



Ordre des conseillers
et conseillères d'orientation
du Québec

Mémoire de l'OCCOQ

Dans le cadre du renouvellement de la Politique jeunesse du
gouvernement du Québec

« Ensemble pour les générations futures »

Les jeunes ne constituent pas uniquement une richesse sociale et économique.

Comme citoyens et citoyennes, ils sont appelés à la réalisation de leurs aspirations, à l'épanouissement de leurs potentialités d'hommes et de femmes. L'orientation et l'élaboration d'un projet professionnel permettent de prendre sa place dans la collectivité, tout comme l'insertion sociale est une voie de bien-être personnel. C'est dans ce champ de **conciliation entre la contribution socio-économique des personnes et l'actualisation de leurs potentialités** que s'élaborent les idées présentées dans le présent mémoire.

1600, BOUL. HENRI-BOURASSA OUEST, BUREAU 520
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3M 3E2
WWW.ORIENTATION.QC.CA

L'ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC

L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) est constitué en vertu de la législation du Québec et a pour mandat principal la protection du public. Ce n'est pas une association, et il ne représente pas les intérêts des conseillers d'orientation (c.o.), mais ceux de la population québécoise en matière d'orientation et d'autonomie socioprofessionnelle. L'OCCOQ remplit son mandat notamment par la surveillance de la compétence de ses membres, mais aussi en avisant les décideurs publics et privés sur des sujets touchant à son mandat.

C'est dans cette optique de protection des citoyens du Québec que l'Ordre veut contribuer à la consultation sur la Politique québécoise de la jeunesse du gouvernement du Québec.

L'Ordre encadre plus de 2 500 professionnels détenteurs d'une formation universitaire de niveau maîtrise, répartis dans des secteurs variés qui touchent toute la jeunesse : l'éducation, l'employabilité, la réadaptation, la santé mentale, l'intervention organisationnelle.

Le législateur, dont la responsabilité est d'interpréter les consensus sociaux et politiques, définit comme suit le champ d'exercice de la profession :

« Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, intervenir sur l'identité ainsi que développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de permettre des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement¹. »

Dans ce champ d'exercice, les conseillers d'orientation réalisent, s'il y a lieu, les activités professionnelles suivantes, qui leur sont réservées, depuis la mise en vigueur du Projet de loi n^o 21 en juin 2012² :

- évaluer (en orientation) le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu d'une personne atteinte d'un trouble mental ou neuropsychologique déjà attesté par un professionnel habilité;
- évaluer (en orientation) un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation dans le cadre de l'établissement d'un plan d'intervention prévu par la *Loi de l'instruction publique*;
- évaluer le retard mental;
- évaluer les troubles mentaux lorsqu'ils possèdent une attestation de formation délivrée par l'Ordre;
- exercer la psychothérapie lorsqu'ils sont détenteurs du permis de psychothérapeute.

¹ QUÉBEC. *Code des professions*, L.R.Q. c. C-26, a. 37, par g : à jour au 1^{er} septembre 2015

² Ibid., a. 37.1, par 1.3.1^o.

Deux des axes d'interventions du document de consultation de la Politique jeunesse interpellent très directement le champ d'intervention des conseillers d'orientation : la persévérance et la réussite scolaire (axe II) et l'insertion et l'autonomie socioprofessionnelle (axe III). De plus, étant une profession du domaine de la santé mentale, les aspects touchant ce sujet dans l'axe I nous rejoignent également. C'est donc à ce propos que nous présentons le présent mémoire³.

POSITION DE L'ORDRE SUR LA POLITIQUE JEUNESSE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

L'Ordre tient à exprimer clairement son appui aux intentions présentées dans la Politique québécoise de la jeunesse du gouvernement du Québec et souligne, par là, la nécessité d'une action concertée et cohérente pour répondre aux défis de la jeunesse du Québec et permettre à celle-ci de jouir pleinement de ses droits tout comme de son intégrité physique, psychologique et sociale

Nous croyons important d'affirmer, de surcroît, que les jeunes ne constituent pas uniquement une richesse sociale et économique. En effet, comme citoyens et citoyennes, ils sont appelés à la réalisation de leurs aspirations, à l'épanouissement de leurs potentialités d'hommes et de femmes. Dans cette optique, le Québec ne doit s'enrichir de sa relève que dans la mesure où sa relève s'en trouve elle-même enrichie.

Ce positionnement idéologique pourrait sous-entendre un antagonisme entre la contribution socio-économique des personnes et l'actualisation de leurs potentialités, leur recherche de bien-être. Or, ce que notre profession affirme, c'est qu'il est possible de concilier les deux. L'orientation et l'élaboration d'un projet professionnel sont une manière de prendre sa place dans la collectivité tout en affirmant son identité, tout comme l'insertion sociale est une voie de bien-être personnel.

³ En continuité avec nos avis précédents reliés à ce sujet :

- OCCOPPQ (2009). Avis de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (secteur orientation); Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 « Enrichir le Québec de sa relève ».
<http://orientation.qc.ca/files/AVIS-Stratégie-daction-jeunesse.pdf>
- MATTE, Laurent (2010). L'orientation : répondre ou non aux besoins des élèves.
<http://orientation.qc.ca/files/Orientation-répondre-ou-non-aux-besoins-des-élèves.pdf>
- OCCOQ (2013). L'OCCOQ et la Stratégie jeunesse du Gouvernement du Québec.
<http://orientation.qc.ca/files/Ordre-et-la-stratégie-jeunesse-du-Gouvernement-du-Québec.pdf>

AXE D'INTERVENTION I

DE SAINES HABITUDES DE VIE

Q.1. LES PRIORITÉS D'INTERVENTION DÉTERMINÉES PAR LE GOUVERNEMENT AU SEIN DE CET AXE D'INTERVENTION SONT-ELLES CELLES SUR LESQUELLES LA PROCHAINE POLITIQUE JEUNESSE DOIT S'ATTARDER, AU COURS DES QUINZE PROCHAINES ANNÉES?

En ce qui concerne la santé mentale, un sujet qui nous touche directement, nous croyons que les priorités sont bien ciblées. Toutefois, nous pensons que les intentions du gouvernement manquent de profondeur si l'on veut vraiment atteindre les résultats souhaités.

Bien que la dimension professionnelle de la vie d'une personne ne soit jamais la seule touchée par la santé mentale, il est certain que celle-ci y joue un rôle important, et que, dans le sens inverse, le travail peut l'affecter sérieusement. C'est particulièrement vrai dans le cas des jeunes adultes.

La prise en compte de considérations liées à la santé mentale dans les décisions touchant la carrière pendant la jeunesse est un aspect parfois délicat, particulièrement en présence de problèmes tels que l'anxiété liée au choix, la confusion identitaire ou l'indécision chronique.

Sur ce plan, nous notons quatre (4) problèmes que nous soumettons à la considération du gouvernement et pour lesquels nous proposons différentes pistes d'amélioration.

1. Manque d'accès aux services

Les jeunes rencontrés par des conseillers d'orientation rapportent très souvent combien l'accès est difficile dans le réseau de la santé et des services sociaux à moins de cas d'extrême gravité ou urgence. Les c.o. rapportent également ce manque d'accès lorsqu'ils tentent d'aider ces jeunes à accéder aux ressources dont ils ont besoin. La situation est encore plus problématique pour les jeunes qui ne fréquentent plus un établissement d'enseignement.

Il arrive souvent que la personne ne consulte pas, ne soit pas dépistée ou encore que l'accès aux services soit compliqué, qu'il nécessite une très longue attente ou même que la situation ne soit pas jugée prioritaire. Les raisons sont multiples. Pensons aussi aux hommes qui ont beaucoup moins le réflexe de consulter, ou encore au fait que certains intervenants ne possèdent pas l'expertise pour identifier un trouble de santé mentale et pour référer au besoin. L'exemple suivant est un beau cas de figure.

Une jeune femme douée, dont le stress de performance et la crainte de ne pas répondre aux attentes de ses parents ou encore étant influencée et dépendante de l'avis des autres, est si ambivalente dans son choix de domaine de formation universitaire, bien qu'elle finit par choisir, dans l'urgence, en recherchant une « solution idéale » plutôt qu'en considérant la voie qui correspondrait le mieux à sa personnalité et à ses aspirations, là où elle aurait les meilleures chances de persévérance, de réussite et d'accomplissement tout en contribuant à la société.

Dans un tel cas, l'accès à une aide psychologique est généralement limité aux ressources professionnelles de son établissement de formation, et uniquement pour un type d'intervention de courte durée. Cela soulève l'importance de proposer les pistes d'actions possibles pour s'assurer d'utiliser l'expertise des c.o. en santé mentale.

PISTES À CONSIDÉRER

- S'assurer d'utiliser l'expertise des conseillers d'orientation en santé mentale.
- Optimiser l'offre de service des professionnels légalement habilités déjà présents dans les réseaux publics et communautaires, autres que celui de la santé et des services sociaux. S'assurer que chaque organisation permette aux c.o. de prendre le temps nécessaire pour offrir des services cliniques reliés à leurs compétences aux personnes dites vulnérables, c'est-à-dire d'évaluer leurs besoins, d'intervenir et de référer si cela s'avère nécessaire.
- Considérer les conseillers d'orientation et autres professionnels habilités déjà présents dans les réseaux de l'éducation et de l'employabilité comme des intervenants de « 1^{re} ligne externe » du réseau de la santé et des services sociaux et adapter en conséquence les programmes de ce réseau.

2. Continuité des services

Actuellement, en matière de santé mentale, et ce, malgré des tentatives intéressantes et certains protocoles entre le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), il est pratiquement impossible d'assurer une continuité et une cohérence entre les actions des uns et des autres. Cela sans compter que l'important réseau des services liés à l'emploi n'y est, à notre connaissance, jamais inclus.

Faut-il le rappeler, la personne n'est pas compartimentée à l'image de l'État. Malheureusement, nos divisions administratives constituent souvent un labyrinthe, une course à obstacles, une suite de listes d'attente ou une catalogue d'interventions non intégrées. Certes, il y a la présence de pratiques collaboratives en santé et en services sociaux. Toutefois, si l'on se place dans la perspective du jeune, ces pratiques du réseau de la santé et des services sociaux ne règlent qu'une partie du problème.

