visant à construire du sens, par rapport à soi, aux autres, au monde. Tel que le soulignent Young et Collin (2003), les émotions sont également construites par interaction individu-environnement au sein de temporalités du passé, du présent et du futur.

L'environnement social joue un rôle d'influence tout aussi important au sein des travaux sur l'apprentissage social et le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) de Bandura (1977). Les réussites passées, les expériences d'apprentissage vicariantes, les états internes et les capacités de persuasion verbale participent à la construction des croyances d'efficacité de la personne. Cela influence le choix, la performance

et la persévérance de cette dernière. De la même manière, les travaux de Krumboltz (1996) relativement à l'apprentissage social en contexte de prise de décision et de counseling de carrière reconnaissent l'importance des contextes sociaux au sein desquels la personne évolue tout au long de sa vie. Ainsi, le counseling de carrière vise à augmenter la satisfaction de vie au travail des personnes au travers d'une aide facilitant l'apprentissage d'habiletés, d'intérêts, de croyances, de valeurs, d'habitudes de travail et de qualités personnelles (Mitchell et Krumboltz, 1996).

Les travaux de Krumboltz et ses collègues (1999) sur la planification de l'imprévu (*planned happenstance*) permettent de relativiser la notion d'indécision et d'incertitude à l'égard de l'avenir professionnel comme passage obligatoire pour l'acquisition de capacités à gérer les transitions de carrière avec sagesse et ouverture d'esprit. Par conséquent, le conseiller d'orientation doit favoriser le développement de capacités d'adaptation aux changements au sein d'un environnement et d'un marché du travail perçus comme espaces d'opportunités et d'imprévus inévitables, voire souhaitables.

Enfin, la thérapie des schémas de Young et Klosko (2005) considère que les stratégies d'adaptation dysfonctionnelles des personnes s'expliqueraient par la qualité des réponses relatives à la satisfaction de besoins affectifs fondamentaux durant l'enfance et l'adolescence. Notamment, la mise en place de mécanismes d'adaptation lors des expériences précoces d'interaction avec la mère et le père ou encore d'autres personnes proches et significatives est à la base des stratégies cognitives, affectives et comportementales adoptées dans la vie en général. À des fins d'orientation, l'identification des schémas et des styles

d'adaptation du client peut permettre de conceptualiser la situation de la personne, ainsi que de mieux comprendre les causes, les manifestations et les effets possibles du fonctionnement psychologique de la personne. Également, cela procure l'occasion au professionnel d'observer l'interaction dynamique de ses propres schémas lorsque mis en relation avec ceux de son client.

Les trois approches présentées considèrent la personne en tant que produit de l'interaction dynamique individu-environnement. Elles permettent de retrouver les causes d'expériences subjectives et intersubjectives dysfonctionnelles, ainsi que de comprendre les processus cognitifs et comportementaux participant à la formation de généralisations, de croyances ou d'anticipation de la personne à l'égard de sa carrière.

La figure 1 est une synthèse non exhaustive de ma conception interactionniste et dynamique d'un processus de prise de décision carriérologique. Ainsi, l'interaction entre le soi (le client et moi-même) et l'environnement (le contexte auquel nous sommes liés) exerce une influence continue et réciproque sur les apprentissages de la personne, ce qui produit un système unique de constructions personnelles à la fois multidimensionnelles (fonctionnement psychologique, ressources personnelles, conditions du milieu) et pluritemporelles (passé-présent-futur).

## L'INTERINFLUENCE AU SEIN D'UNE DÉMARCHE DE COUNSELING DE CARRIÈRE

Avant même de rencontrer un client, il est nécessaire de s'assurer d'être dans un état d'esprit de tolérance et d'écoute active. Si des tâches me préoccupent, je les note et les range au tiroir, tout comme les dossiers

suivants. Également, je prépare l'espace d'interaction : mouchoirs à disposition, téléphone éteint, feuilles et crayons dans l'éventualité où j'amènerais le client à dessiner ou écrire. Ensuite, je rejoins le client en salle pour l'accueillir et amorcer la relation. Il s'agit de m'approcher de la personne avec un ton doux et jovial, personnalisé et souriant. Cette authenticité contribue selon moi à une première impression respectueuse auprès du client. Puis, je lui serre la main (me donnant une première idée de son confort) et me présente, l'invitant à me suivre.

