

Cadre de référence en orientation

**Vers la réussite
de chacun des élèves!**



Service des
ressources éducatives

REMERCIEMENTS

Avant tout, nous aimerions remercier l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) pour sa généreuse contribution et son appui tout au long de nos travaux.

Nos remerciements s'adressent également aux membres du comité qui ont participé à la rédaction et à l'élaboration de ce cadre de référence en orientation.

Conseillers d'orientation

M^{me} Julie Brisson

M^{me} Éloïse Duquette

M^{me} Annie Maltais

M. Martin Montcalm

Service des ressources éducatives

M^{me} Josée Duquette, directrice

M. Daniel Boudrias, directeur adjoint

M^{me} Mireille Gauvreau, secrétaire

M^{me} Émilie Roy, secrétaire de gestion

Le code des professions présente une redéfinition des champs d'exercice professionnels dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, notamment, la profession de conseiller d'orientation.

Le présent cadre de référence s'adresse aux professionnels qui sont membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et qui peuvent, conséquemment, pratiquer les activités réservées à cette profession.

Dans ce document, l'emploi du masculin représente les deux sexes, sans discrimination à l'égard des hommes et des femmes et dans le seul but d'alléger le texte.

Selon leur secteur d'intervention, les conseillers en orientation peuvent intervenir auprès des élèves de la formation générale des jeunes (FGJ) et de la formation générale des adultes (FGA).

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | ENCADREMENT LÉGAL ET ADMINISTRATIF DE LA PRATIQUE | 4 |
| 2. | CONTEXTE | 5 |
| 3. | PRINCIPES D'ACTION | 6 |
| 4. | RÔLE ET MANDATS DU CONSEILLER D'ORIENTATION | 6 |
| 4.1. | Rôle du conseiller d'orientation | 6 |
| 4.2. | Mandat de consultation | 7 |
| 4.3. | Mandat d'évaluation | 8 |
| 4.3.1. | L'évaluation en orientation : les outils psychométriques | 9 |
| 4.3.2. | Actes réservés | 10 |
| 4.4. | Mandat d'intervention | 10 |
| 5. | TROIS NIVEAUX D'INTERVENTION : LE MODÈLE DES BESOINS D'ORIENTATION | 12 |
| 6. | LA PRATIQUE RÉFLEXIVE EN ORIENTATION | 15 |
| 6.1. | Le plan de travail..... | 15 |
| 6.2. | L'évaluation annuelle des services d'orientation..... | 16 |
| 7. | FORMATION CONTINUE ET INSERTION PROFESSIONNELLE | 16 |
| 8. | RÈGLES DÉONTOLOGIQUES : UNE PROFESSION RÉGLEMENTÉE | 17 |
| 8.1. | Le consentement libre et éclairé | 17 |
| 8.2. | Le secret professionnel..... | 17 |
| 8.3. | Accès à l'information et transmission de renseignements | 17 |
| 8.4. | La tenue de dossier..... | 18 |
| 9. | RÔLES ET RESPONSABILITÉS..... | 18 |
| | BIBLIOGRAPHIE | 22 |
| | ANNEXES | |
| | Modalités relatives à la gestion du dossier de l'élève du secteur jeune et au secteur adulte en orientation (Annexe 1) | 24 |
| | Rétrospective de la profession (Annexe 2) | 27 |
| | Les trois dimensions de l'évaluation (Annexe 3)..... | 31 |

1. Encadrement légal et administratif de la pratique

| | |
|---|--|
|  |  <p>Plan stratégique 2014-2018 de la Commission scolaire Marguerite- Bourgeoys</p> |
|  |  <p>Les services éducatifs complémentaires : essentiels à la réussite</p>  <p>L'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)</p> |
| |  <p>Cadre de référence pour l'établissement des plans d'intervention</p>  <p>Programme de formation de l'école québécoise (primaire et secondaire)</p> <p>Loi sur l'instruction publique (LIP) (L.R.Q., c.1-12.3)</p> <p>Code des professions (L.R.Q., c. C-26)</p> <p>Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire (R.R.Q., c.1-13.3, r.8)</p> <p>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</p> |
|  | <p>Plan de classification Personnel professionnel (CPNCF)</p> |
|  | <p>Code de déontologie des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec</p> <p>Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'OCOCCOQ</p> <p>Guide de pratique en formation générale des jeunes Guide d'évaluation Profil des compétences générales</p> |
|  | <p>Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue</p> |

2. Contexte

La pratique de l'orientation a bien changé au cours des dernières décennies¹. Dans les années 80-90, la tâche du spécialiste de l'orientation consistait principalement à mesurer les qualifications personnelles (valeurs, intérêts, aptitudes, etc.) à l'aide d'outils standardisés. Depuis les années 90, l'utilisation des tests de façon systématique est remise en question. L'image un peu caricaturale du conseiller d'orientation « testeux » est maintenant révolue, mais connaît-on vraiment le véritable travail de ces professionnels de l'éducation?

À la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB), les conseillers d'orientation œuvrent auprès de diverses clientèles **jeunes et adultes** avec des particularités différentes et variées (classes d'accueil, classes adaptées, programmes de formation axée sur l'emploi, etc.).

La pratique actuelle amène le conseiller d'orientation (c.o.) à tenir compte de différents facteurs tels : les conditions du milieu, le fonctionnement psychologique et les ressources personnelles de l'élève. Dans une économie du savoir, où le diplôme n'est plus suffisant pour s'insérer dans le marché du travail, le professionnel doit s'ajuster aux nouvelles réalités et considérer plusieurs éléments essentiels afin de bien accompagner l'élève dans son projet de vie. Il s'agit de permettre aux élèves de prendre du pouvoir sur leur vie et de se mobiliser dans des projets qui définissent leur place dans la société.

En prenant en considération les changements survenus dans le monde de l'éducation depuis les dix dernières années, l'évolution de l'environnement, les connaissances théoriques, les nouveaux modèles d'intervention et le champ d'exercice des c.o. précisé dans le code des professions, il apparaît essentiel de se donner une vision commune des services d'orientation dans notre commission scolaire. Ce cadre de référence présente le rôle et les mandats du conseiller d'orientation afin de reconnaître toute l'importance de ce service auprès des différents intervenants scolaires.

¹ Voir *Annexe 2* pour historique de la profession

3. Principes d'action

- Prendre en considération les caractéristiques personnelles de l'élève et le contexte dans lequel il évolue (vision systémique);
- Collaborer avec les autres intervenants scolaires, la famille et les partenaires;
- S'appuyer sur des données probantes (données sur le marché de l'emploi, statistiques, préalables, etc.);
- Faire preuve de rigueur;
- Agir dans le respect du code de déontologie.

