

Le Bulletin



Counseling de carrière auprès des immigrants, l'art de **CONSTRUIRE DES PONTS**

— par Monique Saint-Amand

Dans ce numéro

Counseling de carrière auprès des immigrants	1
Tant de croyances, tant d'énergies diffuses ... !	4
Le bilan de compétences	6
Concevoir le processus de counseling de carrière au regard des acquis de la formation ...	8
Un pont vers le succès	10
Une approche stratégique, éclectique et narrative du changement en counseling de carrière	12
Une approche du counseling de carrière centrée sur les schémas d'adaptation de la personne	14
Guide pour s'orienter	17
Concevoir une approche du counseling de carrière par l'intégration de l'analyse de projets personnels (APP)	18
Événements à venir	20

Les conseillers en emploi et les conseillers d'orientation constatent que leurs clients sont de plus en plus souvent issus de l'immigration, quels que soient les milieux d'intervention. Pour certains, c'est une occasion unique de rencontre interculturelle, pour d'autres, les premiers contacts ont pu être source d'inquiétude, de frustration. La première fois qu'on m'a demandé comment j'intervenais avec les nouveaux arrivants, très spontanément, j'ai répondu que « je les traitais comme tout le monde ». Le sous-entendu était bien sûr « je ne fais pas de discrimination, je traite tout le monde sur le même pied d'égalité ». Le malaise que j'ai ressenti m'a quand même mis sur la piste d'une réflexion sur la validité de « traiter tout le monde de la même manière », pour constater que, au fond, ce n'était pas si vrai! Étais-je fautive ?

Enjeux socio-économiques

En tant qu'intervenante en employabilité depuis 1984, ma première inquiétude portait sur le fait que les travailleurs issus de l'immigration avaient souvent plus de difficulté à trouver un emploi convenable dans un délai raisonnable. La recherche effectuée par les économistes et les sociologues nous montre que le taux de

chômage des travailleurs nés hors Québec représente plus du double de ceux nés au Québec (Boudarbat, 2010). Quand on sait que la grande majorité des immigrants de la catégorie économique ont un diplôme de niveau collégial ou universitaire, cet écart semble encore plus incompréhensible. Selon Renaud (2004), il faudra attendre 10 ans pour que 75 % des personnes visées par son enquête longitudinale affirment occuper un poste égal ou supérieur à celui occupé dans le pays d'origine. Ces données interpellent tout particulièrement les professionnels de la carrière.

Accompagner dans la TRANSITION

Si l'intégration économique est bien documentée d'un point de vue quantitatif, la dimension carriérologique (capital humain : besoins, intérêts, valeurs, croyances, compétences, projet de vie et capital social : connaissance des règles explicites et implicites du marché du travail, réseau) est moins connue. Pour les conseillers d'orientation, tout particulièrement, accompagner nos clients dans les phases de la transition fait partie de notre champ d'intervention (Roberge, 1998). Avec les nouveaux arrivants,

Counseling de carrière auprès des immigrants, l'art de CONSTRUIRE DES PONTS

◀ suite de la première page

l'élaboration du projet de vie dans le pays d'accueil doit s'appuyer sur le projet prémigratoire et la prise en compte des nouvelles données de l'environnement.

Avec l'expérience, deux dimensions m'apparaissent particulièrement utiles dans mes interventions. D'abord, tenir compte des phases de l'adaptation au nouveau pays d'origine, en tant que PROCESSUS DYNAMIQUE. D'autre part, comme intervenante porteuse d'une culture, tenir compte du PARADIGME DE L'EMPLOYABILITÉ qui fait partie de mon filtre d'interprétation.

Le PROCESSUS D'ADAPTATION est décrit par certains auteurs comme une succession de phases, plus ou moins longues, vécues parfois sur le mode de la crise, souvent avec des périodes de latence, chaque phase d'apprentissage/changement faisant appel aux niveaux cognitif, émotif et

comportemental (Ollivier, 2004; Legault et Rachédi, 2008).

L'arrivée dans le nouveau pays est vécue comme une période plus ou moins euphorique. La découverte des différences est souvent amusante. L'appropriation du nouveau pays, de la nouvelle maison, a quelque chose de réjouissant, malgré le stress occasionné par tant de nouveautés. Durant cette période, l'énergie et l'optimisme pour la recherche d'emploi sont au plus haut. Le conseiller pourra accompagner son client dans la validation de son objectif d'emploi et dans l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi. La relation d'aide s'établit souvent facilement, le client veut apprendre « comment font les Québécois ».

Survient la phase dite de crise, par l'intermédiaire d'incidents ou simplement avec le temps. La réalité n'est pas

exactement celle imaginée dans le rêve prémigratoire. Les déceptions face au marché du travail, parfois cuisantes, peuvent décourager, occasionner de l'anxiété, notamment à cause des conditions économiques souvent précaires de la famille. Les situations de discrimination, l'incompréhension, le sentiment d'avoir été trompé peuvent susciter de la colère. Le conseiller devra faire face à ses propres réflexes xénophobes devant son client qui exprime ouvertement sa frustration et son désarroi. Tous les changements, choisis ou forcés, impliquent une perte. Les émotions sont souvent vécues en montagnes russes alternant entre optimisme et découragement, soulagement et anxiété, joie et tristesse.

La phase suivante est celle du répit. La personne a identifié des critères auxquels elle doit se conformer afin de diminuer la tension qu'occasionne le contact avec la communauté d'accueil (retour aux études, emploi alimentaire, francisation, etc.). C'est souvent une période de marchandage, pour « commencer au bas de l'échelle ». Le conseiller doit être très vigilant et éviter des choix qui peuvent être lourds de conséquences (un médecin à qui on propose un DEP de préposé aux bénéficiaires par exemple!). Les petits boulots pour acquérir la première expérience canadienne se transforment trop souvent en culs-de-sac.

La dernière phase, celle du rattrapage, est vécue, comme les précédentes, d'une façon très différente selon chaque personne. Cependant, elle se caractérise par une lecture plus réaliste des possibilités et des contraintes qu'offre la société d'accueil et d'un investissement intense dans un projet qui correspond davantage aux valeurs « actualisées » du nouvel arrivant.

La traversée des phases empruntant un parcours plus sinueux que rectiligne, le



Avec les nouveaux arrivants, l'élaboration du projet de vie dans le pays d'accueil doit s'appuyer sur le projet prémigratoire et la prise en compte

des nouvelles données de l'environnement.



conseiller devra être attentif, prendre le temps d'écouter l'expression de toutes les facettes de l'expérience subjective de l'immigrant. Il pourra ainsi ajuster ses interventions en prenant en compte l'adaptation comme un processus et non pas comme une donnée immuable (cette personne est « mal » adaptée).

Dimension culturelle dans la relation professionnelle

La dimension « aveugle » dans nos interventions concerne notre paradigme de l'employabilité. Nous comprenons notre aide professionnelle comme une occasion de développer l'autonomie du client, d'élaborer un projet qui favorise l'actualisation de soi, d'agir sur ses caractéristiques personnelles afin de le rendre plus « employable ». Le « bon client » s'engage dans une démarche proactive, explore les métiers et formations, fait des choix individuels, est capable de « se vendre » (quelle horreur!), etc.

Les zones sensibles aux impasses relationnelles se situent alors autour des rôles, des buts et des tâches carriérogiques. Le conseiller doit donc développer une

stratégie de décentration afin de prendre conscience de ce qui se passe pour lui, quand son client « résiste ». Suspendre son jugement (ses PARCE QUE ...), se donner l'opportunité et prendre le temps d'entrer à l'intérieur de l'expérience subjective de chaque client.

- > Vous n'êtes pas allé à la séance d'information... qu'est-ce que vous pensez de ces rencontres ? (tâches)
- > Vous préférez que je téléphone au cégep...comment voyez-vous nos responsabilités respectives ? (rôles)
- > Je vous parle de carrière et vous me parlez d'un gagne-pain (ou le contraire) ... quelle place prend le travail dans cette étape-ci de votre vie? (buts)

Cultiver l'attitude bienveillante vis-à-vis de l'AUTRE, grâce à la décentration, permet d'ouvrir un espace de négociation entre le client et le conseiller. Ce dernier devra souvent faire preuve d'imagination et d'ouverture d'esprit pour aller au-devant des besoins de son client, très souvent formulés autour de demandes maladroites (« j'ai déposé des centaines de CV sur Internet, c'est certainement à cause de mon nom que

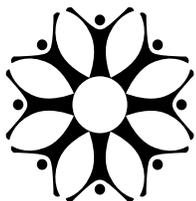
personne ne m'a répondu »; « j'étais médecin dans mon pays, je cherche un emploi d'aide soignante ou de déléguée médicale »)

Le conseiller doit perdre l'illusion d'en faire un « bon client » en quatre rencontres d'une heure... mais sans baisser les bras : « ces gens-là sont trop revendicateurs, il n'y a rien à faire avec eux ».

Rester en contact, sans imposer mes valeurs, mais sans non plus les renier, demande une attention constante, un va-et-vient constant entre deux univers à partager. Je sais, ça ressemble beaucoup à ce que nous devons faire avec chaque client... mais en plus riche comme occasion de rencontre avec l'AUTRE et avec SOI.

Monique Saint-Amand, c.o. : Titulaire d'une maîtrise en carriérogologie de l'UQAM, elle est chargée de cours au baccalauréat en développement de carrière, notamment pour Counseling de carrière en contexte pluriethnique. Elle est intervenante en transition de carrière auprès des médecins diplômés hors Canada et États-Unis pour le CREMVC et formatrice en développement de l'employabilité auprès des administrations publiques, régions du Maghreb et Moyen-Orient.

Planifiez dès maintenant d'assister à



23 au 25 janvier 2012

Cannexus12

National Career Development Conference
Colloque national en développement de carrière
Ottawa, Ontario

Le CERIC (Canadian Education and Research Institute for Counselling) présente Cannexus 2012 — un colloque national bilingue favorisant l'échange d'informations et d'initiatives novatrices dans le domaine du counselling et du développement de carrière.

