

l'orientation

Le magazine des conseillers et conseillères
d'orientation du Québec

Août 2015
Volume 5, numéro 2

Développer le plein potentiel de la profession ? La constance du jardinier !



PAGE 2 Où se dirige
l'Ordre ?

PAGE 16 Pouvoir d'agir des
conseillers d'orientation :
pour des cordonniers
bien chaussés

PAGE 25 Et si l'étudiant ayant
un TDA/H était tout
simplement de son temps



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



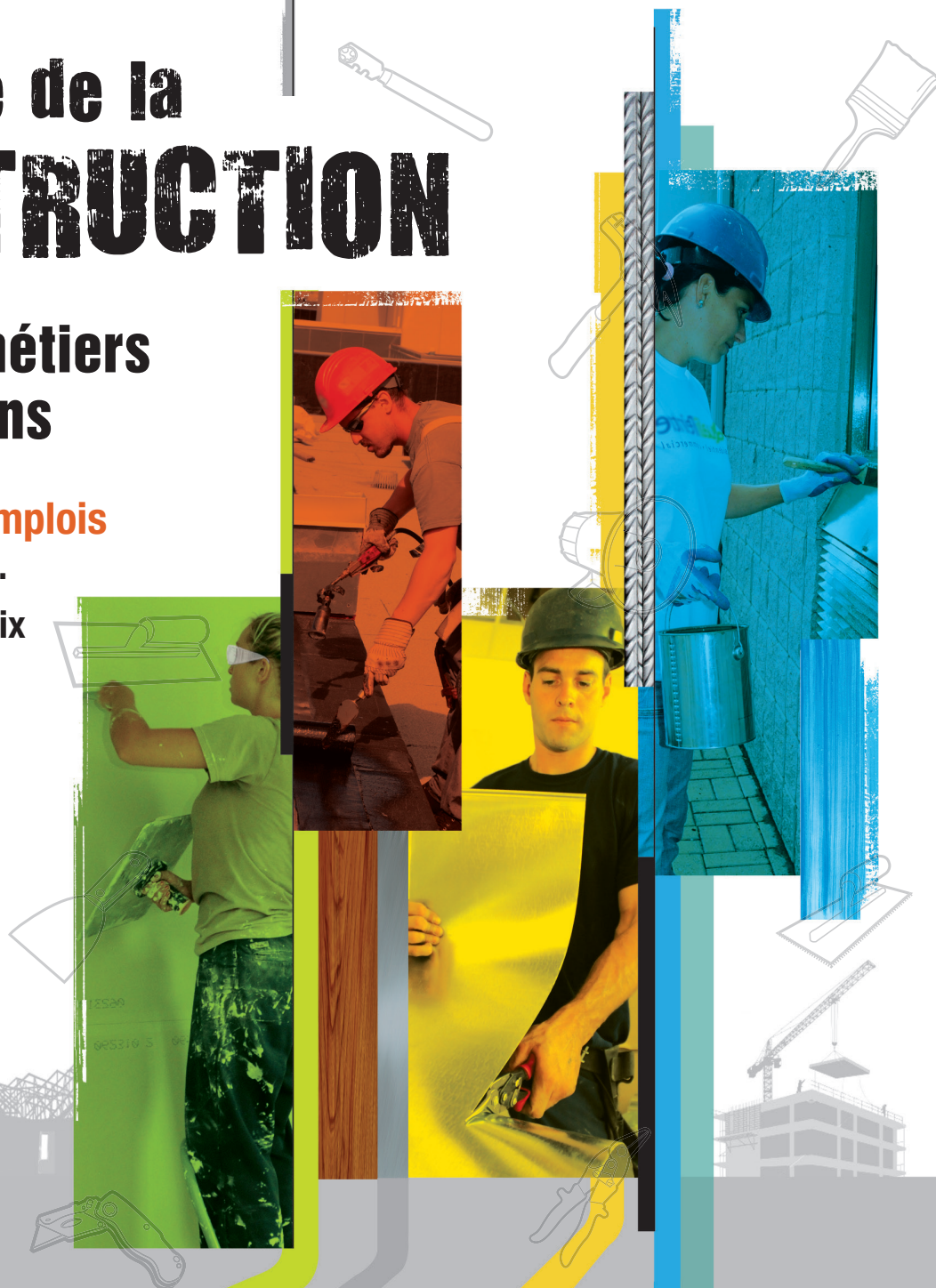
COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

L'industrie de la **CONSTRUCTION**

**Plus de 30 métiers
et occupations**

8 000 nouveaux emplois
à combler par année.

Une industrie de choix
pour une carrière
passionnante.



ccq.org

l'orientation



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Sommaire



Laurent Matte, c.o.,
président

BILLET DU PRÉSIDENT Où se dirige l'Ordre?

Page 2



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

CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE Une année bien remplie !

Page 4



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

DÉONTOLOGIE L'autonomie et l'indépendance professionnelles malmenées ?

Page 6

Un autographe s'il vous plaît !

Page 8



Jean-François Perron, c.o.,
Commission scolaire des Découvreurs,
doctorant en orientation à l'Université Laval

DOSSIER Neuro-orientation : un nouvel éclairage du processus de prise de décision vocationnelle ?

Page 9



Venessa Mongeau, B.Éd. et Marie-Michelle
Pariseau, B.Éd., candidates à la maîtrise en
orientation et Eddy Supeno, c.o., professeur
adjoint, Université de Sherbrooke

DOSSIER Les jeunes adultes non diplômés en situation de précarité : où trouvent-ils l'information sur le travail et la formation ?

Page 13



Eddy Supeno, Ph.D., c.o.
et Simon Viviers, Ph.D., c.o.

DOSSIER Pouvoir d'agir des conseillers d'orientation : pour des cordonniers bien chaussés

Page 16



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

RECHERCHE Les trouvailles de Louis Cournoyer

Page 18



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

ORIENTATION ET SOCIÉTÉ Un je-ne-sais-quoi qui oriente

Page 20



Monique St-Amand, c.o. au Club de recherche
d'emploi Montréal Centre-Ville (CREMCV),
Zaida Mangones, épidémiologue et étudiante en
développement de carrière à l'UQAM, et
Andréa Monette, c.o., collaboratrice
au CREMCV

CULTURE ET ORIENTATION Une analyse écosystémique de l'intégration économique des immigrants qualifiés dans la société québécoise

Page 22



Marie Ducharme, c.o., conseillère à l'accueil
et soutien aux étudiants en situation de handicap
de l'UQAM

SANTÉ MENTALE Et si l'étudiant ayant un TDA/H était tout simplement de son temps

Page 25



Émilie Bégin, c.o., avec la collaboration de
Martine Viallet, c.o. au programme des troubles
psychotiques, Institut universitaire de santé
mentale de Montréal

SANTÉ MENTALE Les défis d'une trajectoire plus fluide entre l'hôpital et les études

Page 28



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

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

Page 30

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

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

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

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



BILLET DU PRÉSIDENT

Où se dirige l'Ordre?

Laurent Matte, c.o., président de l'Ordre

Chers collègues,

Diriger un ordre professionnel, c'est essayer de faire beaucoup de choses en même temps !...

Dieu sait que la tentation est grande de vouloir être partout, de vouloir tout régler tout de suite. D'être de toutes les tribunes, d'être vus et entendus de tous nos concitoyens, d'intervenir dans toutes les situations problématiques. De soutenir tous les c.o., d'ouvrir la porte à tous les progrès, d'embrasser toutes les idées inspirantes qui se développent au Québec et ailleurs. Nous croyons tellement à cette profession, aux bénéfices qu'elle offre, que nous sommes prêts à assumer toutes les responsabilités qu'elle implique, à développer son plein potentiel.

2

La réalité, c'est que, sans être moins inspirés ou moins enthousiastes, il nous faut tenir compte de nos ressources et du fait que nous ne sommes pas le seul joueur ; il nous faut accepter que certains résultats ne s'obtiennent pas d'un seul coup. Ça prend du temps, de l'argent, des alliances, de la préparation, de l'ingéniosité. Il faut la constance du jardinier, bien plus que l'énergie explosive du sprinter.

Ça nous demande d'accepter la complexité de notre réalité, la multiplicité des tableaux sur lesquels il faut jouer, le poids des responsabilités qui nous sont confiées.

Aujourd'hui, la protection du public dépasse le simple contrôle et inclut aussi une large part d'« intervention sociopolitique ».

C'est donc avant tout, bien entendu, remplir le devoir que nous confie l'État : protéger le public, de différentes manières, souvent formelles, parfois proactives, parfois curatives. Mais l'intérêt du public va plus loin que ça : c'est aussi s'assurer de la santé de la profession, de sa compétence et de sa capacité à répondre aux besoins des personnes et de la société d'aujourd'hui.

C'est donc aussi interpellier, parfois agir sur des situations qui menacent la possibilité pour le public de recevoir les services répondant à ses besoins. Aujourd'hui, la protection du public dépasse le simple contrôle et inclut aussi une large part d'« intervention sociopolitique ».

Il faut utiliser de façon optimale les ressources financières, humaines et autres dont l'Ordre dispose

Pour y arriver, il faut utiliser de façon optimale les ressources financières, humaines et autres dont l'Ordre dispose. Il faut aussi mobiliser la profession elle-même, c'est-à-dire les membres, pour qu'elle soit solidaire de cette mission, participe à l'action de l'Ordre et soit une force agissante **dans** les milieux et **sur** les milieux.

Le conseil d'administration que je préside doit périodiquement mener une réflexion en profondeur sur ces multiples défis et sur la manière d'y répondre. C'est ce qu'on appelle la *planification stratégique*.

Il s'agit d'identifier les enjeux auxquels l'Ordre fait face, de prioriser et d'esquisser ce que sera l'action de l'Ordre au cours des prochaines années. On le fait en tenant compte du contexte immédiat ou plus large, de l'environnement externe et interne, du court, du moyen et du long terme, de ce qui est préoccupant ou carrément grave. De ce qu'on est capables de faire ou pas, de ce qu'on a les moyens de faire ou pas. Le conseil d'administration a donc mené des travaux qui ont conduit à l'adoption de notre planification stratégique.

Le contexte auquel la profession et l'Ordre font face porte son lot de préoccupations.

Je souhaite profiter de ce billet pour partager avec vous la vision qui s'en dégage et vous inviter à nous répondre, à commenter. Et si vous voyez dans notre action quelque chose qui vous interpelle particulièrement et que vous souhaitez y contribuer, je vous invite à communiquer avec nous en écrivant à notre directrice générale (mlacharite@orientation.qc.ca) ou à moi (lmatte@orientation.qc.ca).

Le contexte auquel la profession et l'Ordre font face porte son lot de préoccupations. Nous avons consulté à ce propos les principaux partenaires de l'Ordre ainsi que les membres eux-mêmes au cours de l'automne dernier. La liste est longue, mais je vous en mentionne quelques-unes ici :

- ▶ le sentiment d'efficacité personnelle des c.o. face aux activités réservées ;
- ▶ l'importance du développement des compétences et la baisse des budgets de perfectionnement ;
- ▶ le développement de la capacité réflexive des c.o. ;
- ▶ la difficulté de l'Ordre à faire face à l'inflation ;
- ▶ la qualité de la recherche au Québec et les coupures dans les budgets de recherche ;
- ▶ l'adéquation de la formation initiale et des exigences actuelles de la profession ;
- ▶ la complexité et les coûts liés aux poursuites pour exercice illégal des activités réservées ;
- ▶ la confiance mitigée du public envers le système professionnel québécois ;
- ▶ la perception d'utilité des c.o. face à des clientèles ayant des besoins particuliers ;
- ▶ la nécessité de jouer un rôle-conseil dans les milieux de pratique ;
- ▶ la nécessité de développer l'interdisciplinarité ;
- ▶ la pertinence de l'orientation pour la génération des 55 ans et plus ;
- ▶ l'utilisation des médias traditionnels et sociaux ;
- ▶ le cadre budgétaire gouvernemental restrictif ;
- ▶ le développement de nouvelles technologies appliquées à l'intervention en orientation.

Après avoir analysé les menaces et occasions liées à ces préoccupations, nous avons défini quatre domaines d'intervention sur lesquels va porter le travail de l'Ordre :

Compétence et surveillance

C'est un domaine incontournable pour un ordre professionnel : l'encadrement et la compétence des membres, et la surveillance de l'exercice des activités réservées. Il s'agit de s'assurer que la

pratique de l'orientation peut se réaliser avec la compétence, le professionnalisme et l'éthique requis pour assurer l'intégrité du public. Et depuis le projet de loi n° 21, c'est également développer la capacité de l'Ordre à faire respecter la réserve d'activités. En résumé, il s'agit de l'« action réglementaire » de l'Ordre.

Rayonnement et valorisation

À travers la diversité des secteurs et des milieux de pratique, l'Ordre veille à l'intérêt du public en voyant à la disponibilité et à l'accessibilité de ressources d'orientation pour qu'elles se rapprochent le plus possible de la demande, tant quantitativement que qualitativement. En résumé, il s'agit surtout de l'« action de l'Ordre sur l'offre de services ».

Pertinence et affirmation

Ici, il s'agit surtout d'agir sur la perception positive de l'orientation en tant que réponse à des besoins socioéconomiques et de santé mentale, individuels et collectifs. On le sait, il ne suffit plus qu'une profession soit utile, il faut qu'elle puisse le démontrer, autant en principe que dans la réalité. En résumé, il s'agit de l'« exercice du leadership » de l'Ordre et de ses membres dans la société québécoise.

Gouvernance et gestion

Aujourd'hui, le niveau de confiance dans les institutions est largement atteint. Même la réaction d'un segment de nos propres membres sur des questions financières touchant l'Ordre témoigne un malaise, si ce n'est une incompréhension. Ce domaine-ci touche donc la reconnaissance de la mission de l'Ordre, de la qualité de sa gouvernance et de l'efficacité de son fonctionnement. En résumé, il s'agit de l'« exercice de reddition de comptes, de transparence et de probité » de l'Ordre.

Notre directrice générale et secrétaire, Martine Lacharité, expose dans les pages suivantes la manière dont nous allons nous y prendre, notre plan d'action. Comme président, je vous offrirai chaque trimestre un rapport sur ce que l'Ordre aura réalisé pendant trois mois, et vous aurez l'occasion de commenter ou de faire des suggestions.

Jouer un rôle réglementaire, agir sur l'offre de service, exercer un leadership et rendre compte en toute transparence, voilà la manière dont nous avons choisi de protéger le public et de voir à ce qu'il bénéficie d'une profession compétente qui mobilise le potentiel des personnes en les aidant à déjouer leurs obstacles et à prendre leur place dans la société au cours de leur vie.

De quoi nous occuper amplement pendant plusieurs années ! ←



CHRONIQUE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Une année bien remplie !



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

4

La démarche de planification stratégique a été complétée et nous a permis, à l'interne, de réfléchir à nos actions et à nos priorités. Rappelons que cinq grandes orientations stratégiques ont été retenues et serviront pendant les cinq prochaines années de toile de fond pour établir nos actions :

- S'assurer que la pratique de l'orientation peut se réaliser avec la compétence, le professionnalisme et l'éthique requis par l'intérêt du public ;
- Développer la capacité de l'Ordre à faire respecter la réserve d'activités ;
- Maintenir ou augmenter l'offre de service en orientation dans les secteurs où le public en a le plus besoin ;
- Exercer une influence dans l'affirmation de la pertinence de l'orientation ;
- Rendre explicites les aspects de la gouvernance de l'Ordre au regard de sa mission.

Les actions projetées pour 2015-2016

Cela va sans dire que de nombreuses tâches sont incontournables pour le fonctionnement de notre organisme, que ce soit la mise à jour du tableau des membres, le traitement des admissions et des réinscriptions, la préparation des réunions du conseil d'administration et du comité exécutif, la gestion des

ressources financières et informatiques, et le travail continu et prioritaire du bureau de syndic, pour ne nommer que celles-là.

Compétence et surveillance

Par ailleurs, une réflexion importante s'est amorcée et se poursuivra en 2015-2016 sur la révision du code de déontologie. La version actuelle n'a pas été mise à jour à la suite du retrait des psychoéducateurs de l'Ordre. Nous profiterons donc de cette occasion pour le réviser et le moderniser, et notamment mieux encadrer l'utilisation des nouvelles technologies et des médias sociaux. Vous serez évidemment consulté sur cette nouvelle mouture, et vos remarques et commentaires permettront au comité sur la réglementation de peaufiner et de valider sur le terrain ces nouvelles règles déontologiques.

Dans le contexte de l'application du projet de loi n° 21, nous avons travaillé activement à communiquer aux membres, aux différents milieux de pratique et aux employeurs les nouvelles dispositions de la loi.

Le mandat de surveillance de la pratique s'intensifiera cette année et donnera l'occasion à 300 membres d'analyser leur pratique en répondant à un questionnaire conçu à cette fin. L'analyse des réponses permettra au comité d'inspection professionnelle de trouver une centaine de membres à qui nos inspecteurs rendront visite, toujours avec l'objectif de vérifier les conditions d'exercice, mais aussi de soutenir les conseillers

d'orientation dans leur pratique. En parallèle, l'inspection professionnelle a aussi le mandat de procéder à des enquêtes de compétence à la demande du syndicat ou à la suite d'une plainte du public, d'un employeur ou d'un autre professionnel.

