

## Présentation du portfolio réflexif et conseils d'utilisation

L'OCCOQ offre à ses membres, et ce depuis 2011, un portail entièrement dédié au développement des compétences en proposant des services sous plusieurs formes :

- formations en ligne
- formations en salle
- calendrier de formations externes
- répertoires de documents
- forums de discussion
- communautés de pratique.

1

Le site attribue à chaque membre un portfolio quantitatif, pour consigner chaque activité qu'il réalise en vue de développer ses compétences. En plus de continuer d'offrir ce portfolio, l'OCCOQ veut offrir aux membres qui le souhaitent d'utiliser le portfolio comme soutien à leur démarche de [pratique réflexive](#)<sup>1</sup> de développement de compétences et à l'exercice responsable de leurs activités professionnelles en rendant disponible un portfolio réflexif. L'OCCOQ reconnaît également, à tout membre qui utilise la démarche proposée par le portfolio réflexif, **3 heures de formation continue** qui seront automatiquement ajoutés à votre dossier une fois la démarche terminée.

## Confidentialité du portfolio réflexif

### 11.00 PORTFOLIO RÉFLEXIF

Les renseignements contenus dans le portfolio réflexif sont confidentiels : ils ne peuvent être consultés et modifiés que par l'utilisateur, à moins que celui-ci en donne l'autorisation. L'administrateur du site pourrait y avoir accès pour régler des problèmes techniques au besoin, mais il s'engage à respecter la confidentialité des informations contenues dans le portfolio.

L'Ordre produira des statistiques dénominalisées du portfolio réflexif pour les besoins de planification des activités de développement de compétence.

Extrait de la [politique Usagers du portail espace compétence](#), adoptée par le conseil d'administration, le 21 mars 2015 (11.08), OCCOQ

## Pourquoi une telle démarche?

- Pour faciliter l'intégration, à votre horaire déjà bien chargé, d'une période consacrée au développement de vos compétences.
- Pour choisir des activités de développement qui correspondent davantage à votre contexte de travail et à vos besoins personnels.
- Pour garder des traces des actions et des réflexions que vous réalisez pour parfaire votre développement professionnel dans un espace privé, confidentiel et sécurisé, accessible de partout.

Vous êtes le maître d'œuvre du déploiement de vos compétences. Appropriiez-vous votre portfolio comme un outil de développement professionnel global.

<sup>1</sup> Voir l'article de Réginald Savard à concernant la pratique réflexive à ce sujet



## Compétences et pratique réflexive

Le questionnaire est basé sur le [Profil des compétences générales des conseillers d'orientation](#) que vous pouvez retrouver sur le site de l'Ordre dans une version intégrale en format PDF dans les informations pour les conseillers d'orientation et sous le thème développement des compétences. Il constitue la pierre d'assise de la pratique, c'est pourquoi il sert de pilier et de référence pour cet outil qu'est le portfolio réflexif. À ce titre, en voici quelques rappels.

2

### La compétence professionnelle

Globalement, la compétence professionnelle est la capacité d'agir de manière efficace, opportune et éthique, en mobilisant ses propres ressources et celles disponibles dans son environnement. La compétence se situe à l'intersection des trois pôles que sont le professionnel lui-même, le mandat qu'on lui confie et le contexte immédiat. Juger de la compétence professionnelle demande une considération à la fois des ressources personnelles, des possibilités du milieu et des conditions contextuelles qui permettent, à des degrés divers, l'actualisation des compétences énoncées dans le présent profil.

### Les compétences

Ce sont des actions, observables et concrètes, attendues des conseillers d'orientation et qui supposent la maîtrise de connaissances et d'habiletés, de même que la présence d'attitudes susceptibles de qualifier ces actions et responsabilités. Ces connaissances, habiletés et attitudes sont acquises et développées dans le cadre d'activités de formation, initiale et continue, de même que par la réflexion sur ses expériences.

### Les énoncés de compétence

Le profil des compétences générales se présente en deux axes : l'axe des compétences spécifiques à la profession et l'axe des responsabilités professionnelles. Cinq champs de compétence se rapportent au premier axe ; un sixième champ propose des énoncés de compétence relatifs aux responsabilités dévolues à tout professionnel.