Une fois installés, je m'informe de comment il va. En cherchant à déterminer ses motifs de consultation, je lui demande ce qui explique sa présence. En fonction du contexte professionnel, cela me donne une première évaluation de la nature du besoin du client. Je l'amène subséquemment à me faire part des causes, des conséquences ou des manifestations problématiques pour lui. Cela donne un aperçu de son expérience subjective et intersubjective face à son problème sur le plan du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et des conditions du milieu.

Une fois que j'ai bien cerné ce qui, à ce moment du processus, pourrait être l'énoncé subjectif de cette personne, je lui en fais part tout en cherchant à m'adapter à son mode de fonctionnement. Je m'assure de demander au client de me préciser s'il s'agit bien là de sa difficulté. Lorsque cela est établi, l'alliance de travail avec ce dernier se bonifie. Cela me permet de lui demander ce qu'il souhaite retirer de nos rencontres. En tenant compte de sa réponse, je lui précise la nature de mon rôle, la manière dont notre interaction se déroulera et lui explique qu'il y aura possiblement des exercices à faire entre les rencontres. Nos rôles respectifs étant

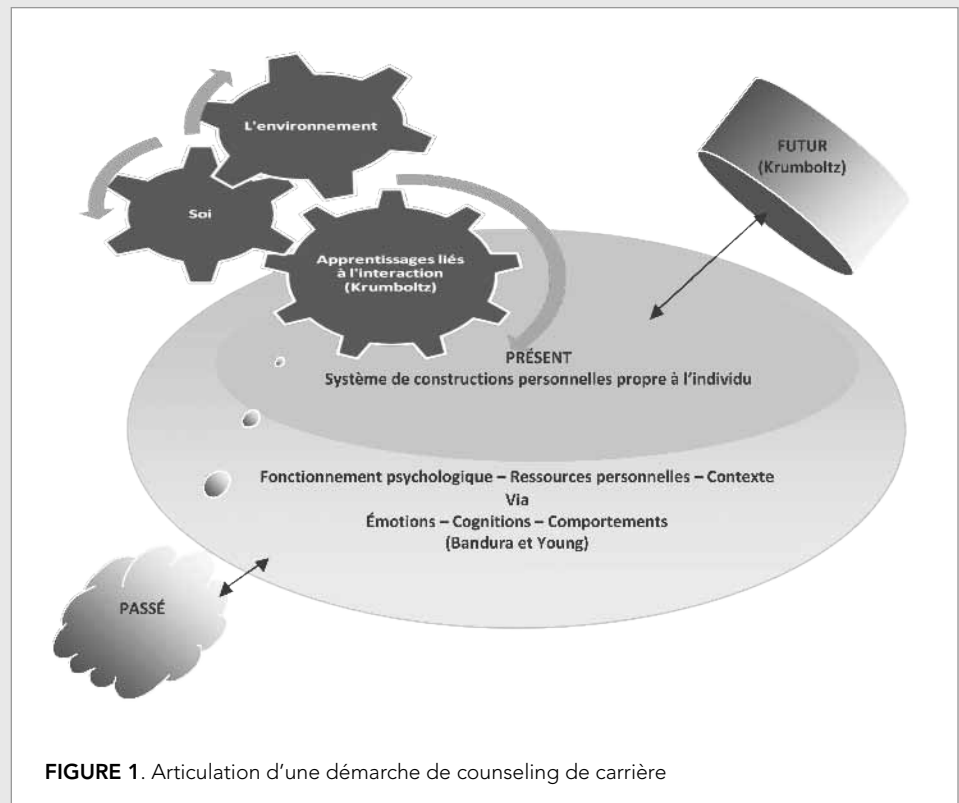


FIGURE 1. Articulation d'une démarche de counseling de carrière

établis d'un commun accord, je reviens à son énoncé subjectif. Nous déterminons ensemble un objectif et la manière dont nous allons travailler. Avant de signer le consentement éclairé, je m'assure qu'il ait bien saisi la nature de la démarche, soit globalement de l'amener à faire une exploration à propos de son présent, lié à son passé et à son futur.