4. Rôle et mandats du conseiller d'orientation

4.1. Rôle du conseiller d'orientation

Selon l'énoncé de pertinence sociale de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), « les conseillers d'orientation sont des experts de la relation individu-travail-formation. Ils visent le mieux-être personnel et professionnel des personnes en mobilisant leur potentiel et en les aidant à prendre leur place dans la société tout au long de leur vie² ». Leur expertise s'applique autant :

- au counseling de carrière;
- au développement identitaire;
- aux questions relatives à l'évaluation et au classement de l'élève.

Les conseillers d'orientation sont des acteurs clés dans la lutte au décrochage tant au niveau de la persévérance scolaire que de la motivation de l'élève.

La pratique des conseillers d'orientation du Québec est régie par le Code des professions (Lois refondues du Québec, chapitre C-26) et, pour porter le titre, un professionnel doit être membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.

Selon le Code des professions, le champ d'exercice du conseiller d'orientation se définit comme suit : *« Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu (schéma 1), intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement ».*

² Guide de pratique en formation générale des jeunes, p.16.

À l'heure actuelle, une formation universitaire de premier et de deuxième cycle dans le domaine des sciences de l'orientation est nécessaire pour obtenir le titre et exercer cette profession. En plus d'un stage pratique de 400 heures, la formation porte notamment sur :

- la psychologie,
- le développement de la personnalité et des fonctions intellectuelles, cognitives et affectives,
- la psychométrie et l'évaluation du fonctionnement psychologique des personnes,
- le counseling individuel et de groupe,
- la psychopathologie,
- les théories du développement vocationnel,
- le développement de l'identité.

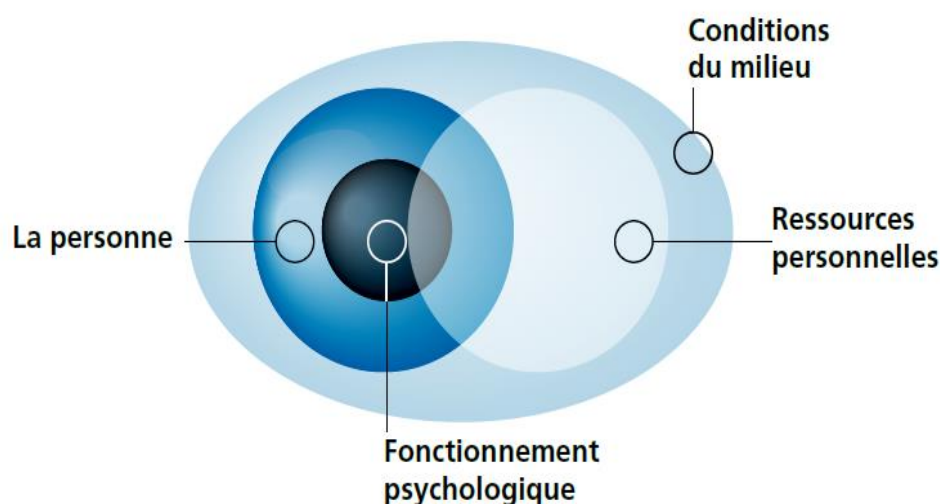
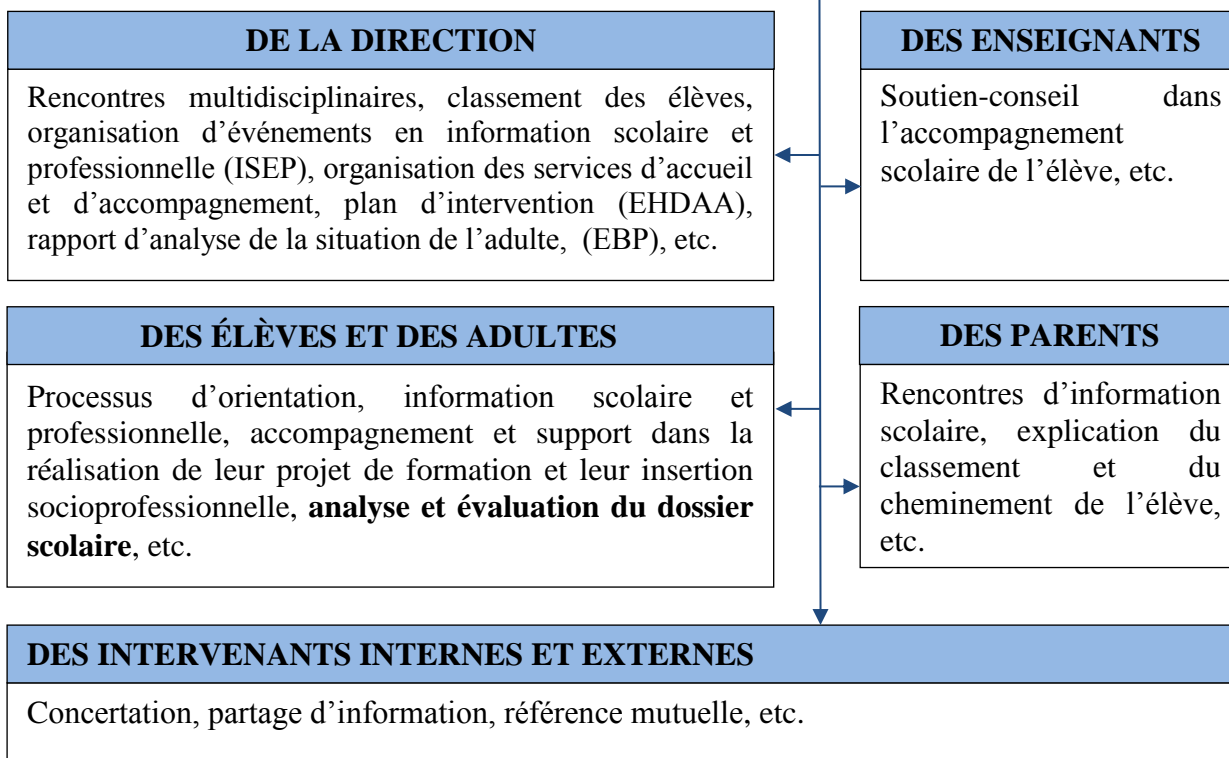


Schéma 1 : Axes d'évaluation de la personne

4.2. Mandat de consultation

Dans son milieu, le c.o. exerce un rôle-conseil. Il devient ainsi un consultant interne, soit sur demande, soit de sa propre initiative. Il est un acteur influent au sein de son équipe. En ce sens, il agit comme expert-conseil auprès de ses collègues et de son organisation; il peut également être le porte-parole auprès de différents partenaires. Il réalise notamment son mandat auprès :

Le conseiller d'orientation réalise son mandat de consultation auprès :



4.3. Mandat d'évaluation

L'évaluation est un processus qui consiste à recueillir des informations à l'aide de différents moyens et outils en vue d'intervenir efficacement sur l'orientation d'un élève. L'évaluation implique de porter un jugement clinique permettant d'estimer et d'apprécier la situation de la personne selon un cadre de travail rigoureux, exhaustif et systématique qui consiste à :

- **Recueillir** : obtenir des informations pertinentes relativement à la situation de la personne;
- **Décoder** : traduire les informations dans un langage clair et spécifique à l'orientation;
- **Analyser** : examiner systématiquement et méthodiquement les informations recueillies et décodées dans le but d'en dégager une compréhension suffisante de la situation de la personne;
- **Communiquer** : transmettre sous forme écrite ou verbale les informations issues du jugement professionnel à l'égard de la situation de la personne.