Dates à retenir	
24 mai 2011	Stands des exposants : formulaires disponibles à www.cannexus.ca
24 mai 2011	Début des inscriptions
24 mai 2011	Commandite et publicité : formulaires disponibles à www.cannexus.ca
30 juin 2011	Date butoir pour la présentation des propositions
31 octobre 2011	Date butoir pour les inscriptions hâtives



Inscrivez-vous à notre liste pour les mises à jour et nouvelles concernant Cannexus 2012 visitez :



Cannexus.ca

Cannexus est appuyé par The Counselling Foundation of Canada et le CERIC avec un réseau d'organismes associés vaste

Tant de croyances, tant D'ÉNERGIES DIFFUSES ... !

— par Louis Cournoyer et Féedra Maheux

Ce texte prend appui sur l'article de Nevo (1987) intitulé *Irrational Expectations in Career Counseling and their Confronting Arguments*. Il rappelle les croyances relevées par l'auteure au niveau des clients de processus de counseling de carrière. À cela, nous avons bonifié le contenu de nos propres analyses.

1. Il n'y a qu'un seul métier au monde qui est bon pour moi

Plusieurs clients aimeraient n'avoir qu'à passer un test psychométrique pour apprendre ensuite le bon métier ou la bonne profession leur convenant. C'est là l'idée romantique à l'effet que quelque chose de parfait pour nous est là quelque part à attendre qu'on en fasse la trouvaille. Pour Nevo (1987), les professionnels de l'orientation doivent faire tout pour éviter d'être complices avec cette croyance irrationnelle, notamment lorsqu'ils interviennent par l'administration d'une série de tests visant à dresser un profil de la personnalité du client ou encore lorsqu'ils maintiennent des approches de type «traits-facteurs» visant un quelconque match parfait d'attributs individu-environnement (Patton et McMahon, 1999). À chaque instant, selon les circonstances, puis tout au long des expériences de la vie, peut-être pourrions-nous être heureux dans plusieurs types de carrières ?

2. Je serai satisfait seulement lorsque j'aurai trouvé le métier parfait

Un métier pouvant apporter le bonheur de la personne. Pour Ellis (1962), le désir de perfection et de solutions parfaites, soit la quête d'une vérité et d'une sécurité affective absolue peut non seulement engendrer des croyances irrationnelles à l'égard du rôle salvateur d'objets de l'environnement (ici

une profession, un métier), mais également entretenir un état chronique d'indécision et d'anxiété. Les conseillers doivent remarquer ces attentes de perfectionnisme au sein des différentes dimensions de vie de la personne dans le but de l'aider à les atténuer par des pensées plus réalistes. Plus rationnelle, la personne pourra alors faire le choix de ce qui est le plus approprié et pratique en fonction des gains et des pertes possibles lors de telles impasses décisionnelles.

3. Quelqu'un d'autre peut découvrir le métier qui me convient

Une grande reconnaissance du client à l'égard des compétences du conseiller, jumelée à de grandes attentes sur l'issue du processus peut s'avérer un piège important. Le client remet alors tout le pouvoir du résultat de la démarche à son conseiller, au point même de ne pas vouloir trop parler de ses propres réflexions de crainte de pouvoir influencer le travail du professionnel. De plus, le client accorde beaucoup d'importance à la portée des outils psychométriques du conseiller, comme s'ils pouvaient – à l'image de rayons X – traverser la psyché de la personne pour en dégager le véritable moi (caché). Si le conseiller n'arrive pas à se défaire de cette entente implicite, à faire valoir rapidement la portée et les limites de son intervention, les conditions requises pour assurer un accompagnement efficace, alors il ne pourra que décevoir les attentes de surprises, de découvertes originales, voire de transcendance de soi de son client. Puis, face à cette déception pour lui-même, il n'en pensera pas moins que son conseiller était inapte à pouvoir l'aider, le sauver, plutôt que de réellement saisir la valeur de son propre pouvoir.

4. Les tests d'intelligence me diront ce que je vaudrais

Réaliser une démarche de counseling peut consister en une quête de validation externe de sa valeur, de son estime de soi. Plusieurs clients surestiment les résultats de tests d'intelligence ou d'habiletés cognitives. Entre autres parce qu'ils ont de la difficulté à comprendre ce que ces tests mesurent et comment les interpréter, ils leur accordent un pouvoir dépassant celui de leur propre personne. Ainsi, de faibles résultats laissent croire qu'une personne n'est bonne à rien alors qu'elle présente plutôt des similitudes différenciées avec différents métiers. Le conseiller n'a donc pas seulement la responsabilité de choisir les bons outils pour les bonnes mesures, mais également de pouvoir communiquer le fonctionnement et la portée réelle — et limitée — de ces derniers.

5. Je dois être un expert ou être très prospère dans mon champ professionnel

La quête de l'excellence, de la réussite, ainsi que l'actualisation de son potentiel est en soi une démarche constructive pour la personne. Toutefois, il arrive que celle-ci soit dirigée vers des standards sociaux introjectés. En se comparant constamment aux autres et à ces standards, la personne échappe qui elle est vraiment. Le fait de se sentir constamment à côté de ce qui doit être, de vivre du stress et des tensions importantes à l'idée d'échouer (de rater les standards) s'accompagne de l'édification de croyances irrationnelles bien ancrées. Par son travail, le conseiller aide le client à maintenir ou sinon à activer cette quête de réalisation de soi, tout en confrontant emphatiquement les croyances du client de manière à le guider vers des évaluations de soi et des professions davantage centrées sur

le développement d'aptitudes, d'expertises et de prospérité pour soi.

6. Je peux tout faire si j'essaie fort ou je ne peux rien faire qui ne correspond pas à mes talents

Il subsiste dans la pensée populaire l'idée que *lorsque l'on veut, on peut!* D'autres, à l'inverse, renoncent à leurs objectifs dès la rencontre des premiers obstacles. Dans les deux cas, il revient au conseiller de pouvoir insuffler une dose de réalisme par rapport à soi chez le client. Ce réalisme ne nie pas la motivation ou encore les résistances de personnes, mais il permet de confronter l'irrationalité contenue derrière certaines croyances. Bien que l'effort puisse faciliter la réalisation de certains objectifs, il importe également que ces derniers soient clairement dirigés. De la même manière, les doutes et les craintes quant à ses capacités à surmonter les obstacles se fondent souvent sur des anticipations et non des faits. En questionnant les rationalités des clients, le conseiller peut les amener à distinguer ce qui est et ce qui n'est qu'apparence pour ainsi permettre une réévaluation plus réaliste du plan de développement et d'action de la personne.

7. Mon choix professionnel devrait satisfaire les personnes significatives dans ma vie

L'étude doctorale de Cournoyer (2008) souligne que certains phénomènes relationnels entretenus par les individus et les personnes avec qui ils entretiennent des relations sociales significatives peuvent influencer la construction du projet professionnel de ces derniers. Qu'il s'agisse des injonctions de certains projets parentaux, de la quête d'autonomie par l'affiliation aux pairs, sinon de la transmission de valeurs ou de modelage d'expériences par des enseignants ou autres adultes significatifs, l'influence des autres peut s'avérer directe ou indirecte selon les relations et les contextes (Cournoyer, 2008). De la même manière, un individu

peut ressentir de la pression à satisfaire les attentes de son entourage. Tout en reconnaissant la valeur du soutien des proches, il importe pour le conseiller d'amener le client à prioriser ses propres besoins sur ceux d'autres personnes à qui il cherche à plaire ou qu'il ne veut pas décevoir.

8. Débuter dans une profession résoudra tous mes problèmes

Une profession peut-elle résoudre des problèmes personnels? En tant qu'environnement social, une profession peut certes atténuer la manifestation de certaines difficultés, mais en raison de sa nature externe, elle ne peut résoudre un problème d'être (manque de confiance en soi, difficulté à établir des relations sociales, etc.). Conséquemment, le travail d'un conseiller portant sur la stricte dimension du choix scolaire ou professionnel à réaliser ne pourra permettre à la personne de traiter des enjeux pouvant contaminer son fonctionnement personnel et interpersonnel en matière de choix ou d'adaptation aux études ou en emploi. Le conseiller doit pouvoir clairement dissocier les enjeux pouvant contaminer la capacité de choix du client.

9. Je dois sentir que je suis à la bonne place

Le « feeling » d'être à la bonne place ... en explorant les possibilités sur l'attente d'un contact magique, que ça clique, que lorsque sera identifié la bonne profession, tout se mettra alors en place. Entretemps, elles se disent inquiètes, déçues, insatisfaites de ne pas pouvoir ressentir ce « feeling » existentiel. Cependant, plusieurs facteurs – autres qu'affectifs – influencent la relation entretenue lors du contact entre l'individu qui cherche et la profession (décrite, racontée, présentée, observée, etc.). C'est pourquoi cette sensation recherchée doit faire suite à une démarche cognitive et comportementale pouvant procurer l'expérience même.

10. Choisir une profession ne se fait qu'une fois

Jadis, les humains croyaient que la Terre était plate et qu'au bout de l'océan, il n'y avait que vide. En développement de carrière nos clients craignent de tomber dans un vide d'existence et de manquer complètement leur vie s'ils se retrouvent en situation d'incertitude, d'indécision, de nécessité à poursuivre leurs démarches encore quelque temps pour avoir des idées plus claires. Très anxiogène, cette conception nie l'évolution de sa propre personne et de ses environnements de vie en fonction de temps et d'espaces perpétuellement changeants (Patton et McMahan, 1999). Le conseiller doit permettre à son client d'être sa perspective temporelle de manière à lui faire voir l'inévitable suite de changements et des avantages de pouvoir réviser et progresser par de nouveaux choix tout au long de la vie.