Concernant le développement des compétences, en plus d'offrir une série impressionnante de cours en ligne et en salle, l'espace compétence donne maintenant une place importante à l'autogestion de la compétence. Un portfolio réflexif a été intégré à la plateforme comme soutien à la démarche réflexive de développement des compétences et à l'exercice responsable des activités professionnelles. L'objectif est de donner la possibilité aux c.o. d'être les maîtres d'œuvre du déploiement de leurs compétences. Compléter les quatre étapes de la démarche facilite le choix des activités qui correspondent davantage au besoin et au contexte de travail, et permet de garder des traces dans un espace privé, confidentiel et sécurisé, accessible partout : www.espacecompetence.net.

Dans le contexte de l'application du projet de loi n° 21, nous avons travaillé activement à communiquer aux membres, aux différents milieux de pratique et aux employeurs les nouvelles dispositions de la loi. Nous poursuivons nos efforts en ce sens en 2015-2016. À titre d'organisme responsable de l'application de la loi, et pour assumer adéquatement ces nouvelles responsabilités, nous avons l'intention de travailler à mettre en place des procédures pour la surveillance des activités qui sont maintenant réservées aux conseillers d'orientation.

Le Guide de pratique : Orientation en formation générale des jeunes, publié l'an dernier, a fait du chemin, et son utilisation semble largement répandue.

Rayonnement et valorisation

Le Guide de pratique : Orientation en formation générale des jeunes, publié l'an dernier, a fait du chemin, et son utilisation semble largement répandue. Nous souhaitons refaire l'état de la situation des services d'orientation offerts aux jeunes en formation générale afin de constater les progrès et de déceler les lacunes encore existantes. En lien avec ce guide, les conseillères d'orientation Patricia Trudeau et Johanne Lafrance mettent sur pied une formation axée sur le rôle-conseil afin d'aider les milieux à s'approprier ce guide. Un groupe de travail a aussi été formé pour adapter ce même guide à la réalité des c.o. exerçant à l'éducation des adultes. En outre, la communauté virtuelle de partage poursuivra ses activités de même que les groupes de travail en reconnaissance des acquis, en évaluation et en organisation.

Des efforts seront investis pour mener des interventions politiques auprès des ministères ainsi que des réseaux de

l'éducation, de l'employabilité et de la santé, toujours dans le but de soutenir le maintien et le développement de services d'orientation compétents et de qualité offerts au public.

Pertinence et valorisation

La Semaine québécoise de l'orientation demeure notre moyen privilégié pour faire valoir la pertinence de l'orientation auprès du grand public. Elle se tiendra du 1^{er} au 7 novembre 2015. La thématique veut toucher tous les publics et se déployer dans tous les secteurs de pratique. Le thème retenu est le suivant : « Déjouer SES obstacles, s'engager dans l'action ». Comme au cours des dernières années, une conférence clés en main sera mise à la disposition des c.o., qui pourront l'adapter à leur contexte de pratique et à leur clientèle. Cette conférence préparée par M^{me} Diane Fellice présentera les « empêcheurs de prendre sa place » pour déjouer les obstacles qui empêchent de passer à l'action. Les outils promotionnels de la SQO 2015 sont maintenant disponibles. On ne peut que vous inciter à les utiliser, à organiser une conférence, à suivre le déroulement de cette semaine sur le site de l'Ordre et à partager l'information sur vos réseaux sociaux.

Par ailleurs, nous poursuivons nos efforts de promotion de l'« espace parent » et nous serons présents à différents salons de formation et d'emploi encore cette année avec comme toile de fond la démonstration de la pertinence des services d'orientation pour le grand public.

Nos rencontres avec les étudiants en orientation à l'intérieur des cours ou dans diverses activités de même que l'organisation d'une rencontre d'accueil pour les nouveaux membres ont comme objectif de faire de l'Ordre un lieu d'ancrage et d'intégration pour les membres.

Gouvernance et gestion

La mise en place du nouveau site Internet nous permet d'effectuer plus facilement auprès des membres et du public la reddition de comptes concernant nos actions de communication. Le fil de l'actualité, tenu continuellement à jour, constitue un reflet de nos actions, de nos démarches et des résultats obtenus. De plus, de nouveaux dispositifs permettent de partager nos différentes nouveautés sur les réseaux sociaux.

Au moment où vous lirez ces lignes, nous serons déjà très engagés dans l'atteinte de nos objectifs pour 2015-2016. L'équipe de l'Ordre est déjà à pied d'œuvre, et plusieurs activités sont déjà réalisées ou en voie de l'être. Je vous invite à consulter le site Internet régulièrement et le bulletin électronique *Le Correspondant* afin de rester informé régulièrement de l'évolution des dossiers.

En conclusion, je dirais : « Tout ça, oui ! et même plus ! » ➡



DÉONTOLOGIE

L'autonomie et l'indépendance professionnelles malmenées ?

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

Sachant qu'une des lectures préférées des conseillers d'orientation est le Code des professions du Québec, je vous lance un défi d'entrée de jeu (mes attentes sont probablement un peu irréalistes). Quel article du Code des professions du Québec vient baliser les conditions pour déterminer si un groupe de personnes qui pose certains gestes ou pratique des activités doit faire partie du système professionnel dans le seul but de protéger le public ? Je vous le donne en mille : l'article 25, avec ses cinq alinéas. Retourner à l'occasion dans nos écrits constitutifs de base nous permet de mieux comprendre nos responsabilités professionnelles. Loin de moi l'idée de vous offrir de lire le Code des professions en entier, je veux simplement attirer votre attention, cette fois-ci, sur le deuxième alinéa de cet article 25 :

6

25. Pour déterminer si un ordre professionnel doit ou non être constitué ou si un groupe de personnes doit ou non être intégré à l'un des ordres visés à la section III du chapitre IV, il est tenu compte notamment de l'ensemble des facteurs suivants :

1° [...];

2° le degré d'autonomie dont jouissent les personnes qui seraient membres de l'ordre dans l'exercice des activités dont il s'agit, et la difficulté de porter un jugement sur ces activités pour des gens ne possédant pas une formation et une qualification de même nature ;

3° [...].

Comme le mentionne le second alinéa, l'autonomie est rattachée à la difficulté pour monsieur et madame Tout-le-monde de porter un jugement sur les actes ou les gestes professionnels posés. En effet, s'il n'y a pas de mécanisme de surveillance ou de supervision, par exemple, un contremaître dans une usine, un ingénieur qui supervise les travaux d'un technicien en voirie, comment peut-on assurer la qualité des gestes ou des activités proposées ? Et d'autant plus si une erreur ou une faute dans ces gestes risquent de causer un préjudice pour les personnes qui reçoivent le service.

Bref survol historique

Cette autonomie professionnelle de certains groupes de personnes et la nécessité de l'encadrer, afin de protéger les personnes qui bénéficient d'un service, ne datent pas d'hier. Le site du Conseil interprofessionnel du Québec (2014) propose un historique remontant à 1750 av. J.-C., à Babylone, où l'on retrouverait les premières traces d'un texte gravé par le roi Hammourabi. Il recenserait certaines décisions royales, dont quelques-unes se rapprocheraient d'activités qu'on pourrait maintenant considérer comme des professions.

Revenons maintenant au Québec, après la Conquête britannique, la réglementation des professions d'avocat, de notaire et d'arpenteur prend effet en 1785, alors qu'en 1788 ce sont les secteurs de la médecine, de la chirurgie, de la pharmacie et de l'accouchement qui seront visés. Le système d'encadrement de groupes de personnes pour assurer la protection du public va continuer d'évoluer, jusqu'à « culminer » avec l'adoption d'un projet de loi privé de la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec.

Historiquement, l'encadrement de la pratique professionnelle fait davantage référence à une forme de « pratique privée ».

Historiquement, l'encadrement de la pratique professionnelle fait davantage référence à une forme de « pratique privée ». D'ailleurs, comme le souligne Legault (2001), la plupart des articles des codes de déontologie visent à encadrer la relation avec le client (ce dernier étant la personne qui bénéficie directement du service professionnel). Force est de constater que ce type de code de déontologie – dont le nôtre – se rapproche davantage d'une pratique professionnelle privée que d'une pratique institutionnalisée.

Il n'y a qu'à comparer la pratique professionnelle des c.o. en cabinet privé et celle des c.o. travaillant pour des institutions (éducation, employabilité, réadaptation, etc.) pour constater une nette différence en ce qui a trait à l'autonomie et à l'indépendance professionnelles. Bien évidemment, les c.o. en cabinet privé qui acceptent des mandats de tiers payeurs doivent tenir compte des exigences de ces contrats, mais ils ont habituellement une plus grande marge de manœuvre dans les moyens utilisés.

Bureaucratisation des professions

De plus en plus, on assiste à une bureaucratisation des professions qui entraîne des effets positifs, mais également des tiraillements importants pour les professionnels. Un des effets positifs, comme on le retrouve à la base du projet de loi n° 21, est de permettre de réunir différents professionnels au service du client. Le travail en interdisciplinarité a de gros avantages, mais il entraîne aussi à l'occasion des malaises lorsque les champs respectifs de compétence des professionnels ne sont pas respectés.

Legault (2001) fait ressortir deux aspects qui peuvent malmener l'autonomie professionnelle, soit la hiérarchisation des services et la nécessaire augmentation de productivité pour toutes les entreprises. « En devenant salarié de l'institution ou de l'entreprise, il [le professionnel] devient lié à deux « clients » : l'entreprise pour laquelle il travaille et la personne qui le consulte. » Cette situation est souvent source de malaise et de questionnement éthique, et peut avoir une incidence importante sur le jugement professionnel. Illustrons simplement par cet exemple :

- En formation générale des jeunes, un directeur vous demande un compte rendu des consultations avec les élèves qu'il vous a dirigés dans le cadre d'un programme sur la persévérance scolaire et pour lequel un rapport trimestriel de l'efficacité des mesures doit être produit.

L'autre réalité qui malmène l'autonomie professionnelle est le fait que les entreprises doivent constamment augmenter leur productivité, que ce soient des entreprises privées ou des organismes publics. L'idée est de faire plus avec moins, et le moins cher possible.

- Employabilité : Un agent du bailleur de fonds de votre organisme vous demande de changer vos conclusions du rapport que vous lui avez fait parvenir après quelques rencontres en orientation avec un client. En effet, vous avez constaté un changement important dans l'état de santé du client et vous proposez de suspendre pour un moment le processus (cette décision est fondée sur votre évaluation, mais également sur un échange d'information que vous avez eu avec le médecin de votre client). L'agent vous exige d'indiquer tout de suite des choix de métier et de formation. Après tout, c'est l'agent qui paie, et c'est le mandat stipulé dans le contrat que votre organisme a signé avec le bailleur de fonds. En outre, le bailleur de fonds ne vous consulte pas pour évaluer l'état de santé des clients confiés.
- Utilisation d'un test unique : Malgré le fait que vous avez une clientèle particulière avec des problèmes diversifiés, votre employeur vous exige d'utiliser un seul test pour mesurer les intérêts, compte tenu du coût élevé des tests psychométriques.

Un professionnel de l'orientation est à l'écoute et au service de son client, tandis que le technicien en orientation est à l'écoute et au service de sa procédure ou de sa méthode.

Un piège subtil

Un conseiller d'orientation qui accepte sans argumenter l'imposition d'un nombre de rencontres fixes avec tous ses clients, aussi bien celui qui n'utilise qu'un test, que celui qui n'est pas intégré dans son milieu de travail, ou encore celui qui ne produit pas de plan d'action et d'évaluation de ses interventions, risque de s'engouffrer dans un piège subtil concernant son autonomie professionnelle, soit la « technologisation » de la profession. En effet, dans l'ensemble de ces situations, le jugement professionnel perd tout son sens, et il peut être difficile pour le milieu de comprendre l'essence même de la compétence en orientation. Après tout, le jugement professionnel est un processus complexe qui suppose une évaluation exhaustive de la situation de la personne. Cette évaluation fondée sur les compétences du professionnel lui permettra de choisir des moyens d'intervention adaptés aux besoins particuliers du client afin d'atteindre les objectifs de notre champ de pratique, notamment guider des choix professionnels et personnels, développer des stratégies actives d'adaptation et rétablir l'autonomie socioprofessionnelle.

La « technologisation » de notre profession peut être d'autant plus aggravée si les problèmes d'orientation sont perçus comme une simple difficulté à faire un choix et qu'une méthode unique peut aider tous les clients. Un professionnel de l'orientation est à l'écoute et au service de son client, tandis que le technicien en orientation est à l'écoute et au service de sa procédure ou de sa méthode. Le dernier niveau de diplomation atteint par la personne n'en fait pas nécessairement foi ! Le fait de détenir une maîtrise n'est pas un gage d'une approche professionnelle plutôt que technique.

Un équilibre précaire

Malheureusement, il n'y a pas de solution miracle dans cette recherche d'équilibre entre l'autonomie professionnelle, le jugement professionnel, l'appartenance à une organisation et la loyauté envers son employeur. Quelquefois des c.o. aimeraient que l'Ordre leur donne un article du code ou un document écrit formel pour entériner ou faire valoir leur autonomie professionnelle. Pour d'autres, le code de déontologie sert de paravent pour éviter toute reddition de comptes envers leur employeur. Les questions soulevées dans cet article sont complexes, et nous croyons qu'une approche de dialogue est à privilégier. À cet égard, la prochaine chronique abordera cet aspect en établissant un lien avec le processus de délibération éthique.

RÉFÉRENCES

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



DÉONTOLOGIE

Un autographe s'il vous plaît !

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

8 L'idée de l'apposition d'une signature comme sujet d'article provient de plusieurs circonstances. Elle résulte principalement des questions portant sur la signature de rapports d'intervention de c.o. produits pour un tiers payeur. Mon inspiration a également été renforcée par ce que je crois être une situation délicate d'affirmation, mais également d'information incomplète et erronée, soit le dépôt de la pétition à l'assemblée générale annuelle de l'Ordre en 2014 au sujet de la politique de formation continue, qui recommande une mise à jour des connaissances en déontologie et en éthique tous les cinq ans. Le principe de s'adresser à l'Ordre et à l'assemblée générale n'est pas ici remis en question. Par contre, lorsqu'une pétition est déposée officiellement à l'assemblée générale et que le texte de la pétition est fondé sur des faits inexacts, pour ne pas dire fausses, la responsabilité professionnelle des signataires et des initiateurs devient importante. Pour ce qui est de la demande principale de la pétition, je crois que les instances officielles de l'Ordre y ont bien répondu. Je veux plutôt m'attarder à l'acte pour un c.o. d'apposer sa signature sur un document. Nous avons reçu beaucoup de demandes de renseignements des c.o., qui ont bénéficié de cette occasion pour s'interroger et réfléchir à la signification de l'apposition d'une signature sur un document. C'est aussi pour moi une occasion d'élargir la réflexion à tous les types de documents que signe un professionnel dans l'exercice de ses fonctions.

La signification d'une signature

Débutons tout d'abord par la définition de ce qu'est une signature. Dans la version électronique du Robert, on trouve : « Inscription qu'une personne fait de son nom (sous une forme particulière et constante) pour affirmer l'exactitude, la sincérité d'un écrit ou en assumer la responsabilité » (Dictionnaires Le Robert, 2014).

Cette définition nous amène vers deux concepts et une conséquence, soit que la signature affirme l'exactitude de l'écrit, également sa sincérité, et entraîne une responsabilité de la personne qui signe un document. Par conséquent, lorsque l'on signe un document, on assume son exactitude et sa sincérité. Il revient donc au signataire de vérifier ces éléments. Si l'écrit signé est inexact ou non sincère, le professionnel se retrouve donc en situation délicate en ce qui concerne la déontologie et l'éthique professionnelles. Il y a tout de même une différence entre signer une pétition sur la sauvegarde des grenouilles vertes comme citoyen et signer un rapport d'évaluation des capacités d'insertion socioprofessionnelle. Normalement, selon la responsabilité

sociale du professionnel, il lui revient de s'assurer que le contenu de ce qu'il signe soit le reflet de sa compétence.

À cet égard, des stagiaires finissants en orientation nous interpellent souvent en nous demandant si un c.o. peut contresigner leur rapport. Si le c.o. ne fait qu'apposer sa signature, c'est qu'il indique être totalement en accord avec tout ce qui est écrit. Comment peut-il le faire s'il n'a pas assisté à toutes les entrevues et à toutes les analyses des données ? Toutefois, le c.o. peut avoir supervisé le travail de l'étudiant. À ce moment, le c.o. peut indiquer que le rapport a été fait par l'étudiant (qui signe), sous la supervision du c.o. (qui signe). Il est important de retrouver la mention « sous la supervision de ».

Lecture et signature : des indissociables ?

Je ne sais pas si l'époque des messages en 140 caractères est venue exacerber ce phénomène, mais il semblerait que le cerveau humain, pourtant normalement constitué et ayant développé une compétence pour la lecture, ait énormément de difficulté à lire plus de 140 caractères. Le même phénomène semble se produire pour la lecture d'une page Internet. Souvent (moi-même d'ailleurs), on oublie que le texte peut se poursuivre en bas de l'écran. Voici une petite anecdote. Au cours de la période de renouvellement de la cotisation annuelle des membres de l'Ordre, les très braves et patientes Francine (réceptionniste) et Linda (adjointe administrative) ont répondu à des centaines d'appels pour des problèmes concernant la procédure en ligne. La réponse était toujours la même : « Oui, je sais que vous êtes bloqué et que vous ne savez plus où aller... Allez juste un peu plus bas dans la page et vous verrez un bouton vert qui indique « continuez ». Cliquez dessus. Il en sera de même pour les autres pages. »

Malheureusement, cette habitude de lire en diagonale est bonne pour la lecture d'un roman, mais non pour des documents professionnels. Par conséquent, si, comme professionnel, vous signez un rapport de stagiaire, assurez-vous de l'avoir bien lu et bien compris avant qu'il soit envoyé à un tiers. Il en va de votre responsabilité professionnelle et de votre réputation. ←

RÉFÉRENCES

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC. 2014. *Histoire du système professionnel québécois*. https://professions-quebec.org/wp-content/uploads/2014/08/CIQ_histoire_syst_professionnel_qc_2014-08.pdf. Accès 2015-04-15.