Schéma 2 : Le modèle conceptuel de l'évaluation en orientation

4.3.1. L'évaluation en orientation : les outils psychométriques

L'utilisation de tests psychométriques et d'autres outils de mesure peut jouer un rôle dans la démarche d'évaluation. Ils permettent notamment au conseiller d'orientation d'évaluer les intérêts, les aptitudes, la personnalité, les fonctions intellectuelles et la structure identitaire de l'élève. Le conseiller doit s'assurer d'avoir la compétence suffisante pour utiliser les tests et doit le faire avec prudence, diligence et de façon professionnelle. Les tests psychométriques **peuvent** ainsi compléter les renseignements recueillis au cours des entrevues de counseling afin de poser un jugement clinique éclairé et **adapté à la situation**. Ils seront utilisés selon une démarche rigoureuse qui tient compte des trois dimensions importantes suivantes :

- **Choix de l'outil** : préciser et clarifier à quels besoins le test répond et lequel est le plus approprié selon les besoins et les capacités de l'élève. S'assurer de la fidélité et de la validité de l'instrument choisi;
- **Contexte** : selon les conditions environnementales (temps disponible, individuel ou en groupe), les conditions psychologiques de l'élève et du conseiller;
- **Interprétation** : la nécessité de communiquer une information claire, utile et constructive à l'élève individuellement.

4.3.2. Actes réservés

En 2012, la loi modifiant le code des professions est venue actualiser le champ à titre réservé vers une profession ayant des activités réservées.

Le code des professions réserve des activités d'évaluation partagées avec d'autres professionnels, notamment :

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

Lorsque la pratique d'un acte réservé s'avère indiquée, le conseiller d'orientation, s'il détient les compétences en la matière, le fait dans un contexte d'orientation à l'intérieur de son champ d'exercice. Il est entendu que cette activité professionnelle s'inscrit dans le cadre du mandat qui lui est confié lors de l'élaboration du plan de travail.

4.4. Mandat d'intervention

Dans le milieu scolaire, le conseiller d'orientation accompagne plus spécifiquement l'élève dans :

- la découverte de soi (fonctionnement psychologique, conditions du milieu, ressources personnelles (voir annexe 3));
- l'exploration concrète et active du monde de la formation et du travail;
- le soutien au développement de son autonomie;
- la prise de décision;
- la confirmation du projet professionnel et sa réalisation.

Le c.o. apporte donc à l'élève l'éclairage nécessaire pour lui permettre de mieux se définir, de mieux comprendre les différents aspects et enjeux influençant son choix et, enfin, de l'aider à trouver un sens à ses apprentissages et à ses expériences personnelles et professionnelles. Cet éclairage l'amènera à persévérer dans son projet scolaire et, ultimement, à trouver sa place au sein de la société. L'intervention peut prendre différentes formes, soit l'intervention en groupe-classe, en groupe restreint ou en rencontre individuelle.

Intervention en groupe-classe

L'intervention en groupe-classe comporte des activités ponctuelles qui répondent à des besoins généraux et à certains besoins distinctifs et particuliers chez les élèves. On proposera ainsi des activités de connaissance de soi, de connaissance du monde du travail et l'information scolaire, tout en faisant valoir les liens existant entre les intérêts, le potentiel, la personnalité et les valeurs de chacun. Dans cette perspective, le c.o. peut permettre aux élèves de pousser leur réflexion, ce qui les aidera à faire des choix mieux éclairés tout au long de leur parcours.

L'intervention collective nécessite des actions qui peuvent se réaliser auprès d'une classe et avoir une incidence positive pour le plus grand nombre. C'est également une belle occasion de parler aux élèves et de les informer en ce qui concerne les rencontres individuelles ou en groupes restreints, le cas échéant, et de préciser leur utilité et leur pertinence.

Intervention en groupe restreint

Ce mode d'intervention comporte des activités structurées permettant de répondre à une problématique commune d'orientation. La dynamique d'un groupe restreint permet des échanges et des rétroactions utiles et bénéfiques pour les participants.

Intervention individuelle

L'intervention individuelle permet, entre autres, de répondre aux besoins distinctifs et particuliers des élèves (voir la pyramide des besoins). Elle permet aussi au conseiller d'orientation d'évaluer trois dimensions³ de l'individu : le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu.

³ Voir *Annexe 3*

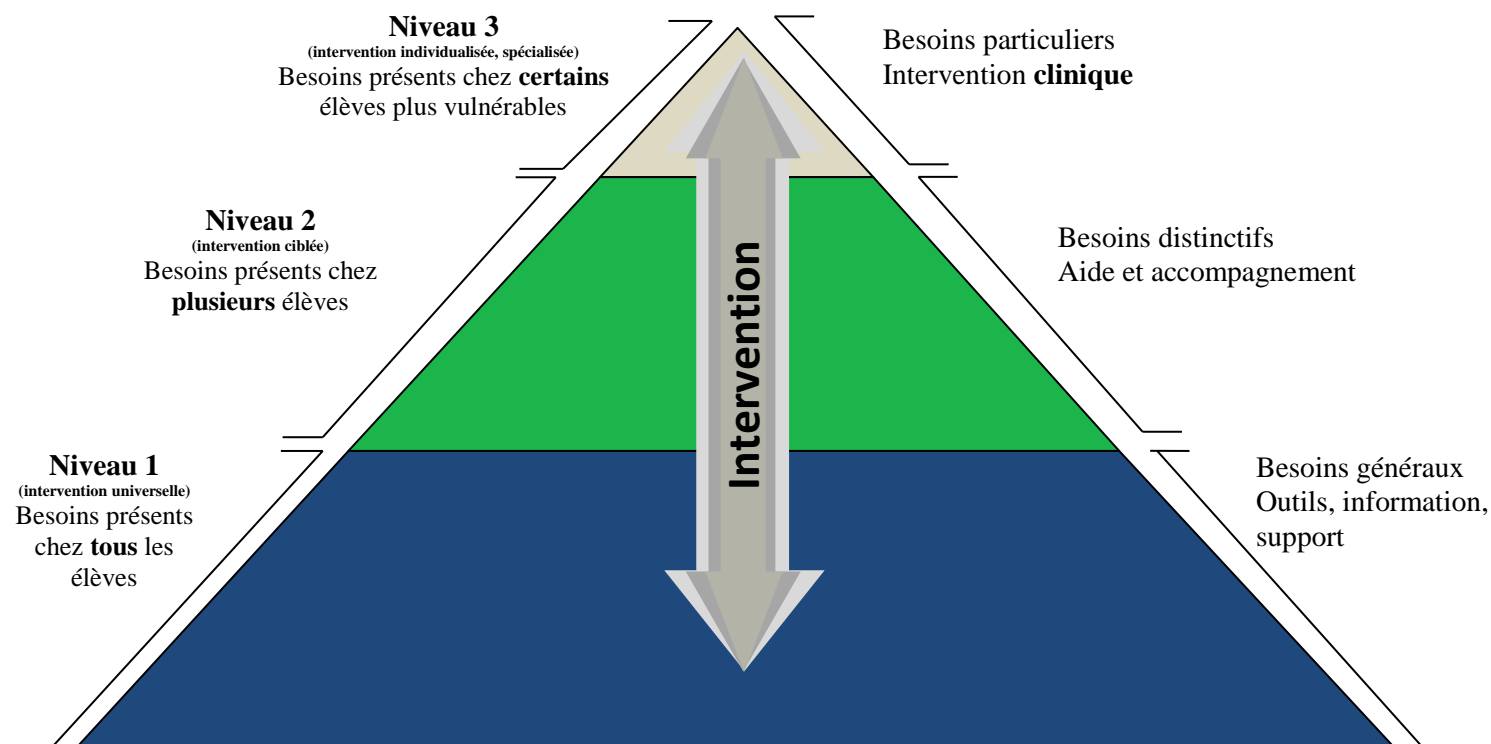
5. Trois niveaux d'intervention : le modèle des besoins d'orientation