RÉFÉRENCES

- Cournoyer, L. (2008). L'évolution de la construction du projet professionnel de collégiennes et de collégiens lors des 18 premiers mois d'études collégiales : le rôle des relations sociales. Thèse de doctorat. Sherbrooke : Université de Sherbrooke.
- Ellis, A. (1962). Reason and Emotion in Psychotherapy. New York: Lyle Stuart.
- Patton, W. et McMahan, M. (1999). Career Development and Systems Theory: A New Relationship. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole publishing company.

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

Féedra Maheux est étudiante à la maîtrise en carriérologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).



Devenez blogueur pour OrientAction!

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

Le bilan de compétences – regards croisés entre la THÉORIE ET LA PRATIQUE

— par Ginette Beaulieu et Rina Deraps

Le bilan de compétences est un outil d'intervention qui suscite un engouement dans plusieurs régions du Québec. Clairement intégré dans les pratiques de l'orientation, de la carrière, de l'employabilité et des ressources humaines, il prend de plus en plus d'importance chez les professionnels qui accompagnent les adultes en transition de carrière. Cette démarche comble plusieurs besoins qu'éprouvent ces adultes au regard de leur orientation, de leur insertion professionnelle ou de leur maintien en emploi.

Le bilan de compétences vise à soutenir les individus face aux réalités du marché du travail telles que la mondialisation, le développement technologique, la baisse de la population active, etc. Dans ce contexte, les adultes sont désormais appelés régulièrement, au cours de leur carrière,

à questionner le sens qu'ils attribuent au travail et à la direction qu'ils souhaitent donner à leur carrière. Ainsi, lors d'une période de transition professionnelle, plusieurs individus envisagent une démarche de bilan de compétences, car ils se sentent parfois déstabilisés, perdus face à l'inconnu ou habités par un vide professionnel. Ils peuvent vivre une diminution de leur sentiment d'efficacité personnelle, qui les amène à remettre en question leurs compétences. D'autres sont intéressés à entreprendre une démarche de bilan pour mieux identifier leurs compétences, dans le but de favoriser leur adaptation aux exigences du marché du travail et de devenir proactifs dans leur cheminement de carrière ou encore dans leur recherche d'emploi. Ces divers motifs éveillent chez l'individu un besoin d'être accompagné pour mieux faire le point sur

ses compétences et pour ensuite déterminer un projet professionnel réaliste et réalisable dans le temps.

Ce contexte met en évidence le fait que l'orientation soit une préoccupation tout au long de la vie. Loin de s'adresser uniquement à une clientèle de jeunes désireux d'effectuer un premier choix professionnel, l'orientation prend une place de plus en plus importante auprès de la clientèle adulte. Cette approche a démontré sa particularité et son efficacité pour répondre aux multiples besoins d'orientation des travailleurs d'expérience. Les professionnels de l'orientation doivent s'adapter à l'accroissement de la clientèle adulte dans leur pratique et c'est dans ce contexte que le livre sur le bilan de compétences a vu le jour « *Le bilan de compétences – regards croisés entre la théorie et la pratique* ». La pertinence de diffuser les fondements de l'intervention en bilan de compétences et le désir de partager l'expertise québécoise développée depuis 1994 au Centre d'orientation et de recherche d'emploi (CORE) sont à la base de la décision d'entreprendre le projet d'écriture du livre sur le bilan de compétences. Ce livre, pionnier dans ce domaine, a été réalisé grâce à une collaboration entre l'Université de Sherbrooke, le Regroupement des organismes en développement de l'employabilité et le CORE.

Cet ouvrage présente les concepts sous-jacents au modèle de la démarche bilan de compétences ainsi que des activités concrètes pour appliquer le programme. Le modèle comprend trois phases dynamiques et successives, soit les phases de rétrospective, de prospective et de réalisation. La particularité de ce modèle est d'inclure pour chacune de ces phases le processus de conscience réflexive de



Le bilan de compétences vise à soutenir les individus face aux réalités du marché du travail telles que la mondialisation, le développement technologique, la baisse de la population active, etc. Dans ce contexte, les adultes sont désormais appelés régulièrement, au cours de leur carrière, à questionner le sens qu'ils attribuent

au travail et à la direction qu'ils souhaitent donner à leur carrière.



soi qui amène la personne à s'explorer, à se comprendre et à agir en cohérence avec cette nouvelle compréhension. Des pistes d'intervention sont suggérées afin d'aider la personne à évoluer dans ce processus. Parallèlement, des activités d'accompagnement sont proposées et elles peuvent se réaliser en groupe ou en individuel. De plus, elles sont présentées de manière à expliquer le déroulement et le matériel requis pour la réalisation.

À la suite de la publication du livre sur le bilan de compétences, plusieurs professionnels des domaines de l'orientation, de la carrière, de l'employabilité et des ressources humaines ont contacté le centre pour en connaître davantage concernant la mise en place d'un tel service. Des ateliers de formation pour professionnels ont donc été mis sur pied. Depuis quelques années, la formation est offerte dans plusieurs régions du Québec. Les objectifs de la formation sont de faciliter l'intervention auprès des personnes qui ont besoin de faire le point par rapport à leur cheminement professionnel, d'expérimenter la rédaction d'un portfolio de compétences, de répondre aux besoins d'accompagnement spécifiques des adultes en transition et de doter les organisations d'un outil d'intervention qui a fait ses preuves et qui est régulièrement mis à jour selon les besoins de la clientèle. Des sessions de formation sont prévues dans les prochains mois et pour de plus amples informations, nous vous invitons à consulter le calendrier de formation de ORIENTATION ou encore le site Internet du CORE (www.orientationemploi.org).

Ginette Beaulieu, c.o. : Elle a développé depuis 1994, une expertise dans l'accompagnement en bilan de compétences auprès des travailleurs expérimentés qui se retrouvent sans emploi. Sa contribution en tant que co-auteur du livre «Le bilan de compétences - regards croisés entre la théorie et la pratique» est le reflet de ses années de pratique. Elle a été témoin de l'efficacité de cette approche qui aide les individus dans la recherche d'un sens à donner à leur carrière et, plus globalement, à leur vie. Heureuse de contribuer à la modélisation de cette démarche, madame Beaulieu a tenu à transmettre sa passion de l'accompagnement du bilan de compétences, en contribuant à la réalisation de plusieurs formations, ateliers et conférences s'adressant aux professionnels de l'orientation, de l'employabilité et des ressources humaines au Québec et en Europe.

Rina Deraps, c.o. : Œuvrant au service bilan de compétences depuis 2007, elle s'est approprié cette approche et a développé des compétences dans l'intervention auprès des adultes vivant des transitions professionnelles. Au fil du temps, elle a contribué activement à la mise à jour du programme bilan de manière à l'adapter aux nouvelles réalités de la clientèle. Aussi, elle a remanié le cahier du participant en ajoutant de l'information correspondant aux changements apportés à la programmation tout en rectifiant la mise en page complète. De plus, elle collabore actuellement aux sessions de formation s'adressant aux professionnels de l'intervention, à titre de co-animatrice en s'inspirant de son mentor Ginette Beaulieu.

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

Informez-vous sur les possibilités de vous annoncer en écrivant à admin@orientaction.ca



orientaction.ca

*Le rendez-vous des
conseillers branchés*

Concevoir le processus de counseling de carrière au regard des acquis de la formation DE MAÎTRISE EN CARRIÉROLOGIE

— par Virginie Brodeur et Louis Cournoyer

Au cours des études au baccalauréat en développement de carrière et de maîtrise en carriérologie, plusieurs approches du counseling sont enseignées. Parmi celles-ci trois ont plus particulièrement retenu mon intérêt, soit l'approche orientée vers les solutions (O'Hanlon et Weiner-Davis, 1995), l'approche d'analyse des projets personnels (Little et Chambers, 2000) et celle de la psychologie positive (Seligman, 1993; Mandeville, 2005). Cet article expose ces trois approches, sans prétention d'exhaustivité, puis présente la manière dont j'ai intégré celles-ci au sein d'une démarche type de counseling de carrière.

L'approche orientée vers les solutions

Pour O'Hanlon et Weiner-Davis (1995), il vaut mieux s'attarder à rechercher des solutions aux problèmes que des problèmes aux solutions. C'est ainsi que l'approche orientée vers les solutions propose des interventions axées sur la mobilisation d'objectifs, de solutions et de ressources personnelles. Les conflits du passé sont rapidement explorés pour donner place aux perspectives présent-futur. Parmi ces stratégies d'intervention, on retrouve la question miracle, les moments d'exception et la prescription de comportements tolérables. La *question miracle* consiste à déplacer la situation problématique perçue par le client dans un lieu et un temps fictifs où serait résolue celle-ci. Lors d'une rencontre où j'ai fait usage de la question miracle, j'ai pu constater que le fait que ma cliente s'imagine ne plus être aux prises avec ses difficultés et avoir atteint son objectif permettait de mobiliser chez elle l'espoir du changement et le désir d'agir dans cette direction. Quant à la technique de recherche de *moments d'exception*, il s'agit de trouver des expériences de vie où le problème relaté par le client n'est pas

vécu de façon problématique. Ensuite, le conseiller examine avec le client les ressources déployées et les conditions présentes à ces moments pour voir comment les transférer au contexte actuel faisant problème. Les solutions peuvent être présentes sans que la personne s'en rende compte. À la suite de cette prise de conscience, une personne peut essayer de les reproduire lorsque la situation réapparaîtra. La *prescription de comportements tolérables* s'appuie sur la notion de changements à petits pas où la personne est invitée à faire l'essai de comportements minimalement à risque, plus garants d'une hausse de l'estime et de la confiance en soi. Au cœur de l'approche centrée sur les solutions se retrouve une relation de collaboration (O'Hanlon et Weiner-Davis, 1995) où le client y est considéré comme l'expert de sa situation puisque c'est lui qui définit ses propres objectifs de changement et qui mène les actions de recherche de solutions à sa problématique.