Une véritable synergie des ressources publiques est nécessaire non seulement pour des raisons d'efficacité opérationnelle et budgétaire, mais aussi parce que nous intervenons auprès de personnes, notamment les jeunes et qu'ils ont besoin d'une continuité de services. Cette synergie est faisable, et il est dommage que ce ne soit pas la norme. Pourrait-on s'inspirer d'interventions inter-réseau qui ont des résultats positifs?

Par exemple, un étudiant universitaire est hospitalisé à la suite d'une psychose. Dans les milieux hospitaliers où les c.o. sont présents, le psychiatre peut faire appel à eux afin de s'assurer de contacter la personne responsable des services aux étudiants en situation de handicap. Cela permet d'ouvrir un dossier, si ce n'est déjà fait, pour s'assurer d'une pause, sans pénalité, et ainsi éviter le bris du projet académique en cours. Le c.o. peut permettre de faire le pont entre l'équipe médicale et l'établissement d'enseignement. Tout au long du processus de traitement médical, il peut y avoir des objectifs concernant la reprise des études : validation du choix d'études, bilan des forces et des points à travailler (ressources et limites personnelles et environnementales), évaluation des capacités cognitives (conjointement avec un ergothérapeute ou un neuropsychologue, selon les besoins ciblés en équipe), établissement d'objectifs scolaires et professionnels, etc.

PISTES À CONSIDÉRER

- Améliorer la synergie inter-réseau sur une base locale et régionale par exemple : en réunissant les représentants des réseaux pour une étude de cas réel pour refaire le trajet d'un jeune et ainsi voir où sont les zones d'efficacité et les zones à rectifier, quels sont les besoins auxquels on répond et ceux auxquels on ne répond pas afin de tirer les conclusions utiles qui permettraient de bonifier les pratiques et les procédures.
- S'assurer que des représentants des autres réseaux soient présents et donnent leur avis concernant l'organisation des services dans les discussions institutionnelles. Par exemple, dans le réseau de l'éducation, il doit y avoir des représentants de la communauté dans le conseil d'établissement de l'école, tel que le prévoit la *Loi sur l'instruction publique*. Choisir alors des représentants du réseau de la santé et des services sociaux et du réseau des services d'emploi.

3. Disponibilité des ressources : optimiser les ressources existantes dans les milieux

Le manque de ressources en santé mentale n'est plus à démontrer. Les besoins explosent et la disponibilité budgétaire ne suit pas la même courbe.

Combien de conseillers d'orientation nous ont rapporté avoir rencontré des personnes qui auraient eu besoin d'aide et qui devaient s'inscrire sur de longues listes d'attentes et patienter pour obtenir les services, et cela seulement si elles avaient la chance d'y avoir accès.

La démarche entreprise par le gouvernement pour augmenter « l'accessibilité compétente »⁴ voulait contribuer à réduire ce problème systémique en exploitant davantage toutes les possibilités offertes par les compétences des différents professionnels concernés, en considérant en premier lieu les besoins des personnes vulnérables – une catégorie où les jeunes sont amplement représentés – avant le champ de pratique des divers intervenants.

⁴ Rapport du comité d'experts (2005). *Partageons nos connaissances – Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines*.

http://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/17_sommaire_Rapport_Trudeau.pdf

Malheureusement, les modifications apportées au *Code des professions* pour favoriser, entre professionnels, un plus grand partage des activités qui étaient jusqu'alors réservées à un nombre restreint (ou encore pour réglementer des activités à haut risque de préjudice) n'ont pas encore apporté tous leurs fruits, et cela non seulement dans le réseau de la santé, mais aussi dans les réseaux de l'éducation, de l'employabilité et de la réadaptation.

Ainsi, bien que des professionnels puissent faire des évaluations réservées jusque-là peu accessibles ou seulement dans le réseau de la santé et des services sociaux, très peu de milieux en ont bénéficié.

Par exemple, des c.o. des services externes de main-d'œuvre (SEMO) ou des services adaptés pour les étudiants en situation de handicap doivent régulièrement approfondir l'évaluation afin de compléter des rapports trop limités au diagnostic. Ils ne sont pas assez détaillés pas plus qu'ils ne sont adaptés à la réalité du marché du travail et des études.

PISTES À CONSIDÉRER

- Faire un bilan de la mise en œuvre de la réforme du *Code des professions* (PL 21) dans les secteurs de l'éducation et des services d'aide à l'emploi pour constater les succès et faire connaître les manières d'y parvenir, tout comme pour cerner les potentialités mal exploitées et les mettre en œuvre.
- Faire connaître, dans la Politique jeunesse, soit par le biais des stratégies d'intervention ou celui des programmes du gouvernement, toutes les ressources professionnelles existantes que les milieux auraient intérêt à mieux déployer en lien avec les services liés à la santé mentale.
- Inciter le ministère de la Santé et des Services sociaux à faire une plus grande place aux réseaux de l'éducation et des services d'emploi dans l'élaboration de ses plans d'action en santé mentale.

4. Considération du jeune dans sa globalité

Lorsqu'un problème de santé mentale est présent lors d'une intervention dans le réseau de l'éducation ou de l'emploi, il n'est pas rare que cette dimension soit peu considérée.

Il y a des jeunes prestataires de l'aide sociale qui ont une contrainte temporaire à l'emploi liée à un trouble transitoire (par exemple un état dépressif diagnostiqué par leur médecin de famille), et qui se voient obligés de faire des démarches dès que leur certificat d'inaptitude est terminé. Or, ils peuvent ne pas avoir encore retrouvé toute l'estime de soi et la confiance nécessaires pour réussir de telles démarches; ils peuvent craindre la stigmatisation; ils n'ont pas accès aux ressources spécialisées parce qu'ils n'ont plus de diagnostic et n'ont généralement pas d'accompagnement (à part le suivi de leur médecin de famille), ni dans le réseau de l'emploi, ni dans celui de la santé et des services sociaux. Aucun réseau ne semble considérer la personne dans sa globalité.

Le but d'une évaluation ou d'une intervention professionnelle n'est surtout pas d'étiqueter ou de stigmatiser un jeune, mais de voir au respect de ses possibilités et de ses contraintes, tout comme d'assurer sa persévérance et sa réussite à court et long terme.

PISTES À CONSIDÉRER

- ➔ S'assurer que, dans l'élaboration de tout plan d'intervention, de plan de développement de l'employabilité ou autre, visant un jeune présentant un trouble mental ou neuropsychologique, un avis soit obtenu d'un professionnel habilité tenant compte de la nature, de la portée, des facteurs de risque et des conditions de réussite liés au trouble en question.

Q.2. COMMENT LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ET SES PARTENAIRES PEUVENT-ILS INFLUENCER LES HABITUDES DES JEUNES EN CE QUI CONCERNE L'ALIMENTATION, L'ACTIVITÉ PHYSIQUE, LES COMPORTEMENTS À RISQUE OU LES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE?

Sur ce point, notre unique commentaire serait à l'effet d'encourager le dépistage précoce des problèmes liés à la santé mentale. Certains problèmes apparaissent le plus souvent à la fin de l'adolescence. Comme les conseillers d'orientation sont souvent les professionnels de la santé mentale les plus accessibles en étant presque toujours présents dans les établissements d'enseignement et comme leur expertise leur permet de dépister (sinon d'évaluer, pour certains) les troubles mentaux, ils pourront être mis à contribution là où ils sont déjà présents.

Les moments-clés liés au début de la carrière (choix d'une formation, recherche d'un emploi, insertion et maintien en emploi, ajustement de la vie professionnelle pour l'établissement d'une famille) peuvent être éprouvants ou encore s'avérer révélateurs d'un problème de fonctionnement psychologique ou face aux ressources personnelles d'un jeune adulte. Ces moments-clés pourraient être mis en lumière lors d'une consultation en orientation, même si ça n'était pas l'objectif de départ.

Il importerait alors que cette intervention de première ligne puisse s'arrimer avec le réseau de la santé et des services sociaux pour éviter, si possible, de refaire une évaluation initiale, et donner accès aux ressources nécessaires en tenant compte du degré de gravité et d'urgence de la situation.

Q.3. QUELS SONT LES COMPORTEMENTS À RISQUE QUE LA PROCHAINE POLITIQUE JEUNESSE DEVRAIT ENCOURAGER À NE PLUS ADOPTER EN PRIORITÉ?

Il nous apparaît difficile ici de faire un choix, car les comportements à risque sont plutôt des symptômes et ces derniers sont souvent associés à plusieurs problématiques (problèmes concomitants).

Q.4. PROMOUVOIR LES RELATIONS INTERPERSONNELLES HARMONIEUSES, PAR EXEMPLE PAR LA LUTTE CONTRE LE SEXISME, LE RACISME ET L'HOMOPHOBIE, CONTRIBUE-T-IL À UNE MEILLEURE INTÉGRATION DE TOUS LES JEUNES À L'ÉCOLE, SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL? DE QUELLE FAÇON?

L'identité de la personne est au cœur de l'intervention en orientation. Permettre aux jeunes de s'épanouir en fonction d'eux-mêmes et non de stéréotypes professionnels liés à leur genre est un enjeu qui interpelle directement les conseillers d'orientation. Cette question des stéréotypes est présente de quatre (4) façons dans notre travail.

1. Développement de l'identité

Lorsque les jeunes cherchent à se définir comme étant uniques et dignes de valeur et de respect, cette étape identitaire comporte une composante liée au genre. La manière de le découvrir, de le développer, de l'intégrer et de l'affirmer diffère pour chacun, mais c'est un cheminement qui n'est pas toujours facile. Ce cheminement peut même être douloureux et source de tension et de conflits. L'influence de l'opinion des autres, les stéréotypes véhiculés socialement, les attentes plus ou moins subtilement exprimées par les proches en fonction du sexe d'un homme ou d'une femme sont des facteurs importants qui peuvent autant jouer favorablement que représenter une contrainte.