DICTIONNAIRES LE ROBERT. 2014. *Le Petit Robert de la langue française*. Version électronique.



DOSSIER

Neuro-orientation : un nouvel éclairage du processus de prise de décision vocationnelle ?

Jean-François Perron, c.o.,

Commission scolaire des Découvreurs, doctorant en orientation à l'Université Laval

Les scientifiques ont longtemps postulé que les choix humains obéissaient à la loi de la rationalité. La théorie de l'utilité espérée a dominé notre compréhension de la prise de décision en affirmant que, sous une multitude de circonstances, l'individu prend ses décisions et fait ses choix en tentant de maximiser l'utilité du résultat recherché. La plupart des théories du choix vocationnel ont repris cette posture rationnelle (Krieshok, 2009).

Par ailleurs, les neurosciences ont joué un rôle clé dans la compréhension du cerveau humain en offrant un nouvel éclairage sur les comportements de l'individu et sur la prise de décision. Les neurosciences concernent l'étude du fonctionnement du système nerveux depuis les aspects les plus élémentaires (moléculaires, cellulaires et synaptiques) jusqu'à ceux plus intégratifs qui portent sur les fonctions comportementales et cognitives. Bien que les mécanismes neuronaux ne nous permettent pas une explication complète des processus de choix et de jugement, ils font largement état de l'importance des processus intuitifs et des émotions dans la prise de décision. Est-ce que ces connaissances, qui ont influencé l'économie, l'éducation et la psychologie, pourraient servir en sciences de l'orientation ? Et si nous étions à l'aube de la neuro-orientation ?

Le problème de l'indécision

Picard, Boutin et Skakni (2010) ont montré qu'un peu plus du tiers des étudiantes et des étudiants, à leur arrivée au collégial, envisageaient plusieurs voies de formation ou n'avaient aucune idée de leur future formation, deux réalités qui témoignent d'un haut niveau d'indécision. L'indécision, qui se définit comme l'incapacité d'une personne à exprimer un choix quand elle est incitée à le faire, s'avère un problème de grande ampleur à l'échelle du réseau collégial québécois.

Par ailleurs, les sciences cognitives ont démontré que l'approche rationnelle de la prise de décision était insuffisante pour expliquer nos décisions et que la valeur que nous accordons à leurs conséquences constitue un élément essentiel de toute décision.

Ainsi, en situation d'incertitude, ce qui semble être majoritairement le cas dans le processus de prise de décision vocationnelle, nous serions plus guidés par l'intuition que par la raison, tout en ayant une très forte aversion pour la perte. L'intuition, ou processus intuitif, se définit comme un processus cérébral rapide grâce auquel nous parvenons à une conclusion sans avoir conscience de toutes les étapes logiques qui y mènent (Damasio, 1995). En fait, nous sommes rationnels dans des prises de décision simple. Cependant, au moment d'un choix complexe en situation d'incertitude, nous irions moins chercher à examiner l'ensemble des possibilités qu'à trouver une solution dite raisonnable, c'est-à-dire une solution dont la valeur atteint un certain seuil de satisfaction ou d'aspiration. Notre représentation du monde s'avère donc partielle, ce qui va influencer sur le contenu de nos décisions.

La remise en question des théories et des modèles actuels

Malgré les limites de l'approche purement rationnelle et le fait que le contexte semble nous inviter à mettre l'accent sur la flexibilité et l'adaptabilité des individus tout au long de leur vie, la plupart des théories en orientation définissent encore la prise de décision vocationnelle comme une démarche scientifique, méthodique, indépendante, soumise à des préférences cohérentes et à l'abri de distorsions cognitives et de distractions émotionnelles. Elles fondent leurs hypothèses sur des prémisses de prédictibilité et de stabilité quant aux caractéristiques personnelles, professionnelles et environnementales des individus, et ce, dans une logique de causalité linéaire.

Par contre, comme nous pouvons le constater dans la littérature sur la prise de décision, les experts ont avancé que les individus semblent incapables d'exécuter le processus complexe et exhaustif visé dans le modèle rationnel. Avec ce dernier, les individus doivent posséder : a) une vaste et complète quantité d'informations sur les options possibles ; b) une extraordinaire perception et mémoire, une capacité d'organisation et des habiletés de prédiction ; et c) une capacité énorme de calcul. En outre, pour que ce modèle produise des résultats optimaux, les préférences du décideur doivent être précises, stables et cohérentes, et non influencées par les choix qui les ont aidées à se forger. Sur le plan vocationnel, l'individu peut néanmoins

espérer voir plus clair dans son processus grâce aux services de professionnels du counseling et de leurs différentes approches.

Or, malgré l'émergence de modèles adaptatifs de la décision vocationnelle, force est d'admettre que, dans le quotidien d'un conseiller d'orientation dans le système d'éducation, les pratiques semblent se restreindre trop souvent à la connaissance de soi des jeunes, à la découverte de leurs intérêts et de leurs aptitudes ou à la diffusion de l'information scolaire et professionnelle (Picard et Masdonati, 2012). D'ailleurs, certains auteurs vont même jusqu'à avancer que la psychologie du travailleur et l'environnement de travail ont tellement changé que les modèles qui ont servi dans le passé sont maintenant inadéquats et que le paradigme de la complexité serait plutôt de mise pour comprendre le développement humain dans un contexte plus global (Damasio, 1995).

Il aura fallu l'émergence des neurosciences pour voir s'imposer des modèles mettant de l'avant d'autres facteurs jouant des rôles centraux dans la prise de décision, dont particulièrement les émotions et les processus intuitifs.

Neurosciences, prise de décision et adolescence

10 Plusieurs importantes décisions de vie sont prises, comme le choix vocationnel, au cours de l'adolescence et de la période jeune adulte. Malgré ce constat, la dimension biologique de l'adolescence s'est réduite à la prise en compte des transformations endocriniennes et corporelles, selon une perspective dualiste affrontant le corps et l'esprit. C'était oublier que dans le corps siège le cerveau.

À la fin des années 1990, le docteur Jay Giedd et ses collègues ont découvert une seconde vague de surproduction de matière grise à l'adolescence. Cette seconde vague se produit juste avant la puberté. C'est alors que s'amorce la dernière phase du processus de vieillissement structurel du cerveau, vers 16 ou 17 ans, afin de tendre vers la maturité neuronale. La maturité neuronale se définit comme l'ensemble des processus de création et de la mise en place des principales structures du système nerveux au cours du développement. On observe que la croissance et les fonctions du cortex préfrontal ne sont pas complètement développées avant que ne soit bien entamée la période de jeune adulte, plafonnant autour de l'âge de 25 ans (Siegel, 2013). En outre, en fonction du genre, des différences développementales importantes peuvent être observées entre les adolescents et les adolescentes dans presque toutes les structures (par exemple, la pointe de volume de la matière grise est généralement atteinte de un à trois ans plus tôt chez la femme).

Parmi les neuroscientifiques, il est établi que l'adolescence est une période de changements importants au regard des fonctions et des structures du cerveau. On observe d'abord un fort consensus au sujet de la nature de quatre grands changements structurels à l'adolescence : 1) la diminution de la matière grise dans les régions préfrontales du cerveau (c'est-à-dire, élagage

des synapses inutilisées) ; 2) l'augmentation des activités touchant le neurotransmetteur dopamine (au début de l'adolescence) ayant une incidence sur le système limbique et les émotions ; 3) l'augmentation de la matière blanche dans le cortex préfrontal ; et 4) l'augmentation de la force des connexions entre le cortex préfrontal et le système limbique (important pour la régulation des émotions).

On observe également trois grands changements fonctionnels : 1) une forte activité des systèmes du cerveau modifiant la régulation de soi (un adulte utilisera un réseau beaucoup plus grand pour cette régulation par rapport à un adolescent, qui sollicitera une région plus précise) ; 2) un important changement dans la façon dont le cerveau répond aux récompenses (l'hypersensibilité à la récompense est prononcée lorsque les adolescents sont avec des amis) ; et 3) une augmentation de la participation de multiples régions du cerveau en réponse à des stimuli (à l'adolescence, on trouve moins de communications interrégionales entre les systèmes du cerveau qui régularisent la prise de décision rationnelle et ceux qui s'occupent des émotions émergentes).

Les recherches démontrent aussi que le développement des connexions neuronales qui sous-tendent des comportements plus complexes, comme une prise de décision et le contrôle de soi à l'encontre de tentations puissantes, est encore à se mettre en place à l'adolescence. On parle alors du développement de la maturité psychosociale, qui se définit au regard de cinq construits clés : la perception de risque, la recherche de sensation, l'impulsivité, la résistance à l'influence des pairs et l'orientation vers le futur. C'est donc dire qu'à l'âge de 16 ans les capacités cognitives de l'adolescent sont comparables à celles de l'adulte, mais pour ce qui est des fonctions psychosociales, elles sont significativement moins matures qu'au milieu de la vingtaine. Cela fait de la période de l'adolescence un moment de grandes possibilités, mais également de vulnérabilité au risque et aux comportements déviants. Ce survol des changements structurels et fonctionnels du cerveau nous invite à regarder de plus près l'importance des émotions dans la prise de décision.

La place des émotions dans la prise de décision

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la plupart des théories du choix supposent que les décisions résultent d'une évaluation, sous forme d'analyse coûts-bénéfices, des résultats futurs des différentes options et que l'influence des émotions, conscientes et sous-jacentes, dans la prise de décision est largement ignorée. Les émotions sont donc un sujet d'intérêt récent pour la recherche sur la prise de décision. En effet, à peine deux décennies nous séparent des premiers résultats de recherche neuroscientifiques probants, notamment grâce aux progrès technologiques, qui ont débouché sur de nouvelles hypothèses et théories.

Il faudra attendre les travaux sur l'hypothèse des marqueurs somatiques (HMS) de Damasio (1995) pour affirmer la

nécessité des émotions dans la prise de décision. Selon cet auteur, une décision perçue par l'émotion comme néfaste est automatiquement liée à une sensation déplaisante sur le plan du corps (soma), puis rejetée afin de laisser place à un plus petit nombre de possibilités. Lorsque l'émotion ressentie est positive, l'option est « marquée » et conservée.

Bien qu'à première vue éloignées du domaine vocationnel, les études sur des patients ayant des lésions au cortex ventromédian (VM) montrent que ces patients ont de grandes difficultés dans leur prise de décision personnelle et sociale tout en ayant les mêmes habiletés cognitives qu'avant leur lésion. Après celle-ci, ces patients développent une forme de myopie du futur : la difficulté à planifier leur quotidien, leur travail et leur futur, et à choisir des amis, des partenaires et des activités. Plusieurs recherches appuient la notion selon laquelle la prise de décision est guidée par des signaux émotionnels (ou états somatiques), lesquels sont produits par l'anticipation des événements futurs. Le HMS fournit donc une explication neuronale à ces difficultés de prise de décision. Le point central de l'HMS étant que la prise de décision est un processus guidé par les émotions. En quelque sorte, ces connaissances amènent à s'interroger sur les rôles que pourraient jouer le concept de myopie du futur et l'importance des émotions sur l'anticipation des événements dans le processus vocationnel à l'adolescence.

Pour comprendre les différents rôles joués par les émotions dans la prise de décision, il faut distinguer deux types d'action : prédire les conséquences de la décision et composer les scénarios projectifs. L'émotion dépend d'une combinaison motivation-intérêt-environnement induisant l'individualisation de la décision. Chacun possède en effet ses propres intérêts et valeurs entraînant, dans le cadre d'un choix vocationnel, une démultiplication des décisions et des choix individuels, qui complexifie l'orientation efficace et aboutie.

Lorsque la décision s'établit comme un processus cognitif avec un temps pour la réflexion, et dont la conséquence est un choix entre diverses options, l'émotion, sans prévaloir comme dans le cas d'une décision rapide, intervient. À ce moment, l'émotion se présente comme un signal inconscient de l'efficacité de notre choix. Plus encore, de prime abord comme processus d'ajustement (modifier, préciser) et d'évaluation (l'action de donner une valeur), elle joue un rôle modérateur de la commande de décision rationnelle.

L'éclairage des neurosciences en orientation

De récentes connaissances neuroscientifiques viennent bousculer quelques concepts clés des sciences de l'orientation. D'abord, elles nous présentent une vision plus élargie du processus décisionnel par l'apport accru de l'intuition et des émotions y ayant cours. Par la suite, elles nous invitent à redéfinir le concept de l'adolescence, particulièrement sur le plan de la maturité neuronale, comme une période plus vaste, caractérisée par des changements sans précédent sur le plan cérébral et ayant une incidence importante sur le processus décisionnel

(Siegel, 2013 ; Damasio, 1995). Mais malgré l'apport des neurosciences dans plusieurs disciplines s'intéressant au processus décisionnel, on observe que l'indécision vocationnelle a très peu été étudiée sous cet angle (Krieschok, 2009).

La littérature de la psychologie sociale et cognitive concernant la prise de décision remet en question l'emphase de la raison et avance que la plupart des processus de la prise de décision de la pensée humaine, et ses comportements liés, ne font pas bonne figure à un niveau conscient. Les neurosciences avancent, avec des preuves empiriques, que l'accès introspectif et les processus cognitifs sont limités. Le mode intuitif procède en parallèle du mode rationnel et influe sur les décisions. Il serait donc plus efficace d'envisager le processus de décision selon une dialectique entre les deux modes mutuellement engagés dans la prise de décision vocationnelle (processus rationnel et intuitif). En outre, l'inclusion des émotions dans le modèle conçu pour comprendre et favoriser le développement vocationnel est une façon nouvelle de voir l'importance du rôle des émotions dans celui-ci.

En somme, nos préférences et nos désirs, ainsi que la recherche de ce que nous désirons et préférons, ne sont pas nécessairement dépendants de notre conscience éclairée. C'est un processus implicite d'apprentissage qui rendrait le tout possible. En accord avec ce concept, l'intuition supposerait la formation de représentations inconscientes dans les ganglions de base qui, eux, sont automatiquement activés dans le service de prise de décision. Les ganglions de base sont des noyaux de neurones qui servent à réguler les actes moteurs et les réponses automatiques.

En jumelant ces connaissances, ces dernières suggèrent que les préférences et la connaissance de soi de la personne engagée dans une prise de décision vocationnelle pourraient dériver d'une potentielle explication neuronale. Selon cette approche, les ganglions de base sont informés par des apprentissages implicites de l'expérience, qui donne lieu à des représentations qui constituent des sensations chez l'individu de ce qu'il aime et qui est « vocationnellement » parlant (Krieschok, 2009).

Conclusion

Une fois que nous avons pris connaissance de ces nouvelles données et tenté de faire un parallèle avec le processus vocationnel et notre pratique de c.o., un monde de questionnement émerge. Par exemple, à la fin du secondaire, est-ce que l'adolescent a la maturité neuronale pour exécuter une prise de décision vocationnelle dans le contexte de complexité et d'incertitude que nous connaissons ? Est-ce que les émotions et les processus intuitifs ne seraient pas plus liés au processus de prise de décision vocationnelle comme dans les autres formes de prise de décision ? Est-ce que les données récentes des neurosciences ne pourraient pas nous éclairer sur la maturité vocationnelle et le processus de prise de décision, particulièrement à la fin du secondaire ?

Comme présenté dans cet article, l'être humain a rarement toutes les informations ainsi que les capacités cognitives nécessaires pour prendre une décision optimale et rationnelle. Le concept de prise de décision a fait l'objet d'éclairages théoriques provenant de différents domaines qui, pour une large part, semblent se rejoindre sur l'importance qu'il faut accorder aux processus intuitifs. En ce qui concerne l'orientation, il faudra retenir l'idée dominante que la prise de décision est une activité complexe et qu'elle s'exerce dans différents contextes. En levant le voile sur l'apport de la dimension biologique dans la prise de décision vocationnelle, aux côtés des dimensions sociale et cognitive, les connaissances neuroscientifiques pourraient permettre aux sciences de l'orientation un nouvel éclairage de ses théories du développement vocationnel ainsi qu'une plus grande adéquation de ses modèles d'intervention à l'environnement complexe d'aujourd'hui. Le nouveau modèle reste à bâtir, et je m'y attarderai dans mon parcours doctoral. ←

RÉFÉRENCES

DAMASIO, A. 1995. *L'erreur de Descartes : la raison des émotions*. Paris, Éditions Odile Jacob.

GIEDD, J. 2008. « The teen brain : Insights from neuroimaging ». *Journal of Adolescent Health*, vol. 42, pp. 335-43.

KRIESHOK, T. 2009. « Career decision making : The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 75, pp. 275-90.

PICARD, F. ET J. MASDONATI (RÉD.). 2012. *Les parcours d'orientation des jeunes : Dynamiques institutionnelles et identitaires*. Québec, Presses de l'Université Laval.