L'approche d'analyse de projets personnels

Pour Little et Chambers (2000), non seulement les projets personnels reflètent-ils nos préoccupations à l'égard de notre vie actuelle et de nos aspirations, mais également nos intentions d'actions. La réalisation de projets témoigne de la volonté d'actualisation de soi de l'individu. Ainsi, en examinant les caractéristiques, les aspects positifs et négatifs, la faisabilité, les significations, ainsi que les dimensions des projets personnels entretenus par la personne, le conseiller peut alors adapter ses interventions au fonctionnement psychologique et aux ressources de la personne. Là encore, la relation conseiller-client porte sur l'engagement du client dans sa démarche et la mobilisation active de ses ressources personnelles. Elles laissent plutôt

la place aux possibilités, ce qui est davantage encourageant et positif pour la personne. Les projets personnels dévoilent beaucoup d'informations sur le client puisqu'ils sont entre autres le reflet de ses constructions personnelles et de l'environnement dans lequel le client évolue. Un avantage important de l'approche est de faciliter l'implication de personnes plus réservées ou plus limitées au plan du vocabulaire. Je crois qu'un client ayant de la difficulté à s'ouvrir au plan affectif sera plus à l'aise de discuter d'abord des projets personnels qu'il entretient et, de ce fait, sera plus enclin par la suite à préciser ses pensées ou ses émotions à leur égard.

La psychologie positive

Chacun possède en lui des forces souvent cachées par les difficultés vécues par l'individu. Lorsque nous vivons des moments de faiblesse, nous avons tendance à oublier nos forces. La psychologie positive souhaite faire prendre conscience aux personnes de ces moments plus difficiles où des ressources personnelles furent mises en action pour passer au travers. Il s'agit là d'une vision positive de nous-même soulignant notre capacité d'affronter et de surmonter nos difficultés. La psychologie positive se pose en opposition de certains courants plus traditionnels de la psychologie qui focalisent leurs actions sur les maux, les difficultés et réparations requises chez la personne. À l'inverse, la psychologie positive mise sur les forces humaines, sur l'attention portée aux émotions, ainsi que sur les expériences positives vécues pouvant être source d'espoir et d'optimisme pour l'avenir (Mandeville, 2005). Elle pose un regard sur les comportements et les traits de caractère associés au bonheur d'un individu tels que le courage, la persévérance et la sagesse par exemple.

Concevoir le processus par ces trois approches

Ma conception du counseling de carrière porte sur une démarche type de quatre à cinq rencontres où l'accent des interventions porte essentiellement sur les ressources positives et l'individualité de la personne et sur la recherche constante d'un fil conducteur à l'expérience subjective de la personne. Dès l'accueil du client et de sa demande, il est primordial de veiller à l'établissement d'une alliance de travail et d'un climat de confiance sain entre le conseiller et son client. À cela s'ajoute l'importance de recenser les démarches réalisées, les obstacles rencontrés, les impacts recherchés par rapport à un objectif de changement clairement identifié. À partir de là, une exploration du parcours de vie de la personne sur les plans personnels, professionnels et scolaires est réalisée au regard des trois dimensions de la personne que sont les ressources personnelles, le fonctionnement psychologique et les conditions du milieu (Cournoyer, 2010; OCCOQ, 2010).

À ce moment, le conseiller doit simultanément miser sur l'emploi de compétences relationnelles diverses (ex.: reflets empathiques au plan cognitif, affectif, comportemental et somatique; questions exploratoires visant la spécificité du propos; apports d'information ajustés et amenés au bon moment psychologique), ainsi que sur l'utilisation d'outils favorisant l'ouverture des possibles du client tels que les questionnaires, les exercices de connaissance de soi ou du marché du travail, l'élaboration de projets personnels (Cournoyer, 2010). De plus, il est préférable de focaliser sur le moment présent et sur l'avenir en termes de possibilités. À mesure que progresse la collaboration conseiller-client, il devient possible de saisir ensemble la dynamique subjective et intersubjective de ce dernier.

Il est essentiel que le client se sente interpellé par le processus. Également, l'exploration de la dynamique globale du client pourra permettre un passage vers des enjeux plus centraux chez ce dernier au travers de prises de conscience à l'égard de ses ressources intérieures. Au moment où une forte mobilisation de ces dernières est présente, il devient alors possible de mieux donner sens aux différentes options de choix, de projets ou de changements d'études, de professions ou de secteurs d'emploi par le client. Également, le client alors plus conscient de ce qu'il vit, ce qu'il traverse et surtout des moyens pour s'en affranchir pourra alors préciser un plan d'action éclairé et engagé. Enfin, plusieurs compétences relationnelles peuvent être utilisées de façon à être en résonance avec le client dans une démarche d'orientation. En début de processus, afin de créer une alliance thérapeutique et une relation de confiance avec le client, les compétences relationnelles de base sont essentielles à employer. Il s'agit de la présence et de l'écoute, de l'empathie, de la spécificité, de l'authenticité et du respect (Egan, 2005). Lorsque nous sentons, en tant qu'intervenant, que la relation est bien établie, la confrontation peut alors être utile pour travailler les généralisations, les dissonances ou encore les ambiguïtés au sein des propos du client. À tout moment au cours du processus de counseling, mais en particulier lors de la phase de l'exploration, il est nécessaire en tant que conseiller, de mobiliser des compétences relationnelles dites spécifiques telles que les reflets empathiques, les questions ouvertes et les résumés (Egan, 2005). Le reflet empathique témoigne au client notre compréhension de son vécu. Également, cela permet au conseiller de valider ses propres incompréhensions (un reflet qui se pose sous forme de question ouverte permet de favoriser un discours libre et sans fermeture tout en permettant

l'exploration). Les moments d'exception et la question miracle sont de bons exemples de questions ouvertes. Enfin, le résumé permet une synthèse de notre compréhension du monde de notre client. Il s'agit d'amasser l'information recueillie afin de dégager les éléments à retenir dans le discours de notre client, puisqu'en phase d'exploration, une quantité importante d'information est habituellement dégagée. Enfin, les compétences relationnelles peuvent être additives ou non additives. Au cœur de cette démarche d'aide au regard de la carrière, la relation de confiance demeure la fondation sur laquelle le conseiller pourra employer des compétences relationnelles plus additives au plan du contenu avancé.

RÉFÉRENCES

- Cournoyer, Louis. (2010) Notes de cours, Théories et techniques avancées en counseling individuel (CAR7700), groupe 10
- Desjardins, Edwidge. (2010) Notes de cours, Théories et techniques avancées en counseling individuel (CAR7700), groupe 10
- Lamarre, Josée. (2005) La psychothérapie brève orientée vers les solutions, *Revue québécoise de psychologie*, vol. 25, n°1, 16 p.
- Little, Brian R., Chambers, Neil C. (2000) Analyse des projets personnels : un cadre intégratif pour la psychologie clinique et le counseling, *Revue québécoise de psychologie*, vol. 21, n°2, 36 p.
- Mandeville, Lucie. (2005) La psychologie positive (Présentation), *Revue québécoise de psychologie*, vol. 26, n°1, 12 p.
- O'Hanlon, W. H. et Weiner-Davis. M. (1995) L'orientation vers les solutions. Une approche nouvelle en psychothérapie. Bruxelles : SATAS.

Virginie Brodeur est étudiante à la maîtrise en carriérologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).

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

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

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

Derek Bok, ancien président de la Harvard University, avait bien raison lorsqu'il disait : « *Vous croyez que l'éducation coûte cher? Essayez l'ignorance pour voir* ».

Faire de l'éducation une priorité au Canada nécessite d'investir dans des solutions pour résoudre un problème avec lequel les décideurs, les éducateurs et le gouvernement sont aux prises depuis les années 60 : le taux affolant d'abandon de la scolarité dans les communautés les plus défavorisées au pays.

Le taux de décrochage chez les jeunes Canadiens et Canadiennes représente un grave problème économique et social qui persiste depuis longtemps. Les décrocheurs gagnent des salaires moins élevés, paient moins d'impôts, commettent plus d'actes criminels et sont moins susceptibles d'être employés que les gens ayant fait des études postsecondaires. En outre, ils nécessitent davantage de dépenses en services sociaux que ces derniers.

L'ignorance coûte cher, force est d'admettre. En songeant à ce qu'il en coûte à notre société à long terme lorsque nos jeunes ne sont pas bien encadrés, nous nous posons inévitablement la question suivante : « Comment pouvons-nous ignorer ce problème? »

Le programme Passeport pour ma réussite® (Pathways®) représente une solution bien concrète. La Counselling Foundation of Canada est un des investisseurs et fondateurs du programme.

Lorsque j'occupais le poste de directrice administrative du Regent Park Community Health Centre (RPCHC), j'ai fondé le programme avec Norman Rowen, directeur du Centre. À l'époque, nous ne nous percevions pas comme des entrepreneurs sociaux. Notre objectif était de briser le cycle de la pauvreté et nous travaillions avec acharnement pour y arriver.

Dix ans plus tard, nous avons réduit de 46 % le taux de décrochage dans les écoles secondaires de la collectivité, en plus d'augmenter la fréquentation des établissements postsecondaires de 60 %. Nous avons implanté le programme dans d'autres communautés canadiennes défavorisées, et il encadre désormais plus de 2500 étudiants.

Dans le présent article, ainsi que dans le second qui paraîtra dans la prochaine édition du Bulletin, je décrirai les meilleures pratiques du modèle Passeport pour ma réussite.

De l'école à la communauté : élargir les efforts

L'année où nous avons entamé les recherches qui aboutiraient à la création du programme Passeport pour ma réussite, neuf meurtres ont été commis au sein de la communauté de Regent Park, et un sentiment palpable de désespoir y régnait.

Nos recherches initiales ont révélé un exorbitant taux de décrochage de 56 %, soit le double de la moyenne dans la ville de Toronto. Pour les enfants issus de familles immigrées ou monoparentales, ce taux s'élevait à plus de 70 %.

Les démarches visant à réduire le taux de décrochage dans les communautés économiquement désavantagées ont connu peu de succès. Les réformes et projets entrepris en milieu scolaire n'ont pas suffi à changer ces statistiques, car *les facteurs de risque du décrochage ne se limitent pas au milieu scolaire*.