La personne pourrait alors avoir de la difficulté à définir ce qui lui convient vraiment, cet aspect étant un élément essentiel pour l'orientation, qu'on chemine avec ou sans intervenant.

Les conseillers d'orientation, lorsqu'ils ont la possibilité d'établir une relation significative avec les jeunes qu'ils rencontrent dans les établissements de formation, les services d'emploi, en pratique privée ou ailleurs, seront des intervenants qui chercheront à permettre à la personne de se révéler à elle-même, à consolider et exprimer son identité, y compris la dimension liée au genre. Ils l'aideront à aborder les souffrances qui peuvent y être associées ou à confronter les incohérences qui peuvent être la cause de confusion, d'anxiété ou d'indécision.

2. Biais de l'information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail, qu'elle provienne d'institutions publiques, d'associations d'employeurs ou des opinions de nos proches, est rarement exempte de biais sexistes, malgré les progrès réalisés au Québec au fil des ans.

Les conseillers d'orientation entendent fréquemment leurs clients parler de « métiers de gars » et de « métiers de filles ». La représentation que l'on se fait des personnes exerçant les professions est souvent le reflet des réalités actuelles, et donc présentent une image masculine des professions traditionnellement masculines et une image féminine des professions traditionnellement féminines.

Ce contexte crée un plus grand écart à franchir entre une personne et une profession qui ne serait pas perçue comme étant « du même genre » rendant ainsi difficile pour un jeune de se projeter dans le futur pour cette profession. Conséquemment, le jeune sera moins enclin à l'envisager. C'est une association souvent inconsciente et bien enracinée de sorte qu'il est difficile pour un conseiller d'orientation de la défaire.

3. Soutien pour les diplômés exerçant un métier non traditionnel

L'intégration en emploi est une période qui peut être l'occasion de vivre de plein fouet les stéréotypes liés au sexe lorsqu'un jeune homme ou une jeune femme choisit une profession qui est traditionnellement de l'autre genre. Des recherches ont montré que lorsqu'on intervient uniquement auprès d'une femme qui tente de s'intégrer dans un emploi traditionnellement masculin, il existe un « plafond de verre » qui limite à environ 50 % le taux de maintien dans cet

emploi, alors que lorsqu'on intervient également sur le milieu d'accueil, ce taux peut augmenter jusqu'à environ 90 %⁵.

Nous pensons que les interventions visant l'intégration des personnes dans une profession non traditionnelle ne devraient pas se limiter à la personne elle-même, mais viser le milieu d'intégration.

4. Part des conseillers d'orientation

Comme ces professionnels sont eux-mêmes partie intégrante de cette société souvent stéréotypée, ils ne sont pas imperméables à ces biais et peuvent très bien en être les porteurs.

Leur formation de départ les sensibilise à ces dimensions du monde de la carrière. Toutefois, ce n'est que leur propre conscience réflexive⁶ qui peut leur permettre de demeurer vigilants face aux stéréotypes, qu'ils surviennent dans la pensée de leur client ou leur cliente, dans l'information sur le marché du travail ou dans leur propre psyché.

L'OCCOQ encourage ses membres à se doter de moyens pour développer et maintenir leur conscience réflexive et veut travailler à la multiplication de tels moyens (supervision clinique, codéveloppement, mentorat, etc.).

Q.5. QUELS SONT LES MEILLEURS MOYENS DE FAVORISER L'ACQUISITION DE SAINES HABITUDES DE VIE CHEZ LES JEUNES?

C'est une question pour laquelle, outre ce que nous avons dit jusqu'ici, nous préférons laisser d'autres expertises s'exprimer.

⁵ SAVARD R., M. Gingras et L. Lamarche (2008). *Les facteurs en cause pour le maintien en emploi des femmes dans les métiers non traditionnels*. Rapport de recherche remis à Emploi-Québec Montérégie.

⁶« La conscience réflexive est la capacité de se percevoir, s'identifier, de penser et de se comporter de manière adaptée. Elle est ce que l'on sent et ce que l'on sait de soi, d'autrui et du monde. En ce sens, elle englobe l'appréhension subjective de nos expériences et la perception objective de la réalité. Par elle, enfin, nous est donnée la capacité d'agir sur nous-mêmes pour nous transformer. » Magazine Psychologies <http://www.psychologies.com/Dico-Psycho/Conscience>, consultée le 25 sept. 2015.

AXE D'INTERVENTION II

UN MILIEU FAVORABLE À LA PERSÉVÉRANCE ET LA RÉUSSITE SCOLAIRES

Q.1. LES PRIORITÉS D'INTERVENTION DÉTERMINÉES PAR LE GOUVERNEMENT AU SEIN DE CET AXE D'INTERVENTION SONT-ELLES CELLES SUR LESQUELLES LA PROCHAINE POLITIQUE JEUNESSE DOIT S'ATTARDER AU COURS DES QUINZE PROCHAINES ANNÉES?

Nous apprécions le texte introductif de cet axe, rappelant que l'école est plus qu'un lieu d'instruction et de professionnalisation, mais qu'elle est aussi un lieu de socialisation.

La valeur de l'éducation

Le texte introductif présente comme une excellente nouvelle l'augmentation de 20 % à 31.2 % du taux de diplomation universitaire chez les jeunes de 25 à 34 ans. Cela nous surprend quelque peu puisqu'on pourrait y comprendre que l'augmentation illimitée du nombre de diplômés universitaires est un objectif souhaitable, ce qui est antinomique avec la préoccupation de l'insuffisance du choix de formation professionnelle et technique.

De plus, ce taux, sans doute intéressant quant au niveau d'éducation des jeunes Québécois, s'accompagne d'une réalité économique qui n'est pas abordée ici, c'est-à-dire qu'il ne correspond pas à la répartition de l'emploi sur le marché du travail. Cela fait en sorte qu'un nombre non négligeable d'entre eux se dirigeront vers le sous-emploi ou le chômage. Nous croyons que les études universitaires ne devraient pas être uniquement vues comme le « sommet à atteindre » du système d'éducation, mais plus prosaïquement comme le niveau correspondant à des carrières exigeant plus d'années de préparation.

Évidemment, nous ne mettons pas de l'avant une vision utilitariste de l'université, nous accordons plutôt une valeur primordiale à la dimension humaine et sociale de l'éducation ainsi que sa nécessité pour l'avancement de la science et de la conscience d'une société. Nous voulons simplement souligner ici le double langage que peut constituer l'idéalisation des études universitaires et du même souffle le questionnement sur la désaffectation de la formation professionnelle et technique. Le public en général, dont les parents et les jeunes, et même les professionnels, perçoivent certainement ce double langage. Il faut travailler la communication afin d'arriver à transmettre un discours plus cohérent.

Nous tenons également à soulever une question plus globale sur la finalité de l'éducation au Québec qui pour plusieurs est davantage utilitariste : les institutions d'enseignement servent à « fabriquer des travailleurs qui correspondent aux besoins du marché du travail ». Cette vision pose problème, lorsqu'on pense notamment aux étudiants qui se trouvent en situation de handicap (clientèles émergentes). Heureusement, les services qui sont offerts à ces jeunes et les mesures d'adaptation mises en place leur ouvrent la porte à tous les niveaux d'études. Cette participation aux études permet à ces jeunes de s'épanouir personnellement et d'avoir une part active dans la société. Par contre, il faut prévoir jusqu'à quel point ces finissants pourront intégrer le marché du travail qui n'offre pas toujours de mesures d'adaptation. Il est donc crucial dans le cheminement vocationnel de ces jeunes de tenir compte de tous les aspects de la situation (fonctionnement de la personne, ressources du milieu,

exigences du marché du travail, programmes d'aide à l'emploi, etc.) pour qu'ils puissent faire un choix éclairé en fonction de leurs aspirations, l'intégration sur le marché du travail n'étant pas toujours l'objectif final visé. Il y aurait là matière à réflexion pour l'ensemble de la société.

L'orientation et les jeunes

Nous croyons que la place de l'orientation présentée dans cet axe est opportune. Les Grandes rencontres sur la persévérance scolaire de 2013 tout comme les résultats de la tournée des régions menée par le gouvernement du Québec pour prendre le pouls de la jeunesse ont démontré le rôle clé de la reconnaissance des aspirations professionnelles comme facteur de persévérance scolaire. Notre propre communauté professionnelle, tant nos chercheurs que nos praticiens, non seulement en font le constat, mais en tiennent compte dans leur pratique.

L'exploration dont il est question dans le document de consultation est depuis longtemps comprise comme une composante essentielle de l'orientation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes.⁷ La découverte de soi, à travers des projets personnels ou extrascolaires, est une des principales ressources pour l'orientation, comme le montre d'ailleurs bien l'orientation effective⁸, dont s'inspire le Projet personnel d'orientation (PPO)⁹ du MEESR, qui recrée artificiellement cette découverte.

Orientation, outils, information et processus psychologiques

Le développement d'outils d'orientation adapté aux besoins des jeunes est une chose. Nous invitons toutefois à la prudence en ce qui concerne l'emphase apparemment mise sur les « outils ».

Le développement de l'identité et son expression dans un projet de carrière ne sont pas qu'une question de moyens ou d'outils : il s'agit d'une démarche de nature psychologique. Des outils peuvent la soutenir, mais c'est essentiellement un processus personnel, voire intime. Les plus récents développements en orientation montrent d'ailleurs l'importance des processus non rationnels dans la prise de décision¹⁰.

Or, on préconise souvent, comme unique moyen de soutenir l'orientation des jeunes, le développement des moyens d'information sur le marché du travail¹¹ et d'autres outils dont le Québec est très bien pourvu.

Une croyance fort répandue consiste à penser qu'il s'agit d'exposer une personne à des options ou à lui fournir beaucoup d'information pour faciliter son choix. Comme s'il suffisait d'être informé pour choisir et agir. Si c'était le cas, personne ne fumerait, tout le monde mangerait sainement et tous les

⁷ PELLETIER D., G. Noiseux et C. Bujold (1974). *Développement Vocationnel et Croissance Personnelle*. Mc Graw-Hill Editeurs.