PICARD, F., N. BOUTIN ET I. SKAKNI. 2010. « La session d'accueil et d'intégration : un nouveau parcours d'accès à l'enseignement supérieur québécois ». *Éducation et sociétés*, vol. 26, n° 2, pp. 29-43.

SIEGEL, D.J. 2013. *Brainstorm : The Power and Purpose of the Teenage Brain*. New York, Jeremy P. Tarcher / Penguin.

12



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

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

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

1 800 644-0607
lacapitale.com/occoq



La Capitale
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages

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



DOSSIER

Les jeunes adultes non diplômés en situation de précarité : où trouvent-ils l'information sur le travail et la formation ?

Venessa Mongeau, B.Éd., et **Marie-Michelle Pariseau, B.Éd.,** candidates à la maîtrise en orientation – profil recherche, et **Eddy Supeno, c.o.,** professeur adjoint, Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA), Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

Dans une société québécoise où une importance croissante est accordée au savoir, la formation de base que sont les études secondaires est perçue comme un gage minimum d'insertion professionnelle durable (Garon et Bélisle, 2009). En outre, en contexte de rareté de la main-d'œuvre qualifiée (Tremblay, 2008), les jeunes adultes constituent un bassin de travailleurs et font donc l'objet d'une attention institutionnelle soutenue (Secrétariat à la jeunesse, 2012). C'est particulièrement le cas en ce qui concerne leur insertion professionnelle, toujours considérée comme un élément cardinal du passage à l'âge adulte (Longo, 2011). Si certains jeunes adultes non diplômés arrivent à se frayer un chemin vers une stabilité relative sur le marché du travail (Supeno et Bourdon, 2013), d'autres éprouvent des difficultés en vivant des situations de précarité (ex. : toxicomanie, itinérance, violence, etc.) (Panet-Raymond et coll., 2003). Alors que l'information représente un enjeu crucial dans des sociétés dites du savoir (OCDE, 2004), peu de recherches se sont attardées au rôle de l'information dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes adultes non diplômés et en situation de précarité (JAND). Ces derniers constituent pourtant une population jugée vulnérable à bien des égards, à fort risque d'occuper des emplois atypiques et précaires (Bourdon et Vultur, 2007).

Cet article présente les résultats les plus saillants d'une analyse secondaire de données sur le rôle de l'information sur la formation et le travail dans le parcours de JAND au Québec. Des avenues de réflexion sont ensuite dégagées en matière d'employabilité auprès de cette population.

Méthodologie

Les données analysées sont issues d'entrevues provenant de l'enquête « Transitions, soutien aux transitions et apprentissages des jeunes adultes non diplômés en situation de précarité »

menée par le Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) (Bourdon et Bélisle, 2008). L'étude a consisté à y déterminer les sources d'information relationnelles et non relationnelles déclarées par ces jeunes adultes dans trois registres différents : formation, travail, intégration sociale. L'échantillon est composé de 22 jeunes adultes (autant de femmes que d'hommes) n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires au moment de l'enquête.

Constats généraux

Trois grands constats résultent de l'analyse : le premier concerne la prédominance des sources d'information relationnelles déclarées par les jeunes adultes ; le deuxième interroge l'importance des sources d'information d'ordre technologique ; et la diversité des sources d'information constitue le dernier constat.

La source relationnelle la plus nommée est celle des *personnes professionnelles* (36 %), suivie de celle des *amis* (13 %), toutes deux constituant près de la moitié du total des sources (relationnelles et non relationnelles).

Sources relationnelles versus sources non relationnelles

Les sources relationnelles (ex. : personnes professionnelles, amis, famille.) composent près des deux tiers de l'ensemble des sources d'information déclarées alors que les sources non relationnelles ne forment que le tiers (ex. : livre, brochure, Internet.). La source relationnelle la plus nommée est celle des *personnes professionnelles* (36 %), suivie de celle des *amis* (13 %), toutes deux constituant près de la moitié du total des sources

(relationnelles et non relationnelles). Que ce soit pour avoir de l'information sur le travail, la formation ou l'intégration sociale, les sources relationnelles semblent donc nettement avoir la préférence des JAND. À titre d'illustration, les personnes professionnelles (ex. : médecin) sont largement plus nommées que les organisations de rattachement (ex. : institutions de santé). Un constat faisant écho à Carouge (2013), qui rapporte que les êtres humains sont plus souvent nommés que les systèmes d'information, et à Chatman (1991) quant à l'importance de la proximité des sources d'information pour des groupes socialement désavantagés. On peut alors avancer que la recherche d'information des JAND est influencée – du moins en partie – par la nature relationnelle ou non de la source. En ce sens, le soin accordé à **la qualité de la relation que les personnes professionnelles sont en mesure de développer avec les jeunes adultes** semble constituer un élément majeur en matière d'intervention.

Les principales sources non relationnelles rapportées sont celles imprimées : livres et ouvrages ainsi que brochures et dépliants.

14 Mythes et inégalités technologiques ?

Les principales sources non relationnelles rapportées sont celles imprimées : livres et ouvrages ainsi que brochures et dépliants. Les sources non relationnelles d'ordre technologique (télévision, correspondance, film et logiciel) sont rapportées en faible proportion, et Internet représente cependant à lui seul la moitié des déclarations de ce type de source. Contrairement à la croyance faisant des jeunes adultes de grands consommateurs de technologie dans leur recherche d'information (Selwin, 2009), les résultats esquissent un portrait plus nuancé. Maintes raisons sont susceptibles d'expliquer ce faible recours – en apparence – aux sources d'information d'ordre technologique. On peut évoquer l'accessibilité réelle aux sources technologiques (Lievrouw et Farb, 2003) ou encore la maîtrise d'habiletés informationnelles nécessaires à leur utilisation (Bernhard, 1998). Utiliser un appareil électronique à des fins ludiques (Facebook, YouTube, etc.) renvoie à des habiletés qui ne correspondent pas toujours à celles nécessaires pour chercher efficacement de l'information sur un emploi, une formation ou un logement. Par ailleurs, déclarer peu de sources d'ordre technologique ne permet pas de présumer du degré de maîtrise des habiletés informationnelles des jeunes adultes. C'est relativiser ici l'idée de fracture numérique présentant les groupes en situation de précarité en déficit d'habiletés informationnelles (Granjon, 2009). Toutefois, que les sources non relationnelles imprimées soient les plus déclarées invite à s'interroger sur les réalités spatiale, sociale et économique des jeunes adultes pour mieux saisir aussi bien leurs dispositions que leurs besoins informationnels.

Diversité et biographie

Une grande diversité caractérise les sources d'information rapportées : ainsi, les mêmes sources sont fréquemment mobilisées simultanément dans les catégories d'information étudiées (formation, travail, intégration sociale). En clair, la catégorie d'information visée ne détermine pas toujours la source – en particulier relationnelle – interpellée : une personne spécialiste en orientation peut être sollicitée pour se trouver un logement (intégration sociale) tout comme un psychologue peut l'être concernant une information liée à l'employabilité. Cela laisse entendre que les pratiques informationnelles des JAND ne suivent pas le cloisonnement disciplinaire (orientation, psychologie, travail social, etc.) ou le découpage institutionnel (CJE, CSSS, etc.). Cela remet de l'avant l'importance du lien de confiance entre les JAND et leurs intervenants : pourquoi chercher auprès du psychologue une information particulière sur ma santé psychologique si je peux l'obtenir de ma conseillère en emploi avec qui j'ai déjà une bonne relation (et inversement) ? Cela pousse à favoriser un plus grand maillage entre les différents dispositifs d'aide et d'insertion voués à cette population, ce qui constitue une approche sûrement prometteuse pour mieux soutenir ces JAND dans leurs recherches d'information qui revêtent une résonance particulière au regard de leur situation de précarité (ex. : chercher un logement peut représenter tout un défi au sortir d'un épisode de toxicomanie). La diversité observée soulève un autre point : les catégories comme les sources d'information semblent arrimées aux mouvements que rapportent vivre les JAND dans leur parcours. La recherche d'emploi peut devenir subitement prioritaire à l'exploration d'une formation avec l'annonce d'une grossesse de la conjointe. À l'inverse, un projet de formation peut soudainement mobiliser toute l'attention du jeune adulte avec le début d'une relation amoureuse avec un partenaire aux études. Les jeunes adultes connaissent d'intenses recompositions – spatiale, relationnelle, temporelle – de leur parcours (Deschenaux, 2007), alors puiser à diverses sources dans différents espaces sociaux pour effectuer leurs transitions n'est pas surprenant. Ainsi, prendre en considération l'ensemble des sphères de vie (familiale, amoureuse, etc.) du parcours des JAND dans leur insertion professionnelle permet de faire une lecture qui tient compte du jeune adulte dans sa globalité, *a contrario* d'une lecture économico-centrée où l'emploi serait l'unique socle d'une intégration sociale réussie (Goyette et Turcotte, 2004 ; Supeno et Bourdon, 2013). C'est ici réinscrire les multiples processus psychologiques et vocationnels à l'œuvre dans les contextes, mouvants et diversifiés, dans lesquels ils évoluent.

Conclusion

Les résultats présentés comme les avenues de réflexion proposées appellent à la prudence dans les conclusions qu'ils peuvent susciter. En effet, les entretiens n'ayant pas été menés spécialement pour connaître les sources et les catégories d'information, les résultats sont fondés sur des déclarations spontanées et non provoquées de JAND. Il n'en demeure pas moins que

cette recherche pose d'intéressants jalons susceptibles d'alimenter, nous le souhaitons, les pratiques d'accompagnement des conseillers d'orientation au chapitre de l'information sur la formation et le travail. ◀

Références

BERNHARD, P. 1998. « Apprendre à « maîtriser » l'information : des habiletés indispensables dans une « société du savoir » ». *Éducation et francophonie*, vol. 26, n° 2, pp. 981-116.

BOURDON, S. ET R. BÉLISLE. 2008. *Note méthodologique pour une enquête longitudinale sur les transitions et l'apprentissage de jeunes adultes en situation de précarité* (avec la collaboration de S. Garon et coll.). Sherbrooke, Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage, Université de Sherbrooke.

BOURDON, S. ET M. VULTUR. 2007. *Les jeunes et le travail*. Coll. Regards sur la jeunesse du monde : série analyses et essais. Québec, Les Éditions de l'IQRC/PUL.

CAROUGE, A. 2013. *Le rôle du besoin d'information dans la sélection des sources chez les jeunes chercheurs d'information : étude sur la qualité et l'accessibilité*. Mémoire de maîtrise en éducation, Université de Toulouse II Le Mirail, France.

CHATMAN, E.A. 1991. « Life in a small world : Applicability of gratification theory to information-seeking behavior ». *Journal of the American Society for Information Science*, vol. 42, n° 6, pp. 438-49.

DESCHENAUX, F. 2007. « La mobilité géographique et l'insertion professionnelle des jeunes peu scolarisés ». *Éducation et francophonie*, vol. 35, n° 1, pp. 140-60.

GARON, S. ET R. BÉLISLE. 2009. « La valorisation des acquis d'adultes sans diplôme du secondaire : entre proposition de reconnaissance et risque de mépris ». Dans R. Bélisle et J.-P. Boutinet (éd.), *Demandes de reconnaissance et validation d'acquis de l'expérience. Pour qui ? Pour quoi ?* Québec, Les Presses de l'Université Laval, pp. 103-31.

GRANJON, F. 2009. « Inégalités numériques et reconnaissance sociale. Des usages populaires de l'informatique connectée ». *Les Cahiers du numérique*, vol. 1, n° 5, pp. 19-44.

GOYETTE, M. ET D. TURCOTTE. 2004. « La transition vers la vie adulte des jeunes qui ont vécu un placement : un défi pour les organismes de protection de la jeunesse ». *Service social*, vol. 51, n° 1, pp. 30-44.

LIEVROUW, L. ET S. FARB. 2003. « Information and social equity ». Dans B. Cronin et D. Shaw (dir.), *Annual Review of Information Science and Technology (ARIST)*, vol. 37, pp. 499-540.

LONGO, M.E. 2011. *Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*. Rapport d'étude. Paris, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2004. *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*. Paris, OCDE.

PANET-RAYMOND, J., C. BELLLOT ET M. GOYETTE. 2003. *Le développement de pratiques partenariales favorisant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes : évaluation du Projet Solidarité Jeunesse*. Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE. 2012. *Rapport de mi-étape. Stratégie d'action jeunesse 2009-2014*. Gouvernement du Québec.

SELWIN, N. 2009. « The digital native-myth and reality ». *Aslib Proceedings : New Information Perspectives*, vol. 61, n° 4, pp. 364-79.

SUPENO, E. ET S. BOURDON. 2013. « Bifurcations, temporalités et contamination des sphères de vie. Parcours de jeunes adultes non diplômés et en situation de précarité au Québec ». *Agora débats/jeunesses*, vol. 3, n° 65, pp. 109-23.

TREMBLAY, D.-G. 2008. *Les nouveaux habits de l'instabilité et de l'insécurité sur le marché du travail*. Dans D.-G. Tremblay (éd.), *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité. Les enjeux et défis*. Québec, Presses de l'Université du Québec, pp. 133-54.

un outil au service du
développement des
compétences et du
professionnalisme.

<http://espacecompetence.net>

espace compétence



DOSSIER

Pouvoir d'agir des conseillers d'orientation : pour des cordonniers bien chaussés

Eddy Supeno Ph.D., c.o., professeur adjoint à l'Université de Sherbrooke, et **Simon Viviers, Ph.D., c.o.**, professeur adjoint à l'Université Laval

« Peut-on changer le karma d'une profession ? » Le président de l'OCCOQ nous lançait à tous et à toutes cette question dans le dernier numéro de ce magazine. Cette question interroge implicitement notre pouvoir d'agir sur l'existence et la pérennité de notre profession. Nous avons jugé approprié de partager avec l'ensemble de notre communauté professionnelle une réflexion développée à ce sujet dans le cadre d'un atelier tenu avec plusieurs collègues au Congrès international en orientation et développement de carrière en juin 2014.

16

La reconnaissance de notre profession dans l'espace social constitue une préoccupation de longue date pour les c.o.

Contexte

La reconnaissance de notre profession dans l'espace social constitue une préoccupation de longue date pour les c.o. Dans la dernière décennie, ce « problème » de reconnaissance publique a été relevé et discuté à maintes reprises dans le magazine de l'OCCOQ, notamment dans la foulée de la démarche de l'Ordre sur la pertinence sociale de la profession. De multiples appels ont ainsi été lancés aux c.o., au fil des années, pour qu'ils agissent comme porte-étendards de la profession et incarnent son utilité sociale, que ce soit en exerçant une influence grâce à leur rôle-conseil, en devenant acteurs de changement, en délaissant leur côté « social » au profit de leur côté « entrepreneurial », ou encore en agissant en professionnels modèles. *In fine*, la somme des actions individuelles devrait se répercuter positivement sur l'ensemble de la profession. Tous et toutes individuellement responsables du collectif, il relève du devoir de chacun de s'outiller, en formation continue, pour asseoir davantage notre expertise professionnelle dans l'univers des acteurs sociaux, politiques et économiques. C'est dans cette perspective que le dernier numéro du magazine incite les c.o. à « développer leur pouvoir d'agir », en se nourrissant notamment des travaux de Yann Le Bossé. En écho à cela, nous suggérons cependant ici

une lecture de ces enjeux à une autre échelle d'analyse, située davantage sur les plans macro et méso, en nous appuyant sur un croisement entre les approches des capacités et de clinique du travail. De ce dialogue entre ces deux approches, nous dégagons des pistes d'action pour une réappropriation du pouvoir d'agir des c.o. à un niveau plus collectif.

Approche par les capacités : rendre effectives nos libertés formelles

Cette perspective est essentiellement portée par les travaux d'Amartya Sen, économiste indien et théoricien de la justice sociale. Sen (2009) conçoit la capacité comme l'ensemble des parcours de vie qu'une personne peut réellement atteindre en fonction de sa situation, de ses ressources et de ses contraintes. La capacité se concrétise en combinant potentiellement plusieurs ressources pour tendre vers un parcours de vie qu'elle a des raisons de valoriser. La liberté formelle ne suffit pas : c'est ce qu'elle peut en faire concrètement qui importe (liberté effective). Transposé à notre profession, ce raisonnement ouvre sur un ensemble d'avenirs potentiels en fonction de notre situation, et la combinaison des ressources peut nous permettre de tendre vers un avenir que nous jugeons, collectivement, digne pour nous.

On peut ainsi réfléchir sur l'utilisation réelle d'une liberté formelle essentielle en matière de pouvoir d'agir et de pérennité sociale de notre groupe : l'autonomie professionnelle théoriquement conférée par le système professionnel. Plusieurs manifestations concrètes existent, mais on peut s'interroger sur sa réelle effectivité, car même si la capacité est une aspiration collective (groupe professionnel), sa réalisation demeure sociale (société). Par ailleurs, si notre groupe fait l'objet d'encadrements (titre et actes réservés agissant autant comme mécanismes de contrainte que de reconnaissance sociale), cela n'interdit pas de réfléchir sur l'idéal de société que nous souhaitons promouvoir au prisme de notre expertise, idéal qui articulerait notre conception de la justice sociale (comme aidants professionnels) et du développement économique (comme spécialistes de la relation individu-formation-travail) dans une perspective de bien commun. Une réflexion qui appelle à s'investir dans un débat collectif pour mobiliser concrètement nos ressources en vue de se définir un espace de liberté réelle qu'un titre et des actes réservés ne permettent pas toujours, en pratique, de se constituer.