Il importe donc d'élargir les efforts pour se concentrer non seulement sur le milieu scolaire, mais sur la communauté dans son ensemble. Cette vision constitue un des fondements de la conception du modèle Passeport pour ma réussite.

Plusieurs mesures de soutien intégrées

Les étudiants et leurs parents signent des ententes afin de participer au programme Passeport pour ma réussite. Implanté au sein de la communauté, le programme fournit quatre mesures de soutien intégrées, offertes pendant quatre années d'études secondaires;

- > Tutorat quatre soirs par semaine dans la communauté;
- > Titres de transport en commun ou cartes pour l'achat de repas, gagnés selon l'assiduité, en plus d'une bourse de 4000 \$ pour les études postsecondaires, versée à l'université ou au collège;
- > Mentorat collectif pour les étudiants des 9^e et 10^e années; mentorat professionnel ou spécialisé pour les étudiants des 11^e et 12^e années;
- > Conseillers-ressources parents-élèves, qui servent de lien entre la communauté, les parents, les étudiants, les écoles secondaires et le programme.

Mises ensemble, ces quatre formes de soutien prouvent à nos jeunes que leur communauté ne les laissera pas tomber.

Au-delà des stéréotypes

En développant le programme Passeport pour ma réussite, nous avons entendu beaucoup de jeunes nous parler de leur sentiment d'exclusion, particulièrement au sein du système scolaire. Les meurtres, la violence, les drogues et le décrochage ne sont que des manifestations de ce sentiment d'exclusion de la société dite « normale ».

Cette exclusion des enfants défavorisés est devenue claire comme le jour lors des premières discussions que nous avons eues avec les écoles secondaires au sujet du programme. La personne qui travaillait



sur le projet qu'allait devenir Passeport pour ma réussite discutait avec la directrice adjointe d'une école secondaire locale. Il lui décrivait la relation que nous souhaitions entretenir avec son école.

Certes, nous nous étions heurtés à des sceptiques dans le passé, mais nous ne nous attendions nullement à la réaction franche de cette directrice : « À quoi bon? »

Ce problème n'est pas l'apanage d'une seule personne. Hier comme aujourd'hui, nombre de gens estiment que les stéréotypes propres à Regent Park et à d'autres communautés semblables constituent la seule réalité qui existe, et, sous l'influence de ces stéréotypes, ces mêmes personnes refusent de donner une chance aux jeunes. Ces derniers sont donc nombreux à subir de tels manques de respect, et ce, quotidiennement.

À Regent Park, 90% des jeunes, de même que leurs parents, se sont inscrits et réinscrits au programme Passeport pour ma réussite. Nous avons implanté le programme avec succès dans d'autres communautés. Nous avons reçu des prix et des reconnaissances. Et par-dessus tout, nos jeunes ont réussi.

Carolyn Acker est fondatrice du programme Passeport pour ma réussite.

Cet article est le premier d'une série de deux pour le Bulletin; le second sera publié dans l'édition d'automne 2011 du Bulletin.

Programme Passeport pour ma réussite : les chiffres

Taux de décrochage à
Regent Park
(2001)

56%

Nombre de diplômés
du secondaire à ce jour

600

Taux de décrochage à
Regent Park
(2009)

10%

Diplômés ayant
poursuivi leurs
études au niveau
postsecondaire

80%

Taux de participation
de la communauté

90%

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

90%

pathways

WWW.PATHWAYS TO EDUCATION.CA

Une approche stratégique, éclectique et narrative du changement en COUNSELING DE CARRIÈRE

— par Mirela Mocka et Louis Cournoyer

Au cours des dernières années, les modèles de counseling appliqués en santé mentale se prolifèrent tout autant que les problématiques se diversifient. Déjà au cours des années 1980 et début de 1990, Held (1984, 1991) formulait l'importance de tirer profit de l'utilisation pratique de différentes théories et leurs techniques correspondantes efficaces et reconnues au plan du *processus de changement* lié à divers modèles, c'est-à-dire d'une forme d'éclectisme stratégique. Cet article propose un résumé de l'article *Narrative Approach to Strategic Eclecticism* de Jeffrey T. Guterman et James Ruds (2005), puis une intégration pratique des notions proposées au contexte de counseling de carrière.

Éclectisme stratégique et approche narrative

L'éclectisme stratégique consiste en la sélection systématique de théories et de techniques les plus pertinentes et les plus adaptées pour alimenter un processus efficace de changement chez la personne (Guterman et Ruds, 2005). De son côté, l'approche narrative s'inscrit dans une perspective postmoderniste de l'évolution humaine qui questionne la capacité de connaître une vérité ultime et suggère le recours de plusieurs modes d'appréhension de cette dernière. C'est pourquoi elle est souvent associée à la perspective du constructionnisme social où l'expérience humaine est décrite comme une construction de connaissances et de notions de réalités subjectives à partir du langage partagée en interaction avec les autres. C'est par le récit que l'approche narrative va extirper cette réalité subjective d'une personne construite et déterminée par sa culture et ses propres patterns de résolutions de problèmes. Selon Guterman et Ruds (2005), l'intégration de l'approche

narrative à l'éclectisme stratégique nécessite la convergence de perspectives modernistes et postmodernistes de l'intervention. Le terme stratégique est utilisé en référence « ... d'un effort de la part du conseiller d'adapter sur mesure les conceptualisations et les interventions, pour qu'ils tiennent en compte l'unicité de chaque client et problème, et de là, de faciliter le processus du changement en une manière effective » (Guterman et Ruds, 2005). Cette approche se base entre le processus et du contenu de l'intervention.

Pour cette approche c'est très important de distinguer le processus (apports de changements par des interventions, des méthodes et des techniques diversifiées) du *contenu* (l'objet du changement selon diverses théories). Les auteurs distinguent également les notions de *contenu formel*, composé par les hypothèses du clinicien concernant les causes du problème et *le contenu informel*, composé par les hypothèses subjectives du client concernant les causes de son problème. Le *contenu informel* du client est utilisé comme métaphore principale du processus mené par le client et son conseiller. Le contenu dit de *niveau informel* est appelé à se transformer en *niveau formel* à la suite du recadrement réalisé durant le processus de changement de l'approche narrative. En résumé, le *contenu formel* dans l'approche narrative se compose d'*histoires dominantes* ou de patterns de construction de situations ou de problèmes, soit des narrations influencées par la culture des personnes. Puisque le *contenu formel* demeure passablement général, il requiert la conceptualisation des autres théories comme *contenu informel*, c'est-à-dire, plutôt comme métaphores que comme des représentations objectives de la formation du problème ou du changement désiré.

Application pratique

L'approche narrative est composée de ces quatre phases. Premièrement, la phase de *mapping* consiste à cartographier les influences du problème à travers une série de questions aidant le client à extérioriser son problème et en comprendre les influences possibles sur sa vie. Ces questions permettent de dégager des *résultats uniques* qui constituent la prochaine phase. Les résultats uniques sont les exceptions. Selon l'approche narrative, les résultats sont en fait des comportements, pensées et sentiments qui contredisent *l'histoire dominante*, soit le problème. Cette phase vise donc à reconnaître des exceptions pouvant être considérées au sein d'un processus de création de sens et de pouvoir propre. Troisièmement, le *restorying*, ou la réécriture de son histoire amène le conseiller à proposer différentes séries de questions visant à aider le client à multiplier les exceptions (*résultats uniques*) afin d'en attribuer du sens ici et maintenant, notamment par une activation de *l'empowerment* du client et conséquemment, de son sentiment d'efficacité personnelle. Quatrièmement, le conseiller choisit des interventions et des tâches d'exercices narratifs ou d'écriture de lettres dans le but d'identifier les résultats uniques et de bonifier le processus de *restorying*. Ce type d'activités peut aider le travail des clients vers les objectifs du traitement.

En guise d'étude de cas fictive, prenons Ginette, une femme de 42 ans, maintenant divorcée depuis 5 mois. Celle-ci se dit vivre un état dépressif depuis la lecture du divorce. Au-delà de toutes capacités rationnelles à l'égard de la situation, Ginette ne peut concevoir être heureuse à son âge sans être mariée et avoir un

mari à ses côtés. L'ensemble de sa vie est alors perçu comme un échec. À partir d'une évaluation initiale de la situation de Ginette, la conseillère va alors déterminer quels types d'approches pourraient le mieux l'outiller afin d'accompagner la cliente sur la voie d'un changement constructif.

Elle retient tout d'abord l'approche émotivo-rationnelle d'Ellis (1995), car cette dernière mise sur l'examen d'influences réciproques entre les pensées et les émotions de la personne, de même que le sens conféré aux événements qui les activent. À cela, elle intègre également la stratégie de récit de vie de l'approche narrative afin de faciliter l'expression des pensées automatiques, de croyances erronées ou encore d'émotions envahissantes de Ginette à l'égard d'elle-même, des autres, des événements et du monde en général. À partir du matériel discursif présent dans le récit de Ginette, le *processus de changement* proposé par l'approche rationnelle-émotive consiste en l'emploi de stratégies diverses dont la contestation cognitive des croyances irrationnelles, des exercices d'imagerie ou bien des prescriptions comportementales. La conseillère choisit quant à elle d'inviter Ginette à la lecture d'un livre d'auto-développement d'ici leur prochaine rencontre afin de pouvoir échanger à ce moment des perceptions, des émotions ou des réactions l'ayant habité.