Suite à cela, nous amorçons l'exploration plus approfondie des conditions du milieu, de ses ressources personnelles et de son fonctionnement psychologique. Des questions exploratoires, des reflets empathiques et des résumés faciliteront l'établissement d'une relation de confiance. Mon cadre de référence tient compte de Young et de Bandura. Tout

au long du processus, je suis attentive aux comportements, aux cognitions et aux émotions qu'il démontre et à celles qu'il me provoque, ainsi qu'à l'interaction qui en découle. Nous examinons les différentes expériences de vie qui apparaissent significatives pour le client. Ces explorations bonifient ainsi la compréhension du client de sa situation et, ultimement, sa mobilisation dans l'action. Je m'ajuste au rythme et je veille à guider le processus de changement. Chaque rencontre implique une réévaluation de la situation de la personne.

Au fil de l'exploration, mon évaluation m'amène à comprendre ce qui freine la mobilisation du client. Saisir le fonctionnement psychologique du

# Ma conception sociorelationnelle DU COUNSELING DE CARRIÈRE

◀ suite de la page précédente

client au regard d'un cadre de référence conceptuel rigoureux me permet de fournir une rétroaction constructive de la compréhension de la situation. Il est primordial de laisser au client suffisamment d'espace de réflexion pour établir de nouveaux liens. La confrontation empathique, l'interprétation, l'immédiateté et/ou l'autodévoilement contribuent à aider le client à y parvenir.

Finalement, le client en arrive à une compréhension nouvelle de sa situation. Il est alors possible d'opérer un changement et en conséquence, de le mettre en action. Je l'accompagne dans sa prise de décision et fournis des informations utiles d'un point de vue professionnel. Cette décision prise, l'élaboration du plan d'action débute. J'accompagne le client dans une démarche éclairée tenant compte aussi bien de ses forces que de ses limites personnelles et environnementales. Tout au long du processus, Krumboltz m'est utile pour développer la capacité du client à s'ajuster aux imprévus. Ainsi, au-delà de ce processus, le client peut développer une capacité transférable à d'autres contextes. Je fais alors appel à plusieurs stratégies d'intervention. Si le client démontre un sentiment d'efficacité personnelle faible, je fais appel à ses réussites passées et à ses ressources personnelles pour lui permettre de les actualiser au présent et d'ainsi pouvoir se projeter positivement dans l'avenir (Bandura, 1977). Qu'il se perçoive de manière ajustée ou non à l'égard de ses capacités, qu'il soit en surévaluation ou en sous-évaluation de ces dernières (Poulin, 2010), cela permet de m'assurer que la décision se base sur une évaluation juste de ce qu'il peut entreprendre. Une autre stratégie incontournable d'intervention de type développemental et préventif est celle de l'apprentissage expérientiel selon Krumboltz. Ainsi, des exercices

dans le milieu pour lequel le client se projette m'apparaissent essentiels. Cela peut influencer la perception du client et peut augmenter sa motivation. Lors d'interventions ciblées de nature curative, celles qui me rejoignent davantage sont d'approches cognitivo-comportementales. La restructuration et la répétition cognitive, puis les jeux de rôles sont utiles pour modifier les cognitions du client (Bujold et Gingras, 2000). Cela permet de revoir ses croyances à l'égard de sa problématique et de l'accompagner vers un changement porteur.

Concernant la thérapie des schémas, je l'utilise pour mieux saisir le fonctionnement psychologique de la personne, pour toucher les émotions et mettre en place une prise de conscience mobilisatrice. Également, des interventions comportementales permettent de confronter les perceptions du client à l'environnement réel (Cournoyer, 2010) et d'évaluer l'apprentissage expérientiel selon Krumboltz.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84, p. 191-215.
- Bujold, C., et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*. Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.
- Cournoyer, L. (2010). *Théories et techniques avancées en counseling de carrière*. Université du Québec à Montréal. Notes de cours CAR7700-10.
- Mitchell, L.K. and Krumboltz, J.D. (1996). "Krumboltz's learning theory of career choice and counseling", D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development*, p. 233-280.
- Mitchell, K.E., Levin, A.S., Krumboltz, J.D., (1999). "Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities". *Journal of counseling and development*, vol. 77, n° 2, p. 24-115, 1999.
- Piaget, J., (1970). *L'épistémologie génétique*, Que sais-je, 6<sup>e</sup> édition, France, © Presse universitaires de France (PUF), 2005, 126 p.
- Young, A.R. et Collin, A. (2003) "Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field", *Journal of Vocational Behavior*, 64 : 373-388. Recueil de texte CAR7700-10.
- Young, J.E., Klosko, J.S., Weishaar, M.E. (2005). *La thérapie des schémas. Approche cognitive des troubles de la personnalité*. Groupe De Boeck, 564 p.
- Poulin, D. et associées, (2010). *Le bilan de compétences et le projet professionnel : des indissociables !* Colloque 2010 de l'OCCOPPQ, 59 p.

