

# L'orientation scolaire et professionnelle au sein des commissions scolaires : état des lieux et action syndicale

## **Sommaire**

## **Action professionnelle FPPE**

### **Responsable politique et coordination du dossier**

Sophie Massé, deuxième vice-présidente

[Fppe.masse.sophie@lacsq.org](mailto:Fppe.masse.sophie@lacsq.org)

### **Recherche et rédaction**

Marie-Eve Quirion, conseillère à l'action

professionnelle [quirion.marie-eve@lacsq.org](mailto:quirion.marie-eve@lacsq.org)

**[Le rapport complet est disponible en ligne](#)**

# Introduction

Dans le cadre d'une démarche réalisée à l'automne 2015, la FPPE a cherché à mieux comprendre l'état de la situation de l'orientation scolaire et professionnelle au sein des commissions scolaires. L'objectif de la FPPE est de mettre en lumière le travail des professionnelles et professionnels : quels sont les besoins à combler des élèves, jeunes et adultes, en matière de services d'orientation ? Dans le cadre de la pratique, quels sont les enjeux et défis auxquels le personnel professionnel est aujourd'hui confronté ? Comment expliquer qu'un nombre important de membres sentent que leur travail est dévalorisé ? Et surtout: comment, par des actions syndicales collectives, peut-on améliorer la situation?

Pour mieux saisir la réalité du travail, la FPPE a réalisé un sondage à l'automne 2015. À la lumière des résultats de ce sondage et de différents travaux de recherche, dont ceux de Simon Viviers (2014), nous proposons un plan d'action qui se déploie au palier national et local.

## Quelle importance accorde-t-on à l'orientation en milieu scolaire?

Avec **461 réponses**, le taux de participation au sondage est de **42 %**

Le Rapport Parent consacrait un chapitre complet à l'orientation scolaire, considérée à titre de « fonctions essentielles » méritant une « attention particulière<sup>1</sup> ». Cinquante ans plus tard, on ne retrouve qu'un ratio de 0,66 professionnelle ou professionnel de l'orientation pour 1000 élèves, c'est-à-dire plus de 1500 élèves par ressource professionnelle. Ce ratio est deux fois moins élevé que ce qui était recommandé par le Conseil supérieur de l'éducation<sup>2</sup>. Une telle situation est aussi alarmante qu'insoutenable.

*« Avec les coupures faites par ma commission scolaire, en particulier dans le corps professionnel, nous avons de moins en moins de temps pour intervenir auprès de la clientèle à risque. »*

Le lien entre l'accès aux services d'orientation et la persévérance scolaire est démontré<sup>3</sup> et reconnu par le ministère de l'Éducation.<sup>4</sup> L'accès à une véritable démarche d'orientation favorise le développement identitaire et donne un sens aux apprentissages. Le personnel professionnel aide à faire connaître l'ensemble des options offertes et à valoriser la formation professionnelle et technique. Les élèves à risque ou ayant des besoins particuliers ont souvent des besoins spécifiques en matière d'orientation : l'accompagnement, par le biais d'une démarche de counseling, peut faire toute la différence. Étant partie prenante de l'équipe-école, le personnel

professionnel en orientation a développé une expertise exemplaire qui est spécifique au réseau scolaire public et qui doit être reconnue et protégée.

## **Nos revendications**

- *Que des ressources professionnelles en orientation scolaire et professionnelle soient ajoutées dans l'ensemble des secteurs.*
- *Que l'expertise professionnelle des c.o. dans le domaine de la santé mentale et de relations humaines (projet de loi n°21) soit mieux reconnue et mise à profit dans le cadre de démarches en orientation, en particulier dans l'offre de services pour les élèves HDAA.*
- *Qu'il soit reconnu que l'adéquation formation-emploi doit en premier lieu répondre aux besoins socioprofessionnels des personnes plutôt que de n'être développé qu'en fonction des exigences du marché.*
- *Que l'expertise publique développée spécifiquement dans le réseau scolaire soit reconnue, valorisée et protégée. Que, dans le cas de partenariats convenus avec différents organismes, la spécificité de la mission, des mandats et l'expertise de chacun soit respectée, dans une perspective de complémentarité.*