⁸ PELLETIER, D (2001). L'approche orientate : effective, évolutive, stratégique, p. 237-258.

⁹ Le projet personnel d'orientation offre aux élèves du deuxième cycle du secondaire une occasion unique de découvrir diverses professions susceptibles de correspondre à leurs aptitudes, à leurs goûts et à leurs aspirations. Ce programme place l'élève au centre de l'action [...]. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). http://www1.mels.gouv.qc.ca/sections/programmeFormation/secondaire2/medias/10b-pfeq_pro.pdf, consulté le 25 sept. 2015.

¹⁰ PERRON, Jean-François (2015). « Neuro-orientation : un nouvel éclairage du processus de prise de décision vocationnelle? », *l'orientation*, vol. 5, no 2, août 2015, p. 9.

¹¹ La récente décision du Forum des ministres du marché du travail du Canada de créer une nouvelle structure de soutien à l'IMT (Information sur le marché du travail) n'y échappe pas. <http://www.flmm-fimmt.ca/francais/View.asp?x=908>, consulté le 29 sept. 2015.

conducteurs respecteraient les limites de vitesse. Malgré tout, de nombreuses politiques publiques s'appuient sur ce postulat. Bien sûr, le contact avec la réalité est de première importance, mais cela n'est pas toujours suffisant pour qu'une personne s'oriente.

La dimension des processus psychologiques sous-jacents au choix est très souvent absente des « outils » développés pour soutenir l'orientation. Par ailleurs, même si ces aspects sont présents dans certains outils, la pertinence et la nécessité de consulter un professionnel de l'orientation demeure présente. Pour plusieurs jeunes, les choix qu'ils doivent effectuer ne sont pas uniquement pragmatiques, mais teintés d'une diversité d'émotions, dont l'anxiété. Certains ont peur de se tromper, d'autres ont de la difficulté à se projeter dans le futur, d'autres encore redoutent le rejet de leur entourage s'ils ne se conforment pas à leurs attentes.

Par ailleurs, des recherches^{12 13 14}, tant québécoises qu'américaines, démontrent que l'exposition à de l'information de plus en plus abondante ou à des choix nombreux et diversifiés peut paradoxalement avoir un effet néfaste sur la capacité de l'individu à faire ses choix.

En orientation, beaucoup de moyens ont été développés, et le Québec détient une réputation internationale enviable à ce chapitre. Mais il importe d'insister sur le fait que ces moyens diffèrent selon les besoins des personnes¹⁵.

On se donne sans doute bonne conscience en investissant dans le développement de nombreux outils d'exploration et de connaissance du marché du travail. On se dit de cette manière qu'on a travaillé à améliorer l'orientation pour les jeunes. Est-ce que les outils pour aider à mieux se connaître auraient permis à 52 % des décrocheurs qui ont abandonné leurs études par manque d'objectifs de carrière de les poursuivre? Les sommes investies pour le développement d'outils pourraient être mises pour mieux accompagner les jeunes dans leur cheminement en mettant plus de c.o. à la disposition des jeunes dans les établissements d'enseignement et dans les carrefours jeunesse-emploi comme l'ont mentionné de nombreux regroupements jeunesse de la rencontre du 24 septembre dernier.

PISTES À CONSIDÉRER

- Faire l'inventaire des outils, projets et moyens d'informations sur le marché du travail actuellement disponible avant d'investir temps et argent dans l'élaboration d'autres outils pour d'exploration pour les jeunes.
- Dans l'intérêt des jeunes, ajouter des ressources professionnelles suffisantes, notamment des conseillers d'orientation dans les réseaux institutionnels, communautaires et privés, et qu'on leur offre des conditions d'exercice reflétant le niveau de responsabilité que cela constitue.

¹² BEGIN, L. (1985). *Effets de la transmission d'informations professionnelles sur les capacités de différenciation et de discrimination cognitives des sujets*. Thèse de doctorat non publiée, Université d'Ottawa.

¹³ SCHWARTZ, B. et al. (2002). *Journal of Personality and Social Psychology*. *Maximizing Versus Satisficing : Happiness Is a Matter of Choice*. Vol. 83, n° 5 (1178-1197).

¹⁴ SAVARD, R. et al. (2007). *Revue canadienne de counseling*. *L'effet de l'information sur le marché du travail sur le processus décisionnel relatif au choix de carrière*. Vol. 41, n° 3 (158-172).

¹⁵ OCCOQ (2013). *Guide de pratique – orientation en formation générale des jeunes*, pages 18-19.

Des besoins à différencier

> *Les besoins communs à tous les jeunes*

Certains moyens universels sont communs à tous les jeunes. La majorité (environ 75 % à 80 %, selon certaines recherches¹⁶) réalise un processus d'orientation naturellement et sans aide additionnelle. Les moyens de soutien à la connaissance de soi et à l'exploration des options professionnelles leur suffisent.

Il s'agit de moyens tels que ceux préconisés dans les « apprentissages obligatoires en orientation » récemment mis de l'avant par le MEESR, ou encore par l'approche orientante^{17 18}. On peut également penser ici aux démarches de groupe proposées par des organismes de développement de l'employabilité, à la compétence « Planifier son cheminement scolaire et professionnel » à l'intérieur du Tremplin DEC offert par les cégeps, aux banques déjà existantes d'information sur le marché du travail, au cybermentorat, aux stages d'un jour, aux centres d'information scolaire et professionnelle dans les établissements et les organismes. Ces moyens sont souvent dispensés par des intervenants (enseignants, intervenants, mentors, etc.), mais l'apport du c.o. est indispensable dans l'élaboration et la mise en place de ces démarches ou de ces projets.

> *Les besoins de soutien et d'accompagnement de certains jeunes*

Une proportion non négligeable des jeunes (environ 15 % à 20 %¹⁹) ont besoin de plus que les outils et moyens universels. Pour différentes raisons, ils chercheront le soutien d'une personne-ressource, notamment les conseillers d'orientation, pour les accompagner en raison de l'importance et de la portée du choix, de l'impression de ne pas être prêt à choisir, de la préoccupation de ne pas se tromper ou du désir de profiter de l'avis d'un spécialiste. À ce moment, la simple transmission d'informations ne suffit pas et le jeune aura besoin d'une démarche plus structurée. Ces besoins sont généralement exprimés ouvertement et font l'objet de demandes auxquelles les professionnels essaient de répondre dans la mesure où l'ensemble de leurs tâches leur en laisse le temps.

Des recherches démontrent l'efficacité de l'intervention en orientation²⁰ et soulignent que l'entretien individuel se dégage comme étant la modalité la plus efficace.

¹⁶ SUGAI, G. et R. Horner (2002). « The evolution of discipline practices : school – wide positive behavior supports », *Child & family behavior therapy*, Volume 24, issue 1-2, pages 23-50.

¹⁷ Une approche initialement proposée par l'Ordre visant à faire de l'ensemble d'un milieu supportant pour l'orientation (BEGIN, L., M. Bleau et L. Landry (2000). *L'école orientante, la formation de l'identité à l'école*, Les éditions Logiques, 112 p.); elle est généralement liée au courant de l'approche éducative en orientation (PELLETIER, D. (1983). *Pour une approche éducative en orientation*. Chicoutimi, G. Morin, 465 p.)

¹⁸ L'OCCOQ déplore néanmoins que cette approche, à laquelle le gouvernement du Québec consacre chaque année des dizaines de millions de dollars, n'ait jamais été évaluée.

¹⁹ En appliquant à notre modèle les propositions dans les travaux de Terrence Scott (2007), pour le ministère de l'Éducation du Manitoba.

²⁰ Notamment LECOMPTE, C. et R. Savard (2002). *De l'évaluation externe à l'évaluation interne*. Actes du colloque : La place de l'évaluation dans le processus d'orientation professionnelle des adultes. AFPA/DEAT/INOIP, p. 59-67.

La dernière évaluation de la situation à la formation générale des jeunes menée par l'OCCOQ en 2010 révélait que dans plus de 62 % des commissions scolaires, les conseillers d'orientation n'arrivaient pas à rencontrer l'ensemble des étudiants qui font appel à leurs services. Il est possible que les pressions budgétaires aient fait en sorte que la situation ne soit pas meilleure actuellement, mais le plus grand problème vient, selon nous, du fait que les services professionnels en milieu scolaire ne font l'objet d'une planification que dans moins de 40 % des milieux. C'est entre autres dans cette optique que l'OCCOQ a publié, en 2013, un [Guide de pratique sur l'orientation en formation générale des jeunes](#).

Pour les jeunes adultes, des services individuels d'orientation sont offerts par les Services d'Accueil, de Référence, de Conseil et d'Accompagnement (SARCA), mais souvent limités à la clientèle de la commission scolaire ou aux candidats à la formation.

Des services sont également offerts par les organismes de développement de l'employabilité. Malheureusement, dans l'esprit de plusieurs, l'orientation est exclusivement liée au retour aux études, de sorte que les centres locaux d'emploi, dont les ressources pour le soutien aux études sont limitées, hésitent à y référer leur clientèle. C'est malheureusement une occasion perdue d'offrir des services d'employabilité qui ont fait leur preuve, notamment la démarche du bilan de compétences réalisée par les professionnels compétents.

Ces bilans d'inspiration française²¹, lorsque réalisés selon des conditions spécifiques²² peuvent donner des résultats surprenants en termes de consolidation de l'estime de soi et du sentiment d'efficacité personnelle. De plus, ils permettent aux personnes de mettre plus facilement en valeur ce qu'ils ont à offrir à des employeurs.

L'expérimentation de cette approche pour une clientèle éloignée du marché du travail (prestataires de l'aide sociale depuis plus de 2 ans) par le conseiller d'orientation Daniel Poulin a permis à plus de 85 % d'entre eux de retourner de façon durable sur le marché du travail²³. Ces résultats, qui sont de beaucoup supérieurs aux résultats généralement observés pour les interventions visant cette clientèle²⁴, ont fait l'objet de présentations remarquées lors d'événements internationaux en développement de carrière et ont notamment eu des échos en Belgique.