---

Marie-Soleil Poiré est étudiante à la maîtrise en carriérologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).

---

Louis Cournoyer c.o., Ph.D est professeur en counseling de carrière à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Conseiller d'orientation depuis plus de 15 ans, il maintient une pratique professionnelle auprès de jeunes adultes et d'adultes, ainsi que d'accompagnement professionnel auprès des conseillers d'orientation et conseillers en développement de carrière.



## NOTE :

*Dans le présent Bulletin, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.*

# La formation est LA CLÉ DE LA PROSPÉRITÉ

— par Louise Gaudrault

De nos jours, l'un des enjeux les plus importants auxquels sont confrontées les entreprises est celui de l'accès à une main-d'œuvre qualifiée. Or, la main-d'œuvre qualifiée (et non pas seulement les métiers spécialisés) est un élément indispensable de la croissance et du développement des collectivités canadiennes.

Dans les régions rurales et éloignées de l'Ontario et, en fait, dans d'autres parties de la province également, il peut être difficile de trouver du personnel qualifié ou, au moins, des occasions de formation et de perfectionnement professionnels. En s'appuyant sur des recherches approfondies, le gouvernement du Canada a cerné neuf compétences essentielles. Il s'agit de celles qui sont requises pour le travail dans la majorité des postes, ainsi que dans la vie quotidienne, et ce, à divers degrés de complexité. Les voici :

1. Lecture des textes
2. Utilisation des documents
3. Numératie
4. Rédaction
5. Communication verbale
6. Travail d'équipe
7. Formation continue
8. Capacité de raisonnement
9. Informatique

SOURCE : Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Compétences essentielles

Cependant, la détermination des compétences qui sont nécessaires ne constitue qu'une première étape du processus. Afin de garantir l'enrichissement et l'amélioration de cette base de connaissances, il est obligatoire d'avoir recours à deux solutions cruciales : la formation et l'éducation permanente.

De nombreux employeurs encouragent leur personnel à développer leur portefeuille

individuel de compétences et leur proposent des incitatifs financiers pour le faire. Un des individus qui s'est prévalu de cette occasion, Ken Stewart, a été en mesure de compléter le Programme ontarien de perfectionnement en gestion avec le soutien de Hemlo à Marathon, en Ontario. Il s'est inscrit au programme qui était offert conjointement par le Collège Canadore et le Confederation College et livré par l'intermédiaire du réseau de Contact Nord | [reseaelearning.ca](http://reseaelearning.ca).

« J'étais un peu inquiet au départ, parce que je n'avais pas fréquenté d'école depuis trente ans », déclare Ken Stewart, dont le seul antécédent d'études postsecondaires était des cours de langue suivis à l'Université Laurentienne pendant deux ans.

En plus de ses obligations au travail et envers sa famille, il devait jongler aussi avec quelques autres responsabilités. En effet, il est non seulement entraîneur d'une équipe junior de curling et trésorier d'une équipe de hockey de filles dans sa collectivité, mais aussi membre du conseil d'administration d'une caisse populaire de la région.

Toutefois, il admet qu'il a toujours trouvé le temps nécessaire pour suivre ses cours. « J'ai maintenant 50 ans et, à mon âge, on sait pas mal ce qu'on veut faire. Quand on prend ce genre d'engagement, on l'accomplit jusqu'au bout », dit-il dans une entrevue donnée en 2009. Il ajoute que Contact Nord | [reseaelearning.ca](http://reseaelearning.ca) s'est montré très accommodant, en lui permettant d'avoir accès aux cours durant ses voyages d'affaires.

En collaboration avec les collèges, les universités, les écoles secondaires et les organismes d'alphabétisation de l'Ontario, Contact Nord | [reseaelearning.ca](http://reseaelearning.ca) est à même de fournir un accès à plus de 10 000 cours dans un large éventail de domaines.