Dès la deuxième rencontre, la conseillère entreprend la phase de *mapping* où elles chercheront ensemble à faciliter l'expression des pensées et des émotions de Ginette à la suite de sa lecture, afin d'établir des liens possibles avec sa situation problématique et enfin, dégager les influences les plus manifestes. Ensuite, elles vont tenter de dégager des *résultats uniques*, c'est-à-dire des moments d'exception

où Ginette n'est pas sous l'emprise de ces influences, mais plutôt apte à faire appel à des ressources, à son pouvoir de création de sens, pour contredire son *histoire dominante*. À partir de ce moment, un travail de reconceptualisation est entrepris par la conseillère. À cet effet, le *restorying*, ou la réécriture permettra à Ginette d'entrevoir comment elle pourrait réécrire son histoire en prenant appui sur son pouvoir créateur de (nouveau) sens à partir d'une multiplication de résultats uniques, d'exceptions, le tout dans un but de mobilisation des ressources. Par la suite, la conseillère va chercher à amener d'autres stratégies émotivo-rationnelles et narratives permettant à Ginette de poursuivre la réécriture d'une histoire composée de résultats uniques favorables au changement, puis de plus en plus distants des conditions initiales d'envahissement qui sont de nature émotive et rationnelle. À certains moments où Ginette retombera dans son histoire dominante initiale, la conseillère veillera alors à l'amener à pouvoir identifier et contester par elle-même ses croyances irrationnelles.

Conclusion

Le but de la thérapie émotive relationnelle est de remplacer les croyances erronées du client et en arriver à de nouvelles croyances fondamentales ce qui est un très grand changement. C'est évident qu'il est impossible de réaliser cela par l'application ponctuelle de telles techniques dans l'approche narrative, mais selon les auteurs cela n'est pas toujours nécessaire, et ce, du point de vue du client ainsi que du conseiller. Cela signifie que l'approche narrative utilise la thérapie émotivo-relationnelle mais pour atteindre des buts différents. Ce qui distingue donc l'approche narrative des autres modèles, c'est le fait que les

autres tentent de maintenir une certaine exclusivité théorique et se présentent comme mutuellement exclusives. Mais les approches postmodernistes ne prétendent pas posséder la vérité concernant les causes du problème et le changement donc elles sont capables d'intégrer des théories compétitives de counseling à l'intérieur de leur *processus de changement*. C'est à souligner qu'on se concentre sur le processus de changement et non pas sur le changement du *contenu formel* (ce qui est initialement amené comme matériel). L'approche présentée dans cet article offre au conseiller la possibilité d'utiliser beaucoup de théories et techniques qui autrement n'auraient pas été considérées dans un modèle narratif. En plus, l'approche narrative guide le processus de changement.

Mirela Mocka est étudiante à la maîtrise en carriéologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).

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

Une approche du counseling de carrière centrée sur les schémas D'ADAPTATION DE LA PERSONNE

— par Geneviève Plante et Louis Cournoyer

L'approche centrée sur les schémas d'adaptation dysfonctionnels est issue de la thérapie des schémas développée par Young et ses collègues (Young, Klosko et Weishaar, 2005). Le concept de schéma est défini comme suit :

« *Modèle ou thème important et envahissant, constitué de souvenirs, d'émotions, de pensées et de sensations corporelles, concernant soi-même et ses relations aux autres, constitué au cours de l'enfance ou de l'adolescence, enrichi tout au long de la vie par l'individu et dysfonctionnel de façon significative* »
(Young et coll., 2005, p. 34)

Un schéma trouve son origine au sein d'expériences nocives répétées dans l'enfance ou l'adolescence où certains besoins affectifs fondamentaux (sécurité, autonomie, liberté, autocontrôle et relations interpersonnelles) n'ont pu être répondus de manière satisfaisante pour la personne. En fin d'adolescence ou à l'âge adulte, soit lorsque nous rencontrons nos clients, ces derniers peuvent vivre des situations qui activent la manifestation de certains schémas d'adaptation au travers de modalités cognitives, affectives ou comportementales. Il est à noter que certaines conditions biologiques de la personne peuvent agir comme facteur d'influence (ex. : tempérament) sur la manière dont la personne réagit aux situations de vie (Young et coll., 2005). Il y a lieu de considérer la présence manifeste de schémas d'adaptation

dysfonctionnels lorsque des stratégies ayant servi initialement pour assurer une certaine survie émotive chez la personne en jeune âge sont gardées et répétées plus tard dans la vie alors que le contexte n'est quant à lui plus du tout le même. Par exemple, il peut avoir été nécessaire plus jeune de s'isoler des autres, notamment de ses parents, afin d'éviter des punitions sévères aux plans psychologiques et physiques. Toutefois, si la personne maintient des comportements issus de la peur d'entrer et de maintenir des contacts avec autrui une fois rendue adulte, cela peut avoir des conséquences importantes sur la santé psychologique de la personne.

Chaque personne étant unique, Young et coll. (2005) identifient trois styles d'adaptation adoptés par les clients en contexte d'activation de certains de leurs schémas : reproduire, éviter, compenser.

Cinq types de besoins affectifs fondamentaux				
Sécurité liée à l'attachement aux autres	L'autonomie, la compétence et le sens de l'identité	La liberté d'exprimer ses besoins et ses émotions	La spontanéité et le jeu	Les limites et l'autocontrôle
Schémas d'adaptation				
Séparation et rejet	Manque d'autonomie et de performance	Surveillance et inhibition	Orientation vers les autres	Manque de limites
<ul style="list-style-type: none"> > Abandon et instabilité > Méfiance et abus > Manque affectif > Imperfection et honte > Isolement social 	<ul style="list-style-type: none"> > Dépendance et incompetence > Peur du danger ou de la maladie > Fusionnement et personnalité atrophiée > Échec 	<ul style="list-style-type: none"> > Négativité et pessimisme > Surcontrôle émotionnel > Idéaux exigeants et critique excessive > Punition 	<ul style="list-style-type: none"> > Assujettissement > Abnégation > Recherche d'approbation et de reconnaissance 	<ul style="list-style-type: none"> > Droits personnels exagérés > Contrôle de soi et autodiscipline insuffisants

FIGURE 1. Les schémas d'adaptation selon le type de besoin et le style d'adaptation.

Cela rend certes le travail sur les schémas encore plus difficile puisqu'il peut être complexe de les détecter au travers de l'expérience subjective du client (Cournoyer, 2010). Pour mieux démêler les concepts théoriques nécessaires à une meilleure compréhension de cette approche, les figures 1 et 2 sont à examiner.

En counseling de carrière, l'approche centrée sur les schémas d'adaptation dysfonctionnels propose au professionnel d'être attentif aux schémas du client. En effet, dans cette approche, les conseillers d'orientation sont invités à essayer d'identifier, au travers des comportements, pensées et sentiments du client, les schémas présents chez ce dernier. Naturellement, cette identification se fait uniquement si des schémas apparaissent au cours du processus et si cela est pertinent à l'accompagnement du client dans sa

demande. Si c'est le cas, le travail avec les schémas peut amener le client à mieux se comprendre et ainsi, à mieux contourner les conséquences négatives de ses schémas sur sa démarche d'orientation (difficulté à prendre une décision, conflit de valeurs, etc.) (Cournoyer, 2010). Cette prise de conscience permet aussi aux clients d'effectuer des choix plus adaptés en prenant en compte la présence des schémas.

L'approche centrée sur les schémas d'adaptation dysfonctionnels présente plusieurs avantages pour les conseillers d'orientation qui l'utilisent. Tout d'abord, elle offre un cadre conceptuel permettant de former des hypothèses de travail. Ces hypothèses sont aidantes lorsqu'il s'agit d'intervenir auprès d'un client présentant, par exemple, certaines distorsions cognitives ou une dynamique interne unique. L'approche centrée sur les

schémas permet justement de détecter et de travailler les distorsions présentes chez les clients, offrant ainsi un cadre structurant l'exploration de leurs cognitions. C'est donc ce que l'approche sur les schémas apporte : un cadre pour comprendre les dynamiques des clients, surtout si elles sont dysfonctionnelles. L'accès à ce cadre a un impact direct sur les hypothèses de travail qui peuvent être formées entre les rencontres et donc, sur les interventions faites durant le processus. Il arrivera que cela vous éclaire sur certains éléments qui accrochent dans la démarche d'orientation du client. Naturellement, ce cadre n'est pas une panacée et il faudra toujours vérifier comment les interprétations faites à partir des schémas seront reçues par les clients. Toutefois, ce cadre de référence s'avère précieux pour prendre du recul sur ce qui se passe dans la relation avec le client.

Motifs de développement des schémas						
Frustration des besoins	Traumatismes ou victimisation	Excès de satisfaction des besoins	Internalisation ou identification sélective avec des personnes importantes			
Fonctions d'influence au plan du tempérament						
Émotif vs Aréactif	Dysthymique vs Optimiste	Anxieux vs Calme	Obsessionnel vs Distractif	Passif vs Agressif	Irritable vs Jovial	Timide vs Social
Styles d'adaptation						
Compensation		Évitement		Capitulation		

FIGURE 2. Les schémas d'adaptation selon les motifs de développement, les fonctions d'influence au plan du tempérament, ainsi que les styles d'adaptation.

Une approche du counseling de carrière centrée sur les schémas D'ADAPTATION DE LA PERSONNE

◀ suite de la page précédente

Ensuite, cette approche est intéressante parce qu'elle a été créée en s'inspirant de différents courants en psychologie (Young et coll., 2005). De ce fait, le modèle présenté inclut des concepts psychologiques tels que l'attachement et l'importance des relations en début de vie. Cela lui donne une teinte psychologique qui peut être complémentaire à d'autres approches, dont l'approche centrée sur les solutions. L'approche centrée sur les schémas a aussi l'avantage d'offrir une flexibilité. En effet, elle ne suggère pas que tous les clients sont toujours en situation d'activation de schémas dysfonctionnels. C'est plutôt le contraire. Les schémas sont parfois fonctionnels, parfois dysfonctionnels. Ils sont activés dans certaines situations. Ils peuvent se manifester différemment selon le style d'adaptation dans lequel ils se présentent (Young et coll., 2005). Ces exemples servent à illustrer toutes les nuances que comporte cette approche. Ces nuances sont importantes parce qu'elles permettent de rendre compte de l'unicité des clients et d'éviter les généralisations qui peuvent parfois être destructrices. Ces nuances permettent également au professionnel adhérent à l'approche centrée sur les schémas d'être flexible dans ses interventions. Ces dernières peuvent donc être adaptées selon les clients, les problématiques, les schémas, etc.