Dans une perspective de clinique du travail, la réappropriation du pouvoir d'agir des gens de métier passe nécessairement par une réappropriation du pouvoir d'agir *sur leur travail*.

Approche par une clinique du travail : restaurer les ressorts de l'action à partir de la délibération sur l'expérience du travail

Dans une perspective de clinique du travail, la réappropriation du pouvoir d'agir des gens de métier passe nécessairement par une réappropriation du pouvoir d'agir *sur leur travail*. Le travail est entendu comme une activité individuelle et collective qui engage la subjectivité des uns et des autres pour « faire face à une tâche encadrée par des contraintes matérielles et sociales » (Dejours, 2009, p. 20). Ainsi, le pouvoir d'agir des c.o. sur l'existence et la pérennité sociales de leur groupe professionnel passe par leur pouvoir de recréation de l'organisation du travail (plutôt que de la subir) en fonction de ce qu'ils estiment, personnellement et collectivement, un travail bien fait.

Partant des théories de la psychodynamique du travail et de la clinique de l'activité, nous posons l'hypothèse que cette incapacité à faire vivre le métier comme on le désirerait dans l'organisation réelle du travail résulte d'une dynamique entre un ensemble de contraintes sociales et matérielles et un rétrécissement du champ de la pensée et des émotions. Ce rétrécissement du champ des possibles peut être issu : 1) de stratégies défensives mises en place pour se protéger de la souffrance au travail ; ou encore 2) d'une vision univoque du travail et de la profession qui peut résulter d'une pensée hégémonique ou encore d'un isolement.

Pour restaurer une conscience des possibles du métier, ces approches soutiennent l'analyse collective de l'expérience du travail, au plus près des situations concrètes, par ceux et celles qui les éprouvent. Seule une telle mise en délibération du « travail réel », du travail vécu, au regard de ce que le métier pourrait ou devrait être, peut soutenir une action de recréation de l'organisation effective du travail qui donnerait une position socioprofessionnelle désirée par les c.o.

Quelques pistes d'action au croisement de ces deux approches

Compte tenu de ces deux approches, raviver la démocratie délibérative au sein de la profession semble fondamental pour retrouver un pouvoir d'agir collectif (p. ex., journée d'études, table de discussion, rencontre sectorielle, régionale ou locale). Toutes deux accordent de fait une importance centrale à la délibération et à la coopération dans le processus d'émancipation

des personnes ou des groupes à l'égard d'une pression sociale susceptible de revêtir diverses formes et intensités. Loin d'être des abstractions, ces deux approches prennent en compte la « matérialité » (le réel) des contextes de vie. Agir sur cette matérialité renvoie à un nécessaire et constant travail de réflexion critique s'inscrivant dans un espace dynamique entre la personne, le collectif, le métier, le travail et la société.

Ranimer les ressorts de l'action collective nécessite de mettre en débat la « vie » que notre groupe a des raisons de valoriser et vers laquelle il souhaite tendre, ce qui suppose d'interroger la finalité de nos interventions en qualité de communauté professionnelle, indissociable des finalités de la formation et du travail dans nos sociétés dites industrialisées. Pourtant, il ne s'agit pas de définir un idéal de métier décontextualisé. Il importe plutôt, pour ce faire, de partir du contexte réel du travail pour définir à la fois les contraintes et les ressources (internes et externes) pouvant soutenir la poursuite d'un cours de vie collectivement désiré.

Cela dit, l'instauration de tels processus délibératifs suppose de créer cet espace de débat et de mettre en place des conditions pour qu'il soit viable. En ce sens, le point de départ ne devrait-il pas être de s'appuyer sur ses prérogatives professionnelles pour exiger un espace de discussion en collectif professionnel ?

Conclusion

En somme, pour « changer le karma de notre profession », les enseignements des approches des capacités et de la clinique du travail invitent à prendre en considération la puissance du collectif réellement incarné. En plus de faire vivre la profession, les processus de délibération peuvent soutenir une prise de parole dans les débats de société pour peser sur ces derniers afin de faire valoir notre idéal de groupe professionnel plutôt que de subir un idéal de société qui place en porte-à-faux aussi bien les c.o. que ceux et celles qu'ils accompagnent. ◀

RÉFÉRENCES

- CLOT, Y. 2008. *Travail et pouvoir d'agir*. Collection Le travail humain. Paris, Presses universitaires de France.
- CLOT, Y. ET D. LHUILIER. 2010. *Agir en clinique du travail*. Paris, Érès.
- DEJOURS, C. 2009. *Travail vivant, tome 2 : Travail et émancipation*. Paris, Payot & Rivages.
- SEN, A. 2009. *L'idée de justice*. Paris, Flammarion.



RECHERCHE

Les trouvailles de Louis Cournoyer

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

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

L'appel de la carrière, pour faire plein de sens !

DUFFY, R.D., R.P. DOUGLASS, K.L. AUTIN ET B.A. ALLAN.
2014. « Examining predictors and outcomes of a career calling among undergraduates students ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 85, pp. 309-18.

L'étude examine la fonction de cause et de conséquence de « l'appel » de la carrière, c'est-à-dire le « sentiment d'avoir trouvé LA carrière pour soi » chez 292 étudiants américains (majoritairement des femmes) de premier cycle universitaire. Un questionnaire en ligne portant sur plusieurs variables leur a été soumis à deux reprises à un intervalle de trois mois. À partir d'une modélisation d'équations structurelles visant l'étude de relations complexes entre différentes variables, les auteurs ont porté leur attention sur ce qu'ils nomment l'« appel de la carrière », ainsi que le sens de la vie, la recherche d'un sens à sa vie, la clarté vocationnelle, le développement personnel. Les résultats démontrent que l'appel de la carrière est significativement prédictif de développement personnel. À l'inverse, le fait de porter ou non un sens à sa vie, de conduire des actions en ce sens, ainsi que d'être au clair sur ses aspirations professionnelles contribuent à produire un appel de la carrière. En fait, il semble y avoir une relation significative entre ce sentiment d'avoir trouvé la carrière pour soi, le fait d'être engagé dans la recherche d'un sens à sa vie et l'impression générale de bien-être personnel. Par cette étude, Duffy et ses collaborateurs souhaitent rappeler à quel point la carrière est partie d'un tout dans l'existence et le sens conféré à la vie par une personne, partie suffisamment signifiante pour être tantôt cause, tantôt conséquence de bien-être général et d'engagement dans une recherche de meilleures conditions. En ce sens, ils invitent les praticiens de la relation d'aide appliquée à la carrière à miser sur cette quête de sens par la personne au moyen de toutes les initiatives d'exploration et de clarification des intérêts, des habiletés, des valeurs et des autres dimensions de la personnalité.

Un effet qui en entraîne un autre : des variables identitaires sur le plan professionnel

HIRSCHI, A. 2012. « Callings and work engagement : Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. » *Journal of Counseling Psychology*, vol. 59, n° 3, pp. 479-85.

Un nombre de 529 diplômés universitaires allemands exerçant différents emplois de niveau professionnel furent soumis à différentes échelles relatives à leur orientation et à leur développement de carrière. L'auteur cherche à mieux comprendre comment la présence d'un appel à la carrière peut se traduire par un engagement concret ou non. Pour ce faire, il emploie un modèle de médiation modérée, c'est-à-dire une modélisation où une variable médiatrice (B) entre deux autres variables (A et C) dont l'effet varie selon l'effet d'une autre (D). Plus concrètement, Hirschi formule l'hypothèse que le sentiment d'avoir trouvé sa carrière relève de la médiation du sens personnel accordé au travail, à l'identité professionnelle et au sentiment d'efficacité professionnelle dont l'action varie selon la perception d'une bonne adéquation des caractéristiques soi-profession. Les résultats suggèrent un effet de médiation modérée sur deux des trois médiateurs soumis à l'hypothèse, soit le sens accordé au travail et l'identité professionnelle, et ce, sans que la perception d'une bonne adéquation des caractéristiques soi-profession ne joue de rôle significatif. Il est également relevé que le chemin menant à la réalisation d'un choix de carrière relève de l'engagement mis au travail et des effets positifs (conséquents) de son développement tout au long de sa carrière. Autrement dit, plus le sentiment d'avoir fait le bon choix est fort, plus l'engagement suit, plus la personne s'identifie professionnellement, plus ses expériences sont positives. Cela encourage les praticiens de l'orientation à miser sur la manière dont les individus se construisent sur le plan de l'identité et du sens au travail. ➡ [Suite à la page 24.](#)

Invitation à tous les c.o.

Inscrivez votre visite scolaire ou de groupe

Le rendez-vous annuel du Grand Montréal Choix de carrière • Études • Formation • Emploi



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

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

www.SalonNationalEducation.com



Des centaines d'emplois, d'opportunités
de carrière et de ressources sur place.

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

www.FoireNationaleEmploi.com



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

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

www.SalonEtudesSejoursEtranger.com

Plus de 225 exposants attendus!



Pour les ÉLÈVES du 2^e cycle du **secondaire**, les ÉTUDIANTS au **collégial** et à l'**université**
et les ADULTES des **centres de formation**, des **Carrefours Jeunesse-Emploi**,
des **organismes d'insertion**, d'**intégration** et d'**employabilité** et des **centres d'emploi**

15 et 16 octobre 2015 • ENTRÉE GRATUITE • PLACE BONAVENTURE

Le programme des visites scolaires
est présenté en collaboration avec :



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec



UN ÉVÉNEMENT





ORIENTATION ET SOCIÉTÉ

Un je-ne-sais-quoi qui oriente

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

Les premiers articles que j'ai écrits dans la rubrique Orientation et société ont mis en valeur la sociologie de l'expérience comme tendance actuelle (elle date tout de même de deux décennies) à préférer l'expérimentation du monde à sa connaissance seulement formelle. Bref, cela nous a conduits à évoquer une orientation agissante plutôt que seulement pensée.

20

Il se trouve que, dans la même parution de janvier 2015, une étude doctorale (Simon Viviers, Université Laval, p 14-16) rend compte des aspects souffrants de la pratique des conseillers d'orientation et se termine par la question : « Que faut-il alors pour défendre les services d'orientation ? » Une réponse est suggérée, soit une reconnaissance des savoirs, des aspirations et de l'expérience de travail des c.o. sur le terrain.

Nous sommes ici en pleine sociologie de l'expérience. Elle demande, selon moi, à ce que les conseillers agissent comme témoins importants de ce qu'est l'orientation dans son vécu et dans ses vérités du terrain.

C'est pourquoi je concluais, dans *l'expérience orientante* : « Saurons-nous trouver dans nos pratiques des exemples à faire connaître au grand public de ce qu'est essentiellement l'orientation dans sa profondeur ? » Nous avons besoin d'une mise en commun qui serait du coup mérite et reconnaissance de ce que nous faisons.

Ce qui nous oriente

J'ai commencé, il y a 15 ans, une réflexion sur la place du hasard dans nos vies, du hasard heureux qui n'est jamais contraignant, c'est-à-dire qui fait appel à notre libre arbitre. Si ce hasard est favorable, il devient une occasion à saisir qui dépend seulement de nous.

J'ai donc entrepris, récemment, de rassembler des témoignages sur des événements marquants en lien avec le parcours vocationnel des étudiants au baccalauréat en orientation (Université Laval) et au baccalauréat en développement de

carrière (UQAM). Voici donc quelques exemples des raisons qui poussent à devenir conseiller et conseillère d'orientation.

Pour Ariane, jeune adulte, l'anecdote remonte à son adolescence :

Un matin morose, je me dirigeais vers mon école secondaire. J'ai croisé le regard d'un homme et, par politesse, je lui ai souri. Il m'a dit « bonjour ». Ça m'a rendue heureuse. En rentrant chez moi, j'étais si heureuse que j'ai dit « bonjour » à tous les voisins que je croisais. Une fois chez moi, je me suis demandé si c'était normal de faire ça. Je me suis dit « qu'ils devaient me prendre pour une folle, mais que j'allais tout de même le refaire le lendemain ». Une semaine après, mes voisins ne me disaient plus simplement bonjour, mais ils me racontaient leur vie et me demandaient comment j'allais. De plus, un monsieur m'a présenté à d'autres gens comme étant une bonne personne. J'ai appris qu'en disant « bonjour » à cet homme chaque matin, je lui avais fait réaliser qu'il fallait profiter de la vie, et ne pas se laisser déprimer comme il le faisait depuis des années. Il voulait me montrer à d'autres comme une personne l'ayant aidé seulement par un sourire et un bonjour chaque matin. Vous comprendrez qu'après cet événement j'ai voulu aider les gens en les écoutant.

On dirait un scénario pour cinéma : regard d'un passant, elle lui sourit, il lui dit « bonjour »... et cela la rend heureuse. L'inattendu : elle découvre une possibilité nouvelle, excitante au point qu'elle se prend d'envie de dire « bonjour » à tous ceux qu'elle croise.

L'inespéré : cela lui donne des ailes et l'envie de recommencer. Ici, elle ressent le vertige d'oser encore l'expérience même si ce n'est peut-être pas habituel. Elle se voit récompensée. Ariane change quelque chose dans son milieu et s'en trouve elle-même transformée par son aisance à se lier aux autres.

Nous avons ici l'exemple d'une intention orientante qui se fonde et devient agissante. Ariane expérimente le monde dans ce qui semble une expérience nouvelle. Elle n'est plus dans l'habitude du rôle à jouer quand on rencontre quelqu'un. Elle s'invente une manière d'être, une « elle » plus vraie, plus assumée, plus identitaire. Enfin ! Elle est confirmée, validée comme « une bonne personne », c'est-à-dire une personne qui fait du bien.

Elle le sait : « Vous comprendrez qu'après cet événement j'ai voulu aider les gens en les écoutant. »

Isabelle rapporte, pour sa part, un moment important de son choix de carrière. Comme étudiante au cégep en sciences de la nature, elle raconte combien elle était malheureuse de n'avoir aucun intérêt pour les sciences pures. Un jour, elle a feuilleté le dépliant de l'université :

Je suis tombée par hasard sur la page du programme en orientation. C'est banal, mais ce fut pour moi une forme d'illumination porteuse d'espoir envers mon avenir. Je me souviens même de l'endroit exact où j'étais à ce moment-là et le sentiment de légèreté qui m'a envahie.

À partir de ce moment, j'avais enfin un but qui me motivait. J'avais rencontré divers intervenants dans cette période difficile de ma vie, mais le fait d'avoir simplement feuilleté un dépliant m'avait enfin éclairée sur ce qui n'allait pas et sur le moyen de me sentir mieux et d'avoir un regard plus positif sur l'avenir.

À partir de là, j'ai pris un rendez-vous avec une aide pédagogique individuelle (API), j'ai obtenu mon diplôme d'études collégiales (DEC), je me suis inscrite à l'université et je terminerai mon baccalauréat cet été. Dans ce programme en orientation, j'ai enfin pu vivre le sentiment d'être à ma place, d'aimer ce que je fais en plus d'exceller dans mes études.

Voici la réflexion qu'en fait Isabelle : « Ce moment est à la fois extrêmement significatif et déterminant, mais complètement inattendu. J'avais vu une c.o. et j'avais pensé souvent à mon avenir ; mais c'est comme si j'avais trop tout organisé et planifié que j'étais passé à côté de quelque chose, et que ce quelque chose était venu me rattraper malgré moi. »

Ce témoignage illustre bien, à mon avis, ce qu'est une orientation vécue. C'est vrai que l'« événement » semble anodin, soit la lecture d'un dépliant. Pourtant, Isabelle s'est fait surprendre par un sentiment d'une grande intensité. L'inattendu a la propriété d'agrandir le regard, d'augmenter l'attention et d'atteindre la personne concernée. Malgré toute la réflexion faite en compagnie de sa conseillère, je dirais ici que son orientation pensée « comme si j'avais trop tout organisé et planifié » l'empêchait de sentir quelque chose d'irrationnel, c'est-à-dire l'irrationnel qui l'a rattrapée dans sa lecture du dépliant. L'irrationnel, je suppose, était la conseillère d'orientation elle-même, avec ce qui a été expérimenté avec elle sans trop qu'Isabelle s'en rende compte. C'est l'expérience de cette rencontre plus que son contenu qui a fait naître le soudain, l'inattendu de l'événement rapporté. On peut donc lire quelque chose et se retrouver « dans l'expérience et dans le sens » plutôt que « dans les mots et dans l'information ». À preuve, elle se souvient même de l'endroit où elle se trouvait à ce moment-là.

Compte tenu des exigences éditoriales, je dois me limiter à un dernier témoignage, court mais significatif.

Johanne, dans la trentaine, a un parcours vocationnel occupé, mais sans trop être linéaire.

J'ai appelé au service d'orientation de la TÉLUQ, il y a huit ans environ, parce que je voulais étudier en psychologie, mais sans devenir psychologue. La dame qui m'a répondu m'a dit spontanément qu'elle avait étudié en développement de carrière pour les mêmes raisons (intérêt pour la psychologie sans vouloir devenir psychologue). Une étincelle s'est allumée en moi ! Une phrase a suffi pour m'orienter... huit ans plus tard. Eh oui, j'ai pris mon temps, mais me voilà étudiante à temps plein en développement vocationnel.