Pour les employeurs ou les personnes qui nécessitent beaucoup de souplesse à l'égard de leurs options de formation, la méthode de prestation de cours en ligne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 est probablement la meilleure. Toutefois, des apprenants et apprenantes peuvent préférer avoir des classes en direct, qui sont données selon des heures et des dates préétablies. Nos technologies, incluant un mélange d'apprentissage électronique, d'audioconférence et de vidéoconférence, peuvent répondre aux besoins de chaque style d'apprentissage. L'an dernier, plus de 8000 personnes ont suivi des cours « à distance » par l'intermédiaire de Contact Nord | [reseaelearning.ca](http://reseaelearning.ca), dont plusieurs étaient des gens qui cherchaient un recyclage professionnel dans la foulée de la crise économique.

Il n'est pas toujours possible d'attirer un personnel qualifié dans des collectivités rurales et éloignées. Mais une démarche de formation et de perfectionnement professionnels des membres du personnel de ces collectivités peut combler les écarts en matière de connaissances et contribuer à soutenir l'économie locale. Au moyen de ses 112 centres d'accès situés dans de petites collectivités rurales et éloignées, Contact Nord | [reseaelearning.ca](http://reseaelearning.ca) garantit que des occasions d'éducation et de formation sont offertes à celles et à ceux qui en ont besoin.

---

Louise Gaudrault est la coordonnatrice en marketing et communication de Contact Nord | [reseaelearning.ca](http://reseaelearning.ca). Ses 20 ans de carrière dans le domaine de l'éducation, les musées et la revendication des droits francophones ont développé chez elle de fortes aptitudes en relations publiques et gestion de projets. Vous pouvez la rejoindre à [louise@contactnorth.ca](mailto:louise@contactnorth.ca).

# Ressources de développement professionnel INNOVATRICES DU CERIC

Les différents projets réalisés en partenariat avec le CERIC permettent d'examiner une panoplie de questions allant des emplois dans l'économie verte aux activités d'évaluation du counseling professionnel.

Grâce à ces précieux partenariats, le CERIC est en mesure de développer des ressources innovatrices pour le counseling et pour le développement professionnel. Nos projets font avancer la recherche et l'éducation dans le domaine du développement de carrière. Voici quelques exemples des nouveaux projets et des dernières innovations en matière de ressources.

## **Une nouvelle recherche visant à explorer la relation entre la santé mentale et le travail**

Un projet de recherche financé par le CERIC établira le rôle croissant des praticiens de l'orientation professionnelle pour aider les personnes ayant des problèmes de santé mentale à entrer dans la vie active. Les chercheurs d'emploi dévoilent de plus en plus les expériences de leur maladie mentale et les conseillers en emploi déclarent se sentir impuissants par manque de connaissances et de ressources.

Dirigé par l'Association de développement des carrières de la Nouvelle-Écosse (NSCDA), en collaboration avec Neasa Martin & Associates, le projet impliquera et formera les conseillers d'orientation, les éducateurs et les planificateurs de politiques qui pourront ainsi échanger les meilleures pratiques, améliorer l'accès au counseling de carrière et aux prestations de services pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale. Les leçons tirées de ce projet devraient permettre d'aider à développer un programme national.

*Pour en savoir plus sur ces initiatives et d'autres avancées du CERIC, visitez le site [www.ceric.ca](http://www.ceric.ca)*

## **Le Guide d'évaluation en orientation est maintenant disponible**

L'évaluation fait partie intégrante des pratiques des conseillers et conseillères d'orientation, peu importe leur secteur d'activité. Dans la perspective de la modernisation des pratiques professionnelles en santé mentale et en relations humaines ainsi que de la révision du champ d'exercice, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) présente un guide qui vise à fournir un cadre de référence pour l'évaluation en orientation. Il comprend des informations et des principes directeurs pour éclairer les pratiques d'évaluation des conseillers et conseillères d'orientation.

Le guide comporte quatre sections. La première section traite de l'évaluation en orientation en tant que dimension incontournable de la pratique. La deuxième section définit l'évaluation en orientation au regard de ses trois principales dimensions dans le champ d'exercice, soit le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu. La troisième section du guide présente un processus d'évaluation en orientation. Celui-ci est défini en quatre phases, soit recueillir, décoder, analyser et communiquer les informations. La quatrième et dernière section expose des considérations permettant aux conseillers et conseillères d'orientation de se situer par rapport à l'évaluation en orientation.