L'intervention en orientation s'appuie sur différents fondements qui attestent que le développement vocationnel est évolutif. On distingue, dans la vie d'un individu, des périodes ou des stades précis menant à un choix de carrière.

En effet, comme chaque être humain est unique et que différents facteurs influencent ses choix de carrière, les conseillers doivent avoir une vision holistique de l'individu pour l'aider à faire un choix. Pour ce faire, l'actualisation de leur expertise en psychologie humaine et en counseling est une condition *sine qua non* au développement et au maintien de leurs compétences. Ils doivent également tenir compte du fait que la préférence pour un travail ou un domaine peut fluctuer selon plusieurs facteurs tels :

- les traits et types de personnalité;
- la psychodynamique;
- le type d'intelligence;
- les types et capacités d'apprentissage;
- la nature des interactions entre l'individu et son environnement.

TROIS NIVEAUX D'INTERVENTION



NIVEAU 1 (intervention universelle)

Le premier niveau d'intervention s'adresse à tous les élèves, quel que soit leur âge ou leur besoin d'orientation. En effet, bien que plusieurs personnes soient en mesure d'assumer sans aide une large part de la prise de décision touchant la carrière, elles ne nécessitent pas moins un accès à des moyens, à des outils et à de l'information. Ces besoins ne font pas nécessairement l'objet de demandes.

À ce niveau, le conseiller d'orientation peut à titre d'exemple :

Informier les différents acteurs :

- les élèves, les adultes;
- les parents;
- les enseignants.

Outils les élèves en :

- organisant des tournées de classes, des conférences, des journées carrières, des visites en entreprise, etc.;
- fournissant de la documentation sur les carrières, le marché du travail, les ressources disponibles, les choix de cours ou de parcours;
- préparant les différentes transitions.

Collaborer avec des intervenants internes ou externes :

- professionnels (conseiller en formation scolaire, psychologue, orthophoniste, psychoéducateur, animateur à la vie spirituelle et à l'engagement scolaire, etc.);
- équipe-école (enseignants, direction, techniciens en éducation spécialisée ou en travail social, etc.);
- partenaires de la communauté éducative.

NIVEAU 2 (intervention ciblée)

Ce deuxième niveau d'intervention permet de répondre aux besoins distinctifs des élèves qui nécessitent un accompagnement plus soutenu. En effet, la plupart des élèves vivent, à un moment ou à un autre, le besoin d'un accompagnement plus ou moins spécialisé. À ce moment, la simple transmission d'information ne suffit pas, et l'élève aura besoin d'une démarche plus structurée.

À ce niveau, le conseiller d'orientation peut à titre d'exemple :

Colliger des renseignements sur un élève, sur des élèves ciblés afin d'orienter ses interventions.

Analyser le dossier scolaire :

- suite à une nouvelle inscription;
- afin de déterminer une séquence, un programme particulier, un parcours scolaire, etc.;
- en vue d'un classement;
- afin d'élaborer un projet d'orientation.

Détecter⁴ et dépister⁵ différentes difficultés telles que :

- indécision chronique;
- anxiété liée au choix;
- problème d'identité;
- immaturité vocationnelle.

Conseiller en :

- sensibilisant l'élève aux conséquences de ses échecs, à la réalité du marché du travail, etc.;
- identifiant des stages d'un jour correspondant aux valeurs, intérêts, aptitudes en milieu de travail ou scolaire d'un élève;
- participant à des rencontres multidisciplinaires.

Soutenir en :

- travaillant sur la motivation et la persévérance scolaire (counseling);
- aidant l'élève à résoudre de façon optimale sa problématique en tenant compte de sa dynamique et de sa situation personnelle;
- accompagnant l'élève dans la gestion du stress et de la performance;
- établissant des objectifs clairs afin que l'élève se sente plus adapté dans son environnement (PI).

⁴ Activité qui consiste à relever des indices de trouble non encore identifié ou de facteurs de risques dans le cadre d'interventions dont les buts sont divers. La détection ne repose pas sur un processus systématisé, mais elle s'appuie sur la sensibilité des intervenants auxdits indices.

⁵ Activité qui vise à départager les personnes qui sont probablement atteintes d'un trouble non diagnostiqué ou d'un facteur de risque de trouble, des personnes qui en sont probablement exemptes.

NIVEAU 3 (intervention individualisée, spécialisée)

Certains élèves et adultes vivent une difficulté d'orientation ou encore vivent une situation particulière nécessitant une intervention **individualisée et spécialisée**. Dans ce contexte, il importe de tenir compte de plusieurs facteurs cliniques liés à l'individu, à la clientèle et à l'environnement tout au long de la démarche.

Chaque cas requiert une évaluation en fonction du développement de la personne, par exemple : sa psychopathologie, son développement vocationnel, sa capacité d'insertion professionnelle, etc.

Cette intervention spécialisée exige des connaissances particulières au niveau de la psychométrie, des modèles d'intervention, des approches, des programmes et des caractéristiques des diverses clientèles.

À ce niveau, le conseiller d'orientation peut à titre d'exemple :

Évaluer les élèves éprouvant des difficultés d'orientation en :

- recueillant des données pertinentes;
- analysant les données;
- communiquant les résultats.