Dans la foulée du Renouveau pédagogique, l'approche orientante a été développée au début des années 2000. Depuis son implantation, cette approche favorisant l'interdisciplinarité et la flexibilité polarise le personnel. Même si dans certains milieux, on observe d'intéressantes retombées, à l'échelle de la province, force est d'admettre son échec : la mise en place de l'approche orientante a été faite de façon très variable, les budgets dédiés sont insuffisants et souvent mal utilisés, les ressources professionnelles disponibles ne suffisent pas pour répondre aux besoins des élèves et les équipes-écoles sont souvent peu impliquées, voire quelques fois réfractaires.

À défaut d'avoir apporté les résultats escomptés, l'approche orientante est donc actuellement repensée dans le cadre d'un comité ministériel mis sur pied en 2014. Visant l'intégration d'un continuum de contenus obligatoires en orientation scolaire et professionnelle (5 à 10h par année), le projet est encore à l'étape des projets-pilots et semble battre de l'aile. La FPPE poursuit tout de même sa participation au comité du Ministère.

## Nos revendications

- Dans le cadre du projet ministériel d'implantation de contenus obligatoires en orientation scolaire et professionnelle :
  - Que le personnel professionnel en orientation scolaire et professionnelle soit intimement associé à l'ensemble de la démarche;
  - Que ce projet réponde aux besoins des élèves et donne accès à une véritable démarche d'orientation;
  - Qu'une attention particulière soit accordée pour répondre aux besoins spécifiques des élèves HDAA;
- Que le Ministère mette sur pied une Table de réflexion portant sur l'offre globale de services d'orientation scolaire et professionnelle dans les commissions scolaires.

## Plaisirs et problèmes : la vie au travail

À la lumière des résultats du sondage de la FPPE, la situation semble critique : 84% des personnes répondantes (n=461) sont en accord avec les constats suivants :

- Peu de sources de valorisation professionnelle
- Insuffisamment de temps à consacrer au counseling des élèves
- Multiplication des tâches administratives ou techniques
- Présence d'une souffrance identitaire
- Déficit de collégialité
- Remise en question de la valeur sociale ou « crise » de l'orientation scolaire.

Des sources de plaisir au travail et de valorisation demeurent. Peu importe le corps d'emplois, le secteur d'activité, la langue ou le nombre d'années de pratique, il y a consensus : la principale source de satisfaction au travail est le sentiment d'être utile dans l'exercice de la pratique auprès des élèves. Le cœur du métier se trouve donc dans la relation avec les élèves, jeunes ou adultes.

« Lorsque j'aide psychologiquement un élève à se construire et à s'adapter aux différentes réalités qui l'entourent. Également, j'éprouve de la satisfaction quand je suis en mesure de l'aider à gérer son stress, à obtenir des mesures adaptatives en fonction de ses besoins ou encore lorsque je recadre avec lui ses objectifs dans sa réalité psychosociale. »

Les autres sources de valorisation qui ressortent du sondage sont la collaboration (avec l'équipe-école et avec les pairs professionnels de l'orientation) ainsi que la prise en

compte des conseils par la direction. À la lecture des commentaires, on perçoit bien la fierté des membres quant à la valeur du travail réalisé. Ces professionnelles et professionnels aiment leur pratique et considèrent que leur travail est utile socialement.

Il n'en demeure pas moins que plusieurs problèmes et obstacles restreignent la qualité de vie au travail. Dans le sondage, quatre problèmes ressortent plus fortement.

#### **Le manque de reconnaissance**

- Directement lié à la méconnaissance du rôle, le manque de reconnaissance est la conséquence de l'idée reçue selon laquelle tout le monde peut faire de l'orientation.