Il est possible de compléter un cadre de référence de l'intervention basé sur les schémas d'adaptation par l'appel de stratégies d'intervention cognitives, affectives et comportementales de l'approche centrée sur les solutions de O'Hanlon et Weiner-Davis (1995). D'une part, cette approche permet d'identifier des objectifs et des solutions. D'autre part, l'approche centrée sur les schémas permet d'approfondir la compréhension

du fonctionnement psychologique de la personne et donc, d'orienter une pratique auprès d'une clientèle présentant des enjeux personnels divers.

La combinaison de ces deux approches au sein d'un processus de counseling de carrière peut, par exemple, s'amorcer par une question miracle amenant le client à se projeter à la fin du processus et à verbaliser ses attentes. Cela aidera à ce que l'objectif global du processus soit fixé. Ensuite, par les questions qui seront posées lors de l'exploration de la problématique, des intérêts, aptitudes ou valeurs pourront être identifiés. Au travers de ces éléments, des pistes de solutions pourraient également ressortir. En effet, si le client raconte une histoire de réussite du passé, les moyens utilisés à ce moment peuvent être soulignés afin de les appliquer à la situation présente. Ce type d'intervention se base sur l'approche orientée vers les solutions. Dans un second temps, l'approche centrée sur les schémas tiendra davantage compte de la relation conseiller-client. Par exemple, si le conseiller remarque qu'il se passe quelque chose dans cette dernière qui est de l'ordre de l'activation d'un schéma d'adaptation dysfonctionnel, il doit en faire part au client. Cela pourrait lui faire prendre conscience de sa façon d'entrer en contact avec les autres. Conséquemment, cela l'aidera à faire des choix plus en accord avec ce qu'il est. Il peut donc être utile de détecter et valider des schémas auprès du client. Si le client est en accord avec la présence d'un schéma, il peut également s'avérer intéressant de voir comment cela l'affecte positivement ou négativement. Ainsi, ces impacts pourront être pris en considération dans la mise en place d'un plan d'action. Des moyens pourront ensuite être suggérés, mais c'est surtout en se basant sur les forces et les ressources du client ainsi

que sur les moyens ayant fonctionné par le passé que le plan d'action sera formé. Le professionnel adhérent à l'approche centrée sur les solutions tentera également d'inspirer au client le changement voulu en utilisant des tournures de phrases lui laissant espérer qu'il va se produire. Et c'est ainsi que les deux approches pourront nous aider à aider le client.

BIBLIOGRAPHIE

- Cournoyer, L. (2010). *Approche générique en counseling de carrière centrée sur les schémas d'adaptation. Description et illustration du processus.* Document de travail, Version 2.0. Montréal : Université du Québec À Montréal.
- O'Hanlon, W. H. et Weiner-Davis, M. (1995). *L'orientation vers les solutions. Une approche nouvelle en psychothérapie.* Bruxelles : Éditions SATAS.
- Young, J. E., Klosko, J. S. et Weishaar, M. E. (2005). *La thérapie des schémas. Approche cognitive des troubles de la personnalité.* Bruxelles : De Boeck.

Geneviève Plante est étudiante à la maîtrise en carriérologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).

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

Test en ligne : GUIDE POUR S'ORIENTER (GPS)

— par Wilfrid Larochelle

Je me souviens. En 2007, je dînais avec Denis Pelletier. Il était dans une forme remarquable. Il me racontait sa vision de l'orientation pour les dix prochaines années. Il était prêt à consacrer cinq années à la réalisation de son projet. Il voulait créer un outil pour les jeunes du secondaire. Il me suggérait de lire la théorie d'Albert Bandura sur le sentiment d'efficacité personnelle. Il m'a demandé si je connaissais la théorie de la motivation de Deci et Ryan. Il voulait savoir si je croyais à la psychologie positive de Seligman.

Dès la préexpérimentation du GPS durant l'année scolaire 2008-2009, j'étais prêt à collaborer. J'ai proposé un milieu scolaire, le collège Beaubois. La direction du collège et l'enseignante du cours de mathématique, Lynda Léonard, étaient prêtes à vivre l'expérience avec les élèves de la 3^e secondaire. Tous les parents à l'exception de quatre ont accepté que leur enfant participe à ce projet. Tous les élèves à l'exception de deux ont jugé les questions pertinentes. Un élève ne répéterait pas l'expérience. Tous les autres jugeaient cette activité importante dans leur processus scolaire.

Cette collaboration m'a permis de rencontrer Danielle L'Heureux, l'autre auteure du GPS. Je ne voudrais pas être la personne qui a comptabilisé le nombre d'heures que cette Ph.D. a consacré à la rédaction des énoncés pour les neuf questionnaires, à la présentation des résultats et au manuel d'utilisation. C'est une douée de la recherche et une passionnée des sciences de l'orientation.

Grâce à la vision de Denis Pelletier et à la détermination de Danielle L'Heureux, l'école secondaire a une Porsche en main pour la 3^e, 4^e ou 5^e secondaire.

Le GPS vise surtout à amener les élèves à s'engager dans une démarche personnelle de défi afin de renforcer leur confiance. Le GPS mise sur leurs forces et leurs ressources.

Mon expérience auprès de deux écoles l'an dernier et de trois écoles cette année me permet de vous dire qu'il faut du temps et un suivi pour que le GPS soit vraiment utile pour les élèves.

Nous avons tout en main. Neuf questionnaires permettent à l'élève de faire le portrait des ressources externes (monde scolaire, milieu social, milieu familial, monde du travail) et des ressources internes (discipline personnelle, attitudes proactives, intérêts professionnels, compétences et savoirs scolaires, valeurs, image de soi et personnalité). L'élève reçoit instantanément un tableau synthèse et une interprétation détaillée des résultats. Il peut le consulter en tout temps ou le télécharger en PDF.

Le livret de l'élève de 55 pages sert à l'approfondissement de l'interprétation des résultats et à une animation dynamique en classe. Le professionnel et l'enseignant peuvent consacrer plusieurs périodes tout au long de l'année avec cet outil. C'est probablement le défi que l'élève choisit de relever durant l'année qui saura développer l'autonomie, la compétence et l'appartenance.

Le GPS offre sur demande à la direction de l'établissement scolaire des rapports statistiques dépersonnalisés particulièrement éclairants sur les besoins réels du milieu.

Septembre éditeur écoute les commentaires et les suggestions des utilisateurs.

Vous avez une question. Il suffit de rejoindre Caroline Chantale Cartier, c.o.

consultante pour le GPS au
1 800 361-7755 poste 222 par courriel
caroline@septembre.com.

Septembre éditeur est efficace et il n'a pas oublié le SEP (sentiment d'efficacité personnelle).

J'ai créé une grille de satisfaction pour recueillir les commentaires des élèves et une évaluation de leur satisfaction avec ce Guide pour s'orienter.

J'ai au moins 70 commentaires d'élèves dont celui-ci :

« Je trouve que le test GPS est très bien fait. Ce qui est moins bien, c'est l'intervention faite à la suite de ce test. Malgré toute sa bonne volonté, M. Larochelle n'a pas assez de temps en classe pour bien nous expliquer la signification des pages, du livret et du résultat. »

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

Concevoir une approche du counseling de carrière par l'intégration de l'analyse DE PROJETS PERSONNELS (APP)

— par Emmanuelle Desrosiers et Louis Cournoyer

Ce texte propose une approche du counseling de carrière prenant appui sur les travaux de Little et Chambers (2000) sur l'analyse de projets personnels. Dans un premier temps, une recension de leur article *Analyse des projets personnels : un cadre intégratif pour la psychologie clinique et le counselling est proposée*. Dans un deuxième temps, une application pratique est proposée aux conseillers en développement de carrière et en orientation professionnelle.

1. L'analyse des projets personnels (APP)

Cette approche vise à favoriser l'actualisation du client et son bien-être par le biais de projets de vie personnels. Ces projets incluent bien certainement les projets idiosyncrasiques, être une bonne mère de famille par exemple, mais ils peuvent aussi inclure les actions normatives, comme finir ses études secondaires. Chacun de nos projets est une partie intégrante de notre vie. Lorsque les choses se passent bien et que ces projets sont une réussite, ils sont source d'estime de soi et d'épanouissement. À l'inverse, lorsque les choses sont difficiles, ces projets peuvent être source de stress, voir même mener à la pathologie. De ce fait, Little et Chambers indiquent que « l'actualisation de l'homme est directement reliée à la poursuite soutenue de projets importants. » (Chambers et Little, 2000, p. 155). Cette hypothèse est au cœur de l'approche d'analyse des projets personnels. Les projets professionnels sont liés au bien-être de la personne et aussi à ses difficultés. À titre d'exemple, une étude réalisée auprès de 30 sujets souffrant d'épuisement professionnel et âgés entre 33 et 59 ans porte d'ailleurs sur l'évaluation des projets personnels en cours de psychothérapie. Cette étude suggère que « l'évaluation positive de la progression des projets liés au travail semble diminuer les

symptômes d'épuisement professionnel des sujets. » (Salmela-Aro, Näätänen, et Nurmi, 2000, p. 214)

Les projets personnels sont le miroir de l'individu qui reflète ce qui compte pour cette personne et ses préoccupations quotidiennes. En effet, les projets reflètent les efforts d'une personne pour atteindre des objectifs importants qui mènent à une vie épanouie. De plus, les contraintes et les possibilités de l'environnement influencent les projets professionnels que ce soit au niveau social, temporel, économique, politique et historique. Aussi, l'APP a une forme d'unités conatives d'analyse. Il est à noter que chaque structure d'évaluation systémique correspond à une matrice fournie en annexe de l'article. L'APP permet à l'intervenant d'utiliser les explorations cliniques spontanées et cela se fait à l'intérieur d'une structure d'évaluation systématique.