Afin d'être significatif pour tout conseiller d'orientation, quels que soient son milieu de pratique et ses convictions théoriques, le profil des compétences générales est rédigé en des termes simples et généraux. Même si l'expérience contribue à accroître les compétences définies au présent profil, il est attendu que celles-ci soient manifestes dès l'intégration du conseiller d'orientation au marché du travail.

## À propos du sentiment d'efficacité personnelle<sup>2</sup>

Pour vous aider à vous situer au regard de votre pratique professionnelle, nous vous présentons ce questionnaire qui vous permettra d'évaluer votre sentiment d'efficacité personnelle par rapport à chacune des compétences du profil. En premier lieu, il convient de présenter et de circonscrire le sentiment d'efficacité personnelle.

3

### Ce qu'est le SEP

Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), selon l'approche psycho et socio cognitive d'Albert Bandura, est en quelque sorte le fait de croire en sa capacité (physique, intellectuelle, ou affective) de réaliser des actions ou des performances données.

Cette croyance se construit, s'élabore et se modifie à travers diverses expériences que Bandura réunit en quatre groupes : l'expérience active de maîtrise, l'expérience vicariante, la persuasion verbale et les états physiologiques et émotionnels. Selon Bandura, c'est le SEP qui a le plus d'impact sur le fonctionnement d'une personne dans son environnement. C'est le cas pour les clients dans une démarche d'orientation ou de counseling ; c'est aussi le cas pour le professionnel qui le reçoit.

Ainsi, le SEP influence les choix, la motivation, les processus cognitifs, les comportements et les émotions ; les choix qui se fondent sur lui mènent généralement à la réussite ou du moins la favorisent. Sandra Safourcade et Séraphin Alava (2009), précisent aussi que la quantité de ressources dont dispose une personne n'influence pas son sentiment d'efficacité personnelle. Autrement dit, ce n'est pas le nombre de ressources dont la personne dispose qui augmentera son sentiment d'efficacité personnelle. On peut ainsi comprendre qu'il ne s'agit pas d'augmenter le nombre de ressources pour augmenter son sentiment d'efficacité personnelle mais bien davantage. Il s'agit d'améliorer sa capacité à utiliser ses ressources de manière appropriée.

Ainsi, le sentiment d'efficacité personnelle s'avère un indicateur précieux dans le cadre d'une pratique réflexive du développement de ses compétences. C'est pourquoi nous avons construit un questionnaire pour chacune des compétences du profil de compétences générales des conseillers d'orientation, basé sur le SEP.

En remplissant le questionnaire SEP pour chacune des compétences du profil, vous obtiendrez un portrait global au regard de l'ensemble de vos compétences tout comme un portrait de chacune des compétences du profil.

---

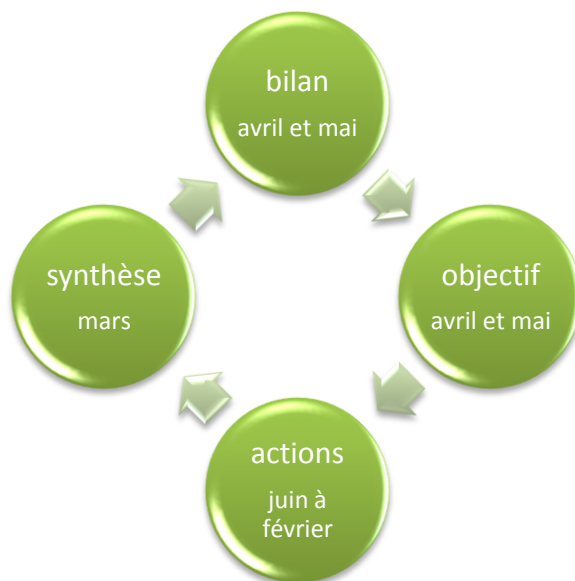
<sup>2</sup> Sources :

Sandra Safourcade et Séraphin Alava, *S'auto évaluer pour agir : rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans les pratiques d'enseignement* dans Questions Vives Vol.6 n°12 (2009)

A. Bandura. *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle* », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 33/3 | 2004, mis en ligne le 28 septembre 2009, consulté le 02 janvier 2015.