#### **Le manque de temps pour le counseling des élèves**

- Ce problème a des impacts sur les services offerts aux élèves (le nombre et la forme), mais aussi sur le sentiment d'utilité et sur l'identité professionnelle du personnel.

#### **L'augmentation des tâches administratives**

- C'est une zone de tension car il s'agit à la fois d'un problème important et d'une source de reconnaissance par la direction (répondre aux différents besoins, prouver sa polyvalence et son efficacité, remplir des tâches qui sont déléguées).

#### **La surcharge de travail**

- Cet élément récurrent (voir Soares, 2006) est la conséquence du manque de ressources, de la méconnaissance du rôle, de l'intensification du travail et de problèmes d'organisation du travail.

Ces résultats font échos aux constats de Simon Viviers (Université Laval) au sujet de la souffrance identitaire de métier des c.o. Il y a lieu de contrer la déprofessionnalisation du travail, la désincarnation du cœur de métier, la déconsidération professionnelle et le déficit collégial<sup>5</sup>.

« Pour bien faire mon travail, il est préférable que je fasse des rencontres individuelles. Cependant, ma supérieure juge que je consacre trop de temps à cette tâche et que je dois optimiser mon temps et faire des tâches administratives à la place. »

« Je cherche à me réinventer au travers de cette routine abrutissante. »

# L'action collective : agir pour améliorer l'organisation du travail

Face aux obstacles et à la souffrance vécue, les professionnelles et professionnels de l'orientation sont nombreux à user de stratégies individuelles pour s'adapter à la situation. La FPPE convie aujourd'hui les membres à développer des actions et des stratégies collectives, par le biais d'un plan d'action syndical.

Par le biais du renouveau syndical, on vise à démontrer que le véhicule que représentent les organisations syndicales est plus que jamais pertinent pour répondre aux besoins des membres et améliorer leur qualité de vie au travail, et ce, dans une perspective d'action collective.

« Le syndicat est vu comme une police d'assurance, dans le sens qu'on appelle le syndicat quand on a un problème. Il faut trouver une voie pour briser ça. On doit faire des rencontres, des échanges, trouver des représentants c.o. »

Soulignons que la valorisation professionnelle doit prendre plusieurs formes et que la reconnaissance salariale en fait partie.

« Cette démarche devient un levier dans les unités, car [...] les c.o. ont fait sentir leur impuissance et ils veulent reprendre du pouvoir. »

À partir des constats globaux et des résultats du sondage, que peut-on retenir ? Est-ce un reflet juste de la situation dans votre milieu ? En fonction des réalités locales, certains problèmes sont-ils plus criants que d'autres ?

Nous croyons que la démarche proposée peut favoriser la conciliation des aspirations individuelles des membres avec la prise de positions et la mobilisation collective. En somme, comme chaque milieu vit des réalités différentes, il revient à chaque syndicat de déterminer dans quelle mesure une démarche collective visant à améliorer l'organisation du travail est une solution pertinente et adaptée aux besoins des membres.

---

<sup>1</sup>Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, tome II : Les structures pédagogiques du système scolaire, paragraphe 1100, 1964.

<sup>2</sup> LEMIEUX, Raymond, « Sur le terrain : les conseillères et conseillers en orientation : des boucs émissaires? », *Nouvelles CEQ*, 14, n°2, février 1993.

<sup>3</sup> Ministère du Conseil exécutif et Secrétariat à la jeunesse, *Politique québécoise de la jeunesse 2030 : ensemble pour les générations actuelles et futures*, 2016.

<sup>4</sup> Ministère du Conseil exécutif, *Politique québécoise de la jeunesse : Ensemble pour les générations futures (Document de consultation)*, 2015.

<sup>5</sup> VIVIERS, Simon, *Souffrance identitaire de métier : des conseillers et conseillères d'orientation s'interrogent sur le présent et l'avenir de la profession en milieu scolaire*, thèse de doctorat, Université Laval, 2014.