Les méthodes d'évaluation psychologique de l'APP permettent de distinguer trois types d'intégration. Premièrement, selon la méthode d'évaluation, les données peuvent être analysées au niveau individuel ainsi qu'au niveau normatif ou collectif. De plus, la méthodologie permet d'incorporer plusieurs aspects de la conduite humaine comme les données affectives, cognitives et comportementales, dans un seul instrument. Finalement, la convergence entre les applications cliniques et les méthodes de recherche est permise par l'APP (Chambers et Little, 2000). Les clients s'investissent souvent dans plusieurs projets en même temps, ce qui forme un système d'influences mutuelles. Les intervenants de l'APP prennent en considération dans leur analyse le niveau de facilitation ou de conflit entre les projets. De plus, les intervenants s'attendent aux activités quotidiennes puisque ces activités

sont le reflet des valeurs existentielles et des comportements significatifs au cœur de la vie quotidienne du client. Il faut également savoir que l'APP permet à l'intervenant une flexibilité dans sa méthodologie d'intervention. Bien que chaque projet soit évalué selon des critères préétablis, l'intervenant peut en ajouter ou en retirer afin de s'ajuster aux besoins du client.

La première étape de cette approche est bien certainement de connaître les différents projets du client. Cela dit, il faut savoir que tous les projets n'ont pas la même portée. Certains projets prennent plus de temps que d'autres, demandent davantage d'énergie et ont des répercussions plus grandes. Ces projets se regroupent fréquemment sous 6 catégories c'est-à-dire scolaire/occupationnel, santé/corps, intrapersonnel, interpersonnel, loisir et administration de la vie courante. La manière utilisée par les clients pour formuler leurs projets est aussi importante. L'intervenant doit donc être attentif à la manière dont est exprimé le projet c'est-à-dire comme une activité, un état ou encore un accomplissement instantané ou prolongé. L'intervenant doit également amener le client à reformuler ce qu'il voudrait faire dans une forme positive plutôt que négative. À titre d'exemple, « tenter de ne plus perdre de dossier au bureau » deviendrait « conserver mes dossiers de bureau en ordre ». Afin de mieux évaluer les projets personnels, l'intervenant peut aussi demander au client de choisir entre 7 et 10 projets et de les noter sur une échelle de 0 à 10 selon des dimensions qui ont été définies comme significatives pour le client. Traditionnellement, il existe 17 dimensions pouvant être regroupées sous 5 facteurs : stress, structure, efficacité, communauté et signification. Plus tard, de nouvelles dimensions affectives s'ajoutèrent au lot et firent apparaître deux nouveaux facteurs soit l'affect positif et l'affect

négatif. De plus, les dimensions structure et efficacité ont tendance à se croiser. Maintenant, il reste cinq facteurs, dont trois cognitifs; signification, structure/efficacité et communauté ainsi que deux facteurs affectifs c'est-à-dire l'affect positif et négatif. L'affect négatif étant relié à la dimension du stress. Cela dit, comme mentionné plus haut, l'intervenant peut faire preuve de flexibilité dans l'utilisation des dimensions, selon les besoins spécifiques du client.

2. Application pratique de l'APP pour les conseillers

Dans le cadre d'un travail en orientation scolaire et professionnelle, cette approche peut s'avérer très utile.

Étude de cas 1 : étudiante en quête d'un programme d'études universitaires.

Cette étudiante cherche à faire un choix de programme universitaire et elle a de la difficulté à identifier ce qui l'intéresse vraiment. Dans cette optique, il est possible de lui demander de dresser une liste de ses projets en les décrivant dans ses propres mots. Cela prend environ 10 minutes dans le cadre de la rencontre ou 30 minutes lorsque c'est fait à la maison. Les projets personnels des individus se placent dans un contexte temporel. Par cette énumération, l'intervenant est capable de voir si l'étudiante a une ligne directrice dans ses projets, si elle a une surcharge de projets, ou si la cliente est incapable de prioriser une action. Par la suite, il est possible de discuter avec la cliente afin de savoir quels sont ses projets importants, ses préoccupations. Ainsi, cela permet d'avoir une bonne idée du système de projets de la personne et de ce qui l'intéresse davantage. Dans l'optique d'amener la cliente à mieux se connaître, une autre méthode de l'APP est l'enchevêtrement des projets. Cela fournit une vue systématique

de l'interrelation entre les projets de haut niveau (important) et les projets de bas niveau (secondaire ou superficiel). Ainsi, les projets importants sont sélectionnés par la cliente afin qu'elle puisse les explorer en profondeur avec l'intervenant, puis c'est le tour des projets moins importants et ainsi de suite. Dans le cadre d'un processus d'orientation, l'APP peut servir de base d'exploration et de connaissance de soi pour une personne qui cherche à faire un choix de programme ou de profession.

Étude de cas 2 : homme en quête de satisfaction au travail. Dans cette optique, il est possible de vérifier l'équilibre qu'il y a entre les dimensions signification et efficacité. Si le système est en déséquilibre, l'intervenant peut encourager le client à faire davantage d'activités dans la dimension moins développée. Les dimensions de structure/efficacité sont souvent des déterminants centraux du bien-être. Plus le client se trouve compétent dans ce qu'il fait, plus il a l'impression de vivre du succès et donc d'être bien dans sa peau. Ainsi, l'intervenant peut évaluer avec le client s'il se sent efficace et l'aider à identifier les obstacles qui empêchent son sentiment de contrôle personnel. De plus, dans cet exemple monsieur parle en terme affectif en indiquant ne pas se sentir heureux. Il est aussi intéressant de s'attarder aux dimensions affectives de l'APP qui peuvent faire ressortir plusieurs émotions des projets. D'ailleurs, tous les mots liés aux émotions peuvent être utilisés comme dimension. L'intervenant peut fournir une liste normative des émotions au client pour que celui-ci puisse noter chaque projet à partir de cette liste. L'intervenant peut aussi demander au client de faire sa propre liste d'émotions reliées à la poursuite de ses projets et ainsi en dégager des pistes à explorer.

Étude de cas 3 : adulte en quête de conciliation travail-famille. Dans cette optique, il est possible de s'attarder aux dimensions communautaires, qui font référence au réseau de soutien entourant les projets personnels. L'intervenant peut d'ailleurs demander au client, pour chaque projet, de faire une liste de personnes impliquées. Cela donne une bonne idée de la grandeur du réseau social du client et également de son réseau de soutien dans les différentes tâches qu'il doit accomplir. Si l'intervenant se rend compte qu'il y a des notations basses à cette dimension, cela devrait inciter l'intervenant à en chercher la cause et ainsi aider le client dans ses relations interpersonnelles. Ce qui, dans cet exemple, pourrait permettre de mieux comprendre le réseau social du client dans sa vie familiale et professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- Chambers, N. C. et Little, B. R. (2000). Analyse des projets personnels: un cadre intégratif pour la psychologie clinique et le counselling. *Revue québécoise de psychologie*, p. 153-189.
- Salmela-Aro, K., Näätänen, P. et Nurmi, J.-E. (2000). L'examen des projets personnels au cours d'une psychothérapie destinée aux personnes souffrant d'épuisement professionnel. *Revue québécoise de psychologie*, p. 191-218.

Emmanuelle Desrosiers est étudiante à la maîtrise en carriérologie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM).

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



ÉVÉNEMENTS À VENIR

23 au 25 mars : 10^e colloque sur l'Approche Orientante, Québec, QC

23 au 25 mars : 36^e Congrès annuel de l'Association québécoise des troubles d'apprentissage (AQETA), Montréal, QC

14 au 15 avril : Congrès 2011 de l'Association des intervenantes et intervenants en formation générale des adultes (AQIFGA), Laval, QC

26 au 29 avril : Career Development Association of Australia (CDAA) International Career Conference, Cairns, Australie

27 au 28 avril : Congrès international sur la résilience 2011, Montréal, QC

28 au 29 avril : Colloque 2011 de l'Association québécoise alternance études-travail (AQAET), Québec, QC

3 au 5 mai : L'intégration : ça travaille! 2011, Montréal, QC

18 au 20 mai : Congrès 2011 de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie, Ottawa, ON

26 au 27 mai : Colloque 2011 de la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations (SQPTO), Montréal, QC

1^{er} au 3 juin : 9^e congrès de l'ACOC, Trois-Rivières, QC

14 au 17 juin : Congrès 2011 de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Éducation, Paris, France

25 au 28 juin : American School Counselor Association 2011 Annual Conference, Seattle, États-Unis

24 au 28 août : The World Congress for Psychotherapy 2011, Sydney, Australie

31 août au 2 septembre : 9^e édition du Colloque International de Psychologie Sociale Appliquée, Strasbourg, France

orientation.ca

ÉCRIVEZ UN ARTICLE POUR...



OrientAction est présentement à la recherche d'auteurs pour son prochain Bulletin qui paraîtra à l'automne 2011. Pour obtenir plus d'information, vous pouvez nous contacter ou consulter la section « Rédigez un article pour le Bulletin » sur la page principale d'OrientAction. Vous vous sentez inspirés? Envoyez-nous votre proposition d'article à : admin@orientation.ca.

ABONNEZ-VOUS À NOTRE LISTE DE MESSAGERIE



Rendez-vous à l'adresse : www.orientation.ca et cliquez sur le lien "Liste de messagerie" dans le menu principal et suivez les indications pour vous abonner.

En vous inscrivant, vous recevrez nos Bulletins ainsi que des informations sur les nouveautés du site, les colloques à venir ainsi que d'autres renseignements reliés au développement de carrière.

Faites-nous part de vos commentaires et suggestions en écrivant à : admin@orientation.ca

Société GRICS, Édifice Marie-Guyart, 1060, rue L.-A.-Taschereau, Aile Saint-Amable, 3^e étage, Québec, QC G1R 5E6 T 418 643-1969 F 418 643-8968 www.orientation.ca



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

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

OrientAction est le fruit d'un partenariat entre Contact Point et la Société GRICS et bénéficie du soutien financier de:



The Counseling
Foundation of Canada