Intervenir en :

- offrant un suivi personnalisé aux élèves à risque, aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage;
- diversifiant les formes d'intervention;
- proposant des modèles d'intervention adaptés.

6. La pratique réflexive en orientation

La pratique réflexive est la capacité de porter un regard critique sur sa manière d'agir et d'utiliser son expérience afin de comprendre nos interventions, de manière à pouvoir évaluer si elles répondent aux besoins de la clientèle.

6.1. Le plan de travail

Les mandats et les priorités du service d'orientation sont planifiés annuellement avec la direction de l'établissement dans chacun des milieux. Ils doivent être communiqués à l'équipe école et révisés afin d'assurer une bonne régulation.

En établissant un plan de travail, on s'assure non seulement d'une analyse rigoureuse du milieu, mais également d'une réponse adaptée et complète aux besoins généraux, distinctifs et particuliers des élèves.

L'organisation du travail doit tenir compte des trois niveaux d'intervention et de la spécificité du mandat du conseiller d'orientation.

Le plan de travail doit tenir compte du portrait de la clientèle, du projet éducatif de l'établissement, des zones de vulnérabilité, des trois niveaux d'intervention et de la spécificité des mandats du professionnel.

6.2. L'évaluation annuelle des services d'orientation

L'évaluation des services d'orientation consiste à faire un retour réflexif et structuré sur l'ensemble des interventions et des services offerts par les conseillers d'orientation. À partir d'indicateurs, le c.o. prend le temps de poser un regard réflexif sur sa pratique professionnelle en validant, modifiant et en bonifiant ses interventions. Cette évaluation peut se faire tout au long de l'année en s'ajustant à l'évolution des besoins de la clientèle.

7. Formation continue et insertion professionnelle

En raison de la diversité de la clientèle et des problématiques rencontrées dans le milieu scolaire, le conseiller d'orientation doit effectuer des mises à jour constantes de ses connaissances et de ses compétences (obligation professionnelle pour les membres de l'OCCOQ). Sa participation à des activités de formation continue et son engagement au sein de différents groupes ou comités de travail représentent les principaux moyens pour assurer la qualité de sa pratique.

La CSMB appuie la formation continue de ses professionnels en favorisant, entre autres, la mise en place de rencontres régulières entre les membres de l'équipe des professionnels de l'orientation. Coordonnées par un répondant, ces rencontres permettent :

- d'encourager le codéveloppement de façon structurée;
- de partager et d'uniformiser les bonnes pratiques;
- de faire l'étude de cas cliniques;
- d'échanger sur les réalités rencontrées dans les milieux;
- de transmettre des informations sur l'organisation et le fonctionnement à la CSMB;
- de se mettre à jour à l'interne sur des thèmes professionnels (formations, ateliers, conférences, etc.);

- de partager, discuter, approfondir et mettre à jour notre pratique;
- de partager la création, l'adaptation et le développement d'activités;
- de favoriser le sentiment d'appartenance au groupe.

De plus, des activités de perfectionnement sont organisées selon les besoins de l'ensemble de l'équipe. Les conseillers d'orientation ont également la possibilité de participer à des formations individuelles répondant à des besoins plus spécifiques.

8. Règles déontologiques : une profession réglementée

Membre d'un ordre professionnel, le conseiller d'orientation est tenu de respecter certaines règles déontologiques. Le code de déontologie énonce de grandes notions qui concernent la relation du professionnel avec l'individu, soit le consentement libre et éclairé, le secret professionnel et l'accès et la transmission d'informations.

8.1. Le consentement libre et éclairé

Considérant que l'intervention du conseiller d'orientation peut avoir une incidence sur le cheminement personnel et professionnel ainsi que sur le fonctionnement psychologique de la personne, celui-ci a la responsabilité de s'assurer que les clients comprennent bien la portée de la démarche (but, nature, pertinence, principales modalités d'intervention, choix d'accepter ou de refuser les services offerts ou de cesser à tout moment de recevoir les services, etc.) en leur faisant signer un consentement libre et éclairé. Il est à noter que l'enfant âgé de moins de 14 ans ne peut consentir seul à la démarche d'orientation. L'autorisation du parent (ou tuteur légal) est nécessaire.

8.2. Le secret professionnel

Le conseiller d'orientation travaille avec des personnes qui partagent avec lui leurs expériences personnelles et des renseignements intimes. Pour ces raisons, il doit respecter la confidentialité des renseignements qui lui sont confiés.

8.3. Accès à l'information et transmission de renseignements

Dans le cadre d'une demande d'accès au dossier d'un élève, le conseiller d'orientation doit transmettre tous les renseignements demandés par le

responsable de l'accès aux documents des organismes et de la protection des renseignements personnels (secrétariat général). Par ailleurs, le conseiller d'orientation doit obtenir l'autorisation de son client ou de son représentant légal pour transmettre toute information protégée par le secret professionnel.

8.4. La tenue de dossier⁶

En vertu du Règlement sur les dossiers, les cabinets de consultation et autres bureaux et la cessation d'exercice, tous les conseillers d'orientation doivent tenir à jour un dossier pour chacun des clients qu'ils rencontrent. L'article 2 du règlement stipule : « Sous réserve des articles 11 et 12, le membre doit tenir un dossier pour chaque client. » Le libellé de l'obligation juridique ne donne aucune précision concernant la méthodologie ou le contenu des dossiers. Il existe une norme implicite et une culture professionnelle selon laquelle un dossier doit être constitué dès qu'une intervention est effectuée. Même si on ne trouve nulle trace d'une telle obligation dans les règlements de l'Ordre, la norme implicite est acquise et bien ancrée dans la culture professionnelle.

À la CSMB, il existe des documents qui précisent les modalités relatives à la gestion du dossier de l'élève du secteur jeune et du secteur adulte. Le conseiller d'orientation doit s'y référer (Annexe 1).

9. Rôles et responsabilités

La réussite...une responsabilité partagée!

Dans le cadre de ses interventions, le conseiller d'orientation collabore avec plusieurs acteurs du milieu qui ont des rôles et des responsabilités précises face à la réussite des élèves.

L'élève

- participe à sa démarche d'orientation en utilisant les stratégies et les moyens proposés par le conseiller d'orientation;
- contribue à l'élaboration de son plan d'intervention, s'il y a lieu;
- est responsable d'informer ses parents des diverses étapes et des choix au fil de son cheminement scolaire;
- utilise les ressources mises à sa disposition.

⁶ Voir *Annexe 1* pour consulter la liste d'éléments obligatoires qui doivent figurer au dossier d'orientation professionnelle de l'élève.

Le parent

- discute avec son enfant d'enjeux scolaires et vocationnels (cheminement scolaire, système scolaire, conséquences des décisions sur le parcours et l'avenir, etc.);
- représente un modèle vocationnel;
- communique au conseiller d'orientation et aux intervenants concernés les renseignements pertinents en vue d'obtenir une meilleure compréhension de la difficulté de son enfant.