Bien au-delà d'un simple inventaire de ses compétences, ou bien de la rédaction d'un curriculum vitae par champs de compétences, le bilan est un processus complexe et structuré. Comme le souligne Clavier (2007, p. 141)²⁵ : « Élaborer un projet professionnel c'est s'attaquer à un problème de vie et d'actions. Le besoin s'en fait sentir grâce à une aspiration, à un désir ou à cause d'un échec, d'une peur, d'un traumatisme. Il naît souvent à la suite d'une difficulté vécue, d'un malaise plus ou moins identifié ou d'une cascade d'incidents critiques pas toujours perçus clairement ». Force est de

²¹ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, gouvernement français. <http://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-competences.1073.html>

²² Notamment sur le plan de l'utilisation de l'interaction psychologique entre l'intervenant et les participants et des qualifications de l'intervenant à cet égard.

²³ Une formation de l'Ordre sur l'approche par bilan pour les adultes a été élaborée et offerte par Daniel Poulin, c.o., et d'autres conseillères d'orientation.

²⁴ 170 % de la cible fréquemment établie à 50 % de retours en emploi.

²⁵ CLAVIER, Dominique (2013). Accompagner sur le chemin du travail – 2^e édition, Septembre éditeur, 440 p.

constater que l'ampleur d'un tel exercice nécessite une évaluation complète du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et des conditions du milieu de vie d'un individu. Par la suite, la démarche doit se poursuivre par l'établissement d'une relation de confiance ou d'une alliance de travail entre le conseiller d'orientation et son client tout au long du processus. Comme le mentionne Michaud (2006 p. 104)²⁶ : « Une conception erronée répandue concernant l'alliance de travail est qu'on établit l'alliance au début de la démarche de counseling et que celle-ci ne fluctue pas une fois qu'elle est établie ». Tout au long du bilan de compétences, le client est amené à explorer différentes sphères de sa vie et de son histoire personnelle pouvant faire émerger des besoins différents face à l'intervention. Ainsi, l'évaluation du client est vue comme étant continue tout au long du processus.

> Les besoins d'intervention clinique pour les jeunes plus vulnérables, souffrants ou présentant des besoins particuliers

Finalement, une proportion d'environ 5 %²⁷ présente des problèmes liés à leur orientation, notamment l'indécision chronique, l'anxiété liée au choix et la confusion identitaire. On peut y ajouter les étudiants en situation de handicap dont le nombre est croissant et qui peuvent, dans bien des cas, nécessiter une aide professionnelle pour tenir compte des limites comme des possibilités liées à leur condition ainsi que pour les accompagner dans le cheminement psychologique que cela peut impliquer.

Il s'agit bien souvent de jeunes qui ne font pas spontanément appel aux services professionnels, et qui demandent à être dépistés et à ce qu'on leur accorde une aide appropriée.

Or, actuellement dans le système de formation générale des jeunes, cette clientèle n'est pratiquement pas desservie. Au collégial, les conseillers d'orientation rencontrent cette clientèle dans une proportion grandissante alors que leurs ressources sont limitées ou en décroissance. Des établissements collégiaux et universitaires consacrent des ressources au soutien aux étudiants en situation de handicap, entre autres sur le plan de leur orientation. Il serait regrettable que le manque de ressources humaines et financières fasse en sorte qu'il ne soit plus possible de les aider à réaliser leur plein potentiel et ainsi leur permettre de contribuer à la société.

PISTES À CONSIDÉRER

- ➔ Les services de soutien à la persévérance et à la réussite que sont les services d'orientation dans les établissements d'enseignement devraient nécessairement être planifiés et évalués, et ceux qui les dispensent, gestionnaires, professionnels, devraient avoir à répondre de leurs résultats.

²⁶ BEAULIEU, G., P. DIONNE et G. Michaud (2006). *Le bilan de compétences : Regards croisés entre la théorie et la pratique*, Septembre éditeur, 220 p.

²⁷ En appliquant à notre modèle les propositions dans les travaux de Terrence Scott (2007), pour le ministère de l'Éducation du Manitoba.

Q.2. PEUT-ON SOUTENIR LA PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE EN FAISANT DE L'ÉCOLE UN MILIEU DE VIE PLUS COMPLET ET PLUS STIMULANT POUR LES JEUNES?

La stimulation la plus efficace et la plus durable est celle qui est ressentie de l'intérieur. Pour nous, il serait encore plus pertinent de se demander comment faire de l'école un milieu de vie plus significatif. Veut-on que l'école soit distrayante? Qu'elle fasse oublier les soucis? Qu'elle ne laisse pas le temps de penser aux grandes questions de la vie? Ce n'est probablement pas ce qu'on veut dire.

Mais veut-on que l'école soit un milieu dans lequel chaque jeune se sent vraiment inclus, qu'elle soit un lieu permettant d'épanouir ses habiletés et de donner un sens à aujourd'hui et à demain? Là on peut possiblement faire des gains intéressants en termes de persévérance et de réussite.

Persévérer, c'est accepter de continuer à mettre des efforts afin d'atteindre un but qui a de la valeur pour soi. Sans but intéressant pour soi, pas de persévérance; sans impression de compétences, pas d'effort²⁸ (comme le révèlent Berger, J., Motte, A. et A. Parkin (2007)) en nommant les raisons de 52 % des décrocheurs²⁹). Ainsi, on peut bien tenter de rendre un milieu attractif, mais on en reviendra toujours au fait que pour qu'il soit vécu comme tel, il faut qu'il rejoigne la sensibilité, les besoins et les aspirations de jeunes. La vraie stimulation, c'est de parvenir à contacter cette vitalité et à lui offrir un terreau véritablement fertile. Il faut, pour cela, non seulement être entouré de personnes disponibles, mais aussi de personnes sensibles à ces réalités fondamentales. La pression budgétaire sur les milieux scolaires risque malheureusement d'amener ceux-ci dans la direction contraire.

PISTES À CONSIDÉRER

➡ Croire que les démarches d'orientation peuvent constituer des moments privilégiés pour s'arrêter et donner du sens à ses apprentissages et à ses expériences, qu'elles peuvent permettre aussi aux jeunes de faire de leur passage à l'école un investissement en eux-mêmes, un moyen pour se découvrir, être conscient de soi et de ses forces, travailler à son propre bonheur, aujourd'hui et demain.

Q.3. LES ACTIVITÉS PARASCOLAIRES PEUVENT-ELLES CONTRIBUER À LA FOIS À FAIRE DE L'ÉCOLE UN MILIEU ATTRAYANT ET À STIMULER L'ENGAGEMENT DES JEUNES ENVERS LEURS COMMUNAUTÉS ET LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE? SI OUI, COMMENT?

Les activités parascolaires, en plus de créer un plaisir attractif, peuvent devenir une occasion de découvrir sa propre identité, ses goûts, ses forces et ses talents.

Encore une fois, nous appuyons sur l'opportunité de permettre aux jeunes de réfléchir et de faire des prises de conscience à partir de ces différentes activités. Les jeunes peuvent ainsi réinvestir leurs expériences vécues dans les activités parascolaires dans leur démarche d'orientation.

²⁸ MATTE, Laurent (2011, 13 février). « Pourquoi les jeunes devraient-ils persévérer? » [version électronique], *La Presse*. <http://www.lapresse.ca/opinions/201102/11/01-4369488-pourquoi-les-jeunes-devraient-ils-perseverer.php>

²⁹ BERGER, J., A. MOTTE et A. PARKIN (2007). *Le prix du savoir : l'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada*, 3^e édition, Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Q.4. COMMENT FAIRE EN SORTE QUE PLUS DE JEUNES INTÈGRENT À LEUR PLAN DE SCOLARISATION ET DE CARRIÈRE UN CHEMINEMENT DANS UN PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE OU TECHNIQUE?

L'enjeu de l'insuffisance des inscriptions dans les programmes de formation professionnelle et technique comporte différentes dimensions :

- La survalorisation des études supérieures et un double discours
- L'exploration hors des sentiers battus
- L'insuffisance de l'information
- Un choix éclairé à partir de soi et du monde du travail

La survalorisation des études supérieures et un double discours

Les études universitaires sont généralement perçues très positivement, ce qui est une excellente chose si l'on souhaite que le Québec développe le savoir, le jugement critique et forme les professionnels dont la société a besoin. Il est indéniable que par rapport à la moyenne, les diplômés universitaires ont un taux de chômage moindre et des revenus plus élevés. Ainsi, le revenu d'emploi est en moyenne de 24 000 \$ pour les personnes ayant un secondaire ou moins, en moyenne de 34 000 \$ pour les personnes ayant un niveau collégial et en moyenne de 57 000 \$ pour les personnes ayant un niveau universitaire³⁰. Par ailleurs, le taux de chômage selon le niveau de scolarité atteint au Québec en 2014 est de 17.1 % pour les personnes ayant de 0 à 8 années de scolarité, de 8.4 % pour les personnes ayant complété leurs études secondaires, de 6.4 % pour les personnes ayant des études postsecondaires complétées, de 5.1 % pour les personnes ayant un baccalauréat et de 5.5 % pour les personnes ayant un diplôme d'études supérieures³¹.

Cette perception positive peut néanmoins devenir une survalorisation si l'on omet deux aspects moins positifs de la formation universitaire : le nombre de diplômés dans certains domaines dépasse largement la capacité d'intégration du marché du travail, réservant à plusieurs des situations de sous-emploi, et les études universitaires ne conviennent pas à tous, tant sur le plan du tempérament que celui des capacités, entraînant des déceptions, des échecs, du gaspillage de temps et d'argent.

Pour illustrer cette valorisation des études supérieures et le double discours, mettons côte à côte deux citations du document de consultation de la Politique jeunesse. Celle de la page 34 : « les études supérieures, au collégial et à l'université, constituent un levier puissant pour lutter contre la pauvreté et favoriser l'égalité des chances, pour peu que les jeunes qui ont le potentiel et la volonté

³⁰ Revenu d'emploi selon le niveau de scolarité, Québec, 2009, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* et *Enquête sur les finances des consommateurs*, Statistique Canada, Données compilées par l'Institut de la statistique du Québec, 20 mars 2012.