Sa réflexion : « En fait, c'est la spontanéité et le fait que la personne qui m'a répondu avait vécu les mêmes interrogations que moi qui font que cette conversation a finalement eu tellement de sens que me voilà aujourd'hui heureuse comme étudiante dans mon domaine. »

Je crois, pour ma part, qu'il s'agit d'une expérience vicariante, d'un rapprochement senti entre elle et sa conseillère, du genre : « Comme nous pensons et ressentons de la même manière, cela veut dire que moi aussi je veux et je peux m'orienter dans ce domaine. »

Ma **première conclusion** est qu'il existe une orientation vécue, celle d'un cheminement dans le concret des êtres et des circonstances : Ariane expérimentant l'excitation de l'accueil et de l'écoute ; Johanne fascinée par la proximité de la conseillère avec ses propres attentes vocationnelles ; Isabelle se laissant impressionner par un dépliant d'où surgit un *je-ne-sais-quoi* venant, sans doute, de sa rencontre avec la conseillère. Ce *je-ne-sais-quoi* qui oriente, pourtant significatif pour l'individu, comporte un sens privé et secret qui ne permet pas à la profession d'être reconnue pour ce qu'elle apporte. Pourtant, en poursuivant notre réflexion sur les vérités du terrain, nous finirons bien par y arriver.

Ma **deuxième et dernière conclusion** consisterait à mettre en évidence les avantages pour la personne d'être confrontée à des contextes et à des événements qui surprennent et qui révèlent les aspects de soi, de ses désirs, de ses ressources qui, par le résultat ou par le sens qui s'en dégage, engagent son devenir comme allant de soi. La force de la réalité est si imposante que les possibles perdent leur importance au profit d'une issue convaincante qui nous libère de la délibération. Il existe souvent, dans les occasions vécues, un basculement décisif qui opère comme un fait accompli. En ce sens, l'orientation vécue ouvre des perspectives nouvelles et des pratiques renouvelées. ➡



CULTURE ET ORIENTATION

Une analyse écosystémique de l'intégration économique des immigrants qualifiés dans la société québécoise

Monique St-Amand, c.o. au Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Ville (CREMCV), **Zaïda Mangones**, épidémiologue et étudiante en développement de carrière à l'UQAM, et **Andréa Monette, c.o.** collaboratrice au CREMCV

L'intégration économique est à la fois le principal indicateur et le meilleur moyen d'assurer la réussite du projet migratoire des immigrants qualifiés au sein de la société québécoise. Les conseillers d'orientation et les autres intervenants en développement de carrière jouent un rôle clé dans toutes les étapes de ce processus (validation de l'objectif professionnel, transition de carrière, recherche d'emploi), qui peut s'échelonner sur plusieurs années.

22

La situation des immigrants de la catégorie économique (bon an mal an, ils représentent 65 % du total des 50 000 nouveaux arrivants) reste préoccupante. Un rapport récent du ministère de l'Intégration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), (Gagnon, 2014) devant mener à l'élaboration de la nouvelle politique de l'immigration montre que les détenteurs d'un diplôme universitaire, arrivés au Québec depuis moins de 5 ans, ont un taux de chômage de 12,45 % alors que leurs homologues nés au Québec sont sans travail dans une proportion de 3,3 %. Une autre étude récente (Ménard et Fadel, 2013) met en lumière un taux de surqualification chez les personnes immigrantes de l'ordre de 43 %, plus élevé que celui des natifs du Québec, qui est de 30 %.

Le modèle écosystémique est utile pour comprendre et pour intervenir avec tous nos clients. Couplé avec l'approche interculturelle (voir trois précédents articles dans le magazine de l'OCCOQ), il permet d'agir sur les principaux déterminants de l'intégration économique des immigrants qualifiés dans la société québécoise.

Le cadre théorique du modèle proposé par Urie Bronfenbrenner (1979) s'inscrit dans les courants de pensée socioconstructiviste et systémique. Sa théorie repose sur le postulat que l'environnement, au sens large, influence le développement d'un individu. L'écologie du développement humain suppose l'étude scientifique de l'accommodation progressive et mutuelle entre

un être humain qui grandit et les changements des propriétés des milieux dans lesquels la personne vit, étant donné que ce processus est influencé par les relations entre ces milieux et les contextes qui les englobent. L'individu est donc vu comme faisant partie d'un système, c'est-à-dire comme un ensemble d'**éléments** (ou de sous-systèmes) en interaction dynamique. Dans le cadre de nos interventions en orientation et en développement de carrière auprès des immigrants, l'équipe du Club de recherche Montréal Centre-Ville (CREMCV) a choisi de poursuivre sa réflexion avec ce cadre conceptuel.

Ontosystème

Le premier niveau est constitué du capital humain, soit l'évaluation des ressources et des limites du client, dans les dimensions généralement explorées : l'âge, l'état de santé physique et mentale, la situation économique, les qualifications, la connaissance de la langue de travail, de l'anglais, pour certaines professions, ainsi que des outils informatiques de base, l'expérience de travail dans le pays d'origine et les compétences transférables en lien avec un objectif d'emploi clair et réaliste. Une compréhension du projet migratoire personnel et familial, l'exploration des croyances par rapport à soi et par rapport à l'environnement, la flexibilité et la capacité d'adaptation ainsi que les orientations d'acculturation sont des facteurs plus particuliers à la situation des nouveaux arrivants (Cohen-Émérique, 2011).

Trop souvent, notre travail d'évaluation et d'accompagnement va se confiner à ces aspects par ailleurs très importants. L'approche écosystémique nous invite à ouvrir davantage notre champ d'exploration.

Microsystème

La construction du capital social, pour le soutien psychologique et les informations sur les us et coutumes de la société d'accueil, est essentielle, surtout pour ceux qui ne maîtrisent pas bien le français à l'arrivée.

En ce qui concerne l'intégration économique, plus particulièrement, l'accès au « marché caché » de l'emploi est considéré par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) comme une forme de discrimination systémique. La plupart des emplois offerts ne seront jamais affichés (entre 40 %, selon Limoges et coll., 2008, et 70 %, selon Fournier, 2008). L'accès à un réseau professionnel devient un enjeu majeur de l'intégration économique. Se faire connaître auprès des employeurs par l'intermédiaire de stages de fin d'études ou en effectuant des contrats de courte durée en début de carrière, se constituer un réseau d'information sur les emplois offerts grâce aux anciens collègues d'études ou de travail et, depuis quelques années, participer aux nombreuses activités de réseautage offertes, y compris virtuelles, font partie de la culture du marché de l'emploi. Être exclu de ces réseaux peut mener à des stratégies de petits boulots « cul-de-sac », à l'obsolescence des compétences et à une série de mauvaises décisions qui peuvent mener à la marginalisation.

Bien qu'à notre connaissance il n'y ait pas de recherche sur cet aspect, l'expérience nous dit que la présence de professionnels de la carrière qui peuvent agir comme médiateurs entre le client immigrant, le monde du travail et le milieu scolaire ainsi que la qualité des informations recueillies auprès des différentes instances (Emploi-Québec, universités, ordres professionnels, etc.) sont des facteurs que l'on peut considérer comme positifs.

Mésosystème

Le mésosystème comprend les interactions entre le système des microsystèmes. Pour le nouvel arrivant, les difficultés seront souvent provoquées par l'absence d'interactions ou, à tout le moins, l'absence de liens clairs entre les différentes instances.

À titre d'exemple, la grande souplesse du milieu scolaire peut se transformer en labyrinthe exaspérant puisqu'elle repose sur le postulat que les étudiants savent où ils vont et comprennent comment tracer le meilleur chemin, et que, dans le doute, ils iront consulter un professionnel de la carrière.

Exosystème

Les politiques qui favorisent l'accès aux cours de francisation, aux garderies publiques ainsi qu'au soutien au revenu pour mettre en place des projets de carrières viables, bien qu'insuffisantes, représentent des facteurs de soutien.

Par ailleurs, l'évaluation comparative des diplômes obtenus à l'étranger, par le MIDI, est utile sur le marché du travail, mais pas partout ; elle pourrait être exigée pour certains programmes d'études même si elle n'est pas conçue à cette fin. Outre les sommes importantes exigées et les délais de plusieurs mois pour l'examen des dossiers, les ordres professionnels posent des conditions que le système scolaire ne peut pas toujours satisfaire.

Macrosystème

Le climat social général concernant l'immigration joue un rôle surtout pour l'accès à un premier emploi convenable. La discrimination directe est documentée. Les immigrants arrivés entre 2006 et 2011, et appartenant à une minorité visible (70 %), ont un taux de chômage trois fois plus élevé que la population totale. Pour les femmes d'origine arabe, c'est quatre fois plus (29,9 % comparés à 7,2 %). Les professionnels de la carrière ne peuvent ignorer cette situation.

Les choix politiques que le Québec fait depuis 1991 peuvent avoir des effets positifs sur l'intégration économique des immigrants. Selon Bourhis et coll. (2015), les collectivités qui mettent en place des politiques d'inspiration intégrationniste (accepter que l'immigrant conserve sa culture d'origine, tout en adoptant certains éléments de la culture de la majorité), comme le Québec, ont plus de chance de développer des rapports harmonieux avec les immigrants qui partagent les mêmes orientations.

Chronosystème

Le chronosystème englobe le système du temps et des événements, et permet une analyse évolutive de tout le processus d'intégration, à partir de l'étape prémigratoire (préparation de l'immigration ou précipitation, rêve du retour, etc.) et de la traversée des différentes phases psychologiques de l'adaptation tributaires des succès ou des échecs des stratégies mises en place.

Conclusion

Le modèle écosystémique nous permet d'élargir notre compréhension de l'expérience du client dans son contexte socioenvironnemental. L'approche interculturelle, pour sa part, nous permet de penser nos interventions en tant que médiateur auprès de la société d'accueil afin de l'amener à ajuster ses relations avec son environnement.

Au CREMCV, dans le programme Club de recherche d'emploi, les nouveaux arrivants (depuis moins d'un an) qui ont un objectif d'emploi clair et réaliste ont des taux de placement aussi élevés que les natifs du Québec. Et les femmes réussissent mieux que les hommes ! Par ailleurs, dans le programme destiné aux médecins diplômés à l'international, après avoir amorcé (pas tous) puis abandonné les démarches pour le permis d'exercice, géré les étapes de deuil, exploré les professions qui pourraient redonner un sens au deuxième versant de leur vie professionnelle, mis en place les conditions pour accéder à cette nouvelle profession (souvent un retour aux études) et, enfin, accédé à un emploi convenable, quelques années pourront s'écouler. Ce long parcours les expose davantage à la marginalisation.

Ces expériences, au fil des années, nous ont amenées à déborder du cadre strict de nos bureaux et à poser des gestes concrets pour lutter contre la discrimination systémique, dans le milieu de la santé notamment. Même si ce rôle est généralement dévolu aux travailleurs sociaux, nous croyons qu'il s'inscrit dans la pertinence sociale de notre profession. L'approche de validation des compétences transférables acquises à l'étranger dans le domaine de la santé fera l'objet de notre prochain article. ←

RÉFÉRENCES

BOUHRIS, R.Y., N. CARIGNAN ET R. SIOUEI. 2015. « Assises théoriques des jumelages interculturels ». Dans M.-C. Guillot (réd.), M. Deraiche et N. Carignan (réd.), *Jumelages interculturels. Communication, inclusion et intégration*. Québec, Presses de l'Université du Québec, pp. 15-29.

BRONFENBRENNER, U. 1979. *The Ecology of Human Development : Experiments by Nature and Design*. Cambridge, Massachusetts., et Londres, Harvard University Press, 348 p.

COHEN-ÉMÉRIQUE, M. 2011. *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques*. Rennes, Presses de l'École des hautes études en santé publique.

FOURNIER, S. 2008. *Calibromètre de l'efficacité personnelle et collective au CREMCV*.

GAGNON, A. ET COLL. 2014. *Rapport présenté au MIDI en vue d'élaborer un nouvel énoncé de politique*.

LIMOGES, J., G. LEMOINE ET C. LAMPRON. 2008. *Zoom sur la dimension LIEU de la recherche d'emploi*. Sainte-Foy, Septembre éditeur.

MÉNARD, P.-O. ET A.-M. FADEL. 2013. *Éléments explicatifs de la surqualification des personnes immigrantes au Québec en 2012*, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.



Le « *meaningfulness* » : au service d'une motivation intrinsèque engagée

KORDBACHEH, N., K.S. SHULTZ ET D.A. OLSON. 2014. « Engaging mid and late career employees : The relationship between age and employee engagement, intrinsic motivation, and meaningfulness ». *Journal of Organizational Psychology*, vol. 14, n° 1, pp. 11-25.

Kordbacheh et ses collaborateurs soulignent qu'une baisse lente, continue et régulière de cet engagement entraîne des impacts négatifs sur le plan de la satisfaction de la clientèle, de la loyauté, de la confiance, du roulement de personnel, des profits et des niveaux de production. Il n'est donc pas surprenant que l'étude de l'engagement des employés au travail demeure d'un vif intérêt. C'est à cet égard que les auteurs ont cherché à approfondir la compréhension de la notion de « plein sens » (*meaningfulness*) et les relations d'effets qu'elle peut entretenir avec la motivation intrinsèque et l'engagement au travail. Pour ce faire, ils ont soumis un questionnaire en ligne portant sur l'engagement, la motivation intrinsèque et le sens du travail auprès de 252 travailleurs américains de 18 à 69 ans (moyenne de 39 ans). Les résultats indiquent que la signification donnée au travail

constitue un prédicteur de la motivation intrinsèque et de l'engagement au travail. Toutefois, la motivation intrinsèque et l'engagement au travail n'ont pas, seuls, d'effets significatifs entre eux. Kordbacheh et ses collaborateurs ont également constaté que les ressources (le soutien social, les rétroactions, etc.) en contexte de travail favorisent grandement la motivation intrinsèque et l'engagement au travail. À cela s'ajoute le fait qu'une faible motivation intrinsèque semble plus sujette à désengager les travailleurs jeunes que plus vieux. Sur le plan des conséquences pour la pratique, ces résultats proposent une notion rassembleuse, soit le « plein sens » au travail qui se compose à la fois de motivation intrinsèque et d'engagement, et qui est soutenu plus fortement – surtout chez les jeunes – lorsque l'on peut compter sur des ressources environnantes. Pour les praticiens de l'orientation, de tels résultats encouragent la mise en œuvre de stratégies d'intervention orientées sur l'identification et la mobilisation de la motivation intrinsèque. Cela suggère également l'importance d'une évaluation continue des motifs d'engagement et de désengagement au travail dans une optique de favoriser l'autonomie socioprofessionnelle de la personne. ←



SANTÉ MENTALE

Et si l'étudiant ayant un TDA/H était tout simplement de son temps

Marie Ducharme, c.o., conseillère à l'accueil et soutien aux étudiants en situation de handicap de l'UQAM

NDLR : Cet article et le suivant sont publiés une deuxième fois avec l'autorisation de l'association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap (AQICESH).

Cet article fait suite à une première publication au printemps dernier dans le *Bulletin* de l'AQICESH (aqicesh.ca) et portant sur la prise de médication chez les étudiants ayant un trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H). Cette fois-ci, ma réflexion porte sur les défis que doivent surmonter ces étudiants au cours de leur vie, notamment durant leurs études universitaires, ainsi que sur les ressources sur lesquelles ils peuvent compter pour relever ces défis.

Le TDA/H provoque chez l'enfant des problèmes neurologiques importants qui peuvent se poursuivre à l'âge adulte. Dans son livre sur le trouble de déficit de l'attention chez l'adulte, Moulton Sarkis (2013) rapporte que selon Kessel et coll. (2005), ce trouble touche 4,4 % de la population des États-Unis et de 3 à 5 % de la population québécoise, selon le document CSSMI (Lebel-Sansoucy 2011). Ce trouble entraîne des difficultés d'adaptation importantes chez l'adulte pour près de 80 % des gens qui en sont atteints (Guay et coll., 2013). Il n'est donc pas inutile d'examiner comment cette situation touche le jeune adulte dans les différentes sphères de sa vie : familiale, sociale, scolaire, professionnelle, etc., et comment ce même adulte pourra combler certains de ses besoins malgré ce trouble.

Dans le nouveau *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, 5^e édition (DSM-5), le TDA/H se répartit en deux domaines de principaux symptômes : l'inattention et l'hyperactivité/impulsivité. Le TDA/H chez le jeune adulte entraîne surtout des problèmes cognitifs d'attention, comme la distractivité, la bougeotte dans les idées et la désorganisation. La personne peut avoir de la difficulté à commencer une tâche ou bien à la finir ; elle peut s'éparpiller, attendre à la dernière minute pour accomplir une tâche et être facilement distraite. Au travail, comme dans la vie privée, l'impulsivité fera des ravages (Vincent, 2014), et, qui plus est, les enfants ayant un TDA/H

seront plus à risque, à mesure qu'ils vieillissent, de développer d'autres troubles en comorbidité, par exemple, des troubles de l'humeur, présents dans 25 % des cas à l'adolescence, et des risques de toxicomanie (Sauriol et Till, 2004). Stephanie Moulton Sarkis (2013) illustre bien l'ampleur des répercussions du TDA/H chez le jeune adulte et l'adulte :

Les adultes souffrant du TDA ont un statut socio-économique significativement plus bas, un taux de réussite scolaire inférieur et des frais médicaux plus élevés que leurs pairs qui n'en souffrent pas (Kleinman et al., 2009 ; Bernfort, Nordfeldt et Persson, 2008). Les adultes ayant le TDA adoptent aussi des comportements plus à risque (comme le jeu), ont un taux d'abus de substances plus élevé et ont plus d'accidents de voiture (Breyer et coll., 2009 ; Wilens et Upadhyaya, 2007). Ils ont aussi un taux plus élevé de naissances non planifiées et d'infections transmises sexuellement par rapport aux personnes ne souffrant pas de TDA (Flory et coll., 2006 ; Barkley et coll., 2005).