L'enseignant

- réfère les élèves pouvant bénéficier du service d'orientation;
- travaille en concertation avec le conseiller d'orientation et les autres intervenants dans le développement de la connaissance de soi de l'élève (intérêts, valeurs, aptitudes, intelligences multiples, projets d'orientation, etc.);
- participe à l'établissement du plan d'intervention;
- allie les apprentissages scolaires et le développement de carrière;
- effectue une recommandation de classement de l'élève, selon les outils fournis par la Commission scolaire, au besoin.

Le conseiller d'orientation

- collabore avec la direction en participant à la planification annuelle du service d'orientation, à la mise en œuvre du plan d'action annuel de l'établissement scolaire, aux recommandations de classement, aux tournées des écoles primaires, etc.;
- conseille le personnel d'encadrement, rédige des rapports d'expertise, d'évaluation, de bilan et d'évolution de situation et fait les recommandations appropriées pour soutenir la prise de décision;
- planifie, organise et anime des activités d'information scolaire et professionnelle;
- met en place et assure la mise à jour d'un centre de documentation, puis offre un soutien aux utilisateurs;
- établit et maintient des relations de collaboration avec des représentants du marché du travail et des autres organismes pouvant être impliqués dans l'orientation;
- collabore avec des partenaires externes (médecins, organismes communautaires, CSSS, etc.);
- informe et conseille les parents sur les moyens à prendre en vue d'accompagner leur enfant dans sa démarche d'orientation;
- participe aux rencontres multidisciplinaires;

- participe à l'élaboration, à la mise en application et à la révision des plans d'intervention, au besoin;
- supporte les élèves dans la recherche de moyens visant à leur permettre de surmonter les difficultés inhérentes à la réalisation de leur projet de formation ainsi qu'à leur insertion professionnelle;
- intervient dans la démarche de la transition école – vie active (TÉVA) pour les élèves ayant des besoins particuliers (parcours réguliers, parcours de formation axée sur l'emploi, etc.);
- procède à l'analyse du dossier de l'élève en vue d'une recommandation professionnelle (classement, motivation scolaire, indécision chronique, etc.);
- procède à l'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et des conditions du milieu de l'élève afin de déterminer ses besoins en orientation (activités réservées au c.o. par le code des professions);
- maintient à jour ses connaissances et compétences (formation continue, visites des établissements scolaires, rencontres régulières, lectures, etc.);
- supervise des stagiaires, le cas échéant;
- applique les exigences déontologiques telles que requises par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.

La direction d'établissement

- collabore avec le c.o. à l'élaboration d'un plan de travail conforme aux besoins du milieu et aux priorités de la Commission scolaire;
- diffuse le cadre de référence en orientation auprès de son personnel;
- favorise l'application des règles déontologiques du professionnel;
- met en place une pratique qui vise la collaboration et la concertation en vue d'une responsabilité partagée menant à la réussite des élèves;
- prend en considération les recommandations du conseiller d'orientation;
- établit le plan d'intervention adapté aux besoins particuliers de l'élève, voit à la réalisation et à l'évaluation périodique de ce plan.

La Commission scolaire

- adapte les services éducatifs à l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage selon ses besoins, d'après l'évaluation qu'elle doit faire de ses capacités selon les modalités établies par la Politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (art. 234 et 235 LIP);
- détermine les règles générales qui régissent l'organisation des services en orientation et s'assure de leur application;

- évalue les services qu'elle met en place en collaboration avec les directions d'établissement et les unités administratives ou pédagogiques impliquées;
- s'assure que chaque école secondaire et centre d'éducation des adultes obtienne des services en orientation en tenant compte de la disponibilité et de la répartition des ressources;
- contribue au développement professionnel des conseillers d'orientation en offrant des activités de formation continue organisationnelle;
- aide les milieux à reconnaître les besoins particuliers des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- accompagne les milieux dans la mise en place de pratiques pédagogiques et éducatives basées sur des données probantes;
- a la responsabilité de la gestion et de la protection des renseignements personnels.

Bibliographie

AUDET, Francine, Louise de g. PELLETIER et Robert LANGLOIS. 1990. « Portrait de la corpo en clichés ». *L'orientation au Québec*, vol. 4, no 3, p. 11 et 26.

BEAULE, Serge. 1976. *Guide des cours et des carrières*, Montréal : Guérin, 675 p.

Bulletin d'orientation, Association des orienteurs professionnels, vol. 1 no 1 à vol. 1 no 5 (sept-oct 1950 à mai-juin 1951).

DIAMANT, Robert. 1994. « L'avenir du monde professionnel », *L'orientation*, vol.7, no 3, p. 4-6.

DUPONT, Pierrette et Marcelle GINGRAS. 1991. « Des besoins d'orientation au secondaire : nécessité de nouvelles stratégies d'éducation à la carrière », *Revue canadienne de counseling*, vol. 25, no 2, p. 239-249.

ÉTHIER, Wilfrid. 1956. *L'orientation scolaire et professionnelle*, Montréal : L'Institut canadien d'orientation professionnelle, 209 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, ministère de l'Éducation. 1996. *Les États généraux sur l'éducation 1995-1996*, 15 p.

LANDRY, Louise. 1995. « Dossier : Miser sur l'orientation : donner un sens au projet éducatif. Mémoire de l'O.P.C.C.O.Q. présenté à la Commission des États généraux sur l'éducation en août 1995 », *L'orientation*, vol. 8, no 3, p. 19-30.

LANDRY, Louise. 1997. « La médiation familiale : c'est parti! », *Orientation-Nouvelles*, vol. 29, no 2, p. 1-3.

LAROCHELLE, Wilfrid. 1996. « Inventaire d'instruments québécois pour l'évaluation des personnes », *L'orientation*, vol.9, no 1, p. 44-47.

MELLOUKI, M'hammed et Mario Beauchemin. 1994. « L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec (1960-1990) », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, no 4, p. 465-480.

MELLOUKI, M'hammed et Mario BEAUCHEMIN. 1994. « L'orientation scolaire et professionnelle au Québec: l'émergence d'une profession, 1930-1960 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 48, no 2, p. 213-240.

OCCOQ, *Guide d'évaluation en orientation*, 2010, 20 p.

OCCOQ, *Guide de pratique : orientation en formation générale des jeunes*, 2013, 80 p.

OCCOPPQ, *Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation*, 2004, 6 p. *Orientation*, Institut canadien d'orientation professionnelle inc., vol.1 no 1 à vol. 1 no 13 (nov. 1940 à nov. 1941).

Orientation, Institut canadien d'orientation professionnelle inc., vol.4 no 1 (jan. à fév. 2014).

Orientation-Nouvelles, vol. 22 no 1 à vol. 27 no 4 (avril-mai 1990 à décembre 1995).