<http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Revenu-demploi-selon-le-niveau-de-scolarite-et-selon-le-sexe>, site consulté le 29 sept. 2015

³¹ Statistique Canada, *CANSIM, tableau 282-0004*, sur Le portail d'information sur l'économie du Québec d'aujourd'hui, http://qe.cirano.qc.ca/tab/theme/marche_du_travail/chomage/taux_de_chomage_selon_le_niveau_de_scolarite_atteint_2014, site consulté le 29 sept. 2015

d'y accéder aient l'occasion ». Et celle de la page 33 : « (...) le gouvernement s'est engagé à agir dès le début de son mandat afin de non seulement valoriser les formations professionnelles et techniques, mais aussi de les adapter pour qu'elles répondent mieux aux besoins des étudiants et étudiantes qui les suivent et des entreprises qui souhaitent embaucher ces derniers ».

La formation professionnelle ne fait pas partie des études supérieures dans ce discours, alors que des métiers de la formation professionnelle permettent de très bien gagner sa vie. Il faut être davantage conscient de cette contradiction. Et peut-être davantage utiliser l'expression de formation qualifiante, car c'est elle qui permet de se qualifier pour un emploi. Cette définition inclut aussi la formation préparatoire à l'emploi (après un secondaire 2 ou 3 validé) pour laquelle des jeunes obtiennent une certification d'Emploi-Québec.

D'ailleurs, on connaît la pression qu'exerce un nombre important de parents pour que leurs enfants fréquentent coûte que coûte l'université, comme si le fait de ne pas atteindre ce « sommet » signifiait un échec, une valeur moindre ou un risque important de ne pas « réussir sa vie ». Faut-il le rappeler, jusqu'au seuil de l'âge adulte, les parents constituent l'influence la plus déterminante dans l'orientation des jeunes. C'est la raison pour laquelle l'OCQOQ investit dans le soutien aux parents dans ce rôle, notamment avec son [Espace virtuel pour les parents](#), soutenu par le MEESR, et qui invite les parents à explorer avec leurs jeunes.

L'exploration hors des sentiers battus

Pour être en mesure de se « voir » dans une carrière répondant à ses besoins, il faut qu'on puisse s'en faire une image suffisamment claire pour surmonter les craintes normalement associées à une décision engageant son avenir. C'est la raison pour laquelle les jeunes et les moins jeunes choisissent spontanément parmi des métiers et professions qu'ils connaissent déjà. La « hardiesse cognitive », cette capacité à sortir du connu n'est pas donnée à tous. C'est d'ailleurs ce qui peut expliquer en partie l'intérêt limité pour les métiers non traditionnellement associés à son genre.

C'est un fait bien connu des conseillers d'orientation que les jeunes envisagent plus volontiers des occupations qu'ils connaissent, soit parce qu'un de leurs proches les exercent, soit parce que ce sont des professions qu'on voit régulièrement (policier, enseignant) dans sa propre vie ou encore à la télévision (technicien en scène de crime, vétérinaire, etc.).

Ouvrir l'exploration à autre chose que le connu et à autre chose que ce à quoi nous poussent les personnes qui nous influencent demande une force (ou un soutien) que tous n'ont pas.

Les démarches exploratoires (telles que préconisées par le projet personnel d'orientation, Jeunes exploreurs d'un jour, Academos, les visites de salons et les journées carrières ou encore les démarches d'orientation individuelles ou de groupe) sont des moyens précieux pour favoriser cette exploration et rendre plus accessibles des options professionnelles qui ne viennent pas toujours spontanément à l'esprit.

Mieux faire connaître les options offertes par la formation professionnelle et technique, et particulièrement des métiers et professions moins visibles, est un objectif poursuivi par les conseillers d'orientation, dans la mesure, bien entendu, où leurs services sont disponibles et où, tant les jeunes que les c.o., peuvent y consacrer du temps.

Par ailleurs, les rapports publics et privés sur la question du décrochage scolaire et de la persévérance réfèrent toujours à la notion de « diplôme d'études secondaires » (DES). Même si l'on sait que dans le milieu de l'éducation qu'un diplôme d'études professionnelles (DEP) est aussi une forme de sanction de fin d'études secondaires et que les DEP sont inclus dans les statistiques, l'insistance, dans le discours public, sur le libellé « DES » ne favorise certainement pas la diversification de choix professionnels et la valorisation de la formation professionnelle dans la pensée collective.

Parce que l'information ne suffit pas

Il est une évidence qui est malheureusement souvent ignorée quand il est question de diversification des choix professionnels. Il ne suffit pas de savoir pour choisir, et encore moins pour agir. Si c'était le cas, personne ne fumerait, ne mangerait trop ou ne dépasserait les limites de vitesse.

C'est que le comportement humain n'est pas dicté que par la dimension cognitive et la logique. Les décisions que nous prenons sont hautement influencées par nos émotions et notre intuition³².

Depuis des années, des campagnes de promotion de la formation professionnelle sont en place telles que Tout Pour Réussir et ne semblent pas donner de résultats à la hauteur des attentes qui y sont menées. Il faudrait sans doute se pencher sur l'évaluation de telles actions et mieux documenter la situation du peu d'attrait de la formation professionnelle chez les jeunes, et dans la population en général. Là encore, aborder la question sur l'angle des processus psychologiques et sociologiques plutôt qu'uniquement sur l'aspect informationnel paraît incontournable.

La recherche³³ a démontré que l'information sur le marché du travail (IMT), en elle-même, a peu d'impact sur la décision des personnes, mais qu'avec un accompagnement adéquat, elle peut avoir un impact important. C'est la raison pour laquelle l'OCCOQ s'est engagé dans l'élaboration de formations continues sur l'IMT afin de favoriser chez les conseillers d'orientation une actualisation constante de leurs connaissances des données du marché du travail, et de l'intégration de celles-ci dans une démarche d'orientation.

Un choix éclairé à partir de soi et du monde du travail

Une authentique démarche d'orientation permet de s'assurer de partir de soi, en allant au-delà de simples intuitions ou de ses propres contradictions. Elle permet de s'assurer d'avoir examiné l'ensemble des possibilités pouvant correspondre à soi, à ses besoins, à sa personnalité, à ses talents, à ses aspirations. Et ces possibilités peuvent se trouver à un niveau de scolarité ou un

³² PERRON, Jean-François (2015). « Neuro-orientation : un nouvel éclairage du processus de prise de décision vocationnelle? », *l'orientation*, vol. 5, no 2, août 2015, p. 9.

³³ SAVARD, R. et al. (2007). *Revue canadienne de counseling. L'effet de l'information sur le marché du travail sur le processus décisionnel relatif au choix de carrière*. Vol. 41, no 3 (158-172).

secteur d'activité auquel on n'avait pas pensé. Elle permet, finalement, de confronter ses craintes, de surmonter ses obstacles, de prévoir les moyens et de construire un projet motivant. Et de s'engager, immédiatement, dans l'action.

La majorité des personnes font des choix professionnels sans aide particulière autre que les informations librement accessibles et le soutien de leurs proches.

Une certaine proportion, néanmoins, a besoin, pour bien considérer ces dimensions (soi, le marché du travail, le projet) d'un soutien professionnel. Ça peut être en raison d'une hésitation entre des options disparates, pour s'assurer qu'une option correspond véritablement à ses attentes ou encore pour trouver les moyens d'en savoir plus ou d'expérimenter à l'essai une ou plusieurs options.

Finalement, faire un choix éclairé en fonction de son fonctionnement psychologique, de ses ressources personnelles et des conditions du milieu pose un véritable problème à certains. Ils peuvent être anxieux par rapport à leur choix, avoir de la difficulté à saisir ce qui leur convient, ils peuvent être dans la confusion ou encore dans une indécision chronique. Pour ceux-là, l'aide d'un conseiller d'orientation sera nécessaire. Malheureusement, dans la réalité, cette ressource leur est rarement disponible ou de manière insuffisante comme l'a démontrée l'état de la situation réalisé par l'OCCOQ en 2010.

Distinguer promotion et valorisation de la formation professionnelle

Nous tenons ici à faire une distinction en promotion de la formation professionnelle et valorisation. C'est le rôle de l'industrie de faire la promotion de son secteur d'activité. Que ce soit par des campagnes publicitaires, par la participation à des salons de l'emploi, etc. Cela peut être d'ailleurs pas le biais de cette promotion que le jeune va s'intéresser au secteur et qu'il va souhaiter rencontrer un c.o. afin de valider son choix, s'il a des hésitations. Le rôle du c.o. sera alors d'intégrer les informations du jeune dans sa démarche d'orientation, de le coacher dans son exploration plus avancée, s'il y a lieu. Ce choix doit être suffisamment intégré pour que le jeune ait la capacité de maintenir son choix devant des personnes qui pourraient le décourager.

PISTES À CONSIDÉRER

- Pour appuyer l'orientation des jeunes, on ne devrait jamais se limiter à des interventions portant sur la connaissance des options professionnelles et du marché de travail, mais tenir compte de la part déterminante qui représente les processus psychologiques impliqués dans le choix de carrière.
- L'adéquation formation-emploi ne peut avoir de sens et réussir que dans la mesure où elle tient autant en considération l'aspect individuel de la question. Ce que les conseillers d'orientation recherchent, c'est la réalisation du potentiel des personnes en prenant leur place dans la société.
- Utiliser le vocable « formation qualifiante » dans le discours public pour englober les formations qui permettent de se qualifier pour un emploi qu'elles soient au niveau secondaire, collégial ou universitaire.

Q.5 QUELS SONT LES MEILLEURS MOYENS D'ENCOURAGER LA PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE CHEZ LES JEUNES?