URL : <http://osp.revues.org/741>

## Une démarche réflexive simple qui se déroule en quatre temps dans l'année



Avant toute chose, l'étape du bilan permet de faire le point sur sa situation professionnelle actuelle. Pour cela, un questionnaire a été conçu pour vous permettre d'évaluer, en toute confidentialité, votre sentiment d'efficacité personnelle au regard du profil de compétences. Les résultats de ce questionnaire offrent un portrait de votre situation face à l'ensemble des compétences du profil, mais aussi face à chacune des compétences. Cela vous éclairera afin de déterminer un objectif portant sur vos constatations personnelles. Au besoin, des questionnaires d'approfondissement sont disponibles pour qui souhaite les utiliser, et ce, pour chacune des compétences. Vous pouvez aussi sauvegarder vos réponses à chacun des questionnaires en format PDF pour y référer au besoin. De plus, certains éléments à prendre en compte pour vous aider à fixer votre objectif sont mentionnés en bas de la page des résultats au questionnaire SEP.



Ensuite vient l'étape de détermination d'un objectif à atteindre. Il importe d'avoir un objectif réaliste qui tient compte à la fois des résultats de l'étape précédente, mais aussi de votre contexte de travail. Vos objectifs pourraient, bien entendu, être multiples. Toutefois, il convient de n'en retenir qu'un, voire deux au maximum, afin de pouvoir concrètement les atteindre et de ne pas se décourager par l'exigence de la tâche. Cet objectif devra se décliner en actions précises, mesurables, réalistes et déterminées dans le temps. Comme pour l'étape précédente, le [Profil des compétences générales des conseillers et conseillères d'orientation \(OCCOQ\)](#) servira de référence.



À cette étape, c'est le moment de déterminer les actions que l'on entreprendra pour atteindre l'objectif ou les objectifs retenus. Ces actions peuvent être variées et complémentaires : formations en salle ou en ligne, ateliers, congrès, supervision, groupe de co développement, lectures ou de toute autre activité pertinente. Vous pouvez consulter le répertoire des formations et le calendrier des formations externes disponibles sur le site. Ces actions que vous réalisez doivent être ajoutées à votre portfolio quantitatif.

### **Pour garder des traces et conserver des documents**

Une grille de réflexion sera disponible pour vous permettre de conserver des traces de vos apprentissages. Ainsi, pour chacune des activités réalisées, vous pourrez noter comment et en quoi cela vous a permis de développer vos compétences. Ce pourrait même être l'occasion de découvrir un intérêt à propos d'une clientèle, d'une problématique, d'une approche ou tout autre sujet pertinent et vous ouvrir des pistes pour de prochaines étapes de votre parcours professionnel.

De plus, vous pourrez verser à votre portfolio tout document reçu à l'occasion des activités réalisées; par exemple un document PowerPoint, un article intéressant, etc. Vous pourriez également choisir de rédiger un journal de bord où consigner vos trouvailles, vos questionnements, des événements marquants ou tout autre renseignement qui peut être important pour vous dans votre développement professionnel. Si vous en avez besoin, une grille d'auto apprentissage par la lecture se trouve dans le dossier outils pratiques du répertoire de documents. Avec le temps, d'autres outils seront ajoutés pour faciliter votre démarche. Enfin, sachez que toutes les réflexions réalisées à cette étape vous seront utiles pour l'étape suivante, celle de la synthèse.



Voici la quatrième étape qui consiste en une synthèse réflexive réalisée en observant, *a posteriori*, les actions posées et leurs répercussions sur votre objectif du départ. Cette étape est celle des liens intégrateurs permettant de constater les progrès réalisés et de réfléchir aux changements qui pourraient s'imposer pour la prochaine année, anticipant ainsi le prochain bilan. Une grille d'éléments à considérer à l'occasion de cette synthèse vous sera proposée.

**Bonne démarche!**