## **Quels sont les emplois de l'économie verte?**

Un nouveau projet de recherche identifiera les compétences dont les ouvriers auront besoin pour réussir dans l'économie verte bourgeonnante au Canada. Le projet Green Skills, un partenariat entre le CERIC et Green Skills Network, informera les conseillers d'orientation sur les avancées

des secteurs de l'énergie renouvelable et des économies d'énergie.

Le projet permettra également la mise au point d'un cadre d'évaluation qui sera utilisé pour cinq programmes d'emplois verts existants. Les résultats de ces évaluations seront divulgués aux conseillers d'orientation et aux centres d'emploi de tout le Canada, et ils serviront de guide pour les centres souhaitant mettre en place leurs propres programmes d'emploi dans les secteurs de l'énergie renouvelable et des économies d'énergie.

## **Le nombre de chefs de petites entreprises autochtones ne cesse de croître, alors que ces entreprises grossissent**

La première étude approfondie depuis 10 ans qui montre que les chefs des petites entreprises autochtones sont de plus en plus nombreux au Canada, et qu'ils connaissent un franc succès en termes de rentabilité et de croissance, et cela d'une manière qui va bien au-delà des résultats financiers. Un nouveau rapport du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCAB) indique que malgré les défis inhérents à l'entreprise, 70 % des chefs de petites entreprises autochtones sont très optimistes quant à l'avenir de la croissance de leur chiffre d'affaires.

Le nombre de chefs d'entreprises et d'entrepreneurs croît globalement cinq fois plus que celui des travailleurs indépendants au Canada, selon l'étude du CCAB, intitulée Promise and Prosperity: The Aboriginal Business Survey. Les entreprises autochtones sont variées et implantées dans différentes régions du pays, dans divers secteurs d'activité ou marchés. Cette étude procure aux conseillers d'orientation des informations nouvelles sur un bassin précieux d'emplois à la fois pour les Autochtones et pour les autres.



# ceric

CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING  
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

CERIC (Canadian Education and Research Institute for Counselling) is a charitable organization that advances education and research in career counselling and career development.

Le CERIC est un organisme caritatif voué à la progression de l'éducation et la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière.

## INITIATIVES • LES PROJETS

### Project Partnerships Partenariats de projets

CERIC funds both research as well as learning and professional development projects that advance the body of knowledge in career counselling and career development in Canada. For more information about our current funding priorities and project partnership details, please visit [ceric.ca](http://ceric.ca).

Le CERIC finance à la fois des projets de recherche et des projets pédagogiques et de développement professionnel qui promeuvent l'ensemble des connaissances dans le domaine de l'orientation professionnelle et de la formation continue au Canada. Pour de plus amples renseignements sur nos priorités de financement et nos partenariats de projets, visitez le site [ceric.ca](http://ceric.ca).



Canada's bilingual National Career Development Conference promoting the exchange of information and innovative approaches for career development and counselling. Ottawa, January 23- 25, 2012.

Cannexus est un congrès national bilingue favorisant l'échange d'informations et d'initiatives novatrices dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière. Ottawa, du 23 au 25 janvier 2012.



ContactPoint is a Canadian online community program providing career resources, learning and networking for practitioners.

OrientAction est un programme communautaire canadien en ligne destiné aux praticiens(iennes), qui fournit des ressources sur le développement professionnel, l'acquisition de connaissances et le réseautage.



The CJCD is a peer-reviewed publication of career-related academic research and best practices. [cjdonline.ca](http://cjdonline.ca).

La RCDC est une publication qui porte sur la recherche universitaire et les meilleures pratiques évaluées par des spécialistes du secteur. [rcdcenligne.ca](http://rcdcenligne.ca).

### Graduate Students Étudiants(es) de troisième cycle

Graduate Student Engagement Program and Graduate Student Award. For information, visit [ceric.ca](http://ceric.ca).

Programme de mobilisation des étudiants(es) de troisième cycle et prix de mérite des étudiants de troisième cycle. Pour obtenir plus d'informations, veuillez visiter [ceric.ca](http://ceric.ca).