Il importe de souligner que certaines situations ne devraient pas être systématiquement vues comme un manque de persévérance. Il y a des cas où le jeune n'arrive plus à donner du sens à ce qu'il fait et doit, pour se maintenir dans l'action, envisager autre chose que les études pour consolider son identité ou explorer les options qui s'offrent à lui (expérience de travail, voyage, etc.). Le fait est qu'au Québec une proportion intéressante des jeunes terminent leurs études secondaires après les avoir interrompues. Une certaine errance³⁴ est parfois nécessaire pour s'assurer que le projet qui s'élaborera par la suite puisera dans des racines plus profondes, avec moins de pressions.

Très jeunes, nous avons appris en mathématique que le chemin le plus court entre deux points est la ligne droite. Ce « théorème » ne s'applique cependant pas aux êtres humains. Ainsi, les jeunes du Québec peuvent compter sur un système qui permet des parcours plus atypiques, des louvoiements et comme mentionné ci-dessus, une forme d'errance. D'ailleurs, le Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation (2014)³⁵ a comparé les taux d'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires chez les Canadiens de moins de 25 ans pour l'année scolaire 2009-2010. Il est à noter que le Québec arrive bon premier devant les autres provinces et territoires avec un taux de 91 %.

Nous croyons qu'il est nécessaire de continuer à investir des efforts pour contrer l'abandon scolaire et permettre à un grand nombre de jeunes de poursuivre un cheminement plus linéaire, mais qu'il faudrait aussi prévoir des ressources pour les jeunes qui ont un parcours plus atypique. Une intervention d'orientation en amont et en aval de la période d'absence des études pourrait être bénéfique. Ainsi un jeune qui quitte l'école sans diplôme pourrait systématiquement être rencontré en orientation pour faire le point sur sa décision (non pas pour le convaincre de ne pas abandonner, mais pour voir le sens qu'il donne à cette décision). Lors d'un retour aux études après une absence de fréquentation du système scolaire, le jeune pourrait être rencontré en orientation afin de tracer un bilan de ses dernières années et développer un projet scolaire et professionnel significatif.

Outre la nécessité de considérer les parcours atypiques, avoir un projet stimulant, mobilisant, qui correspond à ses aspirations, est un facteur reconnu de réussite³⁶. Or, un très grand nombre de jeunes ne trouvent pas dans leurs études un sens qui leur permettrait de traverser leurs difficultés, de continuer à mettre les efforts requis, de persévérer. La moitié des étudiants qui arrivent au cégep disent ne pas s'être inscrits dans leur programme par intérêt. Le tiers change de projet, le quart abandonne carrément. C'est un gaspillage de ressources collectives et individuelles, une perte de temps pour les jeunes et cela mine inutilement leur confiance en eux.

PISTES À CONSIDÉRER

➡ Tout en investissant des efforts pour contrer l'abandon scolaire, prévoir des interventions en orientation pour les jeunes au parcours atypique en amont et en aval de la période d'absence des études.

³⁴ ROBERGE, M. (1998). *Tant d'hiver au cœur du changement*, Septembre éditeur, 176 p.

³⁵ <http://www.cesc.ca/aboutF.html>

³⁶ CLAVIER, Dominique (2013). *Accompagner sur le chemin du travail – 2^e édition*, Septembre éditeur, 440 p.

AXE D'INTERVENTION III

DES JEUNES PRÊTS POUR LE TRAVAIL, UNE ÉCONOMIE PRÊTE À LES ACCUEILLIR

Q.1. LES PRIORITÉS D'INTERVENTION DÉTERMINÉES PAR LE GOUVERNEMENT AU SEIN DE CET AXE D'INTERVENTION SONT-ELLES CELLES SUR LESQUELLES LA PROCHAINE POLITIQUE JEUNESSE DOIT S'ATTARDER AU COURS DES QUINZE PROCHAINES ANNÉES?

Nous pensons effectivement que les priorités du gouvernement sont appropriées, telles qu'exposées dans le document de consultation et particulièrement pour tout ce qui touche les jeunes ni en emploi, ni aux études et ceux en difficultés.

Une des conséquences de la dynamique actuelle du marché de l'emploi, caractérisée par une diminution de la population active et par la recherche d'une productivité maximale, notamment au moyen de la technologie, c'est l'accroissement de l'obsolescence des compétences (certains parlent même de volatilité) et la création d'une classe de personnes disqualifiées, de plus en plus éloignées des standards du marché du travail qui évoluent rapidement.

Dans la pensée collective et dans certains discours médiatiques, la question est simple : il y a des entreprises qui ont de la difficulté à combler des postes et il y a des chômeurs, particulièrement des jeunes ni en emploi, ni aux études préparant à l'emploi. Alors, pourquoi ne pas les diriger vers ces emplois?

Toutefois, non seulement certaines personnes n'ont pas ou n'ont plus les compétences requises, mais d'autres ont de la difficulté à les maintenir ou à les acquérir. Le chômage chronique vient avec son lot de problèmes de santé mentale, un phénomène scientifiquement bien documenté. Les jeunes n'y échappent pas; ils sont aussi confrontés à cette situation, même si leur durée au chômage est habituellement moindre que celle de leurs aînés.

Dans les réseaux de la santé et des services sociaux ou celui de l'éducation, l'expertise professionnelle de pointe se trouve dans les institutions et le secteur communautaire joue un rôle d'appoint. Toutefois, en employabilité³⁷, l'expertise professionnelle en orientation se trouve à l'extérieur des institutions, le plus souvent dans le secteur communautaire. Ainsi, l'évaluation initiale des personnes aux prises avec des problèmes complexes et chroniques est d'abord confiée à des fonctionnaires qui ont un pouvoir décisionnel sur l'octroi des ressources publiques, lequel se fonde sur l'application de règles administrative.

³⁷ Contrairement aux pratiques européennes dont nos pratiques d'interventions sont souvent inspirées.

Nous croyons que l'évaluation spécialisée de l'autonomie socioprofessionnelle des jeunes chômeurs et des jeunes ni en emploi, ni aux études et ceux en difficulté par des professionnels devrait être une avenue moins exceptionnelle et que les ressources externes au gouvernement devraient disposer des moyens suffisants pour réaliser ces évaluations.

De plus, dans le cas précis de l'évaluation de l'autonomie socioprofessionnelle, nous tenons à souligner que ce vocable est spécifique, selon le *Code des professions*, aux conseillers d'orientation auxquels on ne fait néanmoins pas beaucoup appel.

Nous préconisons que l'intérêt, la pertinence et les bénéfices de l'évaluation spécialisée de l'autonomie socioprofessionnelle par un membre de l'OCCOQ soient davantage connus et valorisés des donneurs d'ouvrage du réseau de l'employabilité.

Une solide évaluation de départ (assortie de l'établissement d'une alliance efficace avec le jeune) permet d'élaborer un plan d'action plus pertinent, mieux ajusté et tenant compte des risques ainsi que des conditions de réussite. C'est la raison pour laquelle, par exemple, la France place l'action des psychologues du travail³⁸ en première ligne. Cette évaluation permet, à notre avis, de faire des économies, car elle évite que le jeune fasse une démarche par essai et erreur, abandonne des programmes ou des mesures en cours de route.

Nous suggérons même que cette évaluation soit considérée comme étant une participation active à une mesure d'intégration en emploi et qu'elle puisse être réajustée au besoin tout au long de la démarche du jeune.

Dans le document de consultation, on parle aussi de mobilité interrégionale et pancanadienne en plus de l'internationale. Nous sommes d'accord avec l'amélioration et l'accélération de l'intégration des immigrants qualifiés.

L'amélioration de la gestion de l'offre des stages ne peut être que bénéfique pour l'ensemble de la société, mais elle l'est aussi pour les jeunes, leur carrière, leur intégration et leur adaptation dans un nouvel espace mondial.

Q.2. QUELS SONT LES DÉFIS ET LES OCCASIONS QUE VOUS VOYEZ POUR LES JEUNES, DANS LE CONTEXTE OÙ LEUR ARRIVÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SE FERA À UN MOMENT OÙ UN GRAND NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET DE TRAVAILLEUSES PRENDRONT LEUR RETRAITE?

La situation démographique actuelle peut présenter d'immenses avantages à la génération montante, alors que les départs à la retraite pourront survenir plus rapidement que ne permet de l'absorber le développement de la productivité et l'automatisation. Ainsi, plus de postes seraient à pourvoir qu'au cours des trois dernières décennies. Par contre, si les difficultés de recrutement de main-d'œuvre spécialisée deviennent problématiques au point que des entreprises ou des secteurs d'activité ne peuvent plus maintenir leur compétitivité et la valeur ajoutée de ce qu'elles produisent, des parts de l'économie québécoise pourraient être carrément relocalisés ailleurs, entraînant plutôt une baisse de l'emploi.

³⁸ Cette appellation pourrait correspondre à ce que sont, au Québec, les conseillers en employabilité.

C'est la raison pour laquelle beaucoup de pression est mise sur les conseillers d'orientation pour amener les jeunes à répondre aux besoins du marché du travail. Le défi est donc de permettre aux jeunes de s'orienter en partant de ce qu'ils sont, tout en tenant compte des possibilités réelles existant sur le marché du travail ou encore des occasions de marché pour un éventuel projet entrepreneurial (commercial, artistique, etc.).

Dans cet esprit, l'OCCOQ s'est associé à Emploi-Québec pour développer deux formations favorisant l'actualisation constante des compétences des c.o. en lien avec le marché du travail qui se définissent comme suit :

- actualisation des connaissances sur les outils existants de connaissance du marché du travail;
- actualisation des compétences liées à l'accompagnement des personnes dans l'intégration de l'information sur le marché du travail dans leur processus décisionnel et l'élaboration de leur projet professionnel.

Une autre pratique développée par des conseillères d'orientation du Québec vise entre autres à favoriser le transfert intergénérationnel de compétences. Les Cercles de legs³⁹ permettent à la fois aux personnes en fin de carrière de prendre une décision sur le fait de prendre ou non leur retraite et également de valoriser ce qu'elles ont réalisé en faisant un legs professionnel. Cette pratique offerte par des conseillers d'orientation ayant développé cette compétence est sans aucun doute à diffuser plus largement.