PELLETIER, Denis, Raymonde BUJOLD et coll. 1984. *Pour une approche éducative en orientation*, Chicoutimi : Gaëtan Morin éditeur, 465 p. 29

TREMBLAY, Jean. 1994. « Dossier : Deux pionniers ». *L'orientation*, vol. 7, no 2, p. 17-21.

TREMBLAY, Jean. 1993. « Dossier : Les débuts de la corporation », *L'orientation*, vol. 6, no 3, p. 13-16.

TREMBLAY, Jean. 1994. « Naissance d'une corporation », *L'orientation*, vol. 7, no 3, p. 21-23.

Modalités relatives à la gestion du dossier de l'élève du secteur jeune et du secteur adulte en orientation (Annexe 1)

La tenue de dossier fait partie des responsabilités professionnelles des conseillers d'orientation. Elle est indispensable aussi bien dans le mode d'intervention individuelle que dans l'intervention en groupe retreint.

Dossier scolaire

| Description du dossier | Responsable du dossier | Lieu de conservation |
|--|--|---|
| L'ensemble des données consignées à caractères administratif et pédagogique concernant l'admission, l'inscription, la fréquentation scolaire et les résultats scolaires. | <ul style="list-style-type: none"> La direction de l'établissement. La direction du Service des ressources éducatives pour les cas d'élèves HDAA scolarisés à l'extérieur de la Commission scolaire. | Au secrétariat. |
| Contenu | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Pièces d'identité. Documents administratifs (FGA). | <ul style="list-style-type: none"> Preuve d'inscription et de fréquentation. Fiche d'inscription et reçus (éducation populaire). | <ul style="list-style-type: none"> Documents de scolarisation. |

Dossier des professionnels (les renseignements nécessaires à la gestion du dossier sont consignés dans un classeur fermé à clé dans le local d'orientation ou dans un lieu sécuritaire pour une période de 5 ans suivant le départ de l'élève de la CSMB)

| Description du dossier | Responsable du dossier | Lieu de conservation |
|---|--|--|
| L'ensemble des données consignées par un professionnel dans le cadre d'un mandat de service, d'un mandat spécifique, d'une évaluation, d'un suivi ou de toute intervention professionnelle auprès de l'élève. | <ul style="list-style-type: none"> Le conseiller d'orientation. Le professionnel est sous l'autorité de la direction du Service des ressources éducatives. | Au bureau du professionnel dans des classeurs fermés à clé et accessibles au professionnel. |
| Contenu | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Renseignements d'identification de l'élève; Original de la demande de service incluant le motif de consultation; Copie du plan d'intervention, si nécessaire; Original du consentement des parents ou de l'élève à l'intervention professionnelle. | <ul style="list-style-type: none"> Date d'ouverture et de fermeture du dossier; Description des services professionnels dispensés; Tests administrés ainsi que les conclusions du professionnel; Rapport d'évaluation, recommandations, objectifs des interventions, notes d'observation, notes d'évolution, notes pour la fermeture du dossier. | <ul style="list-style-type: none"> Rapport provenant d'autres professionnels; Demande de transmission de documents, si nécessaire; Correspondances entre les parents et le professionnel, s'il y a lieu; Données brutes; Bulletins, relevés de notes. |

Éléments obligatoires à inscrire au dossier

- La date d'ouverture du dossier;
- Le nom du client, sa date de naissance, son sexe et ses coordonnées;
- Une description sommaire des motifs de la consultation;
- Les notes relatives au consentement du client; (le c.o. peut consigner une note sur le consentement s'il est établi verbalement. Pour le client âgé de moins de 14 ans, le consentement doit être obtenu des parents);
- Une évaluation de la situation propre au client, qui intègre le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu;
- Une description sommaire des services rendus et de la date où ils ont été rendus;
- Les notes relatant l'évolution de l'intervention professionnelle et le cheminement du client pendant la durée du service professionnel, y compris la note de fermeture;
- La correspondance et les autres documents relatifs aux services professionnels rendus.

Dossier d'aide particulière

| Description du dossier | Responsable du dossier | Lieu de conservation |
|--|---|---|
| L'ensemble des données nécessaires concernant le cheminement de l'élève en fonction de l'aide individuelle qui lui est apportée et des données de mesures disciplinaires. | <ul style="list-style-type: none"> La direction de l'établissement. | Dans le bureau de la direction de l'établissement dans des classeurs fermés à clé. |
| Contenu | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Renseignement d'identification de l'élève; Recommandations du comité <i>ad hoc</i> et les documents afférents; Original du plan d'intervention; Copie de la demande de service incluant les motifs de consultation; Copie du consentement des parents à l'intervention professionnelle; Résumé des rapports des professionnels; Rapport d'analyse de la situation (FGA). | <ul style="list-style-type: none"> Commentaires, observations et recommandations des différents intervenants recueillis par la direction d'établissement; Sommaire des rencontres; Formulaire de cheminement scolaire; Documents requis pour assurer les suivis pédagogiques et comportementaux [formats papier et électroniques (SPI et SPA)]; Correspondance aux parents; Avis écrits aux parents concernant la fréquentation scolaire. | <ul style="list-style-type: none"> Signalement à la direction de la protection de la jeunesse (DPJ) concernant la fréquentation scolaire ou en application à l'entente multisectorielle; Données échangées avec la direction de la protection de la jeunesse, le Centre jeunesse et le tribunal de la jeunesse; Demande de transmission du dossier d'aide particulière (DAP) à une autre institution; Attribution d'un code de difficulté et pièces justificatives. |

Dossier pour les interventions de groupe

Le conseiller d'orientation doit ouvrir un dossier de groupe où il consigne les informations suivantes :

- Les informations nominatives de chacun des participants;
- Les notes relatives au consentement libre et éclairé de chacun ou un formulaire signé par chacun des participants ou leur représentant légal;
- Les objectifs poursuivis par l'intervention de groupe;
- Le plan qu'il compte suivre;
- Un résumé sommaire des activités réalisées;
- Une chronologie du déroulement de l'intervention.

Si des interventions individuelles se déroulent en parallèle du processus de groupe, le conseiller d'orientation ouvre un dossier pour chacun des participants.

Rétrospective de la profession (Annexe 2)

1940-1960

L'orientation répond principalement à trois besoins : déterminer quel élève aura accès à l'enseignement classique après le primaire, choisir le bon programme universitaire et effectuer la sélection de personnel en entreprise. Il s'agit d'une approche directive où l'utilisation de différents tests est priorisée (aptitudes intellectuelles, intelligence et personnalité).

1960-1980

L'arrivée du Rapport Parent reformera grandement le rôle du conseiller d'orientation qui sera placé à l'avant-plan, avec une spécialisation de ses tâches. L'administration des tests sera remplacée par des rencontres individuelles avec les élèves. On accorde alors une plus grande importance à la tenue de dossier, le partage d'information sur les différents programmes scolaires et les professions et la collaboration avec les différents partenaires tels les enseignants et les parents, etc. L'approche humaniste de Carl Rogers devient centrale et les interventions sont davantage centrées sur le client et le counseling.