# ceric.ca

18 Spadina Road, Suite 200, Toronto, ON M5R 2S7 | 416.929.2510

Charitable Registration Number / Numéro d'enregistrement d'organisme caritatif 86093 7911 RR0001

## PRODUCTS • NOS PRODUITS



**Un travail pour moi !**  
Guide à l'intention des jeunes pour obtenir l'emploi de ses rêves ou démarrer son entreprise

Nancy Schaefer

24,95 \$



**A Difference of Ability: Recruiting, Hiring and Employing People with Disabilities**

**Une différence de potentiel : Recruter, embaucher et employer des personnes handicapées**

Bilingual / Bilingue

49,95 \$

## NEW RESEARCH AND RESOURCES NOUVELLES ÉTUDES ET RESSOURCES



**Online Survey on Public Perceptions About Career Development and the Workplace**

**Sondage en ligne sur les perceptions du public concernant le développement de carrière et le milieu de travail**

Download at [ceric.ca](http://ceric.ca)

Téléchargez au [ceric.ca](http://ceric.ca)



**Assessment Guide for Career and Guidance Counselling**

**Guide d'évaluation en orientation**

Download at [ceric.ca](http://ceric.ca)

Téléchargez au [ceric.ca](http://ceric.ca)



# ÉVÉNEMENTS À VENIR

- 3 octobre** : Journée REPÈRES, Québec, QC
- 4 octobre** : Journée SRACQ 2011, Québec, QC
- 12 au 15 octobre** : 7<sup>e</sup> congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation, Paris, France
- 17 au 18 octobre** : Congrès international francophone des ressources humaines, Québec, QC
- 19 au 21 octobre** : International Career Development Conference, Cape Town, Afrique du Sud
- 20 octobre** : Salon des carrières en technologie, Québec, QC
- 20 octobre** : Salon Carrières du Réseau des ingénieurs du Québec, Québec, QC
- 23 au 26 octobre** : XXXIX<sup>e</sup> colloque de l'Association des intervenants en toxicomanie du Québec inc. (AITQ), Trois-Rivières, QC
- 24 octobre** : Journée REPÈRES, Sherbrooke, QC
- 26 au 28 octobre** : 22<sup>e</sup> congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), Marrakech, Maroc
- 27 octobre** : Journée REPÈRES, Montréal, QC
- 6 au 9 novembre** : Conférence nationale du Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies (CCLAT), Vancouver, BC
- 8 novembre** : Rencontres Secondaire-Cégep (SRAM), Montréal, QC
- 13 au 15 novembre** : Atelier de discussion d'automne de l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA), Toronto, ON
- 19 novembre** : Colloque Identité 2011 de l'IRFCPO, Montréal, QC

## ÉCRIVEZ UN ARTICLE POUR...



OrientAction est présentement à la recherche d'auteurs pour son prochain Bulletin qui paraîtra au printemps 2012. Pour obtenir plus d'information, vous pouvez nous contacter ou consulter la section « Rédigez un article pour le Bulletin » sur la page principale d'OrientAction. Vous vous sentez inspirés? Envoyez-nous votre proposition d'article à : [admin@orientaction.ca](mailto:admin@orientaction.ca).



## DEVENEZ BLOGUEUR POUR ORIENTATION!

Nous sommes présentement à la recherche de personnes intéressées à alimenter périodiquement le blogue sur OrientAction. Pour plus d'information, contactez-nous à : [admin@orientaction.ca](mailto:admin@orientaction.ca).

# orientaction.ca

Faites-nous part de vos commentaires et suggestions en écrivant à : [admin@orientaction.ca](mailto:admin@orientaction.ca)

Société GRICS, Édifice Marie-Guyart, 1060, rue L.-A.-Taschereau, Aile Saint-Amable, 3<sup>e</sup> étage, Québec, QC G1R 5E6 T 418 643-1969 F 418 643-8968 [www.orientaction.ca](http://www.orientaction.ca)



**OrientAction** est une communauté en ligne dédiée aux professionnels oeuvrant dans le domaine du développement de carrière qui a pour objectif de contribuer à l'évolution de la profession en favorisant le dialogue, le réseautage et le partage de ressources et de connaissances.

Tout le matériel soumis au Bulletin OrientAction devient sa propriété. Les auteurs peuvent évidemment réutiliser leur texte en mentionnant que leur article a été publié dans le Bulletin OrientAction. Nous nous réservons le droit de modifier les textes pour adapter leur longueur. Les points de vue exprimés par les auteurs ne sont pas nécessairement adoptés par OrientAction. La présentation de programmes, de produits et de services n'implique pas qu'OrientAction approuve tous ces éléments.

OrientAction est un projet de partenariat entre le CERIC et la Société GRICS, avec le soutien de The Counseling Foundation of Canada.