Q.3. COMMENT ASSURER LA PLUS GRANDE PARTICIPATION POSSIBLE DES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET COMMENT ASSURER QUE LEURS COMPÉTENCES SERONT RECONNUES ET VALORISÉES?

Pour répondre à cette question, nous croyons d'abord qu'il faut investir davantage dans nos efforts de francisation pour les nouveaux arrivants et leur permettre d'avoir une connaissance plus complète du système scolaire et une plus grande compréhension de la culture du marché du travail québécois. De plus, nous croyons qu'une accélération des délais pour obtenir une étude comparative du diplôme offerte par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion faciliterait le retour aux études ou l'accès au marché du travail.

Pour s'assurer que les compétences des jeunes soient reconnues et valorisées, le rôle des employeurs est primordial. Des programmes de sensibilisation à la réalité des jeunes immigrants pour les employeurs étaient offerts par le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes immigrantes depuis plusieurs années. La fermeture de ce CAMO (février 2015) a laissé en plan ce volet d'éducation et de conscientisation des employeurs à la réalité de la personne immigrante. Nous sommes d'avis que ces programmes jouaient un rôle important pour l'intégration des immigrants et qu'on devrait réinvestir à ce niveau.

³⁹ <http://www.cercledelegs.com/>

La reconnaissance des acquis et des compétences s'avère aussi un levier important pour assurer une plus grande participation des jeunes issus de l'immigration au marché du travail. Nous tenons à souligner les mécanismes de reconnaissance mis en place par les commissions scolaires, les cégeps, Emploi-Québec, etc. Toutefois, nous croyons que l'accompagnement des jeunes par des conseillers d'orientation favoriserait davantage l'atteinte des objectifs de la démarche de reconnaissance.

Q.4 QUELS SONT LES RÔLES RESPECTIFS DU GOUVERNEMENT, DES ACTEURS DU SECTEUR PRIVÉ ET DES ÉTABLISSEMENTS COLLÉGIAUX ET UNIVERSITAIRES POUR ENCOURAGER LA CONCILIATION ENTRE LA FAMILLE ET LE TRAVAIL OU LES ÉTUDES?

La conciliation travail/famille/études nécessite une recherche d'équilibre où l'impact des différents éléments doit être pris en compte. Le numéro 8 du magazine professionnel de l'Ordre, [*Le défi de l'équilibre*](#), portait d'ailleurs sur la recherche de l'équilibre dans les différents aspects du développement vocationnel.

La notion de projet professionnel comme part intégrante d'un projet de vie est pour nous une avenue centrale. L'orientation est souvent perçue comme étant uniquement la transmission d'informations, l'aide pour le choix de cours, l'évaluation des caractéristiques personnelles et la comparaison de celles-ci avec les exigences du marché du travail. C'est beaucoup plus que cela.

En permettant aux conseillers d'orientation d'intervenir sur la dynamique des personnes, le développement de leur identité (pas seulement d'en faire un portrait), et surtout en abordant le choix professionnel comme une part importante et structurante de la construction de sa vie d'adulte, on se donne les moyens de préparer la jeunesse à intégrer les différents rôles qu'elle sera appelée à jouer. En favorisant l'interdisciplinarité et en s'appuyant sur les connaissances et les capacités d'intervention des professionnels, on peut travailler les problèmes de conciliation travail/famille/études en amont. On permet aux jeunes de développer leur capacité à gérer leur vie de manière, à la fois, satisfaisante, réaliste et efficace.

Q.5. QUELS SONT LES MEILLEURS MOYENS DE DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES?

L'employabilité n'est pas un absolu; personne n'est « employable » d'une manière abstraite. Elle dépend du contexte, d'un temps, d'un lieu, des ressources internes et externes. Le développement de l'employabilité doit en tenir compte.

Pour nous, ce développement doit intégrer :

- Des capacités actuelles des jeunes
- Les besoins et l'adaptabilité des milieux

Les capacités actuelles des jeunes

Lorsqu'on parle du développement de l'employabilité des jeunes, la pire erreur serait de ne pas tenir compte de ce qu'ils ont déjà à offrir. Aussi, une évaluation rigoureuse de la situation de chaque jeune est absolument nécessaire. Pensons notamment aux jeunes ni en emploi, ni aux études et aux jeunes en difficulté qui peuvent facilement avoir développé le sentiment que le marché du travail leur est inaccessible et ainsi ne pas voir comment ils pourraient l'intégrer. Intervenir auprès d'eux uniquement en les confrontant aux exigences de ce marché, alors qu'ils se sentent déjà dévalorisés, risque fort de ne pas apporter grand-chose ou du moins de rendre bien difficile la motivation nécessaire pour entreprendre une telle démarche.

Dans toute approche auprès de ces jeunes, nous préconisons d'abord et avant tout une attitude d'accueil de ce qu'ils sont et de ce qu'ils vivent, puis une valorisation des capacités qu'ils possèdent déjà. Une telle approche de reconnaissance de la personne et de ses acquis, à la base des démarches de bilan de compétences, développée par le conseiller d'orientation Daniel Poulin. Son approche a fait ses preuves en obtenant un taux surprenant de plus de 85 % de retour sur le marché du travail. Plusieurs conseillers d'orientation sont d'ailleurs formés à la démarche développée par M. Poulin. Il demeure essentiel que les compétences de chaque jeune soient considérées pour établir des objectifs qui correspondent au potentiel de développement de chacun et aux ressources internes et externes qui lui sont propres, et ce quelle que soit l'approche utilisée.

Les besoins et l'adaptabilité des milieux

Les besoins du marché du travail ne sont pas, eux non plus, un absolu. Certaines attentes sont fondées sur une vision précise de ce qu'une personne doit savoir faire et de la manière dont elle doit se comporter. Ces attentes peuvent parfois être ajustées, et il est possible d'aider les employeurs à s'adapter aux nouveaux travailleurs, de la même manière qu'on aide ceux-ci à s'adapter au monde du travail. Malheureusement, bien peu d'interventions liées au développement de l'employabilité abordent cette nécessité. Pourtant, dans une recherche sur le maintien des femmes dans un emploi non traditionnel⁴⁰, on apprenait que, contrairement aux approches habituelles s'adressant uniquement à la personne qui cherche à s'intégrer et dont les résultats dépassent rarement 50 %, celles intégrant une intervention auprès du milieu où la personne s'intègre atteignaient des résultats pouvant atteindre les 90 %.

Nous croyons qu'en matière de développement de l'employabilité, il y a lieu de ne pas se contenter de prendre les personnes et les choses telles qu'elles sont, mais à partir de ce qu'elles peuvent être. Nous pensons aussi que les conseillers d'orientation peuvent avoir un rôle proactif en accompagnant non seulement le jeune, mais aussi la personne-clé dans le milieu où il pourra s'insérer. Outre les conseillers d'orientation, d'autres professionnels ou organismes s'emploient à aider les milieux de travail à mieux connaître les clientèles et à les soutenir dans la mise en place de moyens raisonnables qui permettent une meilleure intégration au milieu de travail.

⁴⁰ SAVARD R., M. Gingras et L. Lamarche (2008). *Les facteurs en cause pour le maintien en emploi des femmes dans les métiers non traditionnels*. Rapport de recherche remis à Emploi-Québec Montérégie.

Les moyens de développement des compétences

La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* a d'ores et déjà la sagesse de prévoir que l'aide au développement de l'employabilité des personnes ne se fait pas sur la simple base de leur admissibilité aux mesures, mais sur la base de leurs besoins différenciés, selon une approche modulée.

Cela nécessite toutefois de faire une évaluation rigoureuse, suffisante et fiable des besoins. Dans plusieurs cas, notamment lorsqu'il s'agit de jeunes présentant des problèmes de santé mentale ou des problèmes de comportement, on a tout intérêt à recourir à une évaluation spécialisée de l'autonomie socioprofessionnelle, évaluation présentée à la page 24 du présent document.

PISTES À CONSIDÉRER

- Recourir à l'évaluation spécialisée de l'autonomie socioprofessionnelle des jeunes chômeurs et jeunes ni en emploi, ni aux études et ceux en difficulté par des professionnels devrait être une avenue moins exceptionnelle et qu'elle permettrait d'accroître les conditions de réussite de l'intégration en emploi. Par ailleurs, les ressources externes au gouvernement disposent des moyens suffisants pour les réaliser.
- Réinvestir dans les services universels d'orientation dans les carrefours jeunesse-emploi serait une façon de valoriser l'importance que l'on accorde à ces évaluations et aux interventions en orientation vu leur diminution de ces services en 2014.

CONCLUSION

Dans l'optique de la protection du public, nous croyons que la Politique jeunesse envisage des actions positives et potentiellement aidantes pour les jeunes Québécois et Québécoises. Certaines de ces actions nécessiteront toutefois, pour atteindre un niveau d'efficacité suffisant ou encore pour éviter tout effet préjudiciable, de tenir compte d'une manière plus complète des éléments personnels ou sociaux qu'elles touchent. Il importe de faire la distinction fondamentale entre fournir des options et aider à prendre une décision. Dans d'autres cas, ces actions devraient être davantage étayées par des pratiques d'accompagnement appropriées. Par ailleurs, la nécessité de développer bien davantage une culture de l'évaluation des actions dans un souci d'efficacité nous apparaît incontournable pour atteindre les objectifs de la Politique jeunesse.

Nous voulons assurer le gouvernement de la collaboration de notre communauté professionnelle dans toutes actions visant l'épanouissement de la jeunesse et le développement de sa contribution à l'essor de la société québécoise. Le Québec peut compter sur une des plus fortes communautés professionnelles en orientation, reconnue mondialement, tant pour ce qui est de la recherche, de l'expertise et de la pratique. Nous souhaitons que notre propre engagement collectif envers les jeunes vienne, lui aussi, enrichir le Québec.

S'engager à soutenir la jeunesse est plus qu'un objectif social ou économique. C'est aussi une responsabilité. Elle nous oblige à aborder cette tâche avec intégrité et efficacité. L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec y croit et est prêt à y jouer un rôle actif en collaboration avec tous ceux qui ont choisi cette manière de préparer le Québec de demain.