Les adultes souffrant du TDA ont aussi plus de chances d'être sans emploi. Une étude a révélé que seulement 24 % des adultes ayant le TDA avaient un emploi, par rapport à 79 % chez les adultes non affectés. Ce taux d'emploi croît avec le traitement des symptômes (Halmey et coll., 2009).

Tous s'entendent pour dire que le passage de l'adolescence au début de l'âge adulte correspond à une période de développement critique d'où émergent les changements sociaux et psychologiques. Le jeune adulte désire prendre une distance par rapport à la famille en s'identifiant plus à ses pairs. Il développe des intérêts, des habiletés et des loisirs qui lui sont propres. Il découvre l'intimité et la sexualité. Il forme et maintient autour de lui des relations d'amitié et de collégialité. C'est un moment important pour choisir une carrière, commencer un emploi ou poursuivre des études supérieures. Toute son énergie psychologique est sollicitée afin de consolider sa personnalité et définir son projet de vie (Abdel-Baki, 2005). M^{me} Gaudet (2001) souligne quant à elle qu'« entre l'enfance et l'âge adulte survient l'acquisition de l'autonomie, de l'indépendance et de la responsabilité, et les processus qui se développent au cours

de la socialisation de l'enfance vers l'âge adulte sont toujours construits autour d'événements ».

Or, le jeune adulte ayant un TDA/H est durement touché dans son estime, sa confiance et son affirmation de soi. Les échecs répétés qui débutent très tôt dans le cheminement de l'enfance se poursuivent à l'âge adulte, lui conférant souvent l'étiquette de paresseux, de mauvais élève, et finalement celle de mauvais travailleur. Fauvert et Cournoyer (2012) ont réalisé une recherche sur des constats faits par des conseillers d'orientation qui rencontrent dans leur pratique des adolescents ayant un TDA/H : « Ils sont insécures et plus anxieux pour l'avenir, ils ne se voient pas dans le futur ; ils sont beaucoup dans le présent. »

Sur le plan des relations sociales, les comportements impulsifs, désorganisés, le niveau d'activité élevé et la sensibilité à la frustration de l'enfant TDA/H marquent déjà négativement les relations familiales (Massé et coll., 2006). Dans le témoignage d'un c.o., Fauvert et Cournoyer (2012) relèvent ce commentaire qui montre bien cet état de fait :

J'avais une famille qui avait de grosses, grosses attentes envers le jeune et puis le jeune était complètement démotivé, attristé de voir qu'il faisait de la peine aux parents parce qu'il ne performait pas à l'école, il n'avait pas les notes pour rentrer aux études supérieures [...] C'est surtout au niveau de l'estime de soi du jeune, le jugement, les attentes des parents [...].

26

Pour le jeune adulte ayant un TDA/H, ces problèmes se répercutent sur sa vie sociale et rendent difficile la mise en place de relations interpersonnelles avec ses pairs et au moment des premières tentatives de relations amoureuses. Les symptômes et comportements suivants (Moulton Sarkis, 2013) sont fréquents et nous en disent long sur les répercussions relationnelles du trouble pouvant rendre difficile une étape importante dans la vie du jeune adulte :

- ▶ Mettre trop d'activités à l'horaire ou faire des listes qui ne seront pas utilisées ;
- ▶ Remettre des tâches à plus tard ;
- ▶ Ressentir une agitation intérieure et avoir une faible estime de soi ;
- ▶ Avoir de la difficulté à gérer l'argent ;
- ▶ Changer d'emploi ou souvent perdre des emplois ;
- ▶ Dérégler aux règles et se mettre en colère rapidement ;
- ▶ Avoir de la difficulté à faire un suivi auprès des amis, interrompre les gens et parler plus fort que les autres dans un contexte social.

L'inattention et le manque de concentration font obstacle à la capacité de s'organiser. Dès ce moment, mener à terme un projet devient quelque chose de presque irréalisable. S'ensuivent une multitude d'échecs qui s'accumulent et une dévalorisation personnelle importante. « Des fois, c'est des élèves qui n'ont pas de projets [...] c'est comme s'ils avaient vécu trop d'échecs ou trop de difficultés qu'ils ne sont même pas capables de se projeter dans autre chose plus tard » (Fauvert et Cournoyer, 2012). Pour ceux qui éprouvent des problèmes de sommeil, de consommation d'alcool ou de drogue, le maintien d'un emploi ou la poursuite des études est souvent compromis.

Plus près de nous, nous connaissons bien les défis que doivent relever les étudiants universitaires en général. Outre qu'ils doivent acquérir plus d'autonomie et prendre davantage leur apprentissage en charge, la structure de l'enseignement sollicite plusieurs habiletés cognitives de haut niveau, entre autres l'organisation, la planification et l'effort mental soutenu, habiletés qui semblent être touchées chez l'étudiant ayant un TDA/H (Landry et Goupil, 2010).

Plus largement, le jeune adulte ayant un TDA/H évolue dans un contexte social en pleine mutation, notamment par une transformation du marché du travail (croissance de l'emploi à temps partiel, contrats de durée déterminée, baisse des revenus et offres d'emploi protégés) ainsi que par des étapes conduisant à l'autonomie parfois désynchronisées (scolarisation, emploi, décohabitation, constitution d'une famille). L'éclatement des valeurs et des repères rend floues les limites qui différencient les jeunes en difficulté de ceux qui ne le sont pas et fait obstacle aux tentatives pour mieux cerner et décrire leur cheminement.

Les caractéristiques personnelles liées aux TDA/H nous permettent de croire que ces jeunes adultes, malgré leurs problèmes d'ordre affectif, social ou d'insertion socioprofessionnelle déjà mentionnés précédemment, sont, paradoxalement, bien de leur temps et armés pour mieux s'adapter à la dynamique de la jeunesse. Leur créativité, leur polyvalence, leur bon sens de l'humour, l'amour de la nature et du plein air, leur attention extrême, leur convivialité, leur sens de la justice, leur empathie, leur capacité de persuasion et leur joie de vivre (Moulton Sarkis, 2013) sont des traits reconnus chez les jeunes adultes atteints d'un TDA/H qui les rendent réceptifs à devenir des citoyens engagés, comme le mentionnent les membres de l'Observatoire jeunes et société (OJS, 2005) sur les dynamiques de la jeunesse :

Les dynamiques de la jeunesse se révèlent dans ses stratégies d'insertion sociale par les études et par diverses formes de participation à la vie civique, dans sa capacité de mobilité géographique et d'apprentissages que cela permet, dans sa sensibilité à l'environnement, aux questions internationales et au rapport avec les autres cultures ici et ailleurs.

En ce qui a trait au monde du travail, ces mêmes caractéristiques du TDA/H, énumérées précédemment, pourraient bien correspondre aux nouveaux besoins du monde du travail. Les jeunes adultes TDA/H obéissent à un rythme rapide, à des tâches variées, à de nombreux déplacements, aux tâches stimulantes et motivantes, aux projets sans date d'échéances ferme, aux rétroactions fréquentes, aux attentes claires et aux horaires flexibles (Moulton Sarkis, 2013).

Toutefois, la conception de la jeunesse actuelle apporte aussi un contexte social fondé sur la compétition et la performance (Desmarais et coll., 2000). La stigmatisation et les difficultés sociales altèrent nécessairement la construction identitaire du jeune adulte, car elles touchent inévitablement sa place dans la société. Si le rapport entre les jeunes et les autres âges de la vie est bouleversé par l'aplanissement de l'autorité et l'éclatement des repères, il est compréhensible que le jeune adulte atteint d'un TDA/H ait besoin de soutien et d'écoute afin de s'arrimer aux nouvelles valeurs dominantes, entre autres le monde de la consommation, la culture de l'immédiateté, la valeur du savoir et de la compétition (Roy, 2014).

La conception de la jeunesse actuelle apporte des changements notables aussi sur le plan du contexte social, des valeurs dominantes, de la quête identitaire et du sujet qui nous intéresse, soit la place du jeune adulte atteint d'un TDA/H. Les répercussions de ses symptômes rendent difficile le passage à la vie adulte en ce qui a trait aux besoins d'accéder à l'autonomie, à la responsabilité, à la socialisation ainsi qu'à l'insertion scolaire et professionnelle. Le jeune adulte atteint d'un TDA/H nécessitera du soutien médical, social et institutionnel afin d'espérer satisfaire ces besoins. Paradoxalement, il nous paraît clair que cette personne possède des ressources personnelles intéressantes, qui semblent représenter des aptitudes importantes pour faire face aux transformations sociales actuelles.

Encore une fois, nous devons nous interroger sur nos démarches et nos interventions, mais surtout sur nos représentations de ces jeunes adultes. Nous devons nous concentrer sur l'apport multidisciplinaire et la concertation des différents professionnels et institutions en éliminant le plus possible le clivage des services, la médicalisation du problème ou la mise de côté de professionnels complémentaires. Il faut surtout prendre le temps de souligner, dans notre évaluation des besoins, l'apport des forces de l'étudiant et de s'en servir pour faciliter sa réussite scolaire. Il y va de la participation citoyenne des jeunes adultes aux prises avec un problème de TDA/H.

Pour approfondir votre réflexion, vous pouvez consulter : <http://premierepisode.ca/la-psychose/la-psychose-cest-quoi> et <http://premierepisode.ca/la-psychose/les-etapes-dune-psychose>.

Références

- ABDEL-BAKI, A. 2005. « L'émergence de la psychose chez l'adolescent et le jeune adulte : réflexions sur l'intervention précoce et l'expérience australienne ». *Prisme*, n° 45, pp. 30-44.
- DESMARAIS, D. ET COLL. 2000. « Vivre la détresse psychologique ». Dans D. Desmarais et coll. 2000. *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes*. Québec, Les Publications du Québec, chap. 8, pp. 107-30.
- FAUVEL, M. ET L. COURNOYER. 2012. *Le rôle-conseil des c.o. et la clientèle TDA/H*. Colloque de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ).
- GAUDET, S. 2001. « La responsabilité dans les débuts de l'âge adulte ». *Lien social et Politiques*, RIAC, n° 46, pp. 71-83.
- GUAY, M.-C. ET COLL. 2011-2013. « Impacts d'une thérapie comportementale sur les comportements d'opposition et de provocation d'enfants d'âge préscolaire qui présentent un TDAH, un trouble oppositionnel et un retard de langage ». *Perspectives Psy*, vol. 50, pp. 256-62.
- LANDRY, F. ET G. GOUPIL. 2010. « Le trouble déficitaire de l'attention à l'université ». *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, vol. 26, n° 2, pp. 2-11.
- MASSÉ, L., C. LANARIS ET C. COUTURE. 2006. « Interventions auprès des parents de jeunes présentant un TDAH ». Dans N. Chevalier et coll. (éd.). *Trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité : soigner, éduquer et surtout valoriser*. Québec, Presses de l'Université du Québec, pp. 256-80.
- MOULTON SARKIS, S. 2013. *Le trouble de déficit de l'attention chez l'adulte*. Ottawa, Éditions Broquet, p. 18.
- OJS. 2005. Mémoire de l'OJS adressé au gouvernement du Québec. Dans M. Gauthier. 2005. « Les représentations de la jeunesse : un chantier ouvert ». *Revue internationale d'études québécoises*, vol. 8, n° 2, pp. 23-40.
- ROY, J. 2014. Conférence sur la quête identitaire des étudiants, valeurs sociétales et lecture sociologique de l'échec. Rencontre annuelle des professionnels en orientation et en psychologie des cégeps et universités. *L'échec, petite fin du monde ou occasion de dépassement ?*, Université Laval.
- SAURIOL, D. ET D. TILL. 2004. « Concentrons-nous sur le TDAH : Nouveau traitement du trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité ». *Action clinique*. Montréal, Éditions Santé et finance.
- VINCENT, A. 2014. *Mon cerveau a ENCORE besoin de lunettes : Le TDAH chez l'adulte*. Montréal, Les Éditions Québec-Livres.



SANTÉ MENTALE

Les défis d'une trajectoire plus fluide entre l'hôpital et les études

Émilie Bégin, c.o., avec la collaboration de **Martine Viallet, c.o.** au programme des troubles psychotiques, Institut universitaire de santé mentale de Montréal

28

Magalie a 20 ans, elle est en première année au baccalauréat en informatique à l'université. C'est sa première session, et elle se prépare pour ses examens de fin de trimestre. Son niveau de stress est à son plus haut ; elle ne se sent pas prête pour l'examen. Elle a de la difficulté à se concentrer. Elle dort de moins en moins. En fait, elle ne dort plus depuis maintenant quelques jours. Elle entend des voix lui disant qu'elle va échouer et critiquant ce qu'elle fait. Et voilà ! Elle qui était en pleine préparation de ses examens de fin de session à l'université se retrouve dans un lit d'hôpital, dans une unité psychiatrique avec d'autres personnes qu'elle ne connaît pas. Il est 11 h 30, plus qu'une heure et demie avant l'examen. Magalie n'ira pas faire son examen. Elle restera à l'hôpital un peu plus de trois semaines. Elle se sent perdue, confuse, comme si elle n'était pas vraiment là... On lui dira qu'elle a fait une psychose.

L'exemple de Magalie vient illustrer une « rupture scolaire » que nos clients sont amenés à vivre dans certains cas. Le mot *psychose* fait référence à « une maladie causée par un mauvais fonctionnement du cerveau et qui perturbe le contact avec la réalité » (CHUM, 2012a). Sans entrer dans les détails, juste un mot pour dire que la psychose peut être liée à plusieurs problèmes de santé mentale, dont la schizophrénie, la dépression, le trouble bipolaire, etc. De plus, ces problèmes s'accompagnent bien souvent de troubles liés, comme l'anxiété et l'abus de substances, pour ne nommer que ceux-là.

Trois étapes peuvent caractériser la plupart des psychoses : le prodrome (période précédant la psychose franche), la phase aiguë (où les symptômes liés à la psychose sont clairs : pensées délirantes, hallucinations, désorganisation de la pensée) et la phase de rémission (où les symptômes peuvent être encore présents, mais de moindre intensité). Pour certaines personnes, les symptômes peuvent se poursuivre sur une longue période (phase résiduelle) (CHUM, 2012b).

Lorsque la personne est en phase de rémission, il est possible pour elle d'envisager un retour à la vie active, que ce soit au travail, à l'école ou dans un autre projet. Mais comme il a été mentionné précédemment, la personne est souvent aux prises avec des symptômes qui demeurent présents et avec lesquels elle a à s'adapter. Et c'est alors que des questions se posent, par exemple :

Je me sens ralenti avec la médication, est-ce que je vais pouvoir reprendre mes études dans mon domaine ?

Ça fait deux sessions que j'échoue mes cours, et je suis menacée d'expulsion, que puis-je faire ?

On dirait que je n'ai plus d'intérêts, vers quoi vais-je me diriger ?

Je voudrais retourner travailler comme préposée aux bénéficiaires, mais mon médecin n'est pas d'accord en raison des fluctuations d'horaires liées à mon type d'emploi. Qu'est-ce que je pourrais faire d'autre ?

La maladie pousse très souvent les individus à revoir leurs projets scolaires et professionnels. Pour certains, le projet scolaire va se poursuivre en y ajoutant certains aménagements. Pour d'autres, le projet scolaire change complètement. Une autre possibilité, parfois envisagée, est celle de remettre le projet scolaire à plus tard pour aller travailler. Avec l'arrivée de la maladie, c'est parfois difficile pour le client de se redéfinir, compte tenu de sa nouvelle réalité et du fait qu'il ne veut pas voir ou qu'il a de la difficulté à évaluer, et qui le place dans une situation de vulnérabilité qui est, le plus souvent, très souffrante. Cette nouvelle réalité sera accompagnée de deuils, de nouveaux choix, de prises de décision. À l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal, la discipline d'orientation et de réadaptation professionnelle a le mandat de favoriser l'intégration scolaire et professionnelle des personnes ayant un problème de santé mentale, et ce, depuis 1974. Cette pratique « novatrice » est pourtant en train de se perdre au sein de l'établissement en raison, entre autres, des compressions budgétaires.

Pour nous, pratiquer comme c.o. au sein d'équipes multidisciplinaires demeure une expérience riche et extrêmement plaisante. Il est vrai que plusieurs « zones grises » en ce qui a trait au champ d'exercice de chacun peuvent se présenter. Un enjeu comme le deuil peut être abordé en travail social, en psychologie, mais également en orientation. Et le volet travail peut être partagé dans l'aspect de l'adaptation en contexte de travail sur le plan fonctionnel par nos collègues ergothérapeutes. Mais, personnellement, nous croyons que l'apport de chaque professionnel, lorsque nos collègues et nous sommes sensibilisés à notre rôle respectif et à la façon d'offrir des services en continuité, permet d'en améliorer la qualité et de rendre nos interventions beaucoup plus efficaces.