En 1963 a lieu la naissance de la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, qui octroie un titre protégé à ses membres dont la mission est de protéger le public.

Ainsi, pour le conseiller d'orientation, il s'agit « d'instrumenter les individus, de les former pour leur développement personnel et de les amener à progresser d'une façon autonome à travers les choix qu'ils ont à faire ». De ce fait, un mouvement antipsychométrique se développe au cours de cette période et le conseiller ne se préoccupe plus exclusivement du choix scolaire et professionnel, mais également du développement global de la personne.

1980-2000

Le Québec traverse une crise économique majeure et cela transforme entièrement la pratique. On intervient maintenant au niveau scolaire et dans l'industrie auprès des prisonniers, résidents psychiatriques, handicapés, mésadaptés socioaffectifs, etc. Afin de répondre à la demande des employeurs, les tests psychométriques sont à nouveau utilisés et c'est à cette époque que l'image du conseiller « testeux » prend naissance. La tâche du spécialiste de l'orientation consiste principalement à mesurer les aptitudes personnelles à l'aide d'outils standardisés. Cette méthode de travail s'étend au monde scolaire.

En 1981, le conseiller d'orientation devient un « guide qui choisit ses techniques et ses méthodes pour intervenir adéquatement sur le développement personnel et professionnel de la personne ».

Un diplôme universitaire de deuxième cycle est désormais obligatoire pour exercer la profession.

En ce qui concerne la pratique, on réalise qu'il est difficile de séparer le counseling personnel et vocationnel, en ce sens qu'il apparaît inconcevable de pouvoir aider une personne à composer avec la réalité du travail sans tenir compte des autres dimensions de sa vie.

2000-2010

L'arrivée et l'abondance des nouvelles technologies rendent maintenant plus accessibles les tests psychométriques. Les c.o. en profitent : la passation en ligne est moins dispendieuse, plus souple, efficace et précise, autant au niveau de l'administration que de la correction. Durant cette période, 68 % des c.o. rapportent utiliser les tests en ligne dans leurs fonctions⁷.

Aussi, cette décennie est caractérisée par l'implantation de l'approche orientante. On souhaite alors accompagner l'élève dans son développement identitaire et dans son cheminement de carrière, en utilisant tous les acteurs de l'équipe-école (élèves, conseillers d'orientation, professeurs, directeurs d'école, etc.) et de la communauté environnante (parents, représentants du monde du travail, etc.) en vue de réaliser la mission éducative de l'école.

Les corporations des conseillers d'orientation et des psychoéducateurs se fusionnent et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPO) prend naissance en l'an 2000.

⁷ *Orientation*, vol.4 no 1 (jan. à fév. 2014), Institut canadien d'orientation professionnelle inc.

En 2002, la direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires publie le programme des services éducatifs complémentaires qui place l'orientation scolaire au cœur de leurs préoccupations (attention soutenue à l'orientation des élèves HDAA, de leur accompagnement et parcours scolaire et professionnel). La même année, le gouvernement du Québec dépose sa Politique gouvernementale de l'éducation des adultes et de formation continue qui introduit l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie (améliorations des accompagnements aux adultes, SARCA, etc.).

Depuis 2010

La société d'aujourd'hui se complexifie et évolue à un rythme accéléré. Les choix scolaires et professionnels auxquels font face les individus éclatent, ce qui rend les défis plus importants et angoissants. Aussi, l'identité de la personne n'est plus perçue comme une caractéristique stable, mais plutôt en évolution au fil des expériences, des événements et des relations de l'individu. Le c.o. doit alors utiliser un grand éventail de connaissances autant sur le plan psychologique, sociologique qu'économique pour accompagner l'individu dans toute sa complexité. Il doit également s'adapter aux nouveaux outils du monde du travail, par exemple, l'utilisation d'Internet pour l'ISEP ou le traitement de texte pour les notes évolutives ou le réseautage pour le travail de collaboration.

La profession des conseillers et conseillères d'orientation est maintenant reconnue à part entière. En effet, en 2010, l'OCCOPPQ devient l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ).

2012

Un événement d'envergure est venu modifier en profondeur le fonctionnement du système professionnel québécois, soit les travaux de modernisation des professions en santé physique, en santé mentale et en relations humaines. Plus particulièrement, pour les conseillers d'orientation, c'est le projet de loi no 21 qui a modernisé le champ d'exercice et qui a accordé quatre activités réservées en partage et a donné accès au permis de psychothérapeute selon des conditions prévues par le règlement.

En somme, Rock et Duval⁷ affirment que la pratique de la profession a traversé quatre générations distinctes depuis les années 1940 :

- la « conception utilitariste » où le c.o. tente une adéquation entre les besoins de la société et ceux des individus;
- la « conception psychométrique » qui tient compte des différences individuelles et où l'on tente d'évaluer le potentiel de chacun;
- la « conception du counseling » où l'orientation des individus est analysée comme une problématique psychologique d'adaptation;
- la « conception développementale » où l'orientation de la personne se définit tout au long de la vie et met en lumière la connaissance de soi, le développement identitaire et autonome de la personne.

Les trois dimensions de l'évaluation (Annexe 3)

Tableau 1 Quelques indicateurs des trois dimensions de l'évaluation

| | | |
|------------------------------|---|---|
| Fonctionnement psychologique | <ul style="list-style-type: none"> • Tempérament • Intérêts et valeurs • Croyances • Personnalité • Besoins fondamentaux • Sensibilité • Estime et confiance en soi • Stratégies d'adaptation | <ul style="list-style-type: none"> • Motivation • Lieu de contrôle • Affirmation et expression de soi • Projets et aspirations • Initiative, autonomie et responsabilité • Rigueur et discipline, etc. |
| Ressources personnelles | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de soi • Expériences de vie, professionnelles et scolaires • Connaissances • Aptitudes, habiletés, capacités • Compétences génériques, humaines et techniques • Acquis formels et informels • Contacts et réseaux sociaux • Soutien social • Santé physique et mentale | <ul style="list-style-type: none"> • Sexe, âge, apparence, situation de handicap • Diplôme et spécialisation • Qualification et certification • Langues parlées • Permis de conduire, transport • Revenu et actifs financiers • Connaissance du marché du travail • Connaissance en technologies des communications et de l'information, etc. |
| Conditions du milieu | <ul style="list-style-type: none"> • Famille, groupes de pairs, collègues de travail et d'études, supérieurs, enseignants : valeurs, normes, dynamique relationnelle, influences diverses • Possibilités d'emploi et de formation | <ul style="list-style-type: none"> • Contexte socioculturel, institutionnel et organisationnel • Conditions économiques • Politiques sociales, éducatives et du travail • Autres lois et réglementations du travail, etc. |