Selon nous, trois éléments viennent confirmer la valeur ajoutée d'avoir accès à une démarche assurée par un c.o. au sein de l'équipe médicale :

1) Concernant le client

Le psychiatre, dès que l'état du client s'est amélioré, peut lui suggérer de rencontrer un c.o. s'il envisage de retourner à l'école ou au travail. Il est donc possible, en fonction de la demande du client, de faire le point sur sa situation. Cela nous permet de prendre le temps, conjointement avec le client, de cerner les meilleures options qui s'offrent à lui, compte tenu de sa réalité. Il est important de souligner que l'alliance de travail est parfois complexe à créer et à maintenir, mais qu'elle vient jouer un rôle important sur les résultats de la démarche. L'évaluation continue offerte par le c.o. au sein de l'équipe médicale permet de faire les modifications nécessaires au fur et à mesure de son parcours scolaire ou professionnel. Étant donné que l'équipe médicale offre généralement un suivi de longue durée, il est possible pour le c.o. d'accompagner le client dans les différentes étapes de son parcours et de réévaluer, au besoin, le projet en plus d'obtenir plus facilement les informations pertinentes quant à sa situation (ex. : un déménagement, un changement de médication, une rechute, la transition entre l'école et le marché du travail).

2) Concernant l'équipe médicale

Le travail du c.o. en milieu hospitalier avec un client ayant un trouble mental grave se fait également par l'intermédiaire de notre rôle-conseil. Dans le cas d'un retour ou de l'entrée au cégep ou à l'université, il est possible d'être en mesure de partager les informations obtenues de nos partenaires du milieu scolaire (ex. : intervenants scolaires, enseignants) et de l'équipe traitante. Dans certains cas, les éléments permettent une modification de la médication ou un changement dans le moment de la prise de la médication. Dans d'autres situations, les éléments soulevés permettent d'établir des aménagements plus adaptés à la réalité que vit le client (ex. : horaire à temps partiel). Le lien direct avec l'équipe médicale permet donc d'avoir des modifications plus efficaces. Ce lien privilégié nous permet d'informer l'équipe médicale, par exemple, s'il y a inadéquation

concernant ses attentes par rapport au client compte tenu des exigences du milieu scolaire.

3) Concernant les intervenants du milieu scolaire

Pour différentes raisons, certains de nos clients refusent d'aller chercher de l'aide auprès des services offerts par l'établissement scolaire. Les raisons évoquées diffèrent d'un à l'autre, mais une tendance peut facilement se dégager, soit celle d'être stigmatisé. Il arrive également que le client refuse certains aménagements de peur d'être « étiqueté ». Par exemple, un client refusera d'avoir un preneur de notes, prétextant que le professeur devra être mis au courant qu'il a un handicap. Un autre refusera d'enregistrer son cours, bien que ses voix l'empêchent d'entendre ce que le professeur dit, prétextant « ne pas en être rendu là ». Comme si les mesures d'aide devenaient « la béquille visible » confirmant la maladie que le client porte avec une charge de honte, de stigmatisation et parfois de déni. Malheureusement, certains collègues de classe, certains professeurs et certains intervenants, par méconnaissance ou par ce qui peut être véhiculé encore aujourd'hui par les médias, entretiennent des préjugés par rapport aux troubles de santé mentale. Une collègue expliquait qu'un professeur, par peur que l'étudiant soit violent, l'avait refusé à son cours, prétextant qu'il avait à se servir de ciseaux. Cela met en lumière les craintes que suscite la psychose et l'importance de mieux être informé sur ses signes précurseurs. Ce travail en partenariat permet souvent d'éviter que ces situations se produisent et qu'elles aient comme conséquence d'isoler encore plus la personne.

En somme, la présence d'un c.o. au sein de l'équipe médicale est selon nous une pratique sur laquelle il serait important d'investir davantage pour favoriser une intégration socio-professionnelle optimale des individus aux prises avec des troubles de santé mentale. Toutefois, comme il n'est pas possible, dans la plupart des cas, d'avoir accès à des services d'orientation scolaire et professionnelle au sein de l'équipe médicale, nous invitons nos partenaires du réseau scolaire à ne pas hésiter à proposer des services d'orientation lorsque cela s'avère pertinent, et de ne pas hésiter à établir des partenariats avec les professionnels du réseau de la santé pour qu'il puisse y avoir une transition plus fluide pour le patient entre un épisode de soin à l'hôpital et une session à l'université. ←

Références

CHUM. 2012a. « La psychose, c'est quoi ? ». *Premier épisode*. <http://premierepisode.ca/la-psychose/la-psychose-cest-quoi>.

CHUM. 2012b. « Les étapes d'une psychose ». *Premier épisode*. <http://premierepisode.ca/la-psychose/les-etapes-dune-psychose>.



RÔLE-CONSEIL

Le sens politique dans le rôle-conseil du c.o.

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

Le premier article de la série sur le rôle-conseil chez le c.o. a permis une mise en bouche, un regard général. Ce second article porte sur certains aspects incontournables du rôle-conseil. Il s'agit de comprendre la structure du pouvoir et de reconnaître des comportements et des attitudes qui soustiennent une certaine influence.

Le travail du c.o. repose toujours sur la trilogie individu-formation-travail. Une fois cela établi, les fonctions du c.o. peuvent prendre diverses formes. Notre formation nous permet à la fois une spécialisation en lien avec la connaissance des dynamiques individuelles, du monde du travail et des formations offertes. Avoir de l'influence, du pouvoir dans notre environnement de travail, repose notamment sur la dimension relationnelle. Faisons jouer nos habiletés à l'extérieur du bureau et servons-nous-en auprès des bonnes instances pour avoir un certain pouvoir. Voyons donc comment le c.o. peut prendre sa place dans les différents milieux de travail.

Les défis du c.o. pour avoir de l'influence ou du pouvoir

Le travail du c.o. dans les organisations ou auprès d'elles présente plusieurs défis. En voici quelques-uns parmi les principaux. Le premier grand défi est d'abord de faire connaître ses compétences et sa valeur ajoutée. Plusieurs organisations commencent à mieux connaître le travail des c.o. ainsi que l'ensemble de nos compétences. Par ailleurs, une majorité ne sait pas que les c.o. peuvent être d'un grand soutien dans leur milieu. Le second défi est de montrer que le c.o. peut travailler en complémentarité avec les autres professionnels, car chacun a une place importante. Enfin, le c.o. doit maintenir ses compétences à jour de façon constante pour être en mesure de continuer à relever les défis importants et ainsi créer et conserver sa crédibilité.

Le sens politique au service des c.o. et du rôle-conseil

Il existe trois conceptions du pouvoir politique. La première est dite négative. Plusieurs personnes associent le mot *politique* à quelque chose de sale, de tordu. Ils pensent que c'est un processus égoïste servant uniquement à défendre ses intérêts personnels et que la personne qui s'en sert est foncièrement égocentrique. Les tenants de cette vision du pouvoir politique pensent que l'utilisateur manque d'investissement émotionnel, comme un froid calculateur qui ne respecte pas la morale, qui a peu d'engagement idéologique et qui a une vision cynique de la nature humaine. Ils pensent que l'utilisation du pouvoir politique a une incidence forcément négative qui nécessite le recours au mensonge et à la tromperie.

La seconde conception du pouvoir politique est celle que l'on dit relative. Ceux qui partagent cette vision affirment que le pouvoir politique est un processus d'influence à la valence variable qui vise la défense des intérêts organisationnels ou personnels. Ils disent que l'acteur politique est capable du meilleur et du pire.

La troisième vision est positive. Ses sympathisants stipulent que le pouvoir est un processus d'influence démocratique de conciliation des intérêts divergents. Ils perçoivent l'acteur politique comme un être essentiel à l'humanisation de la vie au travail. Sans être naïfs, ils conçoivent que certains s'en servent à bon escient et d'autres, dans une perspective de vile manipulation. Tout comme le feu, le pouvoir peut être utilisé pour servir ou pour détruire. Cela dépend de celui qui le possède, soit dans une perspective égocentrique, soit pour le bien collectif.

Mieux comprendre les ingrédients de la structure du pouvoir est la première étape avant d'en utiliser les outils. Il est essentiel, pour un professionnel, de bien comprendre pourquoi les choses fonctionnent, et pas uniquement d'appliquer aveuglément des « recettes » en fonction de certains contextes.

La prochaine section présente ce qu'est le pouvoir, ses caractéristiques et ses sources.

L'exercice du pouvoir : plusieurs ingrédients

Le c.o. qui utilise son pouvoir politique est un acteur qui a « la capacité [...] de modifier, selon ses propres désirs, l'attitude (façon de penser) ou le comportement (façon de faire) d'un autre acteur. En somme, le pouvoir consiste en la capacité d'un acteur d'agir sur un autre acteur afin de lui faire accomplir quelque chose qu'il n'aurait pas effectué sans son intervention initiale (Ouimet, 2008, p. 2). »

Il y a deux conceptions principales de la nature du pouvoir. La première repose sur les attributs personnels des individus et la seconde met en lumière le côté transactionnel du pouvoir.

Dans la perspective liée aux caractéristiques personnelles, une personne qui souhaite influencer et avoir un certain pouvoir fait, en général, montre d'ouverture aux nouvelles expériences. Elle a tendance à bien réagir dans un contexte de changement et a une bonne capacité d'adaptation qui lui permet de se sentir assez à l'aise, ce qui a pour effet de susciter la confiance des autres. Cette personne est consciente de l'importance de la discipline et du contrôle. Cela signifie que les choses n'arrivent pas comme par magie, mais que cela demande des efforts, du travail et de la persévérance. Le contrôle vise à s'assurer que les choses se déroulent comme elles le devraient et à modifier ses comportements, le cas échéant. Cette personne manifeste des comportements plutôt extravertis, altruistes, serviables et est émotionnellement stable. Imaginez une personne qui a tellement de sautes d'humeur que ses collègues savent que son opinion sera fonction de son humeur. Imaginez une personne qui a du pouvoir (dans la perspective du bien collectif). Elle dégage de la vitalité. Peut-être avez-vous quelqu'un en tête... Une personne qui est efficace. Vous constatez régulièrement qu'elle fait bien ce qu'elle a à faire, qu'elle « livre » dans les délais, bref, qu'elle est fiable. On a bien tendance à lui faire confiance. Pensez à cette personne (peut-être est-ce vous), qui est à la fois sensible aux autres, qui a des objectifs et qui sait, en même temps, se montrer flexible et déterminée (Ouimet, 2008).

Maintenant que l'on sait reconnaître les attributs personnels de ceux qui ont de l'influence, regardons du côté de la perspective transactionnelle. L'autre élément du pouvoir repose sur le fait que, pour avoir du pouvoir, il faut bien que quelqu'un nous en accorde. Le pouvoir est donc issu d'une transaction à deux ou à plusieurs personnes. En général, il y a un acteur qui fait une tentative d'influence auprès d'un interlocuteur. Au cours des échanges, chacun essaie d'influencer l'autre et peut accepter d'être influencé. L'interlocuteur n'est donc pas un « pion » que l'acteur déplace sur son échiquier. Une tentative d'influence réussie suppose que l'interlocuteur accepte volontairement cette influence. Il se peut qu'il accepte par contrainte, mais l'effet de ce pouvoir risque d'être moins profond et moins durable dans le temps (Ouimet, 2008).

Pour exercer une influence quelconque, nous devons avoir un lien de « dépendance », c'est-à-dire avoir besoin l'un de l'autre pour quelque chose. Ce lien de dépendance doit s'inscrire dans la pertinence, c'est-à-dire que ce que je « possède » est pertinent pour mon interlocuteur. Ce quelque chose doit être disponible, assez rare (je suis l'une des rares personnes à pouvoir lui fournir) et être central pour mon interlocuteur.

Le pouvoir a une durée dans le temps. Selon le type d'entente qui peut prendre place, le pouvoir exercé peut être très bien, moyennement ou peu ancré. Si nous passons une entente de type « je t'accorde ceci, tu m'accordes cela », c'est un pouvoir instrumental fondé sur le compromis. Ce type de pouvoir est éphémère ; il dure le temps de l'échange.

Le second type est celui qui est fondé sur une argumentation logique. Si notre interlocuteur accepte la logique présentée, nous l'avons influencé dans ses opinions. Cela accorde un pouvoir d'une certaine qualité et qui a une durée relative jusqu'au moment où une autre personne va convaincre notre interlocuteur avec des arguments qu'il pourra décemment accepter.

Quant au troisième type, il est fondamentalement lié à la dimension affective. Si l'acteur établit une relation saine et agréable avec son interlocuteur, l'interlocuteur sera plus facilement convaincu. Le pouvoir d'influence fondé sur les liens socioaffectifs a une durée beaucoup plus longue. La relation vient ajouter du poids à tout échange ou argument pouvant favoriser la capacité d'influencer. La meilleure stratégie est d'établir des liens positifs avec les gens qui nous entourent, car cela facilite grandement l'influence que l'on peut exercer par la suite.

Maintenant, précisons qu'il existe trois sources primaires de pouvoir (les classiques) : l'autorité ou le pouvoir hiérarchique, la personnalité et l'expertise. En général, nous devons compter principalement sur notre personnalité et notre expertise. Ce sont deux leviers importants. Par ailleurs, il est possible de déterminer quatre autres sources de pouvoir dont on nous parle moins souvent. Ce sont le rayonnement (votre image), les relations (votre assiette politique), les représentations (votre jeu auprès de vos interlocuteurs) et le « résiduel » (ce à quoi vous êtes le seul, ou presque, à avoir accès). Ces sources de pouvoir et leurs outils seront décrits plus en détail dans le prochain article.

Avoir de l'influence, c'est d'abord une question d'attitude. Avec ces éléments, nous sommes en mesure d'appliquer certaines stratégies pour gagner du terrain sur l'échiquier de l'influence et du pouvoir dans nos milieux. Le prochain article abordera les leviers de la crédibilité et des différentes sortes de pouvoir. ←

RÉFÉRENCE

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

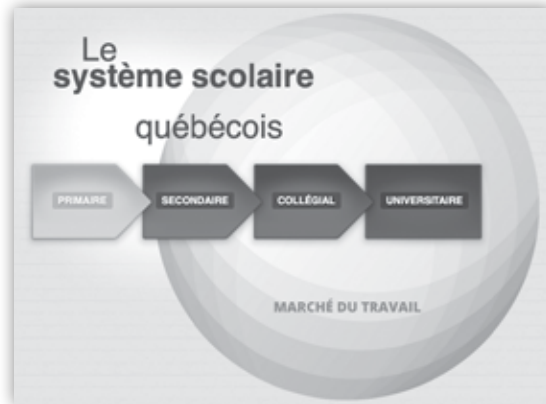
Du nouveau chez Septembre!

1^{er} cycle
du secondaire



Jeu collaboratif
pour explorer le
monde du travail

2^e cycle du secondaire



www.systemescolairequebecois.com

Application Web
interactive

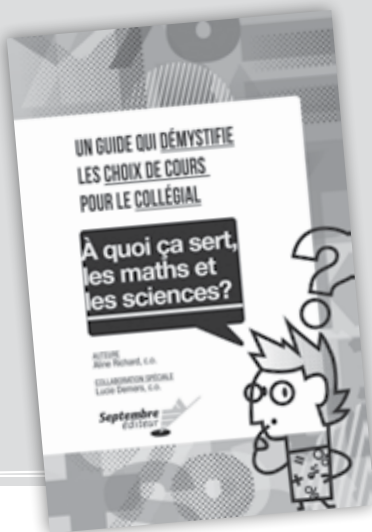
Collection Libre cours



Pour accompagner
les personnes
autistes
vers leur choix
de carrière

Pour faciliter le choix
d'options au secondaire

Pour identifier ses intérêts
et explorer le monde du travail



Idéal lors
de la tournée
des classes!

ISIP
en ligne

www.isipenligne.com

Découvrez la version
sur le Web!

Septembre
éditeur



Tél.: 418 658-7272 • Sans frais: 1 800 361-7755

Téléc.: 418 652-0986

www.septembre.com

l'orientation Volume 5, n°2

L'OFFRE SÉLECTION POUR LES PROFESSIONNELLS

UNE OFFRE AVANTAGEUSE POUR MICHÈLE



Couture
EMPATHIQUE



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

NOUVEAU! PROFITEZ DU MEILLEUR ET UNIQUE PROGRAMME D'AVANTAGES FINANCIERS OFFERT POUR VOUS SUR LE MARCHÉ

- Un forfait avec transactions illimitées pour 7,95 \$ par mois
- Des rabais et des taux avantageux sur plusieurs produits d'épargne et de financement
- Une gamme complète de solutions financières pour votre entreprise
- Plusieurs autres avantages

desjardins.com/orientation



Desjardins

Coopérer pour créer l'avenir

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

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

**En moyenne, en assurant
habitation et auto chez
nous, les professionnels
économisent 500 \$*.**

Programme d'assurance habitation et auto
recommandé par



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Après tout, vous l'avez bien mérité!

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

Demandez une soumission et voyez combien vous pourriez économiser.

Avec nos heures d'ouverture étendues, c'est facile.

Du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h

Le samedi, de 9 h à 16 h

HABITATION | AUTO | VOYAGE

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



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

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

*Moyenne basée sur la différence entre les primes des polices d'assurance auto et habitation actives au 31 juillet 2014 de nos clients du Québec qui font partie d'un groupe de professionnels ou de diplômés avec qui nous avons une entente et les primes que ces clients auraient payées au même assureur s'ils n'avaient pas obtenu un tarif de groupe préférentiel et un rabais multiproduit. Ces économies ne sont pas garanties et peuvent varier selon le profil du client.

^{MD} Le logo TD et les autres marques de commerce TD sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion.