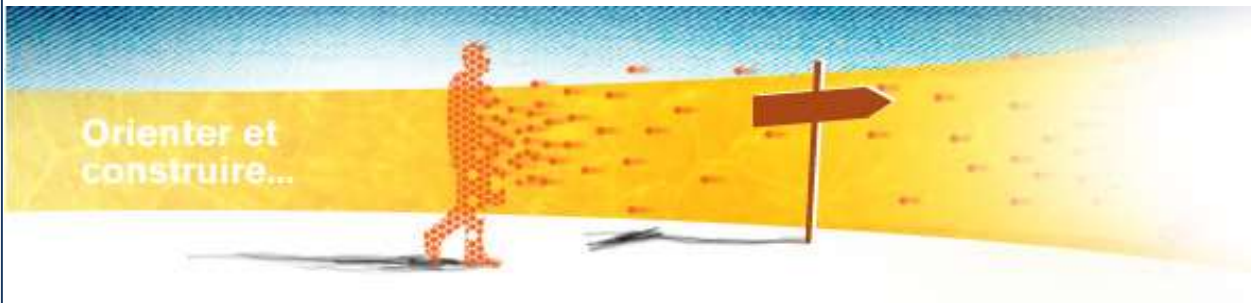




Guide de stratégies d'intervention orientantes

5^e édition

Sous la direction de

Louis Cournoyer, Ph. D., c.o.
Professeur (counseling de carrière)

UQÀM

SEPTEMBRE 2026

Louis Cournoyer, Ph. D.

Département d'éducation et de pédagogie, UQAM

Courriel : cournoyer.louis@uqam.ca

Élise Martinez, M. A. (cand.)

Département d'éducation et de pédagogie, UQAM

Courriel : martinez.elise@courrier.uqam.ca

Lise Lachance, Ph. D.

Département d'éducation et de pédagogie, UQAM

Courriel : lachance.lise@uqam.ca

La traduction et la reproduction totale ou partielle de ce document sont autorisées à la condition d'en mentionner la source.

ISBN 978-2-9818939-4-9 (PDF)

Dépôt légal : 3^e trimestre 2026

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

© 2026 Département d'éducation et de pédagogie, Université du Québec à Montréal

Remerciements

Équipe de production de la 5^e édition

La contribution des membres de l'équipe de production a été essentielle pour la mise en forme et l'organisation pédagogique du contenu de ce guide. Des remerciements sont adressés aux personnes suivantes :

Élise Martinez, M. A. (cand.)

Finissante à la maîtrise en counseling de carrière, UQAM

Responsable de la révision des stratégies et de l'organisation du document

Lise Lachance, Ph. D.

Professeure titulaire, section Counseling de carrière, UQAM

Responsable de la révision et de la production

Ce *Guide de stratégies d'intervention orientantes* n'aurait pas vu le jour sans la participation et l'engagement de futures personnes conseillères en développement de carrière, inscrites au baccalauréat ou à la majeure en développement de carrière, à l'Université du Québec à Montréal. Nous souhaitons ici exprimer nos remerciements aux personnes suivantes pour leur contribution au développement des connaissances pratiques en orientation professionnelle :

Laurence Alarie
Marie Ginette André
Nicolas Archambault
Pascale Bérard
Samuel Maurin Bonte
Marie-Ève Bourgeois
Nancy Cantin
Julie Charbonneau
Jérémy Charland
Florence Choquette
Angela Cotozana
Louis-Philippe Daniel
Arianne Déraspe
Félix Desjardins Audette
Rosemée D'Haiti
Véronique Dufault
Christie Sephora Dumond

Julie Emond
Ada E. Gioia
Édith Gonthier
Céra Gu
Katrina Hamel
Bianca Hippolyte
Carl-Éric Hudon
Shahida Mahamane
Louis-Philip Joly-Giguère
Lory Karnigian
Éloïse Lalonde
Isabelle Lambert
Noémie Lapointe
Selma Lavoie
Félicia Lehoux
Charles-Antoine Leroux
Marilyse Malo Pion

Angelica Maria Marin Quintero
Lydia Martineau
Audrey Morin
Josée Morin
Lyna Manel Nori
Alexandra Obeid
Maëlie Pelletier
Sara Edalisha Perard
Marie Peron
Camille Robert-Dubois
Camila Renata Romero Quineche
Sandy Saintilus
Hiba Sbeity
Ève Tousignant
Cynthia Whissell

Citation en totalité ou en partie de ce document

Pour citer l'ensemble de ce document :

Cournoyer, L., Martinez, É., Lachance, L. et les personnes collaboratrices étudiantes du baccalauréat ou de la majeure en développement de carrière. (2026). *Guide de stratégies d'intervention orientantes*. 5^e édition. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Pour citer une stratégie d'intervention orientante de ce document :

Nom de famille de la personne autrice, première lettre de son prénom. (2026). Nom de la stratégie d'intervention orientante. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes*. (5^e éd., p. numéro du début-numéro de la fin). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Présentation et organisation du guide

Cette cinquième édition est le fruit du travail conjoint de l'équipe d'édition composée de Louis Cournoyer et de Lise Lachance, professeur et professeure titulaires à la section Counseling de carrière du Département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal, ainsi que d'Élise Martinez, finissante à la maîtrise en counseling de carrière au moment de la réalisation de cet ouvrage. Elle met surtout en lumière la contribution remarquable des personnes étudiantes du baccalauréat et de la majeure en développement de carrière ainsi que celles de la maîtrise en counseling de carrière ayant créé des contenus de stratégies d'intervention orientantes. Pour la plupart d'entre elles, il s'agit d'une première contribution professionnelle à un outil destiné à la communauté de pratique. Soulignons la qualité de leur travail, leur rigueur et leur engagement.

À une époque où les transformations technologiques et l'intelligence artificielle redéfinissent les pratiques du développement et du counseling de carrière, le soutien direct aux personnes clientes demeure une expression fondamentale de la compétence humaine. Ce guide s'adresse aux personnes conseillères d'orientation, en employabilité et en développement de carrière, ainsi qu'à toute personne exerçant des fonctions d'accompagnement. Il propose 70 stratégies d'intervention orientantes, inspirées de différents courants du counseling et de la psychothérapie, adaptées à la pratique du counseling de carrière.

Au nom de l'équipe éditoriale et des futures personnes professionnelles ayant contribué à cet ouvrage, je suis heureux de rendre cet outil accessible gratuitement à l'ensemble de la communauté de l'orientation et du développement de carrière.

Que ce guide continue de vivre, de circuler et d'évoluer au sein de la communauté professionnelle.

Louis Cournoyer, Ph. D., c.o.

Professeur titulaire, section counseling de carrière

Département d'éducation et pédagogie, Université du Québec à Montréal

Chacune des stratégies présentées suit le même gabarit :

- ❖ **Un titre accrocheur et pertinent** : Le nom donné à la stratégie doit chercher à susciter l'intérêt d'une personne étudiante ou conseillère, tout en étant pertinent au regard de son objectif général et de ses objectifs spécifiques;
- ❖ **Un objectif général et trois objectifs spécifiques** : L'objectif général définit ce que l'on peut chercher à accomplir globalement comme personne étudiante ou conseillère auprès d'une personne cliente, alors que les objectifs spécifiques, dans le cadre de ce guide, précisent les moyens, la façon et les étapes pour atteindre l'objectif général;
- ❖ **Une trame et une procédure d'intervention** : Cette section décrit et illustre la façon dont la stratégie d'intervention orientante peut être mise en œuvre en contexte de pratique par une personne étudiante ou conseillère;
- ❖ **Des mises en garde et compléments d'information** : Les enjeux et les aspects à prendre particulièrement en compte afin d'assurer une mise en œuvre optimale de la stratégie sont abordés;
- ❖ **Une perspective théorique associée** : Il s'agit ici de la mention du courant théorique auquel le contenu de la stratégie d'intervention orientante est principalement rattaché (des précisions sont apportées plus loin au sujet des quatre courants concernés);
- ❖ **Une dimension d'expérience humaine principalement visée** : Cette section précise si la stratégie met davantage l'accent sur l'expérience du parcours de vie, les projets personnels, les forces de contextes, les stratégies d'ajustement ou les besoins de la personne (des précisions sont apportées plus loin à ce sujet);
- ❖ **Source d'inspiration** : Cette partie indique si la stratégie est une production originale ou si elle résulte d'une adaptation ou d'une transformation d'une autre produite par des auteur·rice·s, avec les références à l'appui, le cas échéant.

Les personnes autrices des stratégies d'intervention orientantes avaient pour consigne de s'assurer que celles-ci demeurent avant tout « orientantes », c'est-à-dire qu'elles favorisent l'exploration, la compréhension et la mobilisation de la personne dans le cadre de son processus de développement de carrière.

À propos des courants théoriques

Les **COURANTS THÉORIQUES** du counseling (que l'on retrouve également en psychothérapie ainsi que dans plusieurs autres pratiques d'intervention en relations humaines et en santé mentale) peuvent être regroupés de la façon suivante :

1. **Psychodynamique-analytique** : Explore les conflits inconscients et les expériences passées influençant les relations actuelles afin de développer une meilleure conscience de soi et des modèles relationnels. En counseling de carrière, ce courant peut éclairer des mécanismes d'autoprotection, des désirs contradictoires, des attentes intériorisées, des transferts, des résistances au changement et des relations à des figures relationnelles.
2. **Humaniste-existentiel** : Se concentre sur l'expérience subjective, la liberté et la quête de sens, favorisant une relation authentique à soi-même et avec les autres. En counseling de carrière, ce courant peut aider à aligner les décisions et les actions avec les valeurs et les besoins, à explorer comment la formation ou le travail peut donner du sens, à recentrer la personne sur sa responsabilité dans les choix qu'elle peut faire malgré les contraintes rencontrées, et à cultiver une pleine conscience du « ici et maintenant ».
3. **Cognitif-comportemental** : S'intéresse à modifier les pensées et les comportements dysfonctionnels pour aider la personne à mieux s'adapter. En counseling de carrière, ce courant aide à identifier et à modifier des croyances limitantes, à restructurer le discours interne, à renforcer des comportements, à gérer les émotions, à s'exposer graduellement à des situations stressantes, et à résoudre des problèmes d'adaptation.
4. **Systémique-interactionniste** : S'intéresse aux dynamiques relationnelles et contextuelles ainsi qu'aux ajustements qui se produisent au sein des différents systèmes sociaux. En counseling de carrière, ce courant explore les systèmes influents, les rôles, les interactions, les dynamiques de pouvoir et les influences présentes dans la formation ou au travail, et peut être utilisé en appui à l'élaboration de stratégies de communication assertives dans la vie personnelle et professionnelle.

Le counseling de carrière est né du courant humaniste-existentiel, auquel s'identifie une majorité de personnes conseillères, notamment en ce qui concerne l'importance accordée à la relation et à l'alignement de l'action sur les valeurs et les besoins de la personne cliente. À cela s'ajoute une identification forte au courant cognitif-comportemental, notamment en raison des stratégies d'intervention qui peuvent être mises en œuvre et évaluées à court et à moyen terme.

À propos des dimensions de l'expérience humaine

Les **DIMENSIONS** de l'expérience humaine sur lesquelles les interventions en counseling de carrière agissent sont représentées dans ce guide par le modèle d'action décisionnelle adaptative (Cournoyer et Lachance, 2019). Pour en apprendre davantage sur ce modèle, notamment sur ses fondements et ses principes théoriques, la personne lectrice est invitée à consulter les publications des personnes autrices citées dans les références.

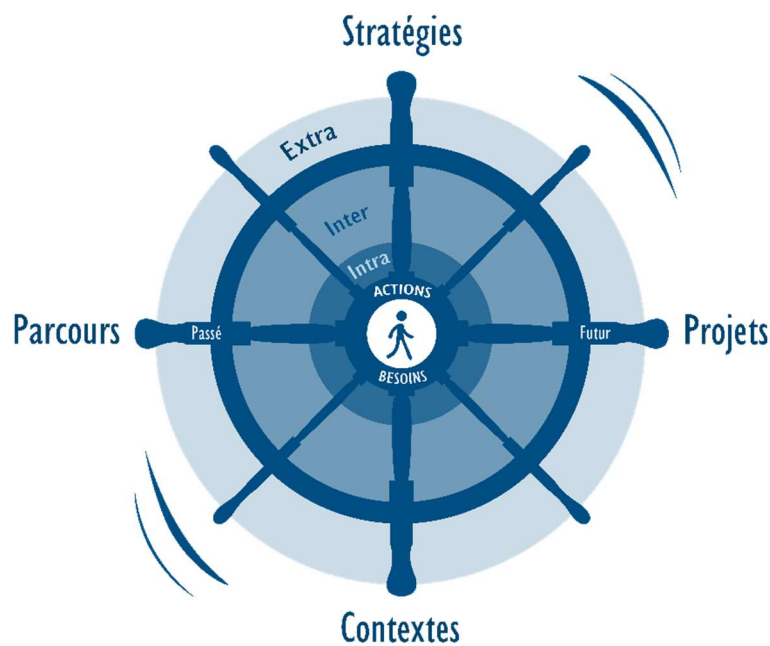


Figure 1. Modèle d'action décisionnelle adaptative (Cournoyer et Lachance, 2019)

Appliqué à la pratique du counseling de carrière, le modèle d'action décisionnelle adaptative constitue un cadre d'analyse et d'intervention. Il repose sur les principes-phares suivants :

1. Les expériences de parcours de vie participent au développement et à la mobilisation de ressources personnelles, relationnelles et sociales;
2. Les projets personnels (incluant les projets scolaires ou professionnels) témoignent des besoins d'être, de faire et d'avoir, plus, de mieux, sinon de moins, chez la personne à différentes périodes de son parcours de vie;
3. Le parcours de vie d'une personne contribue à façonner ses projets personnels, tout comme ces projets façonnent, à leur tour, le parcours de vie;

4. Tout au long de son parcours de vie, ainsi que de la conception et de la réalisation de projets personnels, l'individu doit composer avec des forces de contextes plus ou moins facilitantes et entravantes à la satisfaction de ses besoins adaptatifs liés à son développement personnel et de carrière;
5. Pour composer avec ces forces de contextes, satisfaire ses besoins adaptatifs liés à son développement personnel et de carrière, et ainsi mieux réaliser ses projets personnels, l'individu met en œuvre, tout au long de son parcours de vie, des stratégies d'ajustement plus ou moins adaptatives;
6. Les parcours de vie et les projets personnels intègrent des expériences de nature intrapersonnelle, interpersonnelle et extrapersonnelle, tandis que les forces de contextes et les stratégies d'ajustement peuvent être distinguées selon ces trois lieux d'expérience.

Le modèle repose donc sur deux (2) axes. Il y a, d'abord, l'axe biographique qui concerne l'expérience humaine du parcours de vie (orientation rétrospective de l'intervention) et celle de projets personnels (orientation projective de l'intervention). Ensuite, l'axe interactionniste renvoie aux tensions, aux relations et aux interactions qui s'opèrent (tout au long de l'axe biographique) entre les forces de contextes plus ou moins facilitantes et entravantes de la personne (orientation contextuelle de l'intervention) et les stratégies d'ajustement (orientation stratégique de l'intervention) plus ou moins adaptatives mises en œuvre pour satisfaire ses besoins adaptatifs liés à son développement personnel et de carrière.

Dimension : Parcours de vie

Le parcours de vie comprend l'ensemble des expériences, des événements, des conjonctures, des interactions sociales, des décisions et des actions de la personne. Le parcours de vie et les projets personnels entretiennent une relation d'interdépendance réciproque, c'est-à-dire qu'ils s'influencent l'un l'autre. Ainsi, chaque expérience vécue, qu'elle soit positive ou négative, façonne les perceptions, les compétences et les aspirations d'une personne, lesquelles conduisent à des décisions et des actions plus ou moins éclairées. Par exemple, une personne ayant eu des expériences professionnelles enrichissantes est plus susceptible de rechercher des opportunités similaires à l'avenir. En revanche, des expériences négatives peuvent engendrer des craintes ou des hésitations face à de nouvelles décisions. Les parcours de vie sont également marqués par des transitions, telles que l'entrée sur le marché du travail, les changements de carrière ou la retraite. Ces transitions nécessitent une réévaluation des objectifs et des aspirations, ce qui peut influencer la manière dont une personne aborde sa carrière. Ainsi, les parcours de vie ne sont pas linéaires. Ils sont jalonnés de choix complexes qui nécessitent une réflexion approfondie et une adaptation continue.

Dimension : Forces de contextes

Tout au long de son parcours de vie et à travers ses projets personnels, chaque personne compose avec des forces de contextes qui prennent forme en elle-même, dans ses interactions avec autrui et au sein des environnements dans lesquels elle évolue. C'est pourquoi il importe de parler de forces de contextes (contextes au pluriel) de nature intrapersonnelle, interpersonnelle et extrapersonnelle. Ces forces de contextes peuvent être plutôt facilitantes ou entravantes à la satisfaction des besoins adaptatifs liés au développement de la personne.

- Les forces de contextes dites « intrapersonnelles » concernent les influences et les pressions issues de dispositions, de conditions ou de caractéristiques psychologiques (p. ex., pensées, émotions, personnalité, compétences, aptitudes) qui facilitent ou entravent la réponse aux besoins de la personne tout au long de son parcours de vie et au regard de ses différents projets personnels.
- Les forces de contextes dites « interpersonnelles » font référence aux influences et aux pressions issues d'interactions avec des individus, des groupes ou des collectivités qui facilitent ou entravent la réponse aux besoins de la personne tout au long de son parcours de vie et au regard de ses différents projets personnels. Il s'agit de relations qui exercent, par leurs attitudes et leurs comportements, des influences sur la personne, notamment par des formes d'écoute ou d'indifférence, de présence ou d'absence, de reconnaissance ou de dévalorisation, d'information ou de désinformation, de conseil, d'encouragement ou de découragement, de soutien ou de jugement, ainsi que d'aide ou de contraintes financières ou logistiques.
- Les forces de contextes dites « extrapersonnelles » correspondent aux influences et aux pressions issues d'institutions, d'organisations, de collectivités, de sociétés, voire du monde, qui facilitent ou entravent la réponse aux besoins adaptatifs de la personne tout au long de son parcours de vie et au regard de ses différents projets personnels (p. ex., conditions sociales, économiques ou culturelles favorables ou défavorables, accessibilité ou insuffisance des programmes et services, possibilités ou restrictions en matière de formation et d'emploi, perspectives favorables ou défavorables du marché du travail, politiques et mesures institutionnelles soutenant ou contraignantes).

Dimension : Stratégies d'ajustement

Tout au long de son parcours de vie, et à travers l'élaboration et la réalisation de projets personnels permettant de satisfaire ses besoins, tout en prenant en compte des forces de contextes plus ou moins facilitantes, l'individu va développer et mettre en œuvre des stratégies d'ajustement, plus ou moins adaptatives. Ces stratégies peuvent également être classées en trois catégories : intrapersonnelles, interpersonnelles et extrapersonnelles.

- Les stratégies d'ajustement dites « intrapersonnelles » visent à agir sur la régulation et la gestion de soi par la mobilisation de ressources internes. Elles incluent la régulation des pensées, des émotions, des sensations et des comportements en réponse à des contextes spécifiques. En counseling de carrière, cela peut inclure des stratégies pour surmonter l'anxiété liée à des choix professionnels complexes, telles que la pleine conscience ou la visualisation positive. Cela peut aussi inclure la recherche d'un accompagnement auprès d'une personne conseillère afin d'être guidé·e vers une réflexion structurée permettant de clarifier ses priorités, de renforcer sa résilience émotionnelle face aux défis et d'adopter des habitudes d'action cohérentes avec des objectifs à court et long terme.
- Les stratégies d'ajustement dites « interpersonnelles » concernent les interactions avec autrui pour obtenir du soutien et des conseils. Elles incluent la recherche de mentor·e·s, d'ami·e·s ou de collègues pour partager des expériences, obtenir des rétroactions ou encore explorer de nouvelles perspectives. En counseling de carrière, ces stratégies permettent de s'appuyer sur un réseau social pour prendre des décisions éclairées ou surmonter des obstacles professionnels, tout en renforçant ses compétences relationnelles.
- Les stratégies d'ajustement dites « extrapersonnelles » impliquent des actions orientées vers les systèmes externes, comme les institutions ou les organisations. Cela peut inclure la négociation de conditions de travail, la recherche d'opportunités ou l'engagement dans des actions collectives pour améliorer l'environnement professionnel. En counseling, ces stratégies aident à naviguer efficacement dans des environnements complexes tout en alignant ses objectifs personnels avec des contextes plus larges.

Dimension : Projets personnels

Les projets concernent la façon dont la personne (pro) oriente son action (se jette) dans le monde. Bien qu'un projet soit un concept plus complexe et articulé, on peut y inclure les notions de buts et d'aspirations. Cependant, un projet dépasse la notion de rêve, de souhait et de vœux. Un projet est une ***construction de sens, plus ou moins claire, issue d'interactions continues entre soi et le monde, manifestant un souci d'inscription dans un espace social sous la forme d'une activité de production et d'utilité*** (Cournoyer, 2008). Les projets reflètent ce que la personne cherche à être, à faire ou à avoir de plus, de mieux, sinon de moins, dans sa vie. Cela peut prendre la forme d'un programme d'études, d'une profession, de tâches particulières ou de certaines conditions de travail, mais dans la perspective de projets personnels, il est sous-entendu que la personne cherche à accomplir un « dessein » de soi qui lui est propre. L'analyse des projets personnels d'une personne offre l'occasion de mettre en lumière ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes, ses traits de personnalité, ainsi que d'autres caractéristiques et dynamiques issues de son parcours de vie, ainsi que les tensions qui émergent entre ses forces de contextes et ses stratégies d'ajustement.

Table des matières

L'autre côté de la médaille.....	1
Goûter à son identité et honorer sa saveur unique.....	3
Ensemble à travers des portes.....	6
Le jour du contraire.....	8
Des étiquettes au service de l'inconscient.....	11
Voir juste, agir mieux.....	16
Le marché des valeurs et ses effets sur mes pensées (activité de groupe).....	18
Conversation phénoménologique entre les différents MOI.....	21
Voyage dans le temps : découvrir et actualiser son potentiel.....	23
Pensées limitantes – reconstruire son discours.....	25
Le sapin et ses boules de Noël.....	29
Les conflits derrière la raison.....	31
Modèle écologique des appréhensions.....	34
Mes pensées irrationnelles.....	37
Mes fausses croyances au travail et mes influences.....	41
Les cartes de la connaissance de soi : explorer pour mieux se comprendre.....	44
Tirer sa carte, trouver sa voie.....	47
De la pression à la progression.....	50
La tempête de papillons.....	53
Les voix derrière les choix.....	55
Labyrinthe de l'impasse.....	59
Le portrait de mes passions.....	63
Mes pensées sous microscope.....	67
Mon programme d'études : un choix personnel, libre et éclairé.....	69
La chanson qui tue.....	73
Tisser le futur avec un conte du passé.....	75
Mes valeurs, initiatrices de mes actions.....	78
S'accueillir pour une action plus engagée.....	81
L'art du pliage cognitif de soi.....	84
S'observer pour se comprendre.....	87

Tout un système solaire gravite autour d'un individu et influence sa trajectoire de carrière.....	91
Combien de mots vaut une photo?.....	93
Je suis la carte.....	96
Zone de confort, changez de cible !	99
Clarifiez vos choix grâce à la Bouteille aux Influences	102
L'île des ressources.....	104
Les pensées sont une illusion d'optique	106
La bulle de bien-être	109
Entre l'arbre et l'écorce.....	112
Sortir de sa chrysalide	115
L'écosystème des relations interpersonnelles	118
Faire connaissance avec soi-même grâce à ses valeurs personnelles	122
Pourquoi es-tu en vie?	125
Vision légère et nuancée	129
Le pit stop des habitudes de vie	132
Table de vérité.....	136
Se connecter à soi	139
La voie du milieu pour s'enraciner et s'actualiser.....	143
Ma vie, mon parcours : un film dont je suis le protagoniste.....	146
Nos sphères intérieures du changement	152
Ma vie en casse-tête	155
L'autoroute de l'avenir	158
Uno-conscient : jouez pour évoluer	160
Dominer les pensées pour éclairer le chemin.....	164
Le dialogue de mes bulles	166
Au-delà des obstacles : explorer l'inattendu.....	169
De la pression parentale à un projet d'études ou de carrière qui me ressemble.....	172
Face aux doutes : réécrire son dialogue intérieur avec bienveillance	174
À la rencontre de soi : réconcilier le soi réel et le soi idéal pour retrouver l'équilibre.....	178
Le héros caché : un voyage à la découverte de soi	180
Autocollants qui collent bien.....	184
Pâtes à modeler ou pâtes qui modèlent ?	187

Vers une destination authentique	189
L'essence de qui je suis!	192
De l'angoisse à l'action : en faire une force pour s'engager dans un projet professionnel significatif	194
Reprendre la clé de sa maison intérieure parmi les messages encombrants.....	197
La stressante traversée	200
Le trajet de bus du passé.....	203

L'autre côté de la médaille

Laurence Alarie, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Comprendre l'effet des pensées sur les émotions et le comportement face aux situations vécues dans un cheminement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier la tendance générale de ses pensées négatives
- ✓ Déterminer l'effet de ses pensées sur ses émotions lors d'événements en contexte de cheminement de carrière
- ✓ Adopter des comportements adaptés aux situations vécues en situation de travail

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie d'intervention orientante s'adresse particulièrement aux personnes ayant des troubles d'anxiété généralisée ou à celles ayant des pensées négatives pouvant altérer leurs perceptions des événements ou des faits. Le meilleur moment pour utiliser cette activité est lorsqu'une personne s'apprête à vivre une situation stressante ou lorsque le processus de cheminement de carrière est influencé négativement par les pensées. L'activité a pour but de permettre à la personne cliente d'identifier l'effet de ses pensées sur ses émotions et sur son comportement face aux situations vécues dans son cheminement de carrière. Pour y arriver, la personne conseillère utilise comme principal outil un livre qu'elle a elle-même créé ou qu'elle s'est procuré. Ce livre offre deux versions différentes d'une histoire : l'une selon le point de vue du personnage principal et l'autre selon le point de vue du personnage secondaire. Bien entendu, l'histoire raconte des situations ambiguës pouvant arriver en contexte de travail ou en recherche d'emploi, qui contiennent des éléments pouvant être interprétés de différentes manières par les personnages. Les situations ambiguës sont inspirées du vécu de la personne cliente. Cette dernière commence par lire l'histoire du point de vue du personnage principal, soit celui avec des pensées automatiques, qui teintent négativement ses perceptions ou la manière dont il vit les événements dans l'histoire. C'est le personnage auquel la personne cliente s'identifie. Elle lit ensuite l'histoire du point de vue du personnage secondaire qui est, pour sa part, un-e ami-e de l'étudiant-e, un collègue de travail, un-e employeur-euse, etc. Cela permet d'illustrer le contraste entre la perception du premier personnage et celle du deuxième pour une même situation. L'histoire raconte une journée normale où le personnage principal vit plusieurs situations lui occasionnant des pensées plutôt négatives, qui lui font vivre des émotions inconfortables et qui influencent ainsi son comportement envers les autres. Comme mentionné ci-dessus, l'important est que la personne cliente puisse se reconnaître dans le vécu du personnage principal. Les deux versions de chaque événement de l'histoire sont écrites sur la même page, mais, l'une d'entre elles, celle du personnage secondaire est dissimulée sous une feuille. Au départ, à haute voix, seulement l'histoire complète du personnage principal est lue par la personne cliente. Ensuite, un retour est fait avec la personne conseillère dans le but de voir les réactions ainsi que le point de vue de la personne cliente face aux événements de l'histoire tel que vécu par le personnage principal. Cette dernière peut

alors aider la personne cliente à identifier la tendance générale de ses pensées. À la suite de cet échange, cette personne cliente lit une seconde fois l'histoire à haute voix, mais cette fois-ci, le point de vue du deuxième personnage est dévoilé. Ainsi, lui permet de constater qu'un même événement peut être perçu de manière complètement différente par deux individus. Au cours de la lecture, la personne conseillère intervient sur les réflexions et les impressions partagées par le ou la client-e en lien avec les événements décrits dans l'histoire. Cette stratégie permet à la personne cliente de prendre davantage conscience des pensées et des perceptions des personnages ainsi que l'influence de celles-ci sur leur affect respectif.

Lorsque les lectures sont terminées, une discussion est faite avec la personne cliente pour lui permettre d'identifier les similitudes et les différences entre le vécu du personnage principal et le sien. Bien souvent, puisque l'histoire s'inspire de la situation de la personne cliente, cette dernière se reconnaît à travers l'histoire du personnage principal. Elle prend alors conscience que ses pensées influencent de façon négative ses actions dans sa situation d'emploi. La personne cliente peut ensuite établir, avec l'aide de la personne conseillère, des stratégies afin d'adopter des comportements plus adaptés.

Brièvement, cette approche d'intervention orientante permet à la personne cliente d'avoir une meilleure conscience et compréhension de ses émotions, de ses pensées automatiques et de ses comportements ainsi que de la manière dont ceux-ci interagissent. Le but est que la personne cliente réussisse à adopter des comportements qui favorisent son processus de cheminement de carrière.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Prendre une histoire créée par un-e autre professionnel-le peut être une bonne idée si la personne conseillère manque de temps, mais il est recommandé qu'elle crée par elle-même l'histoire pour une intervention plus efficace avec le ou la client-e. Cela permet d'adapter le scénario à la personne cliente ou à la clientèle ciblée. Il est très important que la personne concernée lise à haute voix l'histoire pour que la personne conseillère puisse voir ses réactions au fil de sa lecture. Évidemment, si la personne cliente éprouve des difficultés de lecture, le ou la conseiller-ère peut lire l'histoire et lui expliquer plus en détail afin de favoriser sa compréhension.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2014). *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd.). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Cournoyer, L. (8 novembre 2023). *Une pratique du counseling de carrière portée au rythme des trois vagues des thérapies cognitives-comportementales (TCC). Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751–Théories et approches du counseling de carrière.* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Petit, R. (2005). *Limonade : De moche à cool*. BOOMERANG.

Goûter à son identité et honorer sa saveur unique

Marie Ginette André, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Explorer le parcours de vie et les ressources personnelles de la personne cliente afin de renforcer sa connaissance de soi, son estime et sa confiance en ses capacités

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les événements et expériences significatifs du passé de la personne cliente
- ✓ Comprendre les ressources personnelles de la personne cliente en identifiant ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes et ses traits de personnalité (IVAP)
- ✓ Mobiliser la prise de conscience, chez la personne cliente, des expériences qu'elle a vécues, en lien avec les événements et les moments marquants de son parcours de vie

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Mise en contexte : Cette activité s'adresse à une clientèle qui souhaite clarifier ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes et ses traits de personnalité, tout en renforçant sa connaissance de soi, son estime et sa confiance en ses capacités.

Durant les 20 premières minutes de la rencontre, la personne cliente est invitée à raconter trois événements marquants de son parcours de vie. Revisiter ces moments lui permet d'explorer en profondeur les émotions, les pensées, les réactions corporelles, les comportements et les influences relationnelles qui les ont accompagnés. En les décrivant, elle est amenée à reconnaître ses valeurs, ses intérêts, les aptitudes qu'elle a mobilisées et certains de ses traits de personnalité. La personne intervenante accompagne ce processus en posant des questions ouvertes et en offrant des reflets et des reformulations adaptées au vécu de la personne cliente afin de favoriser une compréhension plus approfondie d'elle-même.

Durant les 20 minutes suivantes, la personne cliente réalisera son *Frappé de Soi*, une activité symbolique qui lui permet de représenter son identité à l'aide de vrais ingrédients. **Chaque ingrédient représente une composante de son identité.**

La base liquide représente les valeurs. Elle unit les autres ingrédients et donne au frappé sa cohérence, tout comme des valeurs clairement définies favorisent une meilleure connaissance de soi, orientent les décisions et guident les actions au quotidien. À l'image de la base liquide qui assure l'harmonie du mélange, les valeurs constituent le fondement sur lequel s'appuient les différentes sphères de la vie.

Les fruits représentent les intérêts. Ils apportent couleur, saveur et vitalité au frappé, tout comme les intérêts nourrissent le plaisir, la curiosité et la motivation à explorer de nouvelles activités. Ils contribuent à l'épanouissement personnel et favorisent un équilibre entre le travail, les loisirs et les relations.

L'élément onctueux symbolise les aptitudes. Il donne de la consistance au frappé, tout comme les aptitudes permettent de relever des défis, de développer un sentiment de compétence et de progresser dans les différentes sphères de la vie. Elles contribuent également au renforcement de la confiance et de l'estime de soi.

Les éléments décoratifs représentent les traits de personnalité. Ils confèrent au frappé son caractère distinctif, tout comme les traits de personnalité rendent chaque personne unique dans sa manière d'être, de penser et d'interagir avec les autres.

Au fur et à mesure qu'elle choisit, explique et intègre chaque ingrédient au frappé, la personne cliente est amenée à reconnaître ses valeurs, ses intérêts, ses aptitudes et ses traits de personnalité, ainsi qu'à mieux comprendre la façon dont ces dimensions interagissent et influencent son parcours de vie. Tout au long de l'activité, la personne intervenante soutient cette réflexion en adoptant une posture d'écoute, d'ouverture et de bienveillance, en posant des questions pertinentes et en proposant des reflets et des reformulations favorisant l'approfondissement de la connaissance de soi.

Dans les 20 dernières minutes de la rencontre, la personne cliente sera invitée à explorer une valeur, un intérêt, une aptitude et un trait de personnalité dans un journal d'introspection tout en dégustant son frappé aux fruits. Elle pourra les explorer sous différentes dimensions afin de mieux comprendre ses pensées, ses émotions, ses comportements, ses sensations et la manière dont elle interagit avec ses IVAP dans son quotidien. Cet exercice favorise une prise de conscience authentique et permet de relever, avec empathie, les possibles incongruences entre ce que la personne cliente pense et la façon dont elle agit. La personne intervenante soutient cette mobilisation en posant des questions ouvertes, en offrant des reflets empathiques et des reformulations, afin d'aider le ou la client-e à relier les expériences qu'elle a vécues à ses pensées, ses émotions, ses comportements et ses réactions corporelles, et à approfondir sa compréhension d'elle-même et de ses ressources personnelles.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette activité demande une vigilance particulière de la part de la personne intervenante, surtout lors de l'exploration d'événements négatifs. Certaines personnes clientes peuvent évoquer des souvenirs sensibles susceptibles de provoquer des émotions fortes ou inattendues. Il est donc essentiel d'adopter une posture empathique, calme et sécurisante, en respectant le rythme de la personne et en veillant à ne pas l'inciter à se dévoiler davantage qu'elle ne le souhaite. La personne intervenante doit s'assurer que la personne cliente se sente suffisamment en sécurité pour explorer son vécu et être prête à ralentir ou à interrompre l'exercice si des signes de détresse apparaissent. L'utilisation d'ingrédients pour créer le *Frappé de Soi* demande également certaines précautions : vérifier les allergies, les restrictions alimentaires et les préférences, proposer des alternatives et maintenir un matériel propre et accessible. Il est important de rappeler que l'objectif demeure symbolique et introspectif. Cette activité convient surtout aux personnes ouvertes à l'introspection et à la métaphore. Elle peut toutefois être moins indiquée pour une clientèle vivant une situation de crise ou éprouvant des difficultés à se connecter à ses émotions.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L., Martinez, É., Lachance, L. et les personnes collaboratrices étudiantes du baccalauréat ou de la majeure en développement de carrière. (2025). *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd.). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Ensemble à travers des portes

Nicolas Archambault, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à faire un choix de carrière aligné avec ses valeurs, ses besoins et ses sentiments actuels, en explorant de manière immersive et introspective différentes professions

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer le fonctionnement psychologique de la personne cliente, en identifiant ses valeurs, ses besoins et ses stratégies d'ajustement
- ✓ Identifier et comprendre les peurs et les angoisses liées aux professions envisagées, ainsi que leurs effets sur le processus décisionnel
- ✓ Faciliter une prise de conscience des ressentis et des réactions émotionnelles face à chaque profession explorée, afin de clarifier les choix de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Pour débiter, réaliser un compte-rendu des caractéristiques de la personne cliente (valeurs, intérêts, fonctionnement psychologique) en adoptant des attitudes facilitantes (écoute, empathie, authenticité). Cette étape permet de contextualiser l'intervention et de mieux comprendre les besoins et les résistances de la personne cliente. Ensuite, inviter la personne cliente à partager deux à quatre métiers ou professions qui l'intéressent et définir ensemble les valeurs, les besoins, les craintes et les désirs associés à chacun.

Chaque métier ou une profession que la personne cliente souhaite explorer se cache derrière une « porte de carrière ». Ces portes symbolisent des mondes imaginaires où elle peut s'immerger pour vivre une expérience sensorielle et émotionnelle liée à chaque profession.

Le ou la conseiller-ère guide la personne cliente en lui proposant des scénarios immersifs (p. ex., un chantier de construction pour un charpentier, un bureau moderne pour un architecte). Cependant, c'est la personne cliente qui décrit ce qu'elle voit, ressent et imagine dans chaque monde.

Pour chaque porte de carrière, la personne cliente est invitée à dessiner un objet symbolique qu'elle a imaginé pendant son exploration (p. ex., un outil de travail, un environnement, un logo). Ces dessins servent à concrétiser les ressentis et les valeurs associées à chaque profession.

Encourager la personne cliente à s'interroger sur les peurs et les angoisses qui émergent dans chaque monde. Par exemple, face à la scène de l'architecte, poser des questions telles que « En voyant cette structure en construction, quelles sensations te viennent? » ou « Ce travail reflète-t-il un besoin de stabilité ou rejoint-il une crainte d'échec? » Ce questionnement « ici et maintenant » aide à explorer certains mécanismes de protection ou certaines façons habituelles d'interpréter l'expérience (p. ex., projection, introjection) et à libérer ses ressentis dans le moment présent.

À la fin des explorations imaginaires, engager le ou la client-e dans une réflexion pour clarifier lequel des métiers résonne le plus pour il ou elle en fonction de ses valeurs, de ses besoins et de ses résistances.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie nécessite une bonne capacité d'imagination et d'introspection de la part de la personne cliente. Elle est donc moins adaptée aux client-e-s ayant un style de prise de décision très rationnel. Dans ce cas, il est possible d'adapter l'intervention en utilisant des supports visuels (p. ex., photos, vidéos) pour stimuler l'imagination.

Il est important de s'assurer que la personne cliente se sente en confiance et à l'aise pour partager ses ressentis et ses émotions. Une approche empathique et sans jugement est essentielle.

Cette intervention peut ne pas convenir à des personnes souffrant de troubles mentaux sévères (p. ex., dépression majeure, anxiété généralisée) sans un accompagnement professionnel supplémentaire.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Approche existentialiste appliquée au counseling de carrière. CAR3751* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Cournoyer, L. et Lachance, L. (2018). *L'ado en mode décision, sept profils pour comprendre et aider son choix de carrière*. Septembre éditeur.

Le jour du contraire

Nicolas Archambault, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à reconnaître et à nuancer certaines pensées négatives susceptibles d'influencer son processus décisionnel

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier et comprendre les croyances limitantes et les biais cognitifs qui entravent le processus décisionnel de l'individu
- ✓ Proposer des alternatives positives pour remplacer les pensées négatives et les biais cognitifs
- ✓ Encourager l'individu à intégrer ces nouvelles pensées dans son quotidien pour améliorer sa confiance en soi et sa prise de décision

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Pour débiter, préparez 10 cartes contenant des énoncés négatifs (pensées irrationnelles ou biais cognitifs) et 10 cartes proposant des alternatives positives adaptées (voir *Annexe*). Installez ces cartes sur une table, en disposant les cartes négatives face visible au centre, et les cartes positives empilées face cachée à côté. Expliquez à la personne participante que les biais cognitifs sont des façons automatiques et parfois inexactes d'interpréter une situation, pouvant influencer les décisions et les comportements. La première étape consiste à inviter l'individu à lire une carte négative à haute voix, puis à réfléchir à ce que cette phrase signifie dans son propre processus décisionnel. Par exemple, face à l'énoncé « Il faut que je sois parfait-e pour réussir dans la vie », le ou la participant-e pourrait reconnaître une tendance au perfectionnisme. Posez des questions ouvertes pour explorer plus en profondeur, comme : « Quand avez-vous ressenti cela pour la dernière fois? » ou « Quelles émotions cette pensée génère-t-elle chez vous? ». Il peut également être pertinent de demander à la personne, sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure cet énoncé correspond à son expérience. Pour continuer, proposez à la personne cliente de chercher parmi les cartes alternatives celle qui répondrait le mieux à l'énoncé négatif. Par exemple, pour le perfectionnisme, l'alternative pourrait être : « Même si je ne suis pas parfait-e, je peux quand même avoir un effet positif au travail. » Invitez l'individu à expliquer pourquoi cette nouvelle phrase pourrait être plus réaliste et constructive. Cette discussion permet de mettre en lumière des moyens concrets pour intégrer cette alternative dans sa réflexion quotidienne.

Ensuite, accompagnez le ou la participant-e dans l'élaboration de ses propres alternatives positives. Par exemple, il ou elle pourrait reformuler « Même si le risque de faire des erreurs existe, chaque chose est une opportunité d'apprentissage. » Cette étape vise à développer des pensées alternatives plus nuancées et plus adaptées.

Pour conclure, réalisez un retour avec la personne en résumant les fausses croyances identifiées et leurs alternatives. Discutez de l'effet potentiel de ces nouvelles pensées sur son processus décisionnel et proposez une réflexion finale, comme : « Comment ces nouvelles pensées peuvent-elles vous aider à

avancer? » Enfin, suggérez de consigner ces alternatives dans un carnet ou de les relire régulièrement afin de favoriser leur intégration dans le quotidien de la personne.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie nécessite une bonne connaissance des biais cognitifs et des techniques de restructuration cognitive. Il est important de s'assurer que le ou la participant-e se sente en confiance et en sécurité pour partager ses pensées négatives.

Certains individus pourraient ressentir une résistance face à la remise en question de leurs croyances. Il est donc crucial d'adopter une approche empathique et sans jugement.

Cette activité peut nécessiter des adaptations lorsque la personne présente une détresse psychologique importante ou lorsque certaines difficultés cognitives ou émotionnelles limitent sa capacité à remettre en question ses pensées de façon réflexive.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2014). *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd.). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

Voici un exemple de cinq cartes négatives et leurs alternatives positives.

Cartes négatives :

1. Je dois faire le choix parfait, sinon je vais tout regretter.
2. Si je ne réussis pas immédiatement, c'est que je ne suis pas fait pour ce métier.
3. Tout le monde attend que je prenne la meilleure décision.
4. Si je commets une erreur, je vais décevoir les gens autour de moi.
5. Je ne suis pas assez compétent·e pour réussir dans cette voie.

Cartes alternatives positives :

1. Il n'existe pas de choix parfait, chaque décision est une opportunité d'apprentissage.
2. Le succès demande du temps et des efforts, chaque étape est un pas en avant.
3. Je prends mes décisions pour moi, pas pour répondre aux attentes des autres.
4. Commettre une erreur ne signifie pas échouer, c'est une occasion de grandir et d'apprendre.
5. Je peux développer mes compétences avec du temps, de la pratique et de la persévérance.

Ces phrases peuvent être imprimées et utilisées dans l'activité pour accompagner la personne participante dans une réflexion plus saine et constructive sur son processus décisionnel.

Des étiquettes au service de l'inconscient

Pascale Bérard, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Favoriser une démarche réflexive et une compréhension approfondie de l'hésitation à se maintenir ou à quitter sa situation professionnelle ou scolaire

Objectifs spécifiques :

- ✓ Faciliter l'identification des sensations, des émotions, des impressions et des dynamiques inconscientes associées à la situation professionnelle ou scolaire
- ✓ Favoriser une prise de conscience et une compréhension progressive des besoins non comblés qui influencent la décision relative à la carrière
- ✓ Réduire l'ambivalence et permettre progressivement une réflexion plus consciente et éclairée quant au maintien ou au changement de situation professionnelle ou scolaire

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Préparation

Préparez d'abord le matériel avant la rencontre : imprimez et découpez les mots-étiquettes (voir *Annexe*), retirez les mots en gras (ils ne sont qu'un repère pour vous), et sortez un crayon et une feuille blanche. Ensuite, accueillez la personne cliente et expliquez-lui les consignes de l'activité une première fois (celles qui suivent) avant de commencer. Puis, écrivez ensemble, sur la feuille, un mot ou une courte phrase qui résume son enjeu de carrière. Invitez-la à s'installer confortablement de manière à se détendre. Offrez-lui aussi de se placer dos à vous si elle préfère réaliser l'exercice sans se sentir observée. Cette façon de faire peut contribuer à créer un climat de confiance et à favoriser son aisance pendant l'exercice.

Associations spontanées à partir de mots-étiquettes

Demandez à la personne cliente de fermer les yeux, puis d'inspirer et d'expirer avec son ventre, sans forcer en gardant le souffle le plus naturel qui soit, sans tenter de le ralentir ou de l'approfondir. Pendant au moins une vingtaine de respirations, invitez-la à se concentrer sur son souffle et à laisser les pensées et les sensations passer sans les juger ou leur attribuer une valeur (Kabat-Zinn, 2012). Demandez-lui maintenant de penser ou de visualiser son enjeu de carrière tout en poursuivant ses respirations les yeux fermés. Puis, lisez un premier mot à voix haute. Demandez à la personne de répondre le plus spontanément possible. La personne doit dire « oui » ou « non ». « Oui » : le mot est en lien avec l'enjeu (vous placez le mot sur la feuille); ou « non », il ne l'est pas (vous le placez à l'écart sur le bureau). Poursuivez jusqu'à ce que tous les mots aient été lus. Précisez à la personne qu'elle peut également, tout au long de l'exercice, proposer des mots qui lui viennent à l'esprit. Inscrivez-les sur la feuille.

Classement et analyse

Demandez à la personne cliente d'ouvrir les yeux et d'observer l'ensemble des mots. Demandez-lui ensuite de regrouper ceux qui sont sur la feuille (les « oui ») en deux sous-catégories : agréable et désagréable. Elle doit faire la même chose avec ceux qui sont à l'écart sur le bureau (les « non »). Normalement, il devrait y avoir quatre paquets de mots. Demandez-lui ensuite si elle peut lier certains de ces mots à des situations passées. Posez ensuite des questions ouvertes sur les liens qu'elle fait, les tendances qu'elle dégage, les révélations possibles qu'elle en tire ou n'importe quelle autre prise de conscience faite. Il n'est pas nécessaire de revenir systématiquement sur chacun des mots. Il importe avant tout de rassurer la personne et de normaliser son vécu. À l'aide de questions ouvertes, de liens, de reflets empathiques (et peut-être même de confrontations empathiques), accompagnez-la doucement dans l'exploration de son objectif de départ et aidez-la à ramener à sa conscience des liens qui se dégagent, de certains mécanismes de protection ou de schémas qui tendent à se répéter. L'objectif ultime est de favoriser l'émergence de la compréhension de besoins inconscients sous-jacents. Ensuite, faites un résumé et demandez à la personne ce qu'elle en pense et en comprend. Finalement, expliquez brièvement les concepts de surmoi (normes, rigidité, culpabilité, peur du jugement), moi (réalité, équilibre, adaptation) et ça (désirs, pulsions, spontanéité), puis ouvrez une discussion avec la personne cliente sur celui dans lequel elle pense se situer le plus au regard de l'exercice qui vient d'être fait et de son enjeu professionnel. Voyez ensuite avec elle des façons de tendre vers le « moi ». Le but n'est pas qu'elle prenne tout de suite une décision, mais de l'accompagner progressivement vers l'élaboration et la concrétisation d'un plan (qu'il s'agisse de quitter ou de s'adapter) pour qu'elle puisse répondre lucidement à ses besoins sans être entravée par des zones cachées de son inconscient.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

L'activité s'adresse à des personnes qui ont du mal à s'exprimer et à accéder à leur vécu intérieur. Cet exercice peut s'échelonner sur deux rencontres, et être repris pour d'autres enjeux afin de les comparer. Il a été construit en fonction de personnes clientes hésitantes à conserver leur emploi ou à demeurer dans leur programme d'études, mais il peut être utilisé dans d'autres contextes propres au développement de carrière.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Psychodynamique	☒ Projets personnels

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Perspective psychodynamique pour le counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751–Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Gonthier, É. (2025). Mes valeurs, initiatrices de mes actions. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 22-24). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Hamel, K. (2025). S'observer pour se comprendre. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 31-34). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Kabat-Zinn, J. (2012). *Au cœur de la tourmente, la pleine conscience : MBSR, la réduction du stress basée sur la mindfulness*. J'ai lu.

ANNEXE

Repère pour la personne intervenante : Les mots-étiquettes ont été sélectionnés de manière à couvrir différentes dimensions de l'expérience pouvant être associées à un enjeu professionnel ou scolaire : expériences émotionnelles, corporelles, cognitives, motivationnelles, relationnelles ainsi que des images ou symboles. Les étiquettes ne constituent pas une interprétation du vécu : elles servent de stimuli pour favoriser l'émergence d'associations que l'exploration subséquente permettra de préciser.

Planche d'étiquettes à découper

Confusion	Malaise	Complicité	Énergie
Manipulation	Rejet	Tremplin	Abandon
Déséquilibre	Gratitude	Élan créatif	Ennui
Harmonie	Blocage	Rivalité	Culpabilité
Empathie	Écoute	Lourdeur	Motivation
Alliance	Cage	Raideur	Colère
Fierté	Souplesse	Conflit	Trône
Légèreté	Connexion	Honte	Indifférence
Discordance	Anxiété	Détente	Tension
Frustration	Clarté	Se sentir contrôlé-e	Soutien
Alignement	Convivialité	Douleur	Ouverture
Réceptivité	Fluidité	Rupture	Flou
Sérénité	Bienveillance	Domination	Oppression
Brouillard mental	En sécurité	Engourdissement	Enthousiasme
Soulagement	Ambiguïté	Émerveillement	Autonomie
Confort	Lucidité	Joie	Évidence
Présence	En contrôle	Désespoir	Fermeture
Méfiance	Respect	Dégoût	Collaboration
Nausée	Doute	Menottes	Fatigue
Reconnaissance	Tristesse	Famille	Jugement

Espoir

Absence

Note d'utilisation : l'ordre des étiquettes peut être remélangé d'une utilisation à l'autre. Les mots proposés par la personne cliente au cours de l'exercice doivent être ajoutés au matériel retenu pour l'exploration, puisqu'ils peuvent être particulièrement significatifs pour elle.

Voir juste, agir mieux

Samuel Maurin Bonte, étudiant à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Comprendre et remettre en question certaines pensées et certains comportements ayant contribué à l'épuisement professionnel afin de soutenir des choix de carrière plus cohérents avec ses besoins et son bien-être

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les facteurs internes et externes ainsi que les conséquences liés à l'épuisement professionnel afin de brosser un portrait clair et concret de l'expérience vécue
- ✓ Comprendre les interactions entre les pensées, les émotions et les comportements, leurs effets dans un cycle d'épuisement et favoriser une vision plus nuancée de la situation
- ✓ Mobiliser des pistes d'action permettant à la personne cliente d'orienter ses choix futurs en cohérence avec ses besoins et ses limites, et prévenir une éventuelle rechute

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Dans un premier temps, la personne conseillère cherche à recueillir le plus d'informations en lien avec l'épuisement professionnel en questionnant la personne cliente sur les événements significatifs liés au travail, les signes précoces, les comportements adoptés, les pensées automatiques et les émotions vécues. À mesure que ces éléments émergent, la personne conseillère les note sur un tableau. Elle pose des questions comme : « Quelle situation au travail te stressait le plus? Quelles pensées te revenaient souvent? Comment te sentais-tu dans ces moments-là? Quelles pensées surgissent maintenant lorsque tu imagines retourner au travail? » Il est important de prendre le temps pour cette étape, car ce matériel servira de base au reste de la stratégie et permettra d'introduire progressivement un regard différent sur l'expérience vécue.

La deuxième phase utilise les éléments recueillis pour construire, avec la personne cliente, une page divisée en trois colonnes permettant de distinguer les facteurs externes (contexte, organisation du travail, climat), les facteurs internes (traits personnels, comportements) et les conséquences (émotions, réactions physiques, attitudes). La personne cliente peut ainsi identifier, par exemple, que les facteurs externes comprenaient une charge excessive, un manque de reconnaissance, un climat toxique ou un déséquilibre vie-travail, tandis que les facteurs internes renvoient au perfectionnisme, à la difficulté à dire non ou au besoin de tout contrôler. Les conséquences énoncées par la personne cliente peuvent inclure la rumination, l'anxiété, la fatigue, l'irritabilité ou la dévalorisation. La personne conseillère invite ensuite la personne cliente à réagir à ce tableau et à exprimer comment elle se sent face à chacun de ces éléments. L'objectif est d'amener la personne à reconnaître que la responsabilité de l'épuisement professionnel n'est pas uniquement la sienne et que plusieurs facteurs externes ont pu contribuer à la situation. La personne conseillère peut poser les questions suivantes : « Quels facteurs, personnels ou liés à ton environnement de travail, ont pu contribuer à ton épuisement professionnel? Sur quels éléments crois-tu avoir du pouvoir

afin de réduire le risque de revivre une situation semblable. À la lumière de ce que tu comprends maintenant de ton expérience, qu'aimerais-tu mettre en place différemment dans ton prochain emploi? » Ce moment, que l'on peut comparer à un « procès des vérités », permet de revisiter certains jugements sévères portés contre soi-même. Lorsque la personne exprime de la honte, de la culpabilité ou des pensées telles que « je suis faible » ou « j'aurais dû faire plus », la personne conseillère peut doucement remettre ces pensées en question : « Est-ce que le fait d'avoir vécu un épuisement fait réellement de toi quelqu'un de faible? Que penserais-tu d'une autre personne qui vivrait la même chose? » Ces questions permettent un léger recul et facilitent une compréhension plus nuancée de l'expérience. L'objectif ici n'est pas de convaincre la personne cliente, mais de l'aider à prendre une certaine distance avec ses pensées afin qu'elle puisse les considérer comme des pensées et non comme des vérités absolues.

À partir de cette mise en perspective, la personne conseillère ramène progressivement la personne cliente à se recentrer sur son pouvoir d'agir. Par une série de questions ouvertes, la personne conseillère aide la personne cliente à identifier comment elle peut modifier ses attitudes, fixer ses limites, réfléchir à ses attentes et à ce qu'elle devra rechercher ou éviter dans son prochain travail. L'idée est d'aider la personne cliente à repérer les conditions de travail susceptibles de fragiliser sa santé psychologique et, à l'inverse, celles qui peuvent contribuer à préserver son bien-être et à favoriser un environnement de travail sain. Cet exercice peut se faire à l'écrit, en distinguant clairement les facteurs protecteurs des facteurs de risque. Il mènera naturellement la personne cliente à clarifier ses besoins professionnels, les conditions essentielles à respecter dans un nouvel emploi, ainsi que les actions concrètes à entreprendre (p. ex., clarifier les attentes d'un employeur, poser des limites, choisir un milieu de travail moins exigeant ou plus cohérent avec ses valeurs). Cette phase finale vise à utiliser l'analyse qui en ressort non pas pour ressasser la souffrance, mais davantage pour en dégager des apprentissages concrets soutenant un choix professionnel plus sécurisant, plus réaliste et mieux aligné avec les besoins de la personne cliente.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie s'adresse davantage aux personnes ayant amorcé un processus de rétablissement à la suite d'un épuisement professionnel. Lorsqu'une détresse psychologique importante est présente, une évaluation ou un accompagnement spécialisé peut être nécessaire.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Bluelips, S. (2023, 5 octobre). Se reconvertir après un BURN OUT : 3 clefs pour ne pas se planter (77) [Balado]. Dans *J'ai peur donc j'y vais*. <https://podcasts.apple.com/ca/podcast/77-se-reconvertir-apr%C3%AAs-un-burn-out-3-clefs-pour-ne-pas-se-planter/id1513303183?i=1000630268122&l=fr-CA>

Cournoyer, L. (2020). *Une pratique du counseling de carrière portée au rythme des trois vagues des thérapies cognitives-comportementales*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Le marché des valeurs et ses effets sur mes pensées (activité de groupe)

Marie-Ève Bourgeois, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider l'individu à identifier ses valeurs fondamentales et à remarquer ses pensées négatives récurrentes ou ses croyances limitantes dans le but d'améliorer sa flexibilité psychologique et de favoriser son engagement dans des actions significatives en lien avec la carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier et hiérarchiser ses valeurs personnelles en lien avec le développement de carrière
- ✓ Prendre conscience de ses pensées et de ses émotions pendant l'activité, comprendre leurs effets sur ses actions et expérimenter une prise de distance (défusion cognitive)
- ✓ Nommer une micro-action possible dans le but de commencer à aligner son développement de carrière à ses valeurs personnelles fondamentales

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie est conçue pour une intervention en counseling de groupe avec au moins quatre personnes. L'idée est de mettre en place un marché des valeurs dans lequel chaque personne participante aura son étal et effectuera des échanges avec les autres. Le ou la conseiller·ère distribue également, mais de façon aléatoire, les cartes-valeurs à toutes les personnes participantes. Sur chacune des cartes, on peut lire une valeur différente pour un total d'environ 60 à 100 valeurs personnelles autant que professionnelles. Le ou la conseiller·ère distribuera aussi une feuille d'observation (voir *Annexe*) à chaque personne participante afin que celle-ci puisse y noter ses valeurs les plus importantes et les hiérarchiser, mais aussi pour y noter ses émotions et ses pensées sous la forme d'observation (p. ex., je remarque que je pense que...).

Pour débiter le marché, chacune des personnes participantes doit organiser ses cartes-valeurs devant elle en un genre d'étal pour que les autres puissent les observer. Le ou la conseiller·ère prendra alors le rôle de l'animateur·trice du marché pour encadrer, commenter et stimuler les échanges, en posant des questions ouvertes, en reformulant les échanges afin de soutenir la réflexion et en veillant à une participation équitable dans un climat sécurisant. Tour à tour, les participant·e·s devront proposer un échange à un de leurs collègues. Par exemple, un·e participant·e pourrait proposer à un·e autre : « Serais-tu prêt à m'échanger la carte-valeur de l'épanouissement personnel contre celle de la famille? » La transaction de valeur peut se conclure ainsi, ou la personne interpellée peut faire une contre-offre comme : « Je t'accorde la carte-valeur de l'épanouissement personnel contre celle de la famille ET celle de la spiritualité ». Elle peut aussi tout simplement refuser la transaction parce qu'elle juge que la valeur convoitée est une de ses valeurs fondamentales et ainsi l'acheteur·euse devra s'adresser à un·e autre joueur·euse pour effectuer une transaction. Le but du marché des valeurs est de pousser les personnes participantes à réaliser quelles valeurs sont fondamentales pour elles et de les aider à les hiérarchiser. L'animateur·trice devra leur rappeler que le but n'est pas de réussir à tout prix à obtenir la carte-valeur

illustrant leurs valeurs fondamentales d'amorcer une réflexion afin d'être en mesure d'écrire sur leur feuille d'observation une liste hiérarchisée de leurs valeurs les plus importantes en réalisant celles qu'ils ou elles ont le plus convoitées pendant l'activité.

Parallèlement à l'animation des transactions, la personne conseillère rappellera aux joueur·euse·s de noter les pensées et les émotions qui surgissent pendant l'activité sur la feuille d'observation. Une fois que le jeu commencera à s'essouffler et que les échanges deviendront plus difficiles, la personne conseillère-animatrice demandera aux joueur·euse·s de continuer à noter leurs émotions et leurs pensées pendant la lecture de certains énoncés tels que : « Mes actions sont souvent concordantes avec mes valeurs les plus importantes », « Je ne crains pas de poser des actions qui sont alignées avec mes valeurs », « Dans le passé, j'ai pris des décisions qui reflètent ce qui est le plus important pour moi », « Mes choix en lien avec mon développement de carrière sont cohérents avec mes valeurs », etc. L'idée n'est pas de répondre à ces questions sur la feuille d'observation, mais de noter les pensées que ces énoncés font surgir. De plus, la personne conseillère devra rappeler aux participant·e·s de formuler toutes leurs phrases sous la forme d'observation, c'est-à-dire, d'écrire plutôt, « J'ai remarqué que je pense que... » à la place de « Je pense que... ».

Finalement, la personne conseillère demandera à chacun·e de penser à une micro-action qu'il ou elle pourrait entreprendre dans le but d'améliorer la concordance entre sa situation de carrière actuelle et ses valeurs fondamentales.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour la réussite de cette activité, il est important de s'assurer que les membres du groupe évoluent dans un climat sécurisant et respectueux. La personne conseillère-animatrice devra encadrer les échanges, rappeler les règles de bienveillance et soutenir une posture d'observation des pensées. Par exemple, si un·e participant·e constate « mes valeurs sont vraiment différentes de celles des autres », elle pourra l'inviter à reformuler « je remarque que je pense que mes valeurs sont différentes de celles des autres », afin de favoriser la prise de distance.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Projets personnels

SOURCE D'INSPIRATION

Production originale

ANNEXE

Mes valeurs fondamentales en lien avec la carrière :

-
-
-
-
-
-

Les pensées et les émotions que j'ai pu observer pendant l'activité :

J'ai remarqué que je pense que _____

J'ai remarqué que je pense que _____

J'ai remarqué que je pense que _____

J'ai remarqué que je ressens que _____

J'ai remarqué que je ressens que _____

J'ai remarqué que je ressens que _____

Je nomme une micro-action que je peux entreprendre dès maintenant pour améliorer la concordance entre mes valeurs fondamentales et ma situation actuelle de carrière :

Conversation phénoménologique entre les différents MOI

Marie-Ève Bourgeois, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne cliente à prendre conscience des effets de ses choix de carrière et du vécu qui leur est associé afin de s'appuyer sur ses expériences antérieures pour mobiliser son pouvoir d'agir

Objectifs spécifiques :

- ✓ Nommer les effets des choix liés à la carrière sur le parcours de vie
- ✓ Prendre conscience du ressenti phénoménologique en lien avec les décisions de carrière antérieures
- ✓ Mobiliser son pouvoir d'agir en s'appuyant sur des situations antérieures

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie prend tout son sens lorsque le ou la conseiller-ère en développement de carrière se trouve face à une personne qui semble éprouver de la difficulté à comprendre comment ses choix précédents l'ont menée à sa situation actuelle. La conversation phénoménologique se veut un exercice d'appropriation de ses prises de décision antérieures dans le moment présent, dans le but de réaliser le pouvoir d'agir que la personne possède. L'idée de la conversation phénoménologique entre les différents Moi est de pousser l'individu à imaginer une conversation entre son *moi ancien*, celui qui était en amont des décisions de carrière, et son *moi actuel*, celui qui connaît l'aboutissement de ses prises de décisions, tout en gardant le contact avec l'expérience phénoménologique que la personne vit lors de cette conversation. Les expressions « moi ancien » et « moi actuel » sont utilisées ici comme des repères permettant d'explorer différentes expériences de soi à travers le temps.

Phase 1 : Demander à la personne de visualiser son *moi ancien* au moment des grandes prises de décisions liées à la carrière. Par exemple, le ou la client-e pourrait visualiser le *moi ancien* qui a pris la décision d'étudier dans un programme précis, ou encore celui qui a pris la décision de choisir un emploi parmi deux possibilités. Demandez-lui de décrire le *moi ancien* comme si c'était une personne distincte. Ensuite, demandez-lui de devenir le *moi ancien* et d'explorer son vécu phénoménologique en lui posant des questions telles que :

- Quelles sensations éprouves-tu dans ton corps en ce moment?
- Quels images ou souvenirs te viennent à l'esprit?
- Comment décrirais-tu l'émotion que tu ressens en ce moment sans porter un jugement?

Phase 2 : Demander à la personne de rester dans la posture du *moi ancien* et de répondre aux questions suivantes comme si c'était son *moi actuel* qui la questionnait :

- Comment te sens-tu au moment de prendre ces décisions?

- Quels sont les désirs que tu cherches à assouvir en prenant ces décisions de carrière?
- Quels sont tes espoirs, tes aspirations ou tes objectifs en faisant ces choix?
- À quels valeurs ou besoins voulais-tu répondre par ses prises de décisions?
- Selon toi, que signifie être responsable de ses choix?
- Selon toi, que signifie vivre une vie libre et authentique?

Phase 3 : Finalement, demandez à la personne cliente de se remettre dans la posture du *moi actuel* pour expliquer au *moi ancien* les effets que ses décisions ont eus sur son parcours de vie. Vous pouvez utiliser des questions telles que :

- Quels ont été les effets de ces décisions sur ma vie dans le futur?
- Est-ce que mes décisions ont atteint l'objectif que je m'étais donné et pourquoi?
- À quels valeurs ou besoins ont répondu ces décisions?

Demander à la personne cliente, dans sa posture du *moi actuel*, d'expliquer au *moi ancien* ce que signifie pour lui de vivre une vie libre et authentique maintenant. Ensuite, à l'aide des questions citées précédemment (Phase 1), aider la personne à explorer son vécu phénoménologique pendant cette conversation.

Inviter le ou la client-e à nommer un apprentissage retenu ainsi qu'une action concrète qu'il ou elle pourrait poser à la suite de l'activité, puis prenez un moment pour valider son expérience.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Il est important de laisser le temps à la personne de se promener entre son vécu ancien et son expérience phénoménologique du moment présent. Il est possible qu'il soit nécessaire d'aider la personne en la questionnant pour s'assurer que les deux expériences subjectives ne s'entremêlent pas. Cependant, même s'il peut être tentant d'aider la personne à dégager des éléments de sens de son expérience pour faciliter les prises de conscience, cet exercice ne nécessite pas d'interprétation de la part du conseiller ou de la conseillère. Il repose plutôt sur une écoute empathique visant à aider la personne à réaliser qu'elle possède en elle les ressources nécessaires pour exercer son autonomie.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024, 6 novembre). *Approche gestaltique pour le counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751 – Théories et approches du counseling de carrière.* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Voyage dans le temps : découvrir et actualiser son potentiel

Nancy Cantin, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à identifier ses forces et ses compétences en vue de s'actualiser dans son projet de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer une expérience de réussite passée pour permettre de prendre conscience de son potentiel
- ✓ Permettre à la personne cliente d'intégrer l'idée qu'elle possède des forces et des compétences spécifiques qu'elle a déjà mobilisées par le passé et qu'elle peut les utiliser de nouveau
- ✓ Déterminer de quelles façons les forces et les compétences identifiées peuvent être mobilisées dans la réalisation de son projet de carrière actuel

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette activité de visualisation s'adresse à des personnes clientes qui ont de la difficulté à identifier leurs forces et leurs compétences en lien avec la réalisation de leur projet de carrière.

Pour commencer, demandez à la personne cliente si elle est à l'aise d'effectuer un exercice de visualisation. Si c'est le cas, vous lui proposez alors de faire un voyage dans le temps. Vous lui demandez de s'installer confortablement, les yeux fermés, et vous l'amenez progressivement à détendre chacune des parties de son corps. Vous lui demandez ensuite de se visualiser dans une machine à voyager dans le temps. Vous lui demandez de décrire cette machine, afin qu'elle puisse bien s'y visualiser et permettre d'installer de bonnes conditions pour la réalisation de l'exercice.

Demandez ensuite à la personne cliente de reculer dans le passé, dans une situation significative (emploi, études, vie personnelle) qui représentait un défi important pour elle et qui s'est conclue par une réussite. Vous lui demandez de bien s'immerger dans la situation. Vous lui faites revivre et exprimer l'expérience, en posant des questions. « Quand sommes-nous ? Où sommes-nous ? Quels sont la situation, le contexte, les personnes présentes ? Que ressens-tu face à ce défi ? Quelles sont tes pensées ? Raconte-moi comment cela se déroule. » Ici, il est important de prendre son temps afin d'explorer l'évolution de la situation, pas à pas, et de couvrir tous les aspects importants. Faites nommer, au fur et à mesure, les difficultés et les défis rencontrés, ainsi que les choses qui sont plus faciles à accomplir pour elle. Pour chacun d'eux, demandez à la personne cliente d'expliquer comment elle s'y prend pour faire face à la situation. Demandez quelles qualités, forces, compétences, attitudes, elle mobilise pour y arriver. Relancez, demandez de préciser au besoin, afin qu'elles soient clairement identifiées. Demandez ensuite à la personne cliente comment elle se sent à la suite de cette réussite. Demandez-lui ce qu'elle retient à l'égard des forces, des qualités et des compétences qu'elle possède.

Par la suite, ramenez la personne cliente dans la machine à voyager dans le temps, dans un espace intemporel. Amenez-la à nommer toutes les ressources personnelles qu'elle a identifiées pendant l'exercice, afin qu'elle intègre bien cette information. Mentionnez qu'elles font partie d'elle et qu'elle les possède en tout temps.

Maintenant consciente de ses capacités, proposez à la personne cliente de s'imaginer dans le futur, au moment où elle aura réalisé avec succès son projet professionnel. Pour mettre davantage de perspective, ajoutez que cela peut être dans un an, dans deux ans, dans cinq ans ou plus tard. Demandez-lui de raconter le déroulement de son parcours en détail. Demandez-lui de raconter les craintes et les doutes qu'elle a peut-être eus, les défis et les difficultés traversées. À chaque étape, demandez-lui quelles sont les forces et les compétences qu'elle a utilisées pour y arriver et comment elle s'y est prise. Demandez-lui aussi ce qu'elle a trouvé le plus facile à accomplir et les forces qui y sont reliées. Terminez en lui demandant comment elle se sent face à cette réussite. Finalement, ramenez progressivement la personne cliente dans la réalité, ici et maintenant. Effectuez le balayage corporel dans le sens inverse du début de l'activité. Faites un retour sur l'exercice. Demandez à la personne cliente ce qu'elle en retient et comment cet exercice peut concrètement l'aider dans la réalisation de son projet.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Avant de faire cette activité, la personne conseillère doit s'assurer que la personne cliente et elle-même sont à l'aise avec la visualisation. Il est aussi important d'effectuer cet exercice quand le lien de confiance est bien établi, afin que la personne cliente soit à l'aise de s'y laisser aller. Il faut aussi connaître le parcours de la personne cliente et s'assurer d'un niveau suffisant d'estime de soi, pour que celle-ci soit en mesure d'identifier sans trop de difficulté une expérience de réussite passée. Dans le cas contraire, cela pourrait être confrontant pour la personne cliente et lui faire vivre un sentiment d'incompétence. Finalement, bien que ce ne soit pas obligatoire, l'activité risque d'être encore plus efficace si les deux situations (celle passée et le projet de la personne cliente) ont des ressemblances significatives. Par exemple, deux situations en emploi. Il pourrait être plus facile pour la personne cliente de faire des liens et de transposer les compétences identifiées dans son projet actuel.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Bartlett, J. (2014). La personne imaginaire. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p. 249-252). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Pensées limitantes – reconstruire son discours

Nancy Cantin, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne cliente à modifier ses pensées anxiogènes limitantes dans un contexte de recherche d'emploi

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les croyances et les pensées automatiques limitantes de la personne cliente, dans un contexte de recherche d'emploi, pour lui permettre de prendre conscience qu'elles sont source d'anxiété et d'inaction
- ✓ Analyser avec la personne cliente le degré de réalisme de ses pensées, en vue de déconstruire ses croyances limitantes et de l'amener à s'ouvrir à d'autres perspectives
- ✓ Aider la personne cliente à modifier ses pensées pour d'autres plus réalistes, afin d'augmenter sa confiance en sa capacité à affronter la situation anxiogène

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette activité peut être réalisée avec une personne cliente qui n'arrive pas à faire de démarches de recherche d'emploi, car l'idée de passer une entrevue d'embauche est une trop grande source d'anxiété pour elle. Elle se sent incapable d'y faire face, imaginant les pires scénarios.

Dans un premier temps, demandez à la personne cliente de vous raconter le déroulement anticipé d'une situation d'entrevue. L'amener à exprimer ses pensées et ses émotions en lien avec la situation : « Que va-t-il se passer ? Quels seront ses réactions et ses comportements ? Quelles seront les réactions des autres ? Comment va-t-elle se sentir ? etc. » Ici, il faut laisser toute la place au discours ancré de la personne cliente et à ses émotions, sans rien remettre en question. À la fin du récit, demandez à la personne cliente quel est son niveau d'anxiété sur 10, lorsqu'elle pense à cette situation. Demandez-lui d'inscrire ce score sur une feuille prévue à cet effet (où les scores déterminés par la personne cliente seront répertoriés à chaque étape de l'activité. Elle pourrait prendre la forme de thermomètres gradués de 0 à 10).

Ensuite, demandez à la personne cliente de raconter à nouveau le scénario, mais en utilisant la formule suivante : je pense que... et cela me fait me sentir... Par exemple : je pense que je n'aurai pas les bonnes réponses et cela me fait me sentir incompétente. Après chacun des énoncés de la personne cliente, lui demander de les écrire sur un bout de papier prévu à cet effet (voir *Annexe*). Un papier pour chaque pensée. Ceci permet à la personne cliente de prendre conscience que ce sont des pensées qui sont à la source de ses émotions et qui causent l'anxiété l'empêchant d'avancer. À la fin de l'exercice, demander à la personne cliente son niveau d'anxiété sur 10 et l'inscrire sur la feuille prévue à cet effet. Il est fort probable que l'anxiété sera alors moins élevée. Posez des questions à la personne cliente sur ce qui peut expliquer la différence entre son niveau d'anxiété au départ et son niveau d'anxiété actuel.

L'étape suivante consiste à analyser les pensées. La personne cliente doit prendre un bout de papier à la fois, le lire, et ensuite, il s'agit de l'interroger sur sa pensée. L'idée est d'identifier les faits qui valident ou invalident les pensées, qui peuvent les nuancer et apporter une autre perspective face à la situation. Le fait d'utiliser les bouts de papier est aussi une façon de permettre à la personne cliente de prendre une distance face aux pensées automatiques. À la fin de cette étape, demandez à la personne cliente à combien elle évalue, sur 10, les probabilités que le scénario anticipé au départ se réalise. Lui demander aussi à combien s'élève son niveau d'anxiété maintenant, quand elle pense à la situation d'entrevue. Demandez-lui d'inscrire le score sur la feuille. Encore une fois, le niveau d'anxiété devrait avoir diminué.

La dernière étape consiste à développer de nouvelles pensées, plus réalistes et aidantes, qui permettront à la personne cliente d'oser se mettre en action. Il n'est pas nécessaire que la personne cliente reprenne chacune des pensées qu'elle a inscrites précédemment. Il suffit qu'elle énonce de nouvelles pensées plus ajustées, à la suite du questionnement de ses pensées limitantes. Demandez alors à la personne cliente de vous décrire un scénario plus probable, sur la façon dont pourrait se dérouler une entrevue d'embauche pour elle. Lui proposer de l'enregistrer sur son téléphone cellulaire pour qu'elle puisse l'écouter régulièrement, afin de l'aider à intégrer ces nouvelles pensées plus ajustées. Pour conclure, demandez à la personne cliente quel est son niveau d'anxiété, sur 10, lorsqu'elle a en tête ce nouveau scénario, et l'inscrire sur la feuille. Par la suite, revoir avec elle la feuille des scores, pour chacune des étapes. Cela lui permettra de prendre conscience, visuellement, de la diminution progressive de son anxiété. Finalement, demander à la personne cliente de quelle façon cet exercice peut l'aider à se mettre en action et en discuter avec elle.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Avant de réaliser cette activité, il faut s'assurer d'avoir un bon lien de confiance avec la personne cliente, puisqu'elle lui demande de partager ses émotions, ses peurs et de se dévoiler dans toute sa vulnérabilité. De plus, cette activité peut être très exigeante émotionnellement. Il faut donc s'assurer que la personne cliente est en mesure de se confronter à ses émotions et à ses pensées pouvant être souffrantes. Dans le cas de personnes clientes expérimentant des niveaux d'anxiété très élevés, il serait préférable de commencer par des activités moins anxiogènes, leur permettant de la gérer progressivement (éviter des crises de panique, par exemple), avant d'envisager cette activité. Finalement, cette activité étant assez longue par rapport aux durées habituelles de rencontres. Il faut donc s'assurer d'avoir suffisamment de temps pour la réaliser. Il est important que la personne cliente soit en mesure de formuler un scénario plus réaliste avant de quitter la séance. Sans quoi, il sera plus difficile pour elle de ne pas revenir à ses anciennes pensées et d'en nourrir de nouvelles, si elle ne peut se référer au nouveau scénario. Si la personne cliente n'a pas de téléphone cellulaire ou n'est pas à l'aise avec l'enregistrement du nouveau scénario, on peut le lui faire écrire et lui demander par la suite de vous le lire.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Cognitif-comportemental

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Bartlett, J. (2014). Lien émotion-pensée. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p. 222-225). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Verdière, S. (2019, 14 mars). *En quoi consiste la restructuration cognitive en TCC? (Thérapies Cognitives et Comportementales)*. Sylvie Verdière.

Vincent, A. et Julien, N. (2020, novembre). *Reconstruction cognitive 101*. Clinique FOCUS.
<https://www.cliniquefocus.com/wp-content/uploads/2020/12/Restructuration-cognitive-101.pdf>

ANNEXE

À découper

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Je pense que _____

et cela me fait me sentir _____

Le sapin et ses boules de Noël

Julie Charbonneau, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne cliente à prendre conscience des relations négatives de son environnement de travail et leurs effets sur son bien-être au travail

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les relations négatives de son environnement de travail
- ✓ Comprendre l'influence des relations négatives de son environnement de travail sur soi
- ✓ Identifier des actions de changement afin d'améliorer son bien-être au travail

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

À l'aide d'une activité ludique et d'une analyse systémique visant la fabrication de boules de Noël et la décoration d'un sapin, la personne cliente aura l'occasion de représenter son système d'interaction actuelle et de réfléchir sur ce qu'elle peut mobiliser afin de le modifier.

L'activité se déroule en cinq étapes :

Étape 1 : D'abord, la personne conseillère présentera un sapin miniature à la personne cliente et lui expliquera qu'il représente son environnement de travail et que l'étoile au sommet la représente.

Étape 2 : Ensuite, la personne conseillère disposera devant la personne cliente plusieurs boules de Noël et des roches de petite taille. Lors de cette étape, il sera demandé à la personne cliente d'apposer une étiquette à chacune des boules avec le prénom d'un de ses collègues ou de son poste. Il sera important de rassurer la personne cliente de la confidentialité des propos de la rencontre. Lorsque tous les prénoms des collègues seront inscrits, il sera demandé à la personne cliente de réfléchir aux autres membres de son environnement de travail en interaction avec elle. L'intention est de reproduire le système social qui est en interaction avec la personne cliente au travail. Cette étape vise à explorer les composantes de son environnement de travail.

Étape 3 : À cette étape, il sera expliqué à la personne cliente que les petites roches représentent les éléments négatifs, entravants et limitants. Ainsi, elle sera amenée à remplir les boules de Noël de petites roches afin de reproduire son sentiment lorsqu'elle lit le prénom ou le poste de la personne collègue. Le nombre de petites roches n'est pas égal au nombre d'aspects négatifs. Il s'agit simplement d'ajuster le nombre selon la lourdeur de la relation.

Étape 4 : Puis, il sera important de rappeler à la personne cliente que l'arbre de Noël représente son environnement de travail et que l'étoile au sommet la représente. Dès lors, il sera demandé à la personne cliente d'accrocher les boules de Noël dans le sapin de manière à représenter la proximité avec elle au travail. L'objectif est d'accompagner la personne cliente à prendre conscience que son système peut

entraver son développement et à comprendre l’interinfluence des composantes de son environnement sur elle par la lourdeur des boules de Noël.

Étape 5 : Finalement, la personne conseillère sera amenée à accompagner la personne cliente dans une prise de conscience de son niveau de bien-être dans son environnement de travail afin d’identifier des actions de changement ou de maintien. L’intention est de cibler des actions en se demandant « sur quels éléments de mon système puis-je intervenir afin d’en modifier l’influence sur moi? ». La personne conseillère amènera la personne cliente à réfléchir aux actions possibles à poser afin de modifier les interactions avec ses collègues et les autres membres de son environnement de travail ainsi que son bien-être. Le but est de comprendre l’influence des relations négatives dans son environnement de travail sur elle et d’identifier des actions de changement afin d’améliorer son bien-être au travail.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie s’adresse aux personnes éprouvant un inconfort au travail et voulant cibler des actions de changement. Afin de réaliser l’activité, il faudra un arbre de Noël miniature (environ 24 à 30 pouces), au moins une douzaine de boules de Noël, un sac de petites roches et un stylo. Au sommet de l’arbre de Noël, il faudra prévoir une étoile afin de représenter la personne cliente. La personne conseillère devra réitérer la confidentialité des informations qui seront partagées pendant la séance afin que la personne cliente se sente à l’aise d’inscrire les prénoms des collègues faisant partie de son environnement de travail. De plus, la personne conseillère devra être vigilante afin de ne pas amener la personne cliente à mettre en doute la quantité de roches dans les boules de Noël ainsi que leur disposition dans l’arbre (étape 3 et 4). Il sera important que la personne cliente installe les boules de manière à être en accord avec sa situation interactionnelle actuelle, plutôt que celle qu’elle souhaiterait.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Systémique-interactionniste	☒ Forces de contextes

SOURCE D’INSPIRATION

Rivière, D. (2025). Devenir présent à soi. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes*. (4^e éd., p. 178-181). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

Les conflits derrière la raison

Jérémy Charland, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne à prendre conscience de son mécanisme de défense de rationalisation face à un choix de carrière afin d'explorer et de comprendre les conflits internes qui y sont associés

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les pensées et les émotions spontanées de la personne face à des stimuli visuels ambigus liés à ses options de carrière
- ✓ Identifier le mécanisme de rationalisation et comprendre ce qu'il protège
- ✓ Soutenir la transformation des prises de conscience en pistes d'action cohérentes avec les intérêts, les valeurs, les aptitudes et les traits de personnalité, au-delà de la rationalisation

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Mise en contexte : Cette stratégie s'adresse à la personne cliente rationalisant un choix professionnel « logique », mais incohérent avec ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes et ses traits de personnalité (IVAP).

Préparation et matériel requis : Trois images ambiguës évoquant des aspects contrastants du travail, sélectionnées selon le conflit spécifique du ou de la client-e (voir l'annexe pour des exemples de descriptions d'images à créer).

Procédure d'intervention : La personne conseillère invite le ou la client-e à réaliser un exercice d'association libre à partir d'images. Elle précise qu'il n'y a pas de « bonne réponse » et que l'exploration doit se faire sans filtre. Un climat ouvert et sans jugement est essentiel.

Pour la première phase, la personne conseillère présente la première image et dit : « Regardez cette image. Dites-moi la première chose qui vous vient à l'esprit. Cela peut être un mot, une émotion, un souvenir. Ne cherchez pas à l'analyser, dites simplement ce qui monte ». Elle relance simplement par « Y a-t-il autre chose? » jusqu'à épuisement des associations. La personne conseillère note les thèmes, les contradictions et les hésitations observées, puis répète l'exercice avec deux autres images contrastantes. Au cours de l'exercice, le ou la client-e pourrait avoir relevé des éléments significatifs liés à ses IVAP, mais aussi avoir exprimé spontanément certaines peurs projetées sur les personnes représentées dans les images, par exemple, sur le plan de la précarité financière ou des problèmes sociaux.

Pour la deuxième phase, la personne conseillère reflète les éléments observés pour favoriser l'élaboration du vécu émotionnel. Puisqu'un mécanisme de défense peut servir à protéger la personne de peurs sous-jacentes, elle explore avec prudence ce qui émerge, tout en veillant à le contenir, c'est-à-dire en accueillant les émotions difficiles sans jugement et en rassurant le ou la client-e quant au caractère normal de son ambivalence, plutôt qu'en cherchant à réduire immédiatement l'expérience à une explication rationnelle.

Finalement, le but de la troisième phase est d'accompagner le ou la client-e dans la mise en mots de l'ambivalence révélée. La personne conseillère met en lumière les forces en tension : le désir profond ou la pulsion (le Ça) et les normes ou les idéaux intériorisés (le Surmoi). Ensemble, ils ou elles explorent comment ces forces s'expriment dans les représentations et les émotions évoquées. L'objectif n'est pas de résoudre l'ambivalence, mais de reconnaître son influence sur la manière d'imaginer ou de justifier certaines options professionnelles. En conclusion, cette démarche permet à la personne cliente de passer d'un état de blocage défensif à une mobilisation active, où ses choix sont moins influencés par la peur et davantage éclairés par une compréhension plus approfondie de ses désirs et de ses conflits internes.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette activité nécessite un climat de confiance élevé, car l'association libre peut susciter des résistances. La personne conseillère doit respecter le rythme de la personne cliente et surveiller les signes de rationalisation excessive (p. ex., vouloir tout de suite expliquer ce qui vient à l'esprit, chercher une raison logique à ce que l'on ressent, minimiser une émotion, changer une première réponse ou revenir rapidement aux « bonnes raisons » qui justifient son choix professionnel). De plus, elle doit être attentive au transfert; le ou la client-e risque de projeter sur la personne conseillère le rôle d'une figure d'autorité critique (le Surmoi) qui évalue ses choix. La personne conseillère doit aussi gérer son propre contre-transfert pour rester neutre. Cette stratégie s'adresse aux personnes ayant une capacité d'introspection et n'est pas recommandée en situation de crise.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Psychodynamique	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2025). *Comment concevoir l'intervention en counseling de carrière selon une perspective psychodynamique du changement humain? CAR3751* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Taylor, G. (2025). *Mesures quantitatives: validité, fiabilité. CAR3401* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE

Exemples d'images pouvant être créées pour l'exercice d'association libre :

1. Deux individus en veston, assis face à face dans un bureau (Pourrait évoquer : situations sociales, pouvoir, collaboration, confrontation, négociation)
2. Des personnes en camisole dehors sur un chantier (Pourrait évoquer : extérieur, liberté, travail manuel, effort physique)
3. Des travailleurs concentrés dans des cubicules au bureau, avec ordinateur et papier (Pourrait évoquer : solitude, concentration, sécurité, structure, ennui)
4. Un groupe d'artistes dans un atelier désordonné (Pourrait évoquer : créativité, liberté intellectuelle, chaos, désorganisation, passion)
5. Une personne en présentation devant un groupe autour d'une table en réunion (Pourrait évoquer : jugement, expression, leadership, stress, compétence)

Modèle écologique des appréhensions

Florence Choquette, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Prendre conscience de l'influence de son environnement sur ses appréhensions par rapport à un choix de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier ses appréhensions par rapport à un choix de carrière
- ✓ Comprendre l'origine de ses appréhensions à travers les différents systèmes de son environnement
- ✓ Élaborer des moyens pour diminuer l'influence de son environnement sur sa confiance par rapport à son choix de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette intervention peut être effectuée lorsqu'une personne cliente envisage un choix de carrière réaliste et correspondant à ses intérêts, mais à l'égard duquel elle éprouve certaines appréhensions qui pourraient provenir non seulement d'elle-même, mais aussi de son environnement. Prenons l'exemple d'une femme qui voudrait aller dans le domaine de la construction. Elle pourrait hésiter à s'engager dans cette voie, car dans la société, ce métier est encore souvent perçu comme traditionnellement masculin. De plus, ses appréhensions pourraient être renforcées par les commentaires de son entourage, qui considère que ce domaine comme peu prestigieux.

L'intervention débute par un questionnaire visant à identifier les appréhensions de la personne cliente à l'égard de son choix de carrière. Celles-ci sont, dans un premier temps, inscrites sur des morceaux de papier. La personne est ensuite invitée à représenter les différents systèmes de son environnement à partir du modèle écologique de Bronfenbrenner (voir *Annexe*). Au centre de la feuille figure l'ontosystème¹, qui la représente et dans lequel elle peut noter ses ressources et ses caractéristiques personnelles. Autour de celui-ci, elle inscrit les microsystèmes auxquels elle participe directement (p. ex., famille, groupe d'amis, milieu de travail). Le mésosystème peut être laissé de côté, puisque l'analyse des interactions entre les microsystèmes n'est pas essentielle à l'objectif de l'activité. La personne ajoute ensuite l'exosystème, qui regroupe des environnements ayant une influence sur elle sans qu'elle y participe directement (p. ex., un centre de services scolaire), puis le macrosystème, qui renvoie au contexte sociétal plus large, notamment la culture, les valeurs sociales ou la situation économique.

Lorsque les différents systèmes sont bien détaillés, la personne conseillère demande à la personne cliente de décrire la relation de chaque système avec son choix professionnel en dessinant des flèches vers le haut ou vers le bas sur la feuille, selon que les composantes de ce système encouragent ou découragent le

¹ L'ontosystème ne figure pas parmi les dimensions des travaux phares de Bronfenbrenner. Il a été ajouté par d'autres personnes autrices ayant voulu bonifier le modèle.

choix. Pour chacun des systèmes, elle peut écrire les idées véhiculées au sujet de son choix de carrière. Pour reprendre l'exemple de la jeune femme qui veut aller en construction, elle pourrait écrire « métier peu prestigieux » dans le microsystème « groupe d'ami-e-s » ou « famille ».

Ensuite, la personne conseillère lui demande de sortir les morceaux de papier où sont écrites ses appréhensions et de les placer dans le système d'où elles proviennent (p. ex., opinion de la famille : microsystème, normes de la société : macrosystème). Si nécessaire, le ou la conseiller-ère peut aider la personne cliente à identifier la source de ses appréhensions en la questionnant par rapport à chacune d'entre elles : « Qu'est-ce qui fait que tu appréhendes X? », pour l'aider à se rendre compte de la réelle provenance de son appréhension. Puis, la personne conseillère lui demande comment elle se sent en ayant identifié la source de ses appréhensions et explore avec elle ces différentes idées entendues de son environnement. Cela permet de voir dans quelle mesure elle est en accord ou non avec ces idées reçues de l'extérieur, si elles correspondent vraiment à ce qui est important pour elle comme appréhension.

À ce moment-ci, la personne cliente devrait être en mesure de distinguer les appréhensions qui reflètent ses préoccupations personnelles de celles qui semblent davantage alimentées par les messages ou les attentes de son entourage. La prochaine étape serait de trouver avec elle ce qu'elle peut faire pour diminuer l'effet de l'influence de son environnement sur sa confiance par rapport à son choix de carrière. Des idées possibles seraient de s'informer sur la profession et sur les gens qui la pratiquent pour éliminer les préjugés entendus dans son entourage et avoir d'autres perspectives ou de communiquer ses besoins et ses intentions à sa famille pour leur demander de cesser de la mettre en doute par rapport à sa carrière et leur expliquer que c'est vraiment ce qu'elle veut faire. Elle peut aussi s'appuyer les systèmes qui encouragent son choix.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La personne cliente doit avoir préalablement réfléchi à un choix de carrière qui est réaliste et qui convient à ses intérêts, ses valeurs et ses aptitudes avec le ou la conseiller-ère ou avec un-e autre professionnel-le rencontré-e précédemment, puisque l'intervention se concentre uniquement sur ses appréhensions et non sur ses motivations. Si la personne cliente a une idée de choix de carrière, mais que ses motivations sont incertaines, le même exercice peut être réalisé en se concentrant sur celles-ci pour s'assurer qu'elles proviennent réellement d'elle-même plutôt que de l'influence de son entourage.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Systémique-interactionniste

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Principes, conceptions et stratégies d'intervention du courant systémique-interactionniste applicables au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE

Pour visualiser, puis au besoin, procéder à une demande de droits de reproduction de la figure illustrative de la traduction et de l'adaptation du modèle de Bronfenbrenner, auprès des personnes autrices :

Beaulieu, M., Gagné, A., Beaucher, C. et Mongeon, M. (2021). Défis et ajustements des enseignant·es de la formation professionnelle confrontés à la pandémie de COVID-19. *Initio*, 9(1). https://www.researchgate.net/publication/357226368_Defis_et_ajustements_des_enseignantes_de_la_formation_professionnelle_confrontes_a_la_pandemie_de_COVID-19

Mes pensées irrationnelles

Angela Cotofana, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Favoriser l'identification et la modification de pensées dysfonctionnelles afin de réduire la détresse psychologique vécue dans certaines situations professionnelles

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les situations sociales et les pensées automatiques qui causent de l'anxiété au travail
- ✓ Prendre conscience que des émotions négatives sont reliées à des pensées automatiques pour des situations particulières au travail
- ✓ Modifier ses pensées automatiques afin de développer des pensées plus réalistes et de réduire l'anxiété au travail

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Pour cette stratégie, la personne cliente doit être en mesure d'explorer ou d'identifier progressivement les pensées automatiques qui lui apparaissent à l'esprit lors de situations spécifiques au travail. L'activité se déroule sur deux rencontres.

La première étape de cette intervention est d'amener la personne cliente à explorer les situations de travail qui suscitent de l'anxiété ainsi que les pensées automatiques qui y sont associées. Lors de la première rencontre consacrée à cette activité, le ou la conseiller-ère commencera par demander au client ou à la cliente de lui énoncer les différentes situations qu'elle trouve anxiogènes au travail et de les inscrire sur une feuille. Entre les deux rencontres, le ou la conseiller-ère imprime des images qui représentent chacune de ces situations (p. ex., l'image d'un-e collègue mécontent-e). Ces images peuvent être trouvées sur Internet ou créées à l'aide d'un outil d'intelligence artificielle. À la deuxième rencontre, le ou la conseiller-ère dépose les images imprimées sur la table et demande à la personne cliente de les disposer en une rangée verticale à sa gauche. Pour chaque image, la personne cliente inscrit ensuite sur une fiche toutes les pensées automatiques qui lui viennent en tête lorsqu'elle observe la situation représentée. Elle inscrit également sur chaque fiche une brève description de la situation illustrée. Une fois les fiches complétées, elle place chacune d'elles vis-à-vis de l'image à laquelle elle correspond. Un exemple de fiche complétée est présenté en annexe.

Par la suite, la personne conseillère amènera le ou la client-e à comprendre que des émotions sont rattachées à ces pensées. Elle demandera à la personne cliente d'encrer sur chaque fiche la pensée qui lui semble la plus prédominante lorsqu'elle observe la photo. Pour chacune des pensées encrées, la personne conseillère l'invite à identifier les réactions corporelles et l'émotion ressentie par rapport à cette pensée, puis à évaluer l'intensité de cette émotion sur une échelle de 1 à 10. Cette étape permet à la personne cliente de faire un lien entre ses pensées automatiques et les émotions qui y sont associées. Bien que toutes les pensées énoncées soient importantes, l'objectif est d'amener la personne cliente à

cibler une pensée prédominante par situation anxiogène. Elle peut ainsi concentrer son énergie sur une pensée à la fois et constater plus rapidement les bienfaits de la stratégie adaptative, étant donné que la reconfiguration de pensées est un processus qui peut s'échelonner dans le temps. La personne conseillère lui demandera ce qui fait en sorte qu'il ou elle ressent cette émotion. Cela va amener le ou la client-e à comprendre quelles pensées ou interprétations alimentent cette émotion. Cela invitera la personne cliente à se questionner sur certains événements de son vécu, de son parcours de vie, afin de comprendre les relations entre son vécu, ses pensées automatiques et ses émotions actuelles. Par exemple, si la personne cliente dévoile qu'elle ressent de la honte à 7 sur 10 lorsqu'elle encercle la pensée « Je ne socialise pas beaucoup, il doit me trouver bizarre », elle devra se mettre en réflexion sur ce qui a fait en sorte que cette honte est apparue dans cette situation. Ce pourrait-il que cela soit lié à une expérience semblable vécue auparavant avec d'autres collègues? La personne conseillère accompagnera le ou la client-e dans ce processus de réflexion. À cette étape de l'activité, le ou la client-e est en mesure de comprendre qu'il y a une relation entre ses pensées non adaptées et les émotions négatives spécifiques qu'il ou elle ressent dans un contexte de travail en particulier.

La personne conseillère amènera la personne cliente à réfléchir à la manière dont elle pourrait aborder ses pensées afin de les rendre plus rationnelles et ainsi contrôler l'anxiété qui y est associée. Elle l'invitera à remettre en question ses pensées automatiques et à les confronter à des éléments plus objectifs. Cette démarche vise à l'aider à développer progressivement le réflexe de questionner elle-même ses pensées automatiques et à diminuer l'influence qu'elles exercent sur ses émotions. Par exemple, si la personne cliente lui partage la pensée « Mes collègues ne mangent pas avec moi, alors ils ou elles me trouvent bizarre », la personne conseillère pourrait lui demander : « Qu'est-ce qui te fait penser que c'est vrai? » Elle pourrait ensuite l'amener à envisager d'autres explications possibles à la situation. Pour finir, la personne cliente sera invitée à reformuler sa pensée de manière plus réaliste comme : « Le fait que mes collègues ne mangent pas avec moi ne signifie pas nécessairement qu'ils ou elles me trouvent bizarre; ils ou elles peuvent simplement être occupé-e-s ou avoir d'autres raisons de ne pas être disponibles. »

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette activité est susceptible d'amener la personne cliente à se sentir vulnérable. Il est donc important de vérifier préalablement avec elle si elle se sent à l'aise d'explorer et d'exprimer ses émotions. De plus, lorsque cela est pertinent et avec son accord, certaines perceptions pourraient être confrontées à celles de personnes de confiance de son entourage afin de l'aider à considérer différents points de vue et à nuancer certaines de ses pensées. Enfin, si la personne conseillère juge que l'anxiété vécue nécessite un accompagnement dépassant son champ de pratique, elle pourrait orienter la personne cliente vers des ressources en santé psychologique appropriées.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Cognitif-comportemental

Dimension

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Dumoulin, M. (2014). Quiz perspective. Dans L. Curnoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p.259-262). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE

Exemple d'une situation de travail anxiogène et de la fiche d'exploration des pensées automatiques associées

	Image : Situation de travail anxiogène représentée Description de la situation : « Mon collègue me regarde en fronçant les sourcils. » Pensées automatiques associées : a) Je ne suis pas assez rapide; il doit me trouver incompetent. b) Je ne socialise pas beaucoup; il doit me trouver bizarre. c) Il ne m'a pas salué ce matin; il doit sûrement me détester. d) Je ne suis pas à jour dans mes tâches; il doit me trouver paresseux.
---	--

Mes fausses croyances au travail et mes influences

Angela Cotozana, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Identifier et comprendre certaines croyances limitantes afin de favoriser un fonctionnement plus adapté dans ses démarches professionnelles

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier ses différentes caractéristiques personnelles qui sont reliées à son identité professionnelle
- ✓ Amener la personne cliente à comprendre les liens entre ses caractéristiques personnelles et certaines croyances limitantes qui nuisent à ses démarches professionnelles
- ✓ Travailler ses croyances limitantes dans l'objectif de s'en affranchir

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Pour commencer, la personne conseillère invite le ou la client-e à se décrire et à identifier les obstacles rencontrés dans ses démarches de carrière. Elle l'amène ensuite à réfléchir à la manière dont il ou elle se définit au travail à l'aide de quelques caractéristiques personnelles, telles que ses forces et ses limites, la manière dont il ou elle se perçoit au travail, etc. Cette première étape permet de faire ressortir des éléments liés à son identité professionnelle et à son discours intérieur.

Ensuite, à partir des caractéristiques personnelles relevées précédemment, la personne conseillère demande au client ou à la cliente de mettre en lumière les croyances limitantes qu'il ou elle entretient à son sujet. Pour ce faire, la personne conseillère pourrait lui demander de cibler un emploi en particulier et de nommer les premières choses qui lui viennent en tête lorsqu'il ou elle s' imagine occuper cet emploi. Cet exercice permet de faire émerger certaines croyances négatives, telles que des doutes sur ses compétences ou ses capacités à réussir dans cet emploi. Cette étape vise ainsi à rendre les croyances limitantes plus explicites afin de permettre à la personne cliente de mieux les comprendre.

Par la suite, la personne conseillère explore avec le ou la client-e l'origine possible de ses croyances en s'intéressant à son histoire de vie personnelle et aux influences marquantes qui ont pu contribuer à leur développement. Sans attribuer de propos précis aux autres, cette activité permet à la personne cliente d'avoir une réflexion sur la façon dont des messages intériorisés ont pu façonner son discours interne actuel. Par exemple, une figure significative pourrait être son père, et le message retenu pourrait être qu'il est difficile de trouver un emploi. Ce message pourrait alors contribuer à la croyance limitante selon laquelle il ou elle ne réussira pas à se faire embaucher, entraînant ainsi une hésitation au moment de soumettre sa candidature pour des emplois. Les éléments issus de cette réflexion peuvent être notés pour en faciliter l'organisation et la compréhension (voir *Annexe*). Cette étape favorise une meilleure compréhension de l'origine des croyances et des interprétations qui contribuent au maintien des blocages dans les démarches de carrière.

Finalement, la personne conseillère accompagne le ou la client·e dans la modification de ses croyances limitantes à l'aide d'un jeu symbolique. La personne cliente est d'abord invitée à penser à une croyance limitante importante pour elle en lien avec la carrière et à la transformer en une croyance plus adaptée et réaliste. Par exemple, la pensée pourrait être « Je ne suis pas suffisamment compétent·e ». La personne conseillère lui demande d'exprimer cette pensée de vive voix, afin de distinguer cette croyance de sa personne. Ensuite, le ou la client·e est invité·e à s'appuyer sur ses réussites au travail, ses forces ou bien ses connaissances pour formuler une pensée plus adaptative au travail. Par exemple, il ou elle pourrait changer sa croyance de « Je ne suis pas capable d'y arriver » par « Je suis déjà passé à travers une épreuve plus difficile et j'ai de bonnes capacités d'apprentissage ». L'objectif étant ici de modifier la croyance limitante de la personne cliente en un discours intérieur plus réaliste, nuancé et soutenant qui va lui permettre de s'épanouir au travail.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La personne conseillère devra informer le ou la client·e que l'intervention implique l'exploration de certaines croyances et s'assurer de recevoir son consentement avant d'aborder des sujets pouvant être sensibles. Elle devra également vérifier qu'il ou elle se sent à l'aise de s'engager dans cette démarche qui requiert une réflexion sur soi. Comme cette intervention vise surtout à aider les gens qui vivent avec une faible estime de soi, il est important pour la personne conseillère de respecter le rythme de la personne cliente. S'il arrive que le ou la client·e ressente une forte charge émotionnelle, la personne conseillère devra adapter l'intervention afin qu'elle devienne soutenable pour la personne cliente. Par exemple, elle pourrait proposer d'explorer une seule croyance plutôt que cinq ou bien de choisir d'en aborder une plus confortable à travailler au moment actuel.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Alderfer, C. (2004). A family therapist's reaction to "the influences of the family of origin on career development : A review and analysis". *The Counseling Psychologist*, 32(4), 569-577.
<https://doi.org/10.1177/0011000004265963>

ANNEXE

Personne significative	Message retenu par la personne cliente	Croyance actuelle	Effet sur la carrière
Père	Il est difficile de trouver du travail.	Je ne réussirai pas à me faire embaucher.	Je doute avant de postuler.
Mère	Il faut éviter l'échec.	Je risque d'échouer si j'essaie.	Je n'ose pas me présenter à certains emplois.
Grand-parent	Le travail doit être très exigeant.	Je dois tout faire sans erreur.	Je me mets beaucoup de pression.

Les cartes de la connaissance de soi : explorer pour mieux se comprendre

Louis-Philippe Daniel, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à explorer et à clarifier ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes et ses traits de personnalité dans le but de favoriser une meilleure connaissance d'elle-même et de ses besoins personnels et professionnels

Objectifs spécifiques :

- ✓ Inviter la personne cliente à explorer ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes et ses traits de personnalité à l'aide de cartes
- ✓ Amener la personne cliente à mieux comprendre ses priorités professionnelles grâce à la hiérarchisation de ses intérêts, de ses valeurs, de ses aptitudes et de ses traits de personnalités
- ✓ Accompagner la personne cliente dans la définition d'objectifs personnels et professionnels cohérents avec ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes et ses traits de personnalité les plus importants pour elle

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel nécessaire : Jeu de cartes à jouer standard (sans les cartes Joker), papier, crayons et grilles d'intérêts, de valeurs, d'aptitudes et de traits de personnalité (au besoin)

Dans un premier temps, la personne conseillère s'assure d'avoir établi une relation de confiance avec la personne cliente et que des intérêts, des valeurs, des aptitudes et des traits de personnalité (IVAP) ont été identifiés au préalable. Si la personne cliente éprouve des difficultés à en nommer, une grille d'IVAP peut être utilisée pour soutenir l'exploration.

Ensuite, l'activité est présentée comme un moyen d'exploration de soi pour clarifier ses besoins et ses priorités personnels et professionnels. La personne conseillère explique que chaque symbole de carte correspond à une catégorie d'IVAP, le chiffre indique le degré d'importance (p. ex., l'as ou le 1 = peu important, 10 = très important) et les figures (valet, dame, roi) représentent des IVAP centraux pour la personne cliente, c'est-à-dire ceux auxquels elle accorde le plus d'importance (voir *Annexe*). Avant de commencer la pige de cartes, la personne conseillère valide avec la personne cliente le degré d'importance attribué aux chiffres. Chaque chiffre peut ainsi avoir des significations différentes selon la personne.

La personne cliente pige les cartes une à une. Après chaque tirage, la personne cliente identifie un IVAP en lien avec le symbole et la valeur de la carte et explique les raisons qui motivent son choix. Tout au long de cette phase, la personne conseillère l'invite à expliciter et à comparer ses choix à l'aide de questions ouvertes, telles que : « Qu'est-ce qui explique que tu as placé l'intérêt pour la relation d'aide en 10 alors que tu as placé l'intérêt pour les sciences en 9? », « Comment cette valeur se manifeste-t-elle dans ta vie actuelle? » ou « Dans quels contextes mobilises-tu cette aptitude? ». La personne conseillère note les

éléments nommés au fur et à mesure. Les tirages se poursuivent jusqu'à ce que certains IVAP ressortent comme prioritaires, c'est-à-dire ceux que la personne cliente identifie spontanément comme les plus significatifs pour elle.

Enfin, la personne conseillère effectue avec la personne cliente un retour sur l'ensemble des IVAP nommés durant l'activité. Elle l'aide à repérer les IVAP que la personne cliente nomme spontanément comme importants et qui reviennent le plus souvent au cours des échanges, ainsi que les liens possibles avec son vécu, ses expériences et ses aspirations. À partir de cet échange, la personne conseillère accompagne ensuite la personne cliente dans la formulation d'objectifs personnels et professionnels cohérents avec ses IVAP prioritaires, tout en tenant compte de son contexte et de ses besoins. Elle l'invite également à réfléchir à la manière dont ces IVAP peuvent guider ses choix, orienter ses décisions et soutenir ses actions futures.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Un lien de confiance doit d'abord être établi entre la personne cliente et la personne conseillère afin de faciliter l'exploration et la connaissance de soi. Il est donc essentiel d'adopter une approche non directive dans l'exploration des IVAP afin de permettre à la personne cliente d'interpréter à sa manière ce que chaque chiffre signifie pour elle dans l'activité. Bien que des grilles d'IVAP préétablies puissent être utilisées pour soutenir une personne cliente ayant une connaissance limitée d'elle-même et de ses IVAP, notamment afin de guider son exploration, il est préférable de l'utiliser une fois la phase d'exploration initiale terminée. La personne conseillère peut alors s'appuyer sur les éléments qui ont émergé lors des rencontres précédentes afin d'adapter l'activité au vécu de la personne cliente et de lui offrir une expérience plus personnalisée et centrée sur ses besoins.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

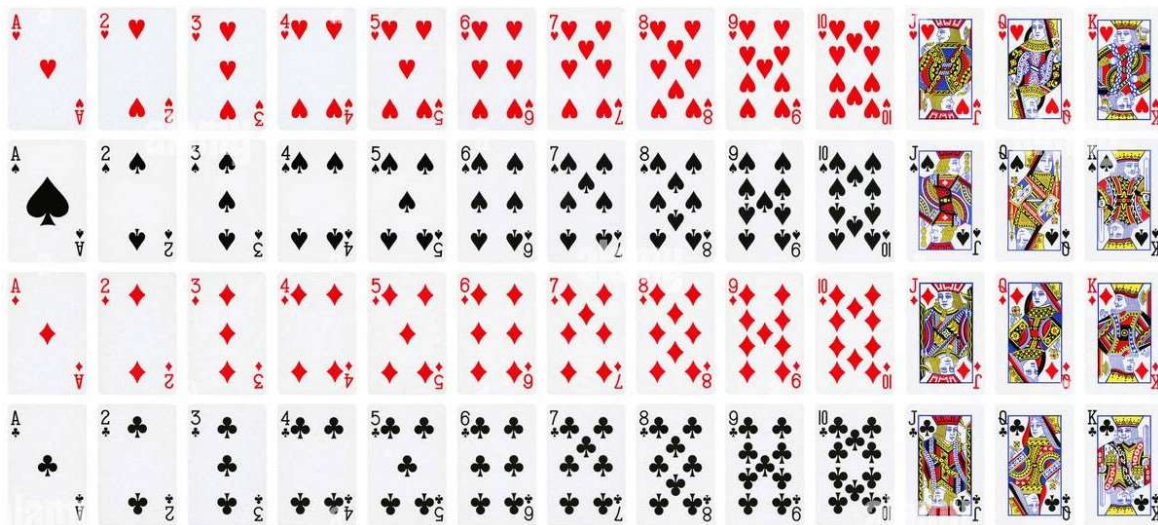
Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Approche centrée sur la personne appliquée au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Manel Nori, L. (2025). Uno-conscient : jouez pour évoluer. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 68-71). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE



Symbole

Signification existentielle

♣ Trèfle – Intérêts

Représente la **Terre**, la curiosité et la croissance. Il symbolise ce qui attire, nourrit et fait germer le désir d'explorer le monde.

♥ Cœur – Valeurs

Représente l'**Eau** (ou le feu intérieur). Il incarne la **fidélité à soi-même**, les convictions profondes et ce qui donne **sens** et **direction** à la vie.

♠ Pique – Aptitudes

Représente l'**Air**, la clarté et la rigueur. Il symbolise la **lucidité de l'esprit**, les savoir-faire et la capacité d'agir avec discernement.

♦ Carreau – Personnalité

Représente le **Feu**, la lumière et le rayonnement. Il évoque l'**expression authentique** de soi, la manière unique dont chacun se manifeste au monde.

Tirer sa carte, trouver sa voie

Arianne Déraspe, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne cliente à clarifier ce qui définit son identité afin de favoriser un choix de carrière cohérent avec ses besoins, ses valeurs, ses intérêts et son soi idéal

Objectifs spécifiques :

- ✓ Amener la personne à explorer différentes dimensions importantes de son identité : intérêts, valeurs, traits de personnalité, motivations, ressources intra- et extrapersonnelles
- ✓ Favoriser l'émergence de prises de conscience significatives, formulées par la personne à partir de ses réflexions et des émotions suscitées par les questions
- ✓ Amener la personne à synthétiser les éléments significatifs de son exploration afin de préciser ses critères identitaires (valeurs, intérêts, besoins, ressources) qui orientent ses choix

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel nécessaire : Un jeu de cartes provenant d'un matériel existant ou conçu par la personne conseillère, à condition de respecter une structure en quatre catégories, chacune associée à une couleur. Chaque carte contient une question ou un énoncé visant à soutenir l'exploration du vécu, des préférences et des repères identitaires de la personne. Les catégories proposées sont : valeurs (vert), intérêts (mauve), aptitudes (jaune) et ressources intra- et extrapersonnelles (rouge).

Pour commencer, la personne conseillère accueille la personne cliente et lui présente l'activité. Elle précise qu'il ne s'agit pas d'un jeu de performance, mais plutôt d'un outil d'exploration de soi centré sur ce qui émerge dans l'ici et maintenant. La personne conseillère remet ensuite le jeu de cartes à la personne cliente et lui explique les consignes. Elle l'invite à choisir la catégorie avec laquelle elle se sent le plus à l'aise de commencer, puis à piger une carte, à lire la question à voix haute et à y répondre spontanément en fonction de ce qui lui vient à l'esprit. La personne conseillère lui rappelle qu'elle peut mettre une carte de côté à tout moment si elle ne souhaite pas y répondre, sans avoir à se justifier. Elle précise également qu'il n'est pas nécessaire de compléter une catégorie ni de parcourir l'ensemble des cartes. Avant de commencer, elle s'assure que les consignes sont bien comprises.

Après que la personne cliente ait répondu à la carte, l'inviter à la déposer devant elle, ce qui lui permet de constater l'avancement de son exploration et de demeurer centrée dans l'instant présent. Pendant l'exploration, le rôle du ou de la conseiller·ère est d'être pleinement présent·e, d'écouter et d'utiliser des compétences relationnelles comme le reflet, la reformulation et les questions ouvertes pour aider la personne cliente à préciser ses pensées. Par exemple, utiliser des formulations comme : « Qu'est-ce que ça te fait vivre quand tu dis ça? », « Comment ça résonne pour toi, ici et maintenant? », ou encore « Tantôt, tu as parlé de créativité et maintenant tu nommes le besoin d'autonomie, comment ces deux éléments se rejoignent-ils pour toi? », « Qu'est-ce que tu ressens en ce moment? », « Qu'est-ce que ça dit de toi? ».

Après l’exploration de plusieurs cartes, la personne conseillère propose une courte synthèse afin d’amener la personne cliente à prendre conscience des éléments qui se dégagent de son expérience. Elle peut notamment lui demander : « Lorsque tu regardes ce que tu as nommé depuis le début, qu’est-ce que cela te dit sur toi? » ou « Quels éléments semblent revenir le plus souvent? ». Si la personne cliente se sent toujours disposée à poursuivre l’activité, l’exploration à l’aide des cartes peut ensuite continuer.

Lorsque certains éléments identitaires deviennent plus clairs, la personne conseillère invite la personne cliente à passer progressivement de l’exploration à l’action. Le jeu est alors mis de côté, tandis que les cartes auxquelles la personne a répondu demeurent devant elle afin de servir de repères. À partir des éléments dégagés, la personne conseillère l’accompagne d’abord dans la formulation d’au moins trois critères prioritaires à considérer dans ses choix de carrière. Elle l’amène ensuite à identifier une à trois pistes professionnelles cohérentes avec ces critères, puis à déterminer une action concrète et réalisable à accomplir d’ici la prochaine rencontre. La rencontre se termine par un retour sur l’expérience (ce qui a marqué la personne cliente, ce qu’elle retient et ce qu’elle souhaite mettre en application), ainsi que par un engagement clair quant à la suite (en précisant quoi, quand et comment). Le ou la conseiller·ère valide le ressenti de la personne cliente, souligne son ouverture dans la démarche et rappelle que les éléments dégagés au cours de l’activité peuvent contribuer à réduire l’indécision et à soutenir des choix plus alignés.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

L’activité peut se dérouler sur une ou deux rencontres, selon le rythme de la personne cliente. L’objectif est de favoriser des prises de conscience sur le plan identitaire et de faire émerger des critères pouvant soutenir un choix professionnel plus cohérent. Puisque l’activité peut amener la personne cliente à partager des aspects sensibles de son identité et de son vécu, le ou la conseiller·ère doit demeurer attentif·ve aux réactions émotionnelles, ajuster le rythme lorsque nécessaire, laisser toute la place au vécu du ou de la client·e et adopter une posture sans jugement. La personne conseillère doit également se positionner dans une relation égalitaire avec la personne cliente, en faisant preuve d’authenticité et de transparence. Cette stratégie convient particulièrement à une clientèle adulte en réflexion par rapport à son choix de carrière, puisqu’elle demande un certain niveau d’introspection et permet une exploration en profondeur de soi. Avant de proposer l’activité, il importe de s’assurer que la personne est en mesure de lire et de comprendre aisément les questions présentées sur les cartes. Enfin, il importe de vérifier qu’elle dispose d’une capacité suffisante à réfléchir à son vécu et qu’elle se sent prête à s’engager dans une telle démarche, afin que l’exploration respecte ses limites et ne soit pas vécue comme précipitée ou déstabilisante.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Humaniste-existentiel

☒ Stratégies d’ajustement

SOURCE D’INSPIRATION

Barrette, M.-C. (2023). Ouvre ton jeu [Jeu]. RANDOLPH. <https://www.marie-claude.com/ouvre-ton-jeu/>

Cournoyer, L. (2024). *Approche centrée sur la personne appliquée au counseling de carrière. CAR3751* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Manel Nori, L. (2025). Uno-conscient : jouez pour évoluer. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 68-71). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

De la pression à la progression

Arianne Déraspe, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Soutenir la personne cliente dans le maintien de son engagement et de sa persévérance dans ses démarches de recherche d'emploi, en l'aidant à développer sa capacité à tolérer la détresse et à réguler les émotions intenses pouvant survenir au cours de celles-ci

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer des situations concrètes de son parcours de vie professionnelle dans lesquelles les émotions ont tendance à déborder au point de nuire à ses démarches de recherche d'emploi
- ✓ Comprendre les liens entre ces situations, les réactions émotionnelles qu'elles suscitent et les conséquences sur son processus de développement de carrière
- ✓ Développer et mobiliser des stratégies simples de tolérance à la détresse et de régulation émotionnelle adaptées aux situations rencontrées dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie s'inscrit dans une démarche déjà amorcée entre la personne cliente et la personne conseillère. Elle peut être proposée lorsque la personne cliente reconnaît avoir de la difficulté à gérer ses émotions dans ses démarches de recherche d'emploi, se sent parfois dépassée par ce qu'elle vit et est capable d'identifier des émotions ainsi que des situations plus difficiles que d'autres.

Au début de la rencontre, la personne conseillère invite le ou la client·e à raconter des moments récents ou significatifs où l'émotion a pris toute la place dans un contexte lié à la carrière, plus spécifiquement en démarche de recherche d'emploi. Il peut s'agir, par exemple, de moments où l'émotion devenait très intense, au point de lui faire perdre le contrôle ou d'abandonner sous son effet. La personne conseillère note sur une feuille ces situations, de façon simple et concrète, en ciblant un maximum de trois situations. Celles-ci deviendront les points centraux autour desquels la trame de l'intervention va s'organiser. Une fois ces situations ciblées, l'activité se poursuit par la construction d'une trousse d'outils personnalisée, qui deviendra des ancrages pour la personne cliente lorsqu'elle vivra de nouveau des émotions intenses. À l'aide d'un support visuel (voir *Annexe*), la personne conseillère lui présente différentes stratégies de régulation émotionnelle et de tolérance à la détresse. Elle explique leur fonctionnement et la manière de les appliquer, puis invite la personne cliente à en expérimenter brièvement certaines afin de déterminer celles qui lui conviennent davantage. La feuille présentant les situations difficiles est ensuite replacée devant elle comme repère. Pour chacune des situations retenues, la personne conseillère l'accompagne dans l'exploration des émotions, des pensées et des comportements qui y sont associés. Elle l'aide ensuite à sélectionner une ou plusieurs stratégies susceptibles de l'aider à traverser l'émotion tout en demeurant engagée dans ses démarches de recherche d'emploi.

1. La personne cliente évalue l'intensité de l'émotion de 0 à 10 et identifie le principal risque.
2. Elle choisit une stratégie principale en fonction du besoin du moment : Si l'intensité est très élevée ou si la personne cliente se sent sur le bord de perdre le contrôle, privilégier TIP (température, intensité de l'exercice bref, paier la respiration rythmée et la relaxation) afin de faire redescendre rapidement l'activation. Si le risque principal est d'agir impulsivement ou de fuir/abandonner sous le coup de l'émotion, utiliser STOP (s'arrêter, temporiser, observer, poursuivre en pleine conscience) pour créer un délai entre l'émotion et l'action. Si l'intensité est modérée et que la personne cliente est prise dans la rumination, l'anxiété ou la confusion, utiliser la pleine conscience (observer/décrire/participer, sans jugement) pour revenir dans le présent et clarifier ce qui se passe.
3. La personne cliente est invitée à choisir une stratégie de secours (plan B), au cas où la première ne fonctionne pas sur le moment.
4. Il importe de préciser quand l'utiliser (avant / pendant / après la situation) et quoi faire juste après pour rester engagé-e dans la démarche de recherche d'emploi.

Pour chaque situation, la personne cliente est invitée à choisir une ou deux stratégies simples qu'elle se sentirait capable d'utiliser, en priorisant celles qui sont réalistes pour elle. La personne conseillère rappelle que l'objectif n'est pas de faire disparaître l'émotion, mais de lui donner suffisamment d'espace pour qu'elle puisse rester en contact avec son objectif de carrière, plutôt que d'être menée uniquement par la détresse. Au fil de la discussion, la personne cliente inscrit sur la feuille les stratégies de régulation choisies pour chaque situation, en utilisant des formulations simples. La rencontre se clôt par une relecture de la trousse personnalisée. Il importe de vérifier que la personne cliente se sente réellement outillée ainsi que sa compréhension de l'application pratique des outils avant, pendant ou après des moments où l'émotion risque de poser un problème dans sa recherche d'emploi. La personne conseillère l'invite à garder ce document accessible (papier ou numérique) pour qu'elle puisse s'y référer lorsqu'elle traversera à nouveau des moments riches en émotions. Lors d'une rencontre subséquente, la personne cliente est invitée à décrire quand et comment elle a utilisé les stratégies de régulation émotionnelle identifiées, ainsi que les effets observés sur ses démarches de recherche d'emploi et sur sa capacité à rester engagée, malgré l'intensité de ses émotions.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

L'activité s'adresse à des personnes qui vivent une détresse émotionnelle nuisant à leurs démarches de recherche d'emploi. Sa mise en œuvre nécessite une alliance de travail solide et les stratégies restent liées à des situations concrètes de carrière. Si la détresse dépasse le cadre du counseling de carrière, une référence vers des ressources appropriées est indiquée.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Cognitif-comportemental

Dimension

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2020). *Une pratique du counseling de carrière portée au rythme des trois vagues des thérapies cognitives comportementales*. CAR 3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Hamel, K. (2025). *S'observer pour se comprendre*. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 31-34). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

Pour consulter des supports visuels présentant différentes stratégies de régulation émotionnelle et de tolérance à la détresse et, au besoin, obtenir les informations nécessaires à une demande d'autorisation de reproduction des figures, consulter la ressource suivante :

TCD Montréal. (2026). *Infographies*. https://tcdmontreal.com/?page_id=2526

La tempête de papillons

Félix Desjardins Audette, étudiant à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne à être plus disposée à vivre un changement de carrière en portant attention à son expérience du moment présent et en s'appuyant sur ses valeurs pour orienter ses actions

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les pensées, les émotions et les sensations qui émergent face à son projet professionnel
- ✓ Faire la distinction entre les pensées, les émotions ou les préoccupations présentes et les éléments qui orientent réellement ses choix
- ✓ Soutenir des démarches professionnelles cohérentes avec ses valeurs, même en période d'incertitude

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie s'adresse à une personne qui vit de l'incertitude face à un choix de carrière et qui ressent des tensions lorsqu'elle tente d'aller de l'avant. L'objectif est de l'aider à clarifier ce qui se passe en elle, afin d'identifier ce qui compte vraiment pour guider la suite du processus. L'exercice s'inspire de la troisième vague des thérapies cognitives et comportementales (TTC) et aussi particulièrement de la thérapie d'acceptation et d'engagement (ACT), où l'on cherche à observer plutôt qu'à combattre ses pensées, et à avancer selon ses valeurs plutôt qu'à éliminer l'inconfort.

L'intervention commence par un moment d'arrêt. On invite la personne à s'asseoir confortablement, à prendre quelques respirations et à porter attention à ce qu'elle ressent lorsqu'elle pense à son avenir professionnel. Il n'y a rien à « trouver », seulement à remarquer. Les sensations physiques, les émotions, les pensées spontanées, tout est accueilli comme une information, sans jugement. Une fois ce contact établi avec son expérience immédiate, on lui remet une pile de papillons adhésifs, communément appelés des « post-it ». L'idée est simple : écrire, un par un, tout ce qui apparaît quand elle pense à son projet, que ce soit une pensée, une émotion, une inquiétude, une envie ou même une sensation corporelle. Pour l'aider à débiter, on peut préciser quelque chose comme : « Note tout ce qui se présente quand tu réfléchis à ton projet. Peu importe si c'est clair ou un peu brouillon, si c'est une impression, un ressenti, une crainte ou ce qui te motive. Si ça apparaît, tu l'écris. » L'objectif ici est de défusionner les pensées : les sortir de la tête pour les déposer physiquement devant soi, ce qui crée déjà un premier pas de recul. Chaque « papillon » devient une petite pièce de son paysage intérieur. Elle les dépose devant elle, un à un et, quand tout est sur la table, on l'invite à prendre un léger recul pour observer l'ensemble. Cette posture de recul incarne le soi observateur de l'ACT : l'idée qu'elle peut observer ses pensées plutôt que de s'y identifier. On explique brièvement que ce recul permet de voir ses pensées comme des contenus changeants plutôt que comme des vérités absolues. On lui demande ensuite : « En regardant tout ça, qu'est-ce qui t'apparaît vraiment important pour guider la suite de ton projet? Qu'est-ce qui compte le plus pour toi? » Elle commence alors par identifier parmi les papillons ceux qui semblent refléter ce qui

compte le plus pour elle, tout en laissant les autres présents dans l'espace. Ce sont souvent des valeurs, des besoins récurrents, des élans significatifs, parfois même une peur ou tension qui révèle ce qui tient vraiment à cœur. Les « papillons » conservés deviennent des repères. Ils ne donnent pas une réponse finale, mais ils permettent de clarifier ce qui est vraiment important pour la personne.

L'exercice se termine par une courte réflexion. La personne conseillère peut dire, dans une logique d'acceptation, que les « papillons » mis de côté ne disparaissent pas : ils demeurent présents, mais n'ont pas à diriger la suite. Elle peut dire : « Ces papillons que tu as retirés ne vont pas s'envoler pour de bon. Ils existent encore, et c'est correct qu'ils soient là. Pour l'instant, si on se concentre sur ceux qui sont restés au centre de ton projet, ceux qui comptent le plus pour toi, qu'en penses-tu? »

Cette approche aide la personne à rester en mouvement malgré certaines pensées ou inquiétudes, sans chercher à les éliminer. Le rôle de la personne conseillère n'est pas d'évaluer si un papillon est « adaptatif », bon ou mauvais, mais d'accueillir ce que la personne reconnaît comme important pour elle et de soutenir sa prise de conscience.

Ce tri des papillons permet à la personne cliente d'apaiser le bruit mental et de faire ressortir les éléments qui lui apparaissent les plus significatifs pour la suite de sa démarche. À partir de ces repères, la personne conseillère peut poursuivre l'exploration avec elle et l'accompagner dans l'identification d'actions cohérentes avec ses valeurs, ses priorités et son projet de carrière.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Il est important que le ou la professionnel-le qui utilise cette stratégie ait une compréhension de base des approches de troisième vague en TCC, ainsi que des principes de l'ACT. Cette intervention demande aussi que la personne cliente soit ouverte à un exercice introspectif et comportant une dimension expérientielle. Enfin, la stratégie peut être utilisée autant pour un choix scolaire que professionnel.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cantin, N. (2025). Pensées limitantes – reconstruire son discours. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 5–7). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Gonthier, É. (2025). S'accueillir pour une action plus engagée. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 25–27). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Les voix derrière les choix

Rosemée D'Haiti, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider une personne hésitante dans un choix de carrière, à prioriser ses besoins et ses intérêts en tenant compte de l'influence de son entourage

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer le processus de prise de décision d'un choix de carrière passé pour faire ressortir l'influence exercée par l'entourage
- ✓ Comprendre l'effet de l'entourage dans la décision de carrière passée, afin d'ajuster les incohérences pour les décisions de carrière à venir
- ✓ Agir pour faire un choix de carrière qui se rapproche de ses intérêts pour être satisfait-e

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

L'intervention s'adresse aux personnes qui ont un choix de carrière à faire et dont les influences relationnelles compliquent la prise de décision. Matériel requis : déchiqueteuse, tableau exemple semi-rempli et tableau vierge (voir *Annexe*)

1. La personne conseillère invite la personne cliente à identifier une décision de carrière passée dont elle est aujourd'hui insatisfaite, pour l'explorer plus en profondeur. Elle l'amène ensuite à réfléchir au rôle qu'a pu jouer son entourage dans le choix de carrière nommé, notamment en examinant les différentes influences exercées par les personnes significatives de son entourage. Cette réflexion permet à la personne cliente de mieux comprendre la manière dont ces influences ont pu orienter son choix et les conséquences qu'elles ont pu avoir sur son parcours professionnel.

2. Ensuite, la personne conseillère lui montre le tableau partiellement rempli pour donner un exemple de ce qui est attendu. Elle lui remet ensuite le tableau vierge à remplir :

- La personne participante écrit le projet de carrière antérieur qui n'a pas bien été, en haut, et repère les relations ayant joué un rôle dans sa prise de décision.
- Dans la colonne *Connotation*, la personne cliente doit indiquer positif si la personne a exercé une influence positive (aidante) dans le processus de décision de carrière ou négatif, si l'influence était nuisible et a contribué à augmenter la confusion.
- Dans la colonne *Niveau d'influence*, la personne cliente évalue le niveau d'intensité de l'influence exercée par la personne sur la prise de décision de carrière nommée au début d'intervention. Elle encercle le chiffre qui correspond le mieux à son expérience sur une échelle allant de 1 (aucune influence) à 10 (influence majeure).
- Dans la colonne *Paroles et/ou actions*, la personne cliente inscrit un exemple de paroles et/ou actions perçus à la suite de l'interaction avec la personne de son entourage, au sujet de la prise de décision de carrière nommée.

- Dans l'encadré du bas de la page, la personne cliente encercle le niveau d'intérêt qu'elle éprouvait pour le choix de carrière nommé au début. L'échelle va de 1 (aucun intérêt) à 10 (intérêt majeur), puis explique les raisons qui justifient son évaluation dans la colonne suivante.

3. La personne conseillère poursuit l'activité en discutant avec la personne cliente des deux à trois relations pour lesquelles le niveau d'influence a été évalué comme le plus élevé. Elle l'invite aussi à discuter des paroles nuisibles et croyances induites, s'il y a lieu, pour renforcer sa confiance en soi. Par des reflets empathiques, la personne conseillère amène la personne cliente à comprendre les aspects aidants et plus contraignants de son réseau, ainsi que des possibles incohérences entre les attentes ou les influences de son entourage et ses propres intérêts, besoins et aspirations ainsi que leurs effets sur sa prise de décision de carrière.

4. La personne conseillère revient ensuite sur le score attribué au *Niveau d'intérêt personnel pour le choix fait* ainsi que sur la justification que la personne a donnée pour le choix de carrière antérieur, et amène la personne cliente à réfléchir dans quelle mesure le choix correspondait à ses propres aspirations ou visait à répondre aux attentes de son entourage, ainsi qu'à identifier les avantages et les inconvénients. Cette réflexion permet à la personne cliente de mieux distinguer ses motivations personnelles des influences extérieures et de clarifier les besoins, les valeurs et les intérêts qu'elle souhaite désormais considérer dans ses décisions de carrière.

5. Pour explorer les changements que la personne cliente souhaiterait apporter par rapport à l'influence de son réseau et donner du renforcement constructif, la personne conseillère l'invite à réfléchir à la manière dont elle souhaiterait aborder une nouvelle décision de carrière. Elle peut, par exemple, lui demander : « Si tu avais un nouveau choix de carrière à faire, aimerais-tu t'y prendre différemment? Si oui, qu'est-ce qui serait différent? ».

6. La personne conseillère invite ensuite la personne cliente à prendre sa feuille et de se diriger vers la déchiqueteuse afin de la détruire. Elle lui explique que ce geste symbolique représente une façon de « tourner la page » et de marquer un nouveau départ dans sa manière d'aborder ses décisions de carrière. La destruction symbolique de la feuille ne vise pas à effacer le passé, mais à marquer la fin d'un mode de fonctionnement que la personne ne souhaite plus reproduire. Une fois l'exercice terminé, la personne conseillère l'invite à exprimer ce qu'elle ressent à la suite de l'exercice, pour prendre le pouls et la rassurer au besoin.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Il est important qu'un lien de confiance soit établi entre la personne conseillère et la personne cliente pour favoriser son ouverture et son engagement dans l'activité. Lorsque cela est pertinent, il est possible d'utiliser la confrontation empathique en questionnant ou en remettant en question l'information obtenue, en évitant le blâme. Si la personne cliente n'a pas encore eu à prendre une décision de carrière dans le passé, l'activité peut être adaptée en l'invitant à explorer une décision importante prise dans une autre sphère de sa vie. Enfin, si vous n'avez pas de déchiqueteuse, la personne cliente peut déchirer la feuille qu'elle a remplie et jeter les morceaux à la poubelle.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Systémique-interactionniste

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Principes, conceptions et stratégies d'intervention du courant systémique-interactionniste applicables au counseling de carrière. CAR3751* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Cournoyer, L., Martinez, É., Lachance, L. et les personnes collaboratrices étudiantes du baccalauréat ou de la majeure en développement de carrière. (2025). *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd.). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

EXEMPLE: Tableau d'influences à la décision d'un choix de carrière: Génie électrique

		Connotation	Niveau d'influence										Paroles et/ ou actions		
		Positive (aidante)/ Négative (nuisible)	Aucune											Majeure	Comment ça s'est manifesté?
Relations	Parent 1	Ex: positive	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ex: Elle m'a dit de choisir ce que je veux faire suivant mes intérêts.		
	Parent 2	Ex: négative	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ex: Avec un ton autoritaire, il m'a dit de choisir avocat, médecin, ingénieur pour ne pas souffrir dans un petit boulot comme lui.		
	Tuteur		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Grand(s)-parent(s)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Partenaire amoureux		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Amis		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Oncle/ Tante		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Professionnel(s) (enseignant, conseiller)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Communauté		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Autre: _____		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

		Niveau d'intérêt personnel pour le choix fait										Justification		
		Aucun											Majeur	Pourquoi ce score?
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ex: Je n'aime pas beaucoup les sciences physiques et je ne suis pas bon dans ça.		

Tableau d'influences à la décision d'un choix de carrière: _____

		Connotation	Niveau d'influence										Paroles et/ ou actions		
		Positive (aidante)/ Négative (nuisible)	Aucune											Majeure	Comment ça s'est manifesté?
Relations	Parent 1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Parent 2		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tuteur		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Grand(s)-parent(s)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Partenaire amoureux		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Amis		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Oncle/ Tante		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Professionnel(s) (enseignant, conseiller)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Communauté		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Autre: _____		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

		Niveau d'intérêt personnel pour le choix fait										Justification		
		Aucun											Majeur	Pourquoi ce score?
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

Labyrinthe de l'impasse

Rosemée D'Haiti, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à comprendre et à dépasser un blocage nuisant à son avancement professionnel

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier un élément paralysant à explorer pour favoriser un progrès dans la carrière
- ✓ Comprendre le blocage du parcours et réduire son influence sur la progression de carrière
- ✓ S'engager dans des actions pour sortir de la stagnation professionnelle

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

L'intervention s'adresse à des personnes qui expriment une insatisfaction sur le plan de leur carrière et qui éprouvent de la difficulté à se mobiliser ou à entreprendre des actions concrètes vers le nouveau but ciblé. Le matériel requis est un crayon, le dessin d'un labyrinthe, une carte *Labyrinthe de l'impasse : laissez-passer privilège* et une carte *Objectif et force* (voir *Annexe*). Le processus est le suivant :

1. Expliquez les outils et ce qu'ils représentent :

- Le labyrinthe représente le parcours professionnel de la personne jusqu'à maintenant.
- Les tournants à gauche ou à droite représentent des décisions et des choix pris par la personne, bons ou mauvais.
- Le centre du labyrinthe représente la situation actuelle de la personne dans sa carrière.
- La sortie du labyrinthe représente la situation professionnelle vers laquelle elle souhaite évoluer.
- Le laissez-passer symbolise un passage privilégié permettant d'accéder directement à la sortie du labyrinthe (carte *Labyrinthe de l'impasse : laissez-passer privilège*).

2. La personne conseillère demande à la personne d'écrire son objectif de carrière sur le dessin du labyrinthe dans l'espace alloué à cet effet. Elle doit résoudre le labyrinthe en traçant au crayon, du milieu vers l'arrivée.

3. La personne cliente est d'abord amenée à décrire son insatisfaction vocationnelle. Son vécu et les émotions exprimées sont accueillis et validés par des reflets empathiques. L'exploration vise ensuite à l'amener à comprendre qu'il est possible de trouver un moyen de ne plus vivre l'insatisfaction et de sortir de la situation, comme d'un labyrinthe.

4. Ensuite, la personne conseillère montre le laissez-passer qui mène à la sortie du labyrinthe où se trouve l'objectif de carrière. Elle pointe du doigt et lit à haute voix l'objectif écrit sur l'image du labyrinthe. Elle nomme alors à la personne cliente qu'elle possède déjà les caractéristiques nécessaires pour relever le défi et obtenir le laissez-passer. Ensuite, elle amène la personne cliente à identifier et à explorer un

obstacle à son progrès professionnel en lien avec l'objectif défini. Elle commence par poser la question : « Comment expliques-tu que l'obstacle nommé te sépare d'une carrière satisfaisante et cohérente avec tes valeurs et tes besoins? » La personne conseillère confronte avec empathie les incohérences (pensées, émotions, actions) qui créent le blocage, pour éliminer leurs emprises. Elle amène la personne cliente à prendre conscience de ses valeurs, ses besoins et de ses intérêts ainsi qu'à distinguer ce qui est significatif ou non pour elle, s'il y a lieu. Par l'écoute empathique, elle guide la personne cliente à réaliser les capacités qu'elle a en elle pour atteindre son objectif de carrière.

5. Pour donner suite à ce que la personne cliente a découvert sur son identité, la personne conseillère l'accompagne à trouver une solution satisfaisante et réaliste pour surmonter l'obstacle identifié. Elle l'invite ensuite à nommer une action à réaliser dans un délai précis. Elle l'amène également à prendre conscience d'au moins une force ou une qualité en lui posant la question : « Qu'est-ce que tu as appris sur toi de positif qui va t'aider dans ton projet? » La personne conseillère remet à la personne cliente le laissez-passer et la deuxième carte (*Objectif et force*). Elle lui demande de remplir cette dernière, en inscrivant l'objectif de carrière ainsi qu'une force ou une qualité identifiée à l'étape précédente. Enfin, la personne cliente est invitée à porter attention à l'affirmation écrite sur la carte (*J'ai tout ce qu'il faut pour réussir, en moi*) et à la lire à haute voix deux ou trois fois.

6. La personne conseillère demande à la personne de fermer les yeux, de s'imaginer en train de quitter le labyrinthe par le passage secret grâce au laissez-passer, et de prendre un moment pour vivre émotionnellement l'accomplissement de l'objectif de carrière atteint. Elle peut ensuite ouvrir les yeux. La personne conseillère demande à la personne cliente comment elle se sent et comment elle a trouvé l'activité. L'intervention se conclut en faisant une synthèse des points importants abordés et des prises de conscience réalisées.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

L'intervention n'est pas adaptée pour une personne vivant une détresse émotionnelle importante, car l'exercice pourrait être confrontant. Il est recommandé d'effectuer cet exercice quand le lien de confiance est suffisamment fort. Tout au long de l'activité, il importe de maintenir un climat de confiance, d'ouverture, d'empathie et de non-jugement. Une posture en retrait est privilégiée pour laisser à la personne l'espace nécessaire pour exprimer ses pensées et ses émotions, reconnaître ses ressources et renforcer sa confiance en sa capacité à progresser. L'authenticité dans la relation contribue également à favoriser l'expression authentique de la personne cliente. Si la personne ne trouve pas de solution ou manque d'inspiration pour résoudre le problème exploré, vous pouvez l'amener à penser à un événement passé où elle est sortie d'une impasse avec succès. À la fin de l'activité, la personne cliente pourra garder la carte *Objectif et force* comme repère et source d'encouragement pendant ses démarches de mobilisation.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Approche centrée sur la personne appliquée au counseling de carrière. CAR3751* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Cournoyer, L., Martinez, É., Lachance, L. et les personnes collaboratrices étudiantes du baccalauréat ou de la majeure en développement de carrière. (2025). *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd.). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

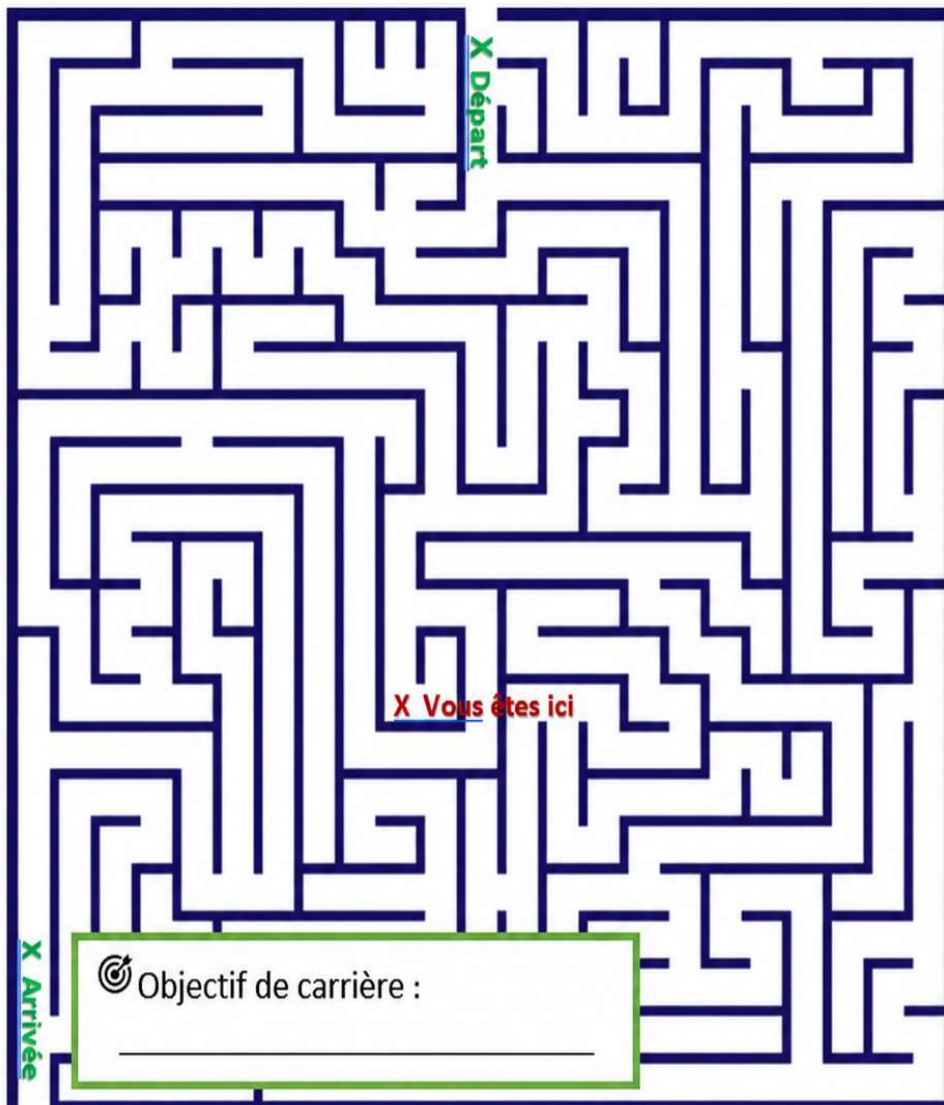
Labyrinthe de l'impasse

LAISSEZ-PASSER PRIVILEGE

Objectif de carrière :

Force/ qualité : Je/ J'ai :

Déclaration : ***J'ai déjà tout ce qu'il faut
pour réussir, en moi !***



Le portrait de mes passions

Véronique Dufault, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne cliente à avoir une meilleure connaissance d'elle-même dans le but de faire un choix éclairé par rapport à un programme d'étude ou de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Créer une relation de confiance avec la personne cliente afin de favoriser l'ouverture d'esprit et l'authenticité
- ✓ Explorer son parcours de vie, ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes, ses ressources (intrapersonnelles, interpersonnelles et extrapersonnelles), ses besoins et ses rêves
- ✓ Amener la personne à identifier, parmi les éléments explorés, ceux qui génèrent en elle le plus d'émotions positives et significatives

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis : Des feuilles de papier pour écrire, un crayon, diverses images provenant de photos, de revues ou trouvées sur Internet. La personne conseillère peut aussi fournir un document imprimé à remplir par la personne cliente. Des listes d'intérêts, de valeurs et d'aptitudes peuvent aussi être à la disposition de la personne cliente afin qu'elle puisse s'en inspirer. La roue des émotions et la roue des besoins peuvent être utilisées pour les personnes conseillères familières avec ces outils.

Cette activité conviendra aux personnes de tous âges qui n'ont pas une bonne connaissance d'elles-mêmes et qui vivent de l'anxiété par rapport à leur choix de programme scolaire ou de carrière. Elle pourrait être exécutée à partir du résultat de différentes activités exploratoires préalablement réalisées concernant les intérêts, les valeurs et les capacités de la personne cliente.

1. Créer une relation de confiance avec la personne cliente

La toute première étape consiste à établir une alliance de travail entre le ou la conseiller·ère et la personne cliente. Pour ce faire, il est primordial que la ou le professionnel·le sache démontrer à l'égard de la personne cliente de la présence, de la bienveillance, de l'écoute, de l'empathie, de l'ouverture, du respect et de l'authenticité. Cette dernière est invitée à lui énoncer sa demande, ses besoins et ses enjeux quant à son choix de programme scolaire ou de carrière. Elle doit bien communiquer à la personne conseillère quels sont ses objectifs et ses attentes par rapport à sa démarche d'orientation. Quand l'objectif est bien déterminé, tous les deux conviennent d'un contrat d'engagement mutuel.

2. Explorer son parcours de vie, ses intérêts, ses valeurs et ses aptitudes, ses ressources, ses besoins et ses rêves

La deuxième étape fait référence à l'exploration de son parcours de vie, de ses intérêts (ce qu'elle aime et ce qu'elle n'aime pas), ses valeurs, ses aptitudes, ses ressources, ses besoins et ses rêves. Lors de ces étapes, la personne conseillère doit poser plusieurs questions ouvertes à la personne cliente et prendre le temps de refléter ses réponses. Par la suite, elle demandera à la personne cliente de faire ressortir les trois à cinq éléments les plus importants dans chacune des listes et de donner un exemple concret qui vient appuyer son choix. Les exemples peuvent faire référence à des souvenirs, à des contextes, à des façons d'agir devant telle ou telle situation, à des habitudes de vie, à ce qui est important pour elle dans sa vie, etc. Comme cette étape demande une plus grande réflexion, il se peut que la personne qui consulte doive compléter cette partie à la maison. Elle pourra alors faire un retour avec la personne conseillère lors de la prochaine rencontre.

3. Faire ressortir les émotions positives par rapport à des exemples concrets nommés dans les deux activités précédentes

Cette étape constitue l'essence même de l'activité proposée. Elle permettra à la personne cliente de prendre du recul sur toutes les autres étapes effectuées au préalable et de mettre des émotions positives sur les différents éléments survolés. Dans un premier temps, il est recommandé d'installer confortablement la personne, que ce soit en mettant une musique qu'elle apprécie, en tamisant la lumière, en faisant diffuser des huiles essentielles aux odeurs qu'elle juge apaisantes, etc. La personne conseillère pourrait aussi lui proposer de faire une courte méditation ou d'effectuer des exercices de respiration. À la suite de ça, la personne cliente passera en revue toutes les grandes lignes qui sont ressorties des activités précédentes en lien avec son parcours de vie, ses intérêts, ses valeurs, ses aptitudes, ses ressources, ses besoins et ses rêves. La personne conseillère lui demande alors de trouver parmi les éléments énumérés ce qui lui a procuré des émotions positives dans le cadre des exercices d'exploration. Il passera alors les émotions une à la fois, que ce soit la joie, la gratitude, la sérénité, la curiosité, la fierté, l'amusement, l'admiration, l'inspiration, l'espoir et l'amour. Si elle a de la difficulté à nommer ses émotions, la personne conseillère peut lui proposer d'utiliser la roue des émotions afin de mieux les identifier. Selon ce qui convient le mieux à la personne cliente, elle peut décider de remplir les cases des émotions (voir *Annexe*) avec une simple liste, une phrase, un mot, un poème, un dessin, une photo ou une image symbolique. En effet, le résultat final peut être très simple ou la personne cliente peut décider d'en faire un document qu'elle affichera dans un endroit chez elle, comme un « *vision board* ». Le but de l'activité est que ce qui se retrouve sur son affiche ressemble à la personne cliente, ait du sens pour elle afin qu'elle puisse faire des liens entre les éléments. À la suite de cette étape, elle pourra voir concrètement ce qui lui procure des émotions positives, ce qui lui apporte du bien-être, voire, ce qui pourrait se transformer en passion. Elle pourra s'y référer lors de son exploration de choix de programme ou de carrière afin de s'arrêter sur quelque chose qui concordera avec ce qu'elle est.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Comme la personne cliente se retrouve dans une situation où elle a l'impression de ne pas se connaître, il sera primordial qu'elle soit disposée à effectuer l'activité en étant nécessairement la plus authentique et honnête possible afin que l'exercice proposé puisse avoir du sens pour elle. Il se peut alors qu'elle se retrouve confrontée avec ce qu'elle croyait être, ce qu'on s'attend à ce qu'elle soit et ce qu'elle est vraiment, pouvant même entraîner de l'angoisse, de l'anxiété ou d'autres émotions négatives. La personne conseillère doit y demeurer sensible et être en mesure d'accompagner la personne durant toute la démarche afin de l'aider à se recentrer sur l'objectif. Il est essentiel qu'elle soit présente à ses côtés afin de l'aider à bien s'explorer en lui posant des questions ouvertes et en faisant plusieurs reflets par rapport à ses réponses. Lors de son exploration, il se peut aussi que la personne cliente se sente bloquée, qu'elle ait l'impression de se trouver dans une impasse ou qu'elle ait de la difficulté à nommer ses besoins ou ses émotions. C'est pour cette raison que la personne conseillère doit avoir à sa disposition divers outils pour l'inspirer ou lui faciliter la tâche ainsi que des listes d'intérêts, de valeurs et d'aptitudes ainsi que les roues des besoins et des émotions.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Beaulieu, D. (2002). *Techniques d'impact en psychothérapie, relation d'aide et santé mentale*. Éditions Académie Impact.

ANNEXE

Exemple d'un exercice complété :

LE PORTRAIT DE MES PASSIONS



LA JOIE



LA GRATITUDE



LA SÉRÉNITÉ



LA CURIOSITÉ



LA FIERTÉ



L'AMUSEMENT



L'ADMIRATION



L'INSPIRATION



L'ESPOIR



L'AMOUR

Mes pensées sous microscope

Christie Sephora Dumond, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à reconnaître, décoder et réajuster les pensées dominantes qui influencent ses choix scolaires et professionnels afin qu'elle puisse développer une vision plus réaliste, adaptée de son avenir

Objectifs spécifiques :

- ✓ Amener la personne à repérer les pensées négatives automatiques qui surgissent lorsqu'elle réfléchit à ses choix de carrière ou d'études
- ✓ Analyser ces pensées en détail afin d'en dégager les réactions émotionnelles associées et leur effet sur ses décisions scolaires et professionnelles
- ✓ Transformer ces pensées en des formulations plus aidantes et favorables à des choix éclairés pour son développement professionnel

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Au début de l'intervention, on prend le temps d'expliquer à la personne cliente qu'on va commencer par une courte de pratique de respiration. La personne conseillère invite la personne cliente à poser ses mains sur ses jambes, les pieds à plat sur le sol et à fermer les yeux, ou pas selon ce qu'elle préfère. Elle est ensuite guidée à effectuer trois cycles de respiration : inspirer pendant quatre secondes, retenir une seconde, puis expirer pendant six secondes. Le but est de calmer le système nerveux et d'entrer dans un état intérieur plus attentif.

Une fois terminé, la personne conseillère demande à la personne cliente de penser à une situation récente qui lui causé du stress, un sentiment d'anxiété ou une hésitation dans ses décisions scolaires ou professionnelles. Le but n'est pas d'aller en profondeur dans la description de l'événement, mais plutôt d'identifier la première pensée dominante qui surgit à ce moment précis. Cette pensée sera choisie comme échantillon à mettre sous microscope.

Ensuite, la personne conseillère invite la personne cliente à s'imaginer dans un laboratoire et qu'elle place cette pensée sous un microscope. Celle-ci devient plus claire et détaillée. Ensemble, elles vont analyser cette pensée de très près. Pour ce faire, la personne conseillère posera ces types de questions :

- Quelle émotion accompagne cette pensée?
- Sur quoi semble-t-elle se baser?
- Est-ce une pensée réelle, exagérée ou généralisée?
- Quels effets cette pensée a-t-elle sur sa capacité à faire des choix?
- À quel point cette pensée lui procure-t-elle un sentiment de désengagement envers ses objectifs scolaires ou professionnels?

Afin de situer l'intensité de la pensée, la personne conseillère utilise une feuille de couleur sur laquelle elle note ce que la personne cliente partage : rouge pour une pensée très négative, orange pour une pensée négative et jaune pour une pensée plus ou moins neutre ou passable. Cela permet de visualiser rapidement le niveau d'effet de la pensée et d'adapter l'exploration en fonction de son intensité. À partir de cette observation, la personne conseillère accompagne pas à pas la personne cliente afin de reformuler la pensée sous une version plus aidante.

L'intervention se termine par une brève synthèse où la personne cliente reformule ce qu'elle retient du processus, ce qu'elle a appris sur sa façon de penser, comment sa perception a évolué et comment elle pourrait réutiliser le microscope dans sa vie quotidienne lorsque des pensées complexes surgissent.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette intervention peut faire émerger des émotions et des pensées sensibles. La personne conseillère doit toujours faire en sorte de garder une posture attentive aux signes d'inconfort et d'ajuster le rythme de l'intervention au besoin. De plus, elle se base sur l'idée que ce ne sont pas les événements eux-mêmes qui influencent les choix de carrière, mais plutôt l'interprétation que la personne en fait.

Cette intervention ne vise pas à traiter des enjeux de santé mentale. Toutefois, elle doit être utilisée avec prudence si les pensées abordées par la personne cliente sont associées à des traumatismes, à une forme de détresse psychologique ou à des croyances très enracinées. Dans ce genre de situation, il serait préférable de diriger la personne vers un service d'aide psychologique. L'intervention doit rester centrée sur les effets des pensées sur le fonctionnement scolaire et professionnel.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Gonthier, É. (2025). S'accueillir pour une action plus engagée. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 25-27). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Mon programme d'études : un choix personnel, libre et éclairé

Julie Emond, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne cliente à reconnaître les influences internes et externes qui pourraient compromettre un choix de programme d'études qui respecte ses valeurs, ses intérêts et ses besoins

Objectifs spécifiques :

- ✓ Discerner les mythes et les fausses croyances des informations véridiques au regard des programmes d'études identifiés par la personne
- ✓ Relever et exposer les mécanismes de protection pouvant influencer le processus de prise de décision de la personne
- ✓ Établir des liens entre les mécanismes de protection, les fausses croyances ainsi que les pensées et émotions reflétées par la personne cliente afin de favoriser une meilleure compréhension d'elle-même

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Tout d'abord, un devoir est donné à la personne cliente. En prévision de la prochaine rencontre, elle doit remplir un tableau (voir *Annexe*) au sein duquel elle identifie ses choix potentiels de programme d'études et complète les trois colonnes en étant la plus honnête possible. D'abord, elle note ce qu'elle connaît du programme, puis les pensées qui émergent lorsqu'elle y pense. Elle conclut en exprimant les émotions ressenties lorsqu'elle se visualise poursuivant des études dans ce programme. Elle apporte ce tableau lors de la rencontre suivante.

Lors de la rencontre, la première étape de l'activité consiste à examiner la première colonne du tableau, soit ce que la personne cliente connaît du programme d'études. On pose les questions suivantes pour chaque élément inscrit par la personne cliente :

- De quelle source ou de quelle personne tiens-tu cette information ?
- Raconte-moi dans quel contexte cette personne t'a fourni cette information.
- Comment ces informations influencent-elles ton choix de programme d'études ?
- Si ces informations n'étaient pas fondées, comment te sentiras-tu face à cela ?

Si la personne cliente présente des mécanismes de protection, on le souligne (sans les nommer) à l'aide de reflets et de questions ouvertes. Par exemple, on pourrait utiliser la formulation suivante : « Tu mentionnes que ce sont tes parents qui t'ont parlé de ce programme. Toi, que penses-tu de ce programme ? » On termine l'étude de la première colonne en demandant à la personne cliente d'encercler les données qu'elle souhaite retenir et de souligner celles qu'elle souhaite vérifier pour s'assurer de leur véracité.

La deuxième étape de l'activité s'attarde à la deuxième colonne du tableau, soit les pensées qui habitent la personne cliente lorsqu'elle réfléchit aux programmes d'études. On procède de la même façon qu'à l'étape précédente. Voici certaines questions qu'on peut poser :

- Selon toi, quelle est l'origine de ces pensées ?
- Qu'est-ce qui a influencé positivement ou négativement ton point de vue sur ce programme d'études ?
- Quand tu exprimes ces pensées-là, qu'est-ce que tu crois que cela dit sur toi ?
- Si tu apprenais que ces pensées proviennent de sources extérieures, comment réagirais-tu ?

À la suite des réponses fournies, on note sur son tableau les pensées dont l'origine semble extérieure à la personne cliente ou les mécanismes de protection potentiellement présents. On fait encore une fois usage de reflets et de questions ouvertes pour les présenter à la personne cliente. L'analyse de la deuxième étape se conclut lorsqu'on lui demande d'encercler les pensées qu'elle considère comme étant les siennes.

La troisième étape de cette activité repose sur l'examen de la colonne des émotions. L'exploration de celles-ci se fait à partir des questions suivantes.

- D'où crois-tu que ces émotions proviennent ?
- Que crois-tu que ces émotions signifient pour le choix de ton programme d'études ?
- Quelles sont les émotions exprimées par les personnes de ton entourage lorsque tu parles de ce programme d'études ?

Comme pour les étapes précédentes, on relève les émotions teintées d'influences externes ou les mécanismes de protection présents, à l'aide de reflets empathiques et de questions ouvertes. L'exploration du tableau se termine lorsque la personne cliente encercle ses propres émotions.

L'activité se conclut en demandant à la personne cliente si elle est à l'aise avec les données qu'elle a encadrées et si celles-ci représentent bien ce qu'elle est et ce qu'elle estime important dans le choix de son programme d'études. En fait, elle doit comprendre que ces données constituent des forces de contextes facilitantes ou entravantes pour son choix de programme.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Comme cette activité peut générer des émotions difficiles ou des prises de conscience confrontantes chez la personne cliente, la personne conseillère doit faire preuve d'énormément d'empathie et de respect. De plus, il est important de faire cette activité lorsqu'une alliance de travail est bien établie entre la personne cliente et la personne conseillère, donc après quelques rencontres. La confiance de la personne cliente est essentielle à la bonne réalisation de cette stratégie orientante.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (27 septembre 2023). *Évaluer et intervenir en counseling de carrière par une approche « humaniste » du changement. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751–Théories et approches du counseling de carrière.* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE

Programme d'études retenu	Ce que je connais de ce programme d'études (ce que j'ai lu ou ce que j'ai entendu sur ce programme d'études)	Ce que je pense de ce programme d'études (ce qui me vient en tête lorsque je pense à ce programme d'études)	Ce que je ressens face à ce programme d'études (mes émotions, mes peurs, mes craintes, mes motivations)
Programme #1			
Programme #2			
Programme #3			

La chanson qui tue

Ada E. Gioia, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à explorer et à comprendre ses expériences professionnelles, ses expériences de vie, ses émotions et ses objectifs personnels et professionnels à travers l'analyse des paroles d'une chanson, afin de favoriser une meilleure connaissance de soi, et de renforcer la confiance en ses ressources

Objectifs spécifiques :

- ✓ Aider la personne cliente à explorer ses émotions et les sentiments suscités par les paroles d'une chanson et l'aider à identifier des éléments qui font écho dans son expérience professionnelle, pour qu'elle puisse comprendre ses émotions et les expériences passées récurrentes
- ✓ Encourager la personne cliente à comprendre comment les paroles d'une chanson significative pour elle peuvent être reliées à sa vie personnelle, professionnelle et à ses aspirations
- ✓ Soutenir la personne cliente pour identifier des objectifs personnels et professionnels en utilisant les observations tirées de l'analyse des paroles de la chanson, afin qu'elle puisse développer des stratégies pour atteindre ses objectifs

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis :

1. Une chanson avec des paroles significatives et pertinentes choisie par la personne cliente
2. Un lecteur de musique (par exemple, un ordinateur ou un cellulaire)
3. Un espace tranquille pour la discussion
4. Papier et stylos pour prendre des notes, si nécessaire

Mise en contexte

Cette stratégie pourrait se faire avec une personne qui change souvent d'emploi et qui rencontre des difficultés relationnelles. Elle peut être idéale pour une personne qui semble se réfugier derrière ses écouteurs, signe qu'elle est susceptible d'éprouver de la difficulté à s'exprimer ou à aller vers les autres. Elle peut être utilisée pour comprendre les expériences passées, les choix professionnels ou les thèmes récurrents dans un parcours professionnel.

Procédure d'intervention

Sélection de la chanson : Demandez à la personne de proposer une chanson qui lui évoque des émotions particulières. Vous pouvez également suggérer une chanson si elle a du mal à en choisir une.

Écoute de la chanson : Assoyez-vous avec la personne dans un endroit calme et écoutez ensemble attentivement la chanson.

Discussion initiale : Après l'écoute, vous pouvez avoir une discussion ouverte en demandant à la personne cliente de partager ses réactions par rapport à la chanson. Par exemple, vous pouvez lui demander ce qu'elle ressent, ce qui lui vient à l'esprit en écoutant les paroles de la chanson.

Exploration des thèmes : On demande à la personne cliente d'identifier des thèmes clés de la chanson, comme la tristesse, la joie, la colère, etc., mais aussi des expériences de vie. Cela pourrait permettre à la personne conseillère de cerner des événements passés qui pourraient avoir conduit la personne cliente à changer souvent d'emploi. On veut chercher à faire comprendre à la personne cliente pourquoi elle continue à rencontrer des difficultés à maintenir une vie professionnelle stable. La personne conseillère peut explorer les aspects personnels qui pourraient la mobiliser dans l'atteinte de ses objectifs.

Identification des objectifs : On peut aider la personne cliente à identifier des objectifs ou des actions qu'elle pourrait entreprendre pour mieux gérer les émotions qui la poussent à changer d'emploi ou atteindre les aspirations évoquées par la chanson. On peut encourager la personne cliente à élaborer un plan concret pour réaliser ces objectifs.

Plan d'action : Si des objectifs sont identifiés, on peut aider la personne cliente à élaborer un plan d'action réaliste. Vous pouvez souligner que l'autodétermination est importante dans un parcours professionnel et il faut encourager la personne cliente à élaborer des stratégies pour réussir à surmonter les obstacles à venir.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette activité pourrait être éprouvante pour la personne cliente à cause de la discussion sur ses émotions et ses expériences passées. Une chanson peut nous rappeler des situations difficiles, raison pour laquelle il est important de créer un environnement de soutien pour encourager la personne à exprimer ses sentiments. Il est essentiel de ne pas minimiser les émotions que la personne pourrait ressentir. C'est pourquoi renforcer sa force intérieure pourrait être aidant. Il est suggéré à la personne conseillère d'être consciente de ses limites et de diriger la personne cliente vers d'autres professionnel-le-s, si nécessaire.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Association québécoise de musicothérapie. (s.d.). *Accueil*. Récupéré le 2 novembre 2023 de <https://www.musicotherapieaqm.org/fr/>

Century, H. (2010). La musicothérapie. *Le Coq-héron*, 3(202), 94-114.
<https://doi.org/10.3917/cohe.202.0094>

Jones S. (2014). *Burn after writing*. Guy Trédaniel Éditeur.

Tisser le futur avec un conte du passé

Ada E. Gioia, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider une personne inuite à réévaluer ses pensées négatives de manière plus réaliste et constructive en utilisant une approche narrative qui vise à explorer et réviser ses convictions et à l'aider dans son intégration et son développement professionnel

Objectifs spécifiques :

- ✓ Assister la personne inuite à identifier et à prendre conscience des pensées automatiques négatives qui peuvent nuire à son processus d'adaptation dans un nouvel environnement professionnel
- ✓ Encourager la personne inuite à écouter une histoire ou une légende de sa culture qui illustre ce qu'elle est en train de vivre. Le conte peut servir de point de référence pour discuter et encourager un changement positif dans sa façon de penser à son avenir professionnel
- ✓ Guider la personne inuite à transformer les pensées négatives en utilisant des scénarios plus optimistes pour favoriser une attitude proactive et résiliente face aux défis du développement de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis

Avoir sous la main un livre d'histoires, de contes ou de légendes inuites ou autochtones

Mise en contexte

Avant de mettre en pratique cette stratégie, la personne conseillère doit se familiariser avec la culture de cette population. Cette stratégie peut être utilisée auprès de personnes inuites souhaitant s'intégrer dans un nouvel environnement professionnel ou scolaire ou dans une grande ville comme Montréal, pour qui l'intégration occasionne de l'anxiété. Le contexte fait en sorte qu'elles se retrouvent complètement déconnectées de leur culture et éprouvent des pensées automatiques négatives (p. ex., personne ne me comprend ; je ne peux pas réussir si je suis loin de ma communauté). Idéalement, avant de commencer une narration, il faut choisir celle qui convient à la personne inuite avec laquelle on travaille. Le choix du récit pourrait se faire soit par la personne inuite ou la personne conseillère. Cette dernière pourrait trouver des références dans les bibliothèques.

Procédure d'intervention

1. **Identifier les pensées automatiques négatives.** : Dans la première rencontre, on laisse la personne inuite parler de ses pensées et de ses émotions qui concernent son adaptation dans le nouvel environnement.

2. **Utilisation d'une histoire, d'un conte ou d'une légende inuite** : Dans un deuxième temps, la personne conseillère devra raconter une histoire, un conte ou une légende inuite qui illustre des pensées automatiques négatives. Par la suite, on discute de l'histoire et de l'enseignement qu'elle peut offrir à la clientèle inuite.
3. **Restructuration cognitive et développement des compétences** : Durant les séances suivantes, la personne conseillère enseigne à la personne inuite des techniques de restructuration cognitive en donnant des exemples adaptés à sa culture. La personne inuite peut apprendre à identifier les distorsions cognitives dans ses pensées, à formuler des pensées alternatives et à pratiquer la révision de ces pensées négatives. Par exemple, dans le cas où la personne inuite pense automatiquement qu'elle ne peut pas réussir si elle est loin de chez elle, une restructuration cognitive pourrait être : « Je suis loin de chez moi, mais cela ne veut pas dire que je ne peux pas réussir. Je peux avoir du succès tout en étant connectée à ma culture. Mon succès dépend de ma détermination envers mes objectifs professionnels. »
4. **Application pratique** : Pendant les rencontres, la personne conseillère doit aider la personne inuite à mettre en pratique ses compétences, pour faire face à ses pensées automatiques négatives. Pour ce faire, la personne conseillère doit démontrer de l'empathie envers les émotions et expériences de la personne inuite sans porter de jugement. Un autre exemple serait d'encourager la personne inuite à visualiser des scénarios positifs ou à pratiquer l'autosuggestion positive. En même temps, il est possible d'encourager la personne inuite à prendre des notes de son expérience en tenant un journal de ses rencontres et de l'encourager à noter ses pensées négatives lorsqu'elles surgissent.
5. **Suivi et ajustements** : La personne conseillère doit faire un suivi pour évaluer le progrès de la personne inuite et l'aider à apporter des ajustements à la stratégie, si nécessaire. Pour ce faire, la personne conseillère pourrait établir des objectifs professionnels clairs, réalistes et mesurables avec la personne inuite. Par exemple, l'intégration d'un nouvel emploi ou l'acquisition d'une nouvelle compétence. Il est important, toutefois, de toujours prendre en considération les valeurs et les intérêts de la personne.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour travailler avec des personnes inuites ou autres autochtones, il faut respecter la culture, les croyances et les valeurs de la personne que nous aidons. L'utilisation d'histoires, de contes ou de légendes doit se faire avec une sensibilité culturelle et en accord avec la personne qu'on veut aider. En effet, avant de partager des éléments de la culture d'une personne inuite, il faut obtenir son consentement et s'assurer qu'elle est à l'aise avec cette approche. Si la personne conseillère n'est pas inuite, elle peut demander d'être accompagnée par une personne inuite. Cette approche peut permettre de créer un environnement sécurisant et respectueux.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Cognitif-comportemental

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Blanc-Sahnoun, P. et Ceccato, F. (2022). *Les pratiques de l'approche narrative : des récits multicolores pour des vies renouvelées* (2^e éd.). InterEditions. <https://www.cairn.info/les-pratiques-de-l-approche-narrative--9782729622268.htm/>

Jones S. (2014). *Burn after writing*. Guy Trédaniel éditeur.

Entrevue avec une conseillère d'orientation du centre inuit Ivirtivik

Mes valeurs, initiatrices de mes actions

Édith Gonthier, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Apporter à la conscience de la personne cliente, l'importance de ses propres valeurs, dans ses choix et ses actions liées à sa carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les valeurs importantes pour la personne cliente en les faisant ressortir à l'aide d'une carte de personnes inspirantes
- ✓ Apporter une meilleure compréhension du rôle des valeurs de la personne cliente sur ses choix et ses actions liées à la carrière
- ✓ Envisager l'usage de stratégies d'ajustement plus adaptées, dans un contexte de prise de décision liée à la carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis : Deux feuilles de papier et un crayon

Afin d'aider la personne cliente à se retrouver dans un état d'esprit propice à l'activité, nous lui demanderons de fermer les yeux et de se déposer durant deux minutes avant de débiter. Nous pourrions l'encourager à se concentrer sur sa respiration, à l'air qui entre par ses narines, puis qui en ressort, à son ventre qui se gonfle puis se dégonfle, au rythme de sa respiration.

Étape 1 Exploration des valeurs

- Donnez comme consigne à la personne cliente de partir du centre de sa feuille, où elle aura écrit et encerclé « mes modèles, les personnes qui m'inspirent ». Partant de ce centre, demandez à la personne cliente de faire quelques lignes qui s'orientent vers l'extérieur. Elle devra inscrire, au bout de chaque ligne, le nom d'une personne inspirante pour elle.
- En partant ensuite du nom de chaque personne inspirante, demandez d'inscrire les valeurs liées à cette personne inspirante (faire des liens en arborescence, voir *Annexe*).

Étape 2 Prise de conscience du rôle des valeurs sur la personne. Retour sur l'étape 1.

- Que vois-tu là-dedans ?
- Comment interprètes-tu cela ?
- Qu'est-ce que cela explique de toi, sur tes propres valeurs ?
- Est-ce que cela a du sens pour toi ?
- En quoi ces valeurs pourraient-elles être inspirantes pour toi ? Mobilisatrices ?

Étape 3 Actions éventuelles plus adaptatives encourageant la mobilisation de soi :

- Avec ces nouvelles informations, peux-tu faire une autre carte dont le centre sera cette fois (par exemple) « pour me rapprocher de mes valeurs dans ma vie personnelle et mon choix de carrière,

je pourrais... » que tu lieras aux valeurs que tu viens tout juste de soulever (voir *Annexe*) ? Tu relieras ensuite ces valeurs à des actions et à des comportements que tu pourrais exécuter. Ceux-ci doivent être accessibles et réalisables. Ces actions et comportements que tu choisiras pourront t'aider à avancer vers des changements plus profitables pour toi. Ils te permettront de te rapprocher d'une version de toi-même plus en concordance avec tes valeurs. L'étape 3 pourra ensuite être utilisée comme un outil de référence lorsque la personne cliente se sentira « sur les freins » ou manquera d'inspiration et devra prendre des décisions qui mèneront à l'action.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie orientante est particulièrement indiquée dans les situations où il y a présence de schémas provoquant des difficultés sur le plan du fonctionnement personnel, notamment la prise de décision et le passage vers l'action. Les personnes clientes ayant un schéma de fusionnement/personnalité atrophiée (domaine 2 - manque d'autonomie et de performance), un schéma d'assujettissement (domaine 4 - orientation vers les autres) ou encore d'abnégation (domaine 4 - orientation vers les autres), pourront voir les bénéfices de ce type de stratégies orientantes menant à des stratégies plus adaptatives pour elles. Cette stratégie pourra contribuer à amener à la conscience de la personne, un schéma qui pouvait être, jusqu'ici, plutôt inconscient. Il faudra tenir compte du fait que les schémas sont souvent envahissants et peuvent mener à un comportement dysfonctionnel chez la personne. La personne conseillère devra s'assurer de ne pas réactiver ces schémas en faisant l'exercice. Cette activité pourra s'exécuter conditionnellement à une bonne alliance thérapeutique. L'activité devra se faire au moment opportun, au moment où la personne cliente se sentira disposée à effectuer ce type de travail introspectif.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Psychodynamique	☒ Projets personnels

SOURCE D'INSPIRATION

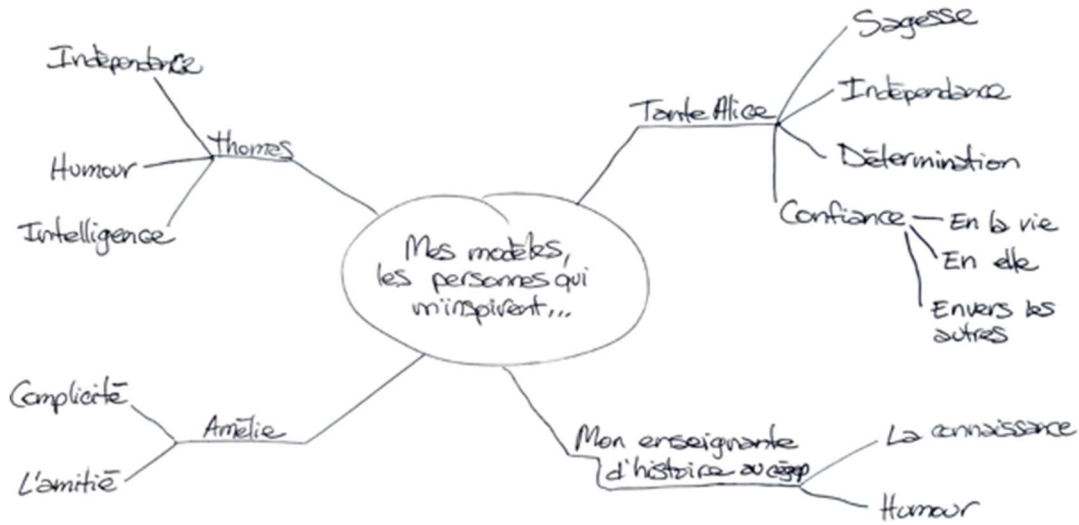
Beaucher, C. (2023). *Élaboration d'une carte heuristique. Présentation réalisée dans le cadre du cours CAR2904–Préparation aux stages en développement de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Cournoyer, L. (2022). *Intervenir sous une perspective constructiviste en développement de carrière, principes et stratégie d'intervention. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR1111–Théories du développement de carrière II*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

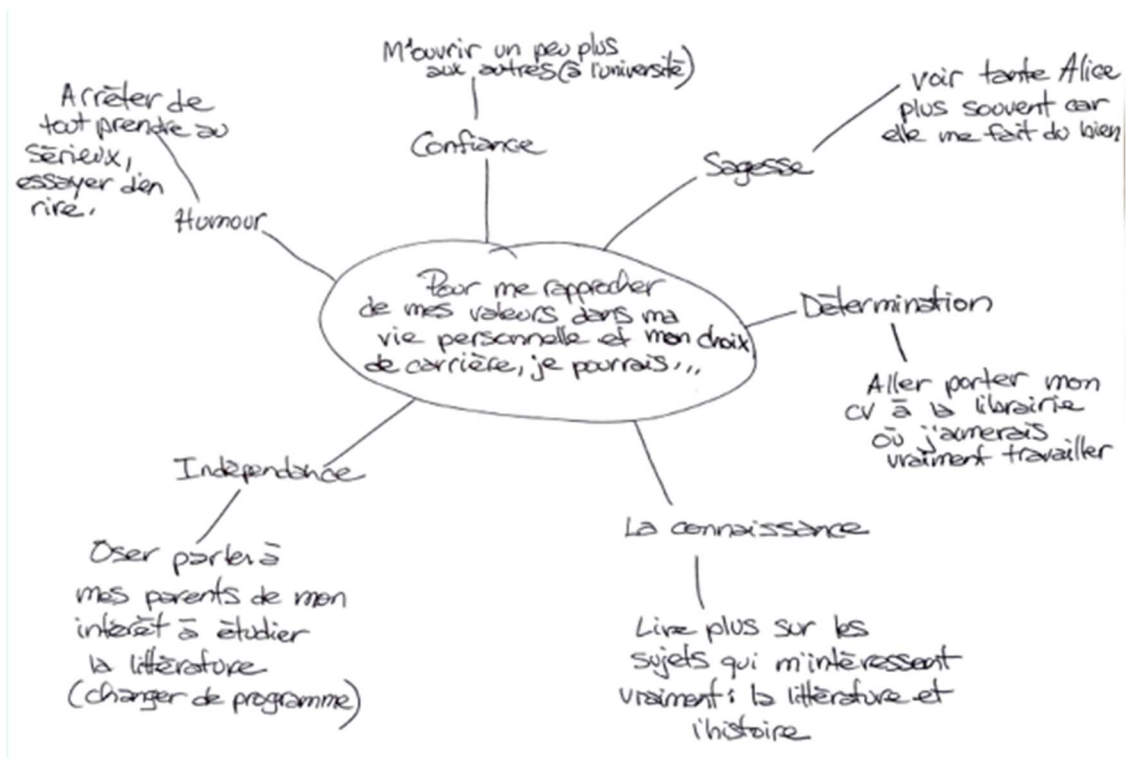
Cournoyer, L. (2023). *Perspectives schématiques pour le counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751–Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE

Carte sur les valeurs (étape 1)



Carte sur les comportements et les actions (étape 3)



S'accueillir pour une action plus engagée

Édith Gonthier, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accueillir les pensées et les émotions pouvant être limitatives pour ainsi favoriser des actions plus engagées

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier puis explorer une pensée difficile liée à la carrière
- ✓ Apporter une meilleure compréhension du besoin sous-jacent à ses pensées, ses émotions et ses sensations corporelles
- ✓ Inciter à une action engagée envers la réponse au besoin identifié à la suite du retour sur l'activité

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

***Vous pouvez prévoir de 20 à 30 minutes pour la mise en œuvre de cette activité.**

**** Il sera important, à tout moment du processus, d'inviter la personne à revenir à sa respiration.**

Tout d'abord : Prise de contact avec soi

Encouragez la personne à fermer ses yeux et à se déposer. L'inviter à se concentrer sur sa respiration, sur l'air qui entre par ses narines et qui ressort par son nez ou sa bouche.

R pour Reconnaître la situation qui dérange (Recognize) : Toujours en encourageant la personne à garder son attention sur sa respiration, encouragez celle-ci à reconnaître une pensée en lien avec sa situation de carrière ou d'études qui la préoccupe, mais qui n'est pas liée à un traumatisme.

A pour Accepter cette situation (Allow) : Encouragez la personne à se permettre de vivre ce qui est présent actuellement, lorsqu'elle pense à cette situation. Demandez-lui de s'offrir une pause pour accepter cela, sans vouloir changer quoi que ce soit. « Tu pourrais tenter de simplement accepter de rester là dans cette expérience, sans juger cela et tout simplement l'expérimenter. »

I pour Investiguer avec attention et bienveillance (Investigate) : Ici, nous guidons la personne dans l'investigation ou l'exploration de son expérience intérieure. « Quelles sont les sensations de ton corps ? Tes émotions ? Tes pensées ? Peut-être ressens-tu une gorge nouée ? Un visage crispé ? Une respiration qui s'accélère ou des pensées qui s'agitent ? » Il sera temps de proposer à la personne de tenter de comprendre un peu mieux ce qui se cache derrière ces sensations, ces émotions ou ces pensées qui se bousculent en elle. « Peux-tu tenter de comprendre le besoin qui se cache derrière tout cela ? »

N pour Nourrir, prendre soin de soi (Nurture with self-compassion) : Encouragez la personne à pratiquer la bienveillance envers elle-même, à être gentille avec elle-même, à se parler comme elle le ferait avec un ami, avec compassion. Éviter l'autocritique (Neff, 2003), mais plutôt s'accueillir.

O pour Observer nos pensées, nos émotions et nos sensations à la suite du RAIN : Il s'agira ici de demander à la personne ce qui s'est passé pour elle, durant la méditation, puis de l'inviter à observer si elle constate certains changements dans ses sensations, dans ses pensées et dans ses émotions à la suite de RAIN. « Comment te sens-tu maintenant ? »

A pour Action à poser : Encouragez la personne à se mobiliser. « Quelle serait une première action simple et accessible que tu pourrais penser faire dès maintenant ou dans les prochains jours, pour commencer à prendre soin du besoin que tu viens d'identifier ? »

Optionnel et disponible en annexe : Un tableau RAINOA à remplir à la maison pour une meilleure intégration de l'exercice

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La personne conseillère utilisant cette stratégie orientante devra d'abord avoir acquis un certain niveau d'aisance et une intégration des connaissances liées aux concepts de la troisième vague de la perspective cognitive-comportementale, ainsi qu'être initiée au principe de la pratique de la pleine conscience. Elle devra se sentir apte à accompagner au moyen d'une méditation guidée. Cette intervention risquera de ne pas laisser la personne cliente indifférente et pourrait même générer des émotions intenses. Il sera donc essentiel d'être sensible quant au choix de la personne cliente pour cette activité en tenant compte de la capacité à recevoir ce type de stratégie.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Brach, T. (s.d.) *Processing difficult emotions* [Méditation audioguidée]. Insight Timer.
<https://insighttimer.com/tarabrach/guided-meditations/processing-difficult-emotions>

Brach, T. (2017, 3 octobre). *TaraTalks: Meditating with RAIN* [Vidéo]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=QftzsExzgsW&t=105s>

Charpentier, C. (2023). *Introduction à l'ACT en counseling de carrière, CAR3751-Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Kind Mind Academy. (2017, 19 juin). *Kristin Neff - 2 minutes tips - How to practice self-compassion* [Vidéo]. YouTube. <https://youtu.be/8lnU4fZ3eiM?si=5wRo4g6HUjOx9SKa>

Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>

ANNEXE

Tableau RAINOA

Pour faciliter l'intégration du RAINOA

La méditation RAIN adaptée au contexte de counseling de carrière

R Reconnaître (Recognize)	A Accepter (Allow)	I Investiguer (Investigate)	N Nourrir, prendre soin (Nurture)	O Observer (Pensées, émotions et sensations)	A Une première action dès maintenant, pour prendre soin de mon besoin.

Une fois bien intégré, cet outil s'avèrera très pratique et efficace !

Gardez-le en tête !

L'art du pliage cognitif de soi

Céra Gu, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider une personne cliente à sortir d'une mauvaise situation qu'elle a eue dans sa vie en contexte de développement de carrière, pour pouvoir la corriger à l'avenir

Objectifs spécifiques :

- ✓ Réfléchir et raconter une situation antérieure qui a été entravante
- ✓ Comprendre que sa situation entravante peut devenir meilleure dans le futur
- ✓ Trouver les ressources que la personne possède pour atteindre la situation souhaitée

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette activité d'intervention peut se dérouler lorsqu'une personne cliente a vécu un moment ou une situation qui était difficile dans un contexte scolaire, professionnel ou personnel. Pour prendre l'exemple d'une personne étudiante, le but de l'activité est de sortir des mauvaises pensées, émotions et réactions qu'elle a eues face à une situation et de procéder en trois phases : la réflexion, la compréhension et la mobilisation. Cette activité peut aussi s'appliquer pour n'importe quelle situation entravante rencontrée dans la vie quotidienne.

La première phase est de réfléchir et de raconter une situation qui était entravante dans le passé. Par exemple, la personne étudiante raconte qu'elle doit faire une présentation orale devant la classe pour la première fois dans son cours de littérature au cégep. La dernière fois qu'elle a fait une présentation orale, c'était à sa dernière année de secondaire et cela ne s'était pas bien passé pour elle. Elle a passé son oral de justesse pour la première fois. De plus, cela fait deux ans qu'elle n'a pas fait de présentation devant la classe. Depuis son expérience au secondaire, les présentations orales sont les pires évaluations pour elle et elle n'aime pas du tout les faire. La personne étudiante raconte qu'elle pense ne pas être capable de faire une bonne présentation orale, qu'elle était triste et découragée après sa situation au secondaire et qu'elle a une réaction de honte envers elle-même. Alors, la personne conseillère la guide dans une visualisation de ses pensées, de ses émotions et de ses réactions dans deux situations, soit une situation entravante et une situation souhaitée.

La deuxième phase est de comprendre que sa situation entravante peut devenir positive la prochaine fois. Une fois que la visualisation est faite, elles font ensemble des comparaisons entre les deux situations selon les pensées, les émotions et les réactions de la personne étudiante. Après cela, la personne conseillère la rassure en lui expliquant que cette situation peut devenir une meilleure expérience qu'avant et que c'est réaliste. Pour procéder à cette compréhension, la personne conseillère laisse la personne étudiante trouver elle-même les solutions qui lui permettent d'atteindre la situation souhaitée.

La troisième phase est de trouver les ressources que la personne possède pour atteindre la situation souhaitée.

Pour faire cela, la personne étudiante peut aller faire une petite recherche sur Internet pour avoir des techniques pour faire une bonne présentation. De plus, elle peut demander de l'aide aux personnes de son entourage, comme ses ami·e·s proches, ses collègues de classe ou son enseignant·e en partageant l'expérience entravante qu'elle a vécue. Ces ressources sont des atouts pour faire une bonne présentation orale prochainement.

Une fois que les trois phases sont réalisées, la prochaine étape est de faire deux formes en origami (pliage, voir *Annexe*). Les couleurs utilisées et les formes sont au choix de la personne étudiante pour représenter les deux situations. En guise d'illustration, dans le cas présent, elle a choisi un chien bleu pour son premier pliage qui représente la situation entravante et un oiseau orange pour son deuxième pliage qui représente la situation envisagée. Elle a ensuite écrit ce que les deux figures et leur couleur représentaient pour elle. Elle a décidé de faire cette étape à la maison dans le but d'avoir plus de liberté et moins de stress.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour bien procéder à cette activité, il faut d'abord que la personne ait en tête une situation antérieure qui était entravante soit dans le contexte scolaire, professionnel ou autrement personnel et qu'elle aimerait faire autrement ou améliorer dans l'avenir. Pour les gens qui souhaitent utiliser cette activité d'intervention, il est conseillé de proposer à la personne cliente de choisir deux papiers de couleurs différentes et de les plier sous n'importe quelle forme pour représenter ce qu'elle est et ce qu'elle aimerait être selon la situation. Après les deux pliages, la personne cliente est invitée à interpréter soit à l'écrit chez soi ou soit à l'oral lors de la rencontre avec la personne conseillère. Cette intervention se fait une fois que les trois phases sont complétées et que la situation souhaitée est imaginée. De plus, un crayon noir peut être utilisé pour dessiner des yeux, une bouche, etc., sur la forme. Les papiers doivent être carrés pour faciliter les pliages.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

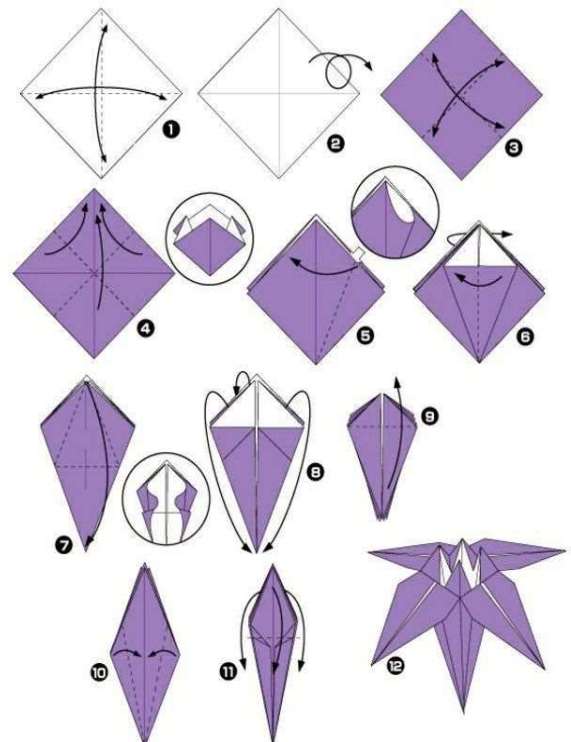
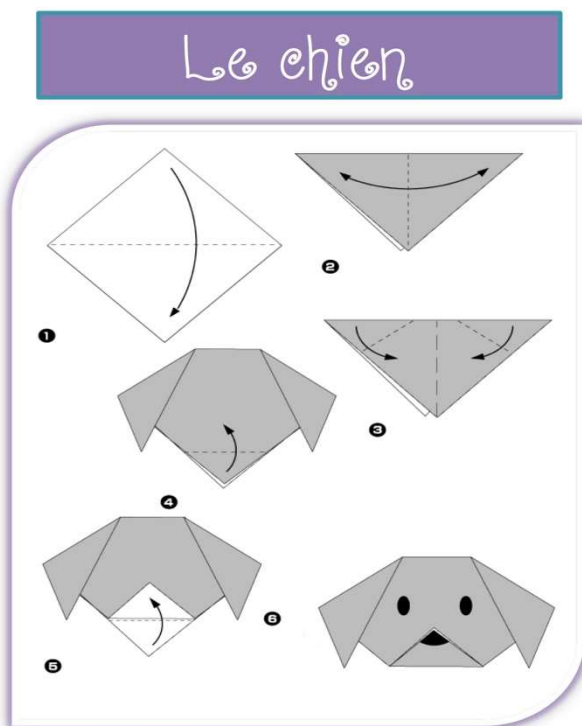
☒ Cognitif-comportemental

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Martin-Sanchez, É. (2014). De cœur à cœur. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p. 159-161). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie. <https://ceric.ca/fr/guide-de-strategies-dintervention-orientantes-2014-3ieme-edition-2/>

ANNEXE



S'observer pour se comprendre

Katrina Hamel, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Reconnaître le dialogue interne entre les sensations et les émotions, tout au long du processus de counseling de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Encourager la personne cliente à examiner ses sensations et ses émotions en début de rencontre de counseling
- ✓ Amener la personne cliente à expliquer son expérience interne pour en tirer des apprentissages sur elle
- ✓ Identifier des stratégies d'ajustement adaptatives avec le client pour ensuite réaliser un plan d'action stratégique selon ses besoins

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

L'activité « S'observer pour se comprendre » comporte un document composé de six questions (voir *Annexe*), que la personne conseillère devra remettre à la personne cliente au début de chaque rencontre. Cette activité a plusieurs avantages. Tout d'abord, les questions permettront à la personne cliente de comprendre davantage ses sensations physiques ainsi que ses émotions dans le moment présent. De plus, elle pourra clarifier ses objectifs pour la rencontre, ce qui permettra au conseiller ou à la conseillère d'orienter la rencontre selon ses besoins. En outre, cette activité renforcera le lien de confiance, puisque la personne conseillère démontrera à la personne cliente qu'elle est dans un espace de non-jugement, de confiance et de respect. Pour ce faire, la personne conseillère peut rassurer le ou la client·e en lui assurant que leur espace est confidentiel et exempt de jugement, encourageant ainsi une communication ouverte et honnête. Elle peut également utiliser des questions ouvertes et empathiques pour comprendre les défis de la personne cliente, offrant un soutien adapté à ses besoins spécifiques, notamment en ce qui concerne le sommeil et l'énergie, sans porter de jugement. Concernant la procédure de l'activité, pour chaque question, la personne cliente devra expliquer sa réponse. Pour encourager celle-ci à approfondir sa réflexion, le ou la conseiller·ère doit effectuer des reflets empathiques, des questions ouvertes, des résumés et des relances. Lorsque la personne cliente aura terminé l'activité, le ou la conseiller·ère devra explorer et identifier avec celle-ci des stratégies d'ajustement adaptatives pouvant l'aider à soulager ses tensions, mais aussi élaborer un plan d'action pour la rencontre.

Voici quelques pistes de réflexion pour aider la personne conseillère durant l'activité :

Comment je me sens aujourd'hui: La cliente, le client, devra encercler l'image qui représente son sentiment actuel. La personne conseillère encourage le ou la client·e à utiliser une méthode visuelle pour exprimer son sentiment actuel, ce qui facilite la communication de manière non verbale. Lorsqu'elle aura expliqué son choix, la personne conseillère pourra amener le ou la client·e à préciser et clarifier ses propos

à l'aide de questions ouvertes et de reflets. La personne conseillère devra être capable de repérer les croyances non constructives du ou de la client·e. Pour préciser, une croyance non constructive est une pensée qui limite le potentiel du ou de la client·e, comme « Je ne suis pas assez bon·ne pour obtenir ce poste » ou « Je ne mérite pas de réussir ». En aidant le ou la client·e à identifier et à remettre en question de telles croyances, la personne conseillère favorise une meilleure compréhension de soi ainsi qu'une perspective plus positive.

Niveau de sommeil: La personne cliente devra encercler la lune qui représente le nombre d'heures de sommeil qu'il a eu récemment. En plus de ce simple exercice, il serait pertinent d'expliquer à celle-ci les nombreux effets négatifs que peut avoir le manque de sommeil sur un individu, tels que la diminution de l'attention, de la motivation et de la capacité à prendre des décisions.

L'endroit où je ressens le plus de tensions: La personne conseillère encourage le ou la client·e à se concentrer sur la zone de tension corporelle, comme une douleur ressentie dans son estomac. En utilisant des méthodes telles que la pleine conscience et en se concentrant sur le présent, la personne conseillère invite le ou la client·e à imaginer que cette partie du corps peut parler, lui permettant ainsi d'exprimer verbalement les sensations physiques ressenties, telles que « serrement », « lourdeur » ou « pression ». Par la suite, elle peut encourager la personne cliente à explorer davantage cette partie du corps en posant des questions ouvertes, telles que « Qu'est-ce que cette sensation vous dit ? » ou « Quelle émotion pourrait être associée à cette tension ? », afin de l'aider à mieux comprendre les besoins ou les messages que son corps essaie de lui transmettre.

Niveau d'énergie: La personne cliente devra colorier le nombre d'étoiles qui représentent son niveau d'énergie. Par exemple, si elle choisit de colorier trois étoiles sur cinq, cela indiquerait un niveau d'énergie modéré. L'énergie est directement liée à la santé mentale, à la santé physique et à la quantité de sommeil, ce qui pourrait avoir un effet sur son niveau de motivation dans sa démarche de développement de carrière. Ainsi, le ou la conseiller·ère pourra explorer avec la personne cliente le lien possible entre ces variables en discutant de l'effet de son niveau d'énergie sur son bien-être général et en identifiant des stratégies pour l'améliorer.

Lorsque je pense à mon développement de carrière, je me sens: La personne conseillère invite le ou la client·e à identifier trois sentiments liés à son développement de carrière, puis à approfondir chaque sentiment en explorant les raisons sous-jacentes et les croyances associées. Par exemple, la personne cliente ressent de l'anxiété, le ou la conseiller·ère l'encourage à examiner les pensées qui alimentent cette anxiété, comme la peur de l'échec. En aidant le ou la client·e à prendre conscience de ces pensées, la personne conseillère facilite une meilleure compréhension de soi et l'identification de croyances non constructives qui pourraient entraver son développement professionnel.

Ce que je souhaite accomplir durant cette rencontre : La personne conseillère peut amorcer la discussion en présentant le thème général de la rencontre, puis invite le ou la client·e à énumérer trois objectifs spécifiques et mesurables visés durant la séance. Cette approche permet au client ou à la cliente de se sentir impliqué dans le processus tout en reconnaissant l'expertise de la personne conseillère pour guider la discussion de manière constructive. En définissant des objectifs clairs, observables et réalistes, tous deux

peuvent établir un plan d'action concret, renforçant ainsi l'alliance de travail et favorisant une collaboration efficace.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- Il est important de rappeler à la personne cliente que cet exercice vise à promouvoir une meilleure compréhension de soi et à soutenir son développement personnel, et non à le juger.
- La personne conseillère doit être consciente des différences culturelles et individuelles qui peuvent influencer la perception et la réaction du ou de la client-e à l'exercice, et devra adapter son approche en conséquence.
- Si la personne cliente exprime des préoccupations ou des émotions intenses pendant l'exercice, le ou la conseiller-ère doit être préparé-e à offrir un soutien émotionnel et à orienter la discussion vers des solutions constructives.
- Il est recommandé de suivre une formation appropriée et d'avoir une compréhension solide des principes éthiques et des techniques de counseling pour mener ces exercices de manière efficace et responsable.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (27 septembre 2023). *Évaluer et intervenir en counseling de carrière par une approche « humaniste » du changement. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751– Théories et approches du counseling de carrière.* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

HALEO (2022, 13 février). *Quelle influence le sommeil a-t-il sur la productivité ?* Récupéré de : <https://www.haleoclinic.com/fr/blogue/quelle-influence-le-sommeil-a-t-il-sur-la-productivité>

S'observer pour se comprendre

DATE _____

COMMENT JE ME SENS
AUJOURD'HUI



NIVEAU DE SOMMEIL (heures)



LORSQUE JE PENSE À MON
DÉVELOPPEMENT DE
CARRIÈRE, JE ME SENS...

☐ _____

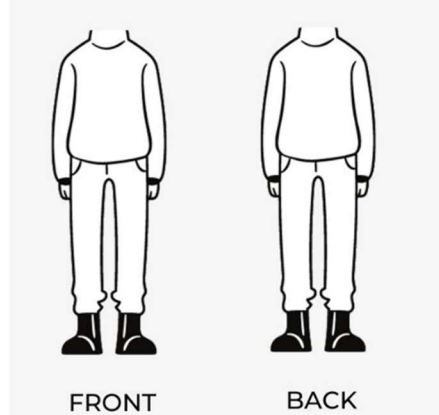
☐ _____

☐ _____

MON NIVEAU D'ÉNERGIE
AUJOURD'HUI



L'ENDROIT OÙ JE RESENS LE
PLUS DE TENSIONS



CE QUE JE SOUHAITE ACCOMPLIR
DURANT CETTE RENCONTRE

☐ _____

☐ _____

☐ _____

Tout un système solaire gravite autour d'un individu et influence sa trajectoire de carrière

Bianca Hippolyte, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Faire prendre conscience à la personne cliente du pouvoir d'influence des relations familiales et sociales significatives sur son processus de prise de décision en développement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les interactions et les influences entre la personne cliente et les personnes significatives de sa vie en lien avec son développement de carrière
- ✓ Reconnaître et comprendre les influences qui contribuent à son bien-être et à son mal-être
- ✓ Affirmer davantage son pouvoir décisionnel en l'alignant sur les valeurs qui lui correspondent réellement

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Inviter la personne cliente à représenter, sur une affiche, son propre système solaire. Le soleil représente la personne cliente; les autres planètes représentent les relations familiales et sociales. Ces dernières gravitent autour du soleil en ordre décroissant d'influence significative dans la vie de la personne cliente en matière de développement de carrière. Pour soutenir la réflexion, poser des questions telles que : « Auprès de qui a-t-elle le plus grand besoin de validation? », « À qui aime-t-elle demander des conseils? » ou « Qu'est-ce que cette personne échange avec elle sur son avenir vocationnel? ». Toutes les personnes ayant une influence sur sa prise de décision vocationnelle seront illustrées par une planète, donc le nombre de planètes variera en fonction des personnes influentes dans la vie de la personne cliente.

Encourager la personne cliente à dessiner en rouge les planètes qui contribuent à un état de mal-être quant à sa prise de décision vocationnelle, c'est-à-dire les relations sociales ou familiales significatives qui ne sont pas alignées avec elle sur le plan des valeurs et des croyances. Ensuite, inviter la personne cliente à dessiner en vert les planètes qui contribuent à son mieux-être quant à sa prise de décision vocationnelle. Poser des questions ouvertes qui permettent des discussions sur la dynamique avec son entourage : « De quelle façon son avis te fait-il sentir? », « Comment réagis-tu lorsque cette personne te donne son avis? », « Quelles sont les croyances de cette personne qui te préoccupent? », « Comment cette personne exerce-t-elle de la pression sur toi? » ou « Quels sont les bénéfices que t'apporte la vision de cette personne? »

Mobiliser la personne cliente à reconnaître ce qui est véritablement important pour elle, ce qu'elle désire et ses besoins, tout en tenant compte de l'influence des systèmes familiaux et sociaux qui gravitent autour d'elle. Faire réaliser à la personne cliente, sous forme de métaphore, que tout comme le soleil, elle est un astre qui est responsable de créer sa propre lumière, en faisant référence à sa prise de décision éclairée. La personne cliente est invitée à s'affirmer dans ses choix » est davantage compatible avec une posture d'accompagnement. Guider la personne cliente vers des valeurs plus personnelles lui permettra de

rayonner à l'égard de son bien-être professionnel en trouvant ce qui est significatif pour elle. Pour soutenir cette réflexion, poser des questions telles que : « Quelles sont tes valeurs à toi? » et « Selon toi, quelles sont tes valeurs selon ces personnes? » Vérifier si elle veut suivre ses valeurs ou celles transmises par son système et engager un changement par une prise de conscience progressive et des actions concrètes. Il peut notamment s'agir de remettre en question des croyances limitantes, de développer des compétences dans un domaine qui correspond à ses valeurs ou de prendre des décisions proactives et alignées sur ses priorités et ses valeurs.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Il importe de veiller à ce que l'activité ne contribue pas à créer ou à accentuer des conflits ou des enjeux de communication avec les personnes représentées par les planètes rouges. La stratégie d'intervention peut également se faire à l'ordinateur, par exemple à l'aide de logiciels de création graphique comme Canva. Enfin, cette stratégie nécessite de posséder certaines compétences interculturelles afin d'interagir avec une personne cliente issue d'un contexte culturel différent dans un esprit d'ouverture et de respect. Son processus de prise de décision vocationnelle peut notamment être influencé par des valeurs collectives ainsi que par le désir de préserver l'honneur ou la réputation de sa famille.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Systémique-interactionniste

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Principes, conceptions et stratégies d'intervention du courant systémique-interactionniste applicables au counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Beaulieu, D. (2002). *Techniques d'impact en psychothérapie, relation d'aide et santé mentale*. Éditions Académie Impact.

Combien de mots vaut une photo?

Carl-Éric Hudon, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Faciliter la clarification du rapport au travail de la personne en réorientation afin de soutenir une prise de décision professionnelle plus alignée avec ses valeurs, ses besoins et ses priorités

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les réactions spontanées, les émotions et les résonances liées à la remise en question de l'identité professionnelle
- ✓ Comprendre les tensions internes, les besoins adaptatifs et les ambivalences qui influencent son processus décisionnel
- ✓ Mobiliser les prises de conscience pour identifier des pistes professionnelles cohérentes avec ses valeurs, ses besoins et ses priorités

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie s'adresse aux adultes en démarche de réorientation professionnelle, particulièrement à ceux qui vivent une difficulté décisionnelle ou une ambivalence face à leur avenir professionnel. Elle s'inscrit vers la fin de la phase d'exploration et sert de transition vers une meilleure compréhension des besoins et tensions qui influencent les choix professionnels.

La personne conseillère invite la personne cliente à apporter cinq photos personnelles en lien direct ou indirect avec sa situation professionnelle actuelle ou récente. Ces images peuvent représenter des lieux qu'elle fréquente, des objets qu'elle utilise ou des moments de sa routine, afin de constituer un matériel concret ancré dans son expérience de transition. Une banque de douze mots répartis en trois catégories (émotions agréables, émotions désagréables et états décisionnels) lui est ensuite fournie. Bien que l'approche humaniste-gestaltiste privilégie une interprétation qui émerge de la personne cliente, la proposition de certains mots reflète symboliquement la présence de situations qui s'imposent à nous dans le monde professionnel et dans nos vies.

La personne cliente associe ensuite au moins un mot à chacune des cinq images. Certaines associations peuvent lui paraître naturelles, alors que d'autres peuvent susciter de l'inconfort ou sembler inattendues. La personne conseillère observe les réactions spontanées (hésitations, rires, soupirs) et note également les mots rejetés, s'il y en a. Lorsque les associations sont complétées, l'ensemble est observé comme un tout et sert de point de départ à une conversation exploratoire. Pour favoriser l'effet recherché, il importe que les mots soient placés sur les photos.

La personne conseillère invite ensuite la personne cliente à choisir spontanément la première image dont elle souhaite parler, ce qui favorise une démarche centrée sur la personne. À partir de cette image et des mots qui lui sont associés, la discussion s'amorce de manière ouverte. Selon ce qui émerge, la personne peut expliquer le sens qu'elle donne à une association, mentionner avoir choisi un mot sans raison

particulière, exprimer de la confusion, réagir avec humour, etc. Ces réponses deviennent des portes d'entrée pour explorer son vécu actuel en transition professionnelle. La personne conseillère soutient l'émergence du sens en posant des questions ouvertes, par exemple : « Comment comprenez-vous le lien entre cette image et ce mot? » La discussion autour des associations entre les images et les mots permet ainsi d'explorer la signification subjective qui est attribuée à chaque combinaison par la personne cliente. Lorsqu'une association apparaît cohérente, elle peut révéler un besoin satisfait ou une valeur importante alors que si elle suscite de l'hésitation ou de l'inconfort, elle peut indiquer une tension interne, par exemple. L'exploration de ces réactions devient alors un point d'accès aux dynamiques psychologiques qui influencent ses décisions professionnelles.

Finalement, la personne conseillère invite la personne cliente à nommer les éléments importants qu'elle retient de l'exercice et qui pourraient l'aider dans son processus de réorientation. Il peut s'agir, par exemple, d'un besoin identifié (autonomie, reconnaissance, stabilité), d'une tension mise en évidence (désir de sécurité versus envie de nouveauté), ou d'un critère devenu prioritaire dans ses choix professionnels. Il ne s'agit pas, à cette étape, de définir un plan d'action, mais plutôt d'identifier un ou plusieurs points d'appui, comme une prise de conscience par exemple, pouvant orienter la suite du travail d'accompagnement.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La personne conseillère doit adopter une posture strictement non interprétative, conformément aux approches humanistes et gestaltistes centrées sur l'expérience, afin que les significations émergent exclusivement de la personne cliente. Cette stratégie requiert un climat relationnel sécurisant, propice à l'expression libre des émotions, des résistances et des ambivalences.

Lors de la consigne de sélection des photos, il est important de ne pas inviter explicitement la personne cliente à choisir des images "chargées émotionnellement", afin de préserver la neutralité phénoménologique nécessaire à l'exercice. Puisque certaines associations entre les images et les mots peuvent susciter des réactions émotionnelles fortes, le rythme de l'intervention doit être ajusté en fonction des réactions et de la tolérance émotionnelle de la personne. Enfin, il importe d'adapter les mots proposés à son niveau de littératie afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

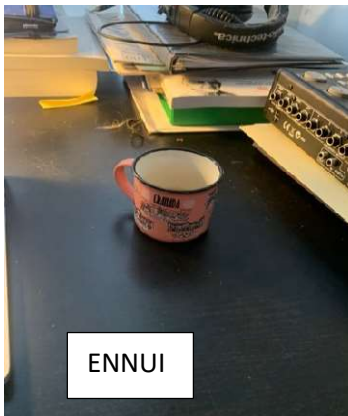
Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

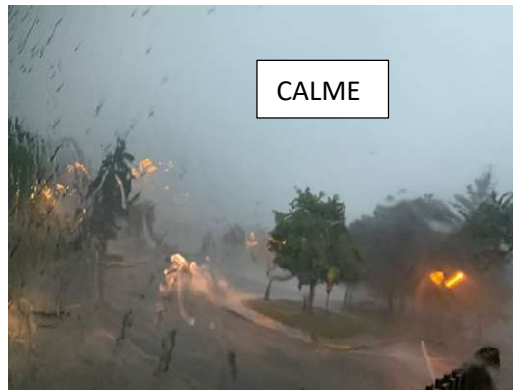
Goulet, M.-È. (2014). La photographie : parce qu'une image vaut mille mots. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'interventions orientantes* (3^e éd., p. 67-71). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

Afin d'illustrer la stratégie, voici un exemple de ce à quoi pourrait ressembler l'exercice complété. Il s'agit de réponses à d'hypothétiques questions ouvertes de la personne conseillère.



ENNUI



CALME

« Je me rappelle qu'il y avait une grosse tempête dehors. C'était l'été des tornades à Montréal, tous les événements étaient toujours annulés, ça faisait beaucoup de gestion. Ce soir-là, j'étais resté au bureau jusqu'à 20h30, tout seul dans la grande bibliothèque plongée dans le noir. Puis la grosse tempête violente, le stationnement désert, ma vie qui n'allait pas très bien... J'avais une impression de calme et de sécurité pendant qu'à l'extérieur, le monde était chaotique, menaçant, violent... »

« Vraiment, je ne savais pas trop quoi mettre comme mot avec le choix que j'avais, pour cette photo-là. C'est mon espace de télétravail. C'est vrai que je m'y suis ennuyé longtemps dans cette job-là. Mais je dirais que j'ai surtout mis « ennui » parce que j'ai reconnu la tasse que je m'étais achetée en Andalousie pendant mes vacances. Pis je m'ennuie vraiment de voyager. On dirait que ça me fait penser à un temps où j'avais moins de responsabilités. En fait, je m'ennuie vraiment d'avoir un horaire atypique, qui me permettait de partir à l'automne, d'avoir ma fin de semaine les mardis-mercredis quand tout le monde est au travail... de me sentir plus libre... »



JOIE

« Mes deux techniciens de son dans l'arrondissement où je travaillais. Je pense que je n'aurais pas survécu sans eux. Je suis pas fait pour travailler avec des fonctionnaires. Tous mes collègues « de mon niveau » (les autres agents culturels de la ville, les cols blancs), c'est comme s'ils jouaient à un jeu de positionnement stratégique, ou je sais pas trop... Les techniciens de son, c'est comme des pirates, pis... c'est peut-être pas fin un pirate, c'est peut-être pas fiable, mais c'est sincère.. pis c'est joyeux, pis c'est le **fun**. Par **sincère**, je veux pas dire honnête là, mais plutôt qu'ils ne jouent pas de « game ». Tu sais à quoi t'en tenir avec eux. Puis ça, c'est **rassurant**. »



DÉGOÛT

LÂCHER - PRISE

AMBIVALENCE

« Premières vacances après la fin de mon contrat de travail à la Ville de Montréal, qui s'est terminé amèrement, sans reconnaissance. Je vivais également des tensions dans ma vie personnelle en plus. Dans ce moment, je me souviens surtout de ma tristesse et de ma déception... de ne pas avoir été apprécié à ma juste valeur (vie personnelle et professionnelle), d'avoir l'impression de faire semblant en souriant sur cette photo. Je pense que c'est pour ça que j'ai mis « ambivalence ». Y aurait dû avoir tristesse dans tes choix... ça manque. Dégoût, c'est p-e un peu fort... »

C'était aussi le début d'un lâcher-prise forcé, mais lâcher-prise quand même, avec le début du chômage, l'inconnu à venir. »



FIERTÉ

COLÈRE

« J'ai mis « fierté » sur cette photo, mais, sérieusement, j'aurais pu mettre colère aussi (déjà sur l'autre photo). Le plus gros show gratuit dans la programmation d'été, toutes mes compétences acquises de programmeur d'événements ont été mises de l'avant. On a eu plus de 1000 personnes sous une pluie battante pis pas un &?#! de gestionnaire s'est pointé ou ne nous a félicités après. Pas de soutien de l'arrondissement... En tout cas... ça m'a fâché parce que j'étais vraiment fier de moi pis vraiment **fier** de l'équipe qui a porté ça à bout de bras... En tout cas »

MOTS NON-UTILISÉS

Il s'agit là d'avenues intéressantes à explorer avec la personne cliente.

DOUCEUR

PEUR

CLARTÉ

RÉSILIENCE

Je suis la carte

Louis-Philip Joly-Giguère, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider une personne cliente ressentant des émotions non adaptatives en contexte professionnel ou scolaire à mieux les comprendre et à ressentir des émotions mieux adaptées lorsqu'elle est confrontée à des situations où elle a tendance à vivre une même dysrégulation émotionnelle

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les émotions que suscitent différentes expériences professionnelles ou scolaires vécues par la personne cliente durant son parcours de vie
- ✓ Analyser sa carte émotionnelle et comprendre que des émotions récurrentes et similaires sont liées à des expériences professionnelles ou scolaires récurrentes ou similaires
- ✓ Identifier une expérience professionnelle ou scolaire qui suscite des émotions qui nuisent au développement professionnel ou scolaire et mobiliser des stratégies plus adaptatives pour ressentir des émotions qui favorisent le développement professionnel et scolaire lorsque cette même expérience professionnelle ou scolaire sera vécue à nouveau

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Établissez une relation de confiance et une ambiance bienveillante pour que la personne cliente se sente suffisamment à l'aise pour partager ses émotions et ses expériences sans craindre d'être jugée.

Expliquez l'objectif de l'exercice, soit de dessiner une carte colorée qui associe des émotions à des expériences professionnelles ou scolaires charnières. Donnez à la personne cliente une grande feuille blanche et du matériel de bricolage (ciseaux, ruban adhésif). Demandez à la personne cliente d'identifier des expériences significatives (choix de carrière, succès/échecs, conflits, etc.). Demandez à la personne cliente d'identifier les émotions significatives de ces expériences et de les cartographier sur la feuille par une illustration dessinée. L'encourager à être la plus spécifique possible. Pour ce faire, soutenir la personne cliente dans sa narration en faisant des reflets empathiques et en posant des questions ouvertes pour qu'elle explore les différentes dimensions expérientielles : pensées, émotions, sensations, comportements, interactions, contextes. Encouragez la personne cliente à personnaliser sa carte avec le matériel en y ajoutant de la couleur, des symboles, des mots-clés, etc. (voir *Annexe*).

Une fois la carte complétée, discutez-en avec la personne cliente ; explorez ce qui en ressort. Par exemple, certaines émotions pourraient être récurrentes et associées à des expériences similaires. L'encourager à bonifier la carte en fonction des nouveaux éléments discutés.

Aidez la personne cliente à identifier une expérience professionnelle ou scolaire chargée émotionnellement qui a affecté négativement son parcours professionnel ou scolaire et qu'elle souhaite travailler, parce qu'elle la vit à nouveau ou parce qu'elle craint de la revivre et que cela nuise encore à son développement

professionnel ou scolaire. Aidez la personne cliente à mieux comprendre comment elle a vécu cette expérience en l'encourageant à se raconter davantage et en utilisant des techniques de relation d'aide plus avancées (liens, interprétation, confrontation, autodévoilement, etc.).

De la même manière que précédemment, la personne conseillère invite le ou la client-e à reproduire une carte émotionnelle avec cette expérience professionnelle ou scolaire au centre. En regard des nouveaux éléments cartographiés, inviter la personne cliente à penser à des stratégies plus adaptatives pour gérer l'adversité face à des expériences similaires, de façon à pouvoir ressentir des émotions plus positives ou constructives. Demandez à la personne cliente de bonifier sa carte émotionnelle en fonction des émotions que suscite la mise en application de stratégies plus adaptatives et en assurer le suivi.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Il est préférable de fournir du matériel de bricolage varié et de qualité à la personne cliente pour favoriser sa créativité. L'exigence de faire une carte artistique peut être assouplie pour une personne cliente plus logique et moins créative. La personne cliente pourrait faire un tableau ou une liste ; tant que cela facilite l'identification d'expériences et d'émotions. Les personnes clientes qui recourent à l'intellectualisation face à des enjeux émotionnels affectant leur confiance en elles et leur estime personnelle pourraient chercher refuge dans leurs mécanismes d'autoprotection. Elles pourraient avoir tendance à cartographier des concepts abstraits autour d'émotions pour éviter d'illustrer des éléments plus personnels et de s'impliquer émotionnellement dans le processus.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

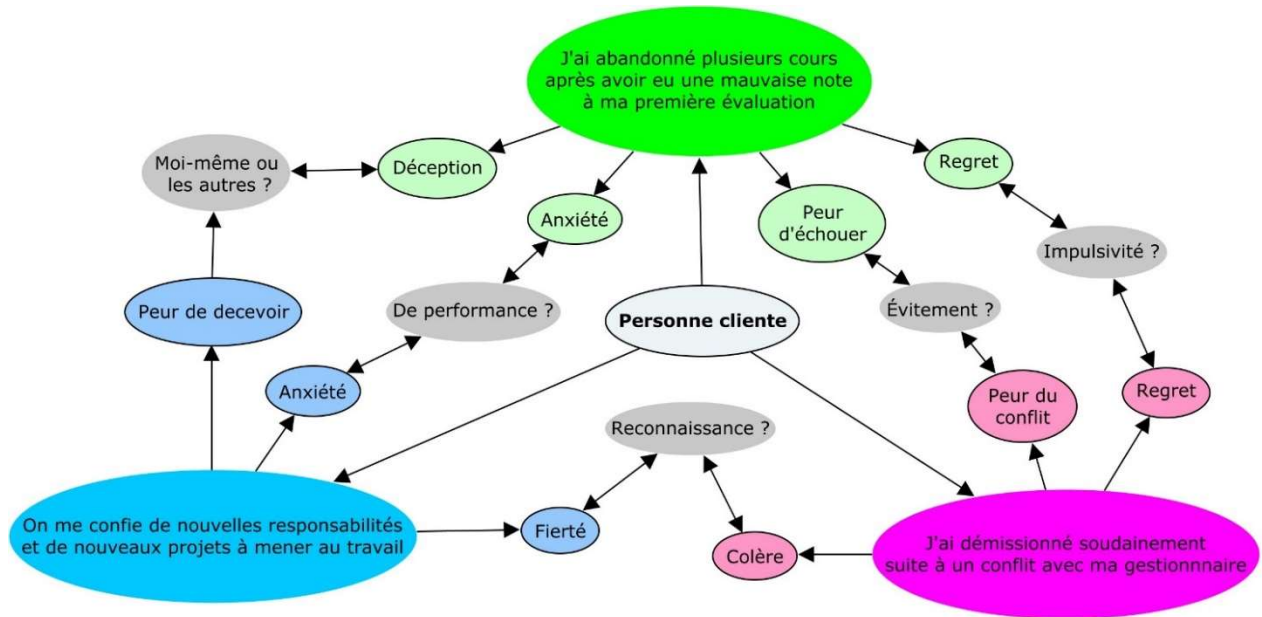
Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Docter, P. et Del Carmen, R. (réalisateurs). (2015). *Sens dessus dessous* [Film]. Walt Disney Pictures.

Sitron, J. et Straus, B. (2000). I'm the map [Thème d'émission de télévision]. Dans *Dora the Explorer*. Nickelodeon.

ANNEXE



Zone de confort, changez de cible !

Louis-Philip Joly-Giguère, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider une personne cliente à sortir de ses zones de confort au travail pour mieux entrer dans des zones d'inconfort afin qu'elle se donne de nouveaux défis professionnels et les relève avec succès, ce qui contribuera à son développement professionnel et à son épanouissement personnel

Objectifs spécifiques :

- ✓ Accompagner la personne cliente dans l'exploration de ses expériences professionnelles récurrentes dans lesquelles elle se sent à l'aise et dans lesquelles elle a tendance à se réfugier par crainte de vivre des expériences nouvelles pour lesquelles elle appréhende de l'inconfort
- ✓ Soutenir la compréhension de la personne cliente à l'égard des pensées, des émotions et des comportements qu'elle manifeste lorsqu'elle évolue dans ses zones de confort et d'inconfort professionnelles
- ✓ Encourager la personne cliente à se mobiliser pour élargir ses zones de confort professionnelles en tentant de nouvelles expériences professionnelles afin qu'elle réalise ses objectifs professionnels

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Étape 1 : Expliquez à la personne cliente ce qu'est une zone de confort professionnelle, par exemple, toutes tâches, responsabilités ou situations dans lesquelles elle se sent à l'aise et confiante dans son travail.

Étape 2 : Demander d'identifier ses zones de confort et d'inconfort professionnelles. L'encourager à faire preuve de spécificité en donnant des exemples d'activités et de situations où elle se sent confortable, rassurée, compétente, etc. La soutenir dans sa narration en faisant des reflets et en posant des questions ouvertes pour qu'elle explore les différentes dimensions expérientielles de ses différentes zones. L'encourager à s'interroger sur les pensées, les émotions et les comportements qu'elle manifeste lorsqu'elle évolue dans ses différentes zones.

Étape 3 : Exposer comment l'acquisition de nouvelles compétences et la prise en charge de plus de responsabilités pourraient résulter en des opportunités de développement professionnel et personnel.

Étape 4 : Explorer ses réussites passées et aider la personne cliente à dresser la liste de ses compétences transférables. Durant cet exercice, favoriser son sentiment d'efficacité personnelle en soulignant ses forces actuellement mobilisées.

Étape 5 : Discuter de ses intérêts professionnels et l'aider à identifier des aspects de son travail qui la motivent. Après cet exercice, lui proposer de nouvelles expériences professionnelles en lien avec ses intérêts qu'elle pourrait être amenée à explorer malgré l'inconfort qu'elles pourraient susciter chez elle.

Étape 6 : L'aider à construire un plan d'élargissement de ses zones de confort professionnelles (voir *Annexe*). Lui demander d'identifier des objectifs professionnels à court, moyen et long terme qui la sortent de sa zone de confort. L'encourager à définir des objectifs spécifiques, mesurables, limités dans le temps, réalistes et facilement atteignables. L'aider à planifier en divisant ses objectifs en petites étapes pour que le processus soit le plus progressif possible. L'aider à identifier les ressources disponibles ou nécessaires (formation, mentorat, etc.) qui lui permettront de maîtriser plus de compétences et d'être plus en confiance.

Étape 7 : La soutenir dans l'acquisition de nouvelles habiletés affectives, cognitives et comportementales lui permettant de mettre en œuvre son plan d'action (p. ex., en lui enseignant des techniques de relaxation, en la faisant participer à des jeux de rôle, en lui fournissant de l'information ou de la documentation, en lui pointant des modèles à imiter).

Étape 8 : Souligner, tout au long du processus, l'importance de reconnaître les petites victoires et l'encourager à ajuster son plan en fonction de ses pensées, des émotions et des comportements que suscite son expérimentation en dehors de ses zones de confort professionnelles. Favoriser la flexibilité psychologique chez la personne cliente.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Avant d'entamer un tel processus avec une personne cliente, il est préférable de sonder ses véritables motivations et ses besoins réels en matière d'élargissement de ses zones de confort professionnelles. En cas d'échec, une personne motivée extrinsèquement est plus susceptible d'abandonner, ou, pire, de voir ses zones de confort professionnelles se rétrécir. Il pourrait s'agir d'une personne ressentant une pression extérieure, travaillant dans un milieu de travail compétitif, souhaitant impressionner ou de recevoir l'approbation d'autrui, par exemple. De même, il faut faire attention de ne pas alimenter les idées de grandeur de certaines personnes clientes qui démontrent beaucoup de motivation, mais aussi beaucoup d'irréalisme.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

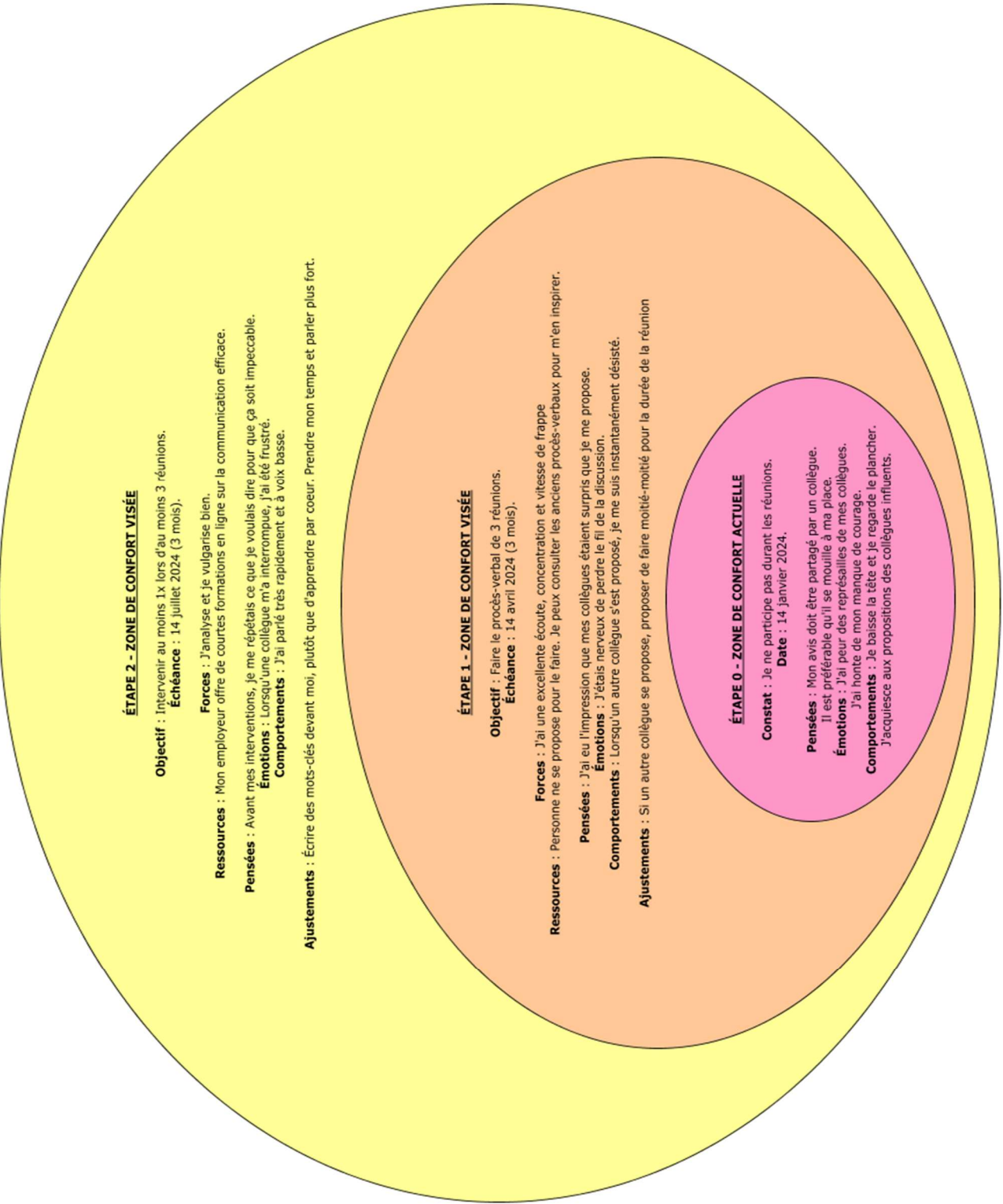
Dimension

☒ Cognitif-comportemental

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2023). *Une pratique du counseling de carrière portée au rythme des trois vagues des thérapies cognitives-comportementales (TCC), CAR3751 – Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.



Clarifiez vos choix grâce à la Bouteille aux Influences

Lory Karnigian, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne cliente dans l'identification, l'analyse et la gestion de ses influences personnelles, sociales et environnementales pour clarifier et structurer ses objectifs professionnels

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les influences personnelles, sociales et environnementales en lien avec les aspirations professionnelles
- ✓ Comprendre les effets de ces influences sur les décisions de carrière
- ✓ Mobiliser des actions concrètes pour favoriser la réalisation de ses aspirations professionnelles

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Julie est perdue entre deux choix. Elle hésite entre rester dans son emploi actuel stable et épanouissant ou changer de carrière pour suivre sa passion dans le design. Sa famille insiste sur l'importance de la sécurité financière, tandis que ses ami·e·s l'encouragent à poursuivre ses rêves. Elle se sent dépassée par ses propres doutes et les risques liés au marché du travail.

Avec la stratégie « La Bouteille aux Influences », Julie pourra identifier les facteurs qui bloquent ou qui motivent ses aspirations professionnelles afin de mieux comprendre leur influence sur ses choix et de planifier des actions pour faire un choix plus éclairé.

La stratégie d'intervention se déroule en trois étapes.

La première étape est centrée sur l'exploration. Le ou la client·e commence par la création d'une « Bouteille aux influences ». L'intervenant·e fournit une bouteille que le ou la client·e peut personnaliser pour représenter son univers professionnel. Le ou la client·e utilise des papiers de différentes couleurs pour identifier les influences qui jouent un rôle dans ses choix professionnels en séparant les influences personnelles, sociales et environnementales. Par exemple, une couleur peut être associée aux influences personnelles (comme le bleu), une autre aux influences sociales (comme le jaune) et une autre aux influences environnementales (comme le vert) afin de mieux les distinguer. Chaque influence doit être notée individuellement, pliée et placée dans la bouteille. En bref, cette activité encourage une réflexion sur les éléments significatifs de son environnement professionnel et les organise. Le fait d'utiliser les couleurs permet d'organiser visuellement les influences et d'aider le ou la client·e à mieux comprendre d'où elles proviennent.

La deuxième étape est la compréhension. La personne cliente analyse ces influences. Elle tire les papiers de la bouteille et les examine un par un avec l'aide de l'intervenant·e. Pour chaque influence, elle répond

à des questions comme : « Cet élément m’aide-t-il ou me freine-t-il dans mes choix professionnels? » Les influences qui soutiennent ses objectifs professionnels sont placées dans la bouteille, tandis que les influences négatives, comme des obstacles, sont placées dans une enveloppe pour s’en débarrasser. En bref, cette étape permet de voir les influences sur les décisions de carrière et de mieux comprendre leurs effets. L’enveloppe peut ensuite être utilisée comme un moyen symbolique pour prendre du recul sur ces influences, en choisissant de les garder afin d’y réfléchir plus tard ou de s’en détacher.

La dernière étape est celle de la mobilisation. Elle consiste à rédiger un message à soi-même pour résumer ses principales prises de conscience et définir son plan d’action. Ce message doit inclure une vision de son objectif professionnel, des actions à prendre pour renforcer les influences qui soutiennent son choix et des stratégies à utiliser pour minimiser les influences qui entravent ses actions. Ce message est finalement placé dans la bouteille comme un engagement symbolique envers elle-même et son plan de développement de carrière. En bref, cette étape permet ainsi de transformer les réflexions issues de l’activité en actions concrètes et de renforcer sa motivation. Un court échange avec l’intervenant-e peut aussi être réalisé pour valider les actions choisies et soutenir son engagement dans leur mise en oeuvre du ou de la client-e.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour cette stratégie, il importe de créer un espace sécurisant où la personne se sent libre d’explorer ses influences sans jugement. L’activité peut être adaptée aux préférences de la personne. Si elle n’aime pas l’idée de la bouteille, il est possible d’utiliser un tableau, une liste ou un support numérique. L’essentiel est de conserver des étapes claires et adaptées aux besoins de la personne cliente.

Il est très important de rester centré sur les choix professionnels, en faisant des liens directs entre les influences explorées et leurs effets sur les projets de carrière. Puisque chaque personne chemine à son propre rythme, il importe de ne pas précipiter le processus. Au besoin, l’activité peut être répartie sur plusieurs séances. Finalement, l’intervenant-e doit être attentif-ve aux différences culturelles et respecter les valeurs de la personne. En tenant compte de ces éléments, l’activité devient un outil pertinent pour mieux comprendre les influences à l’œuvre et clarifier les choix professionnels.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Systémique-interactionniste	☒ Forces de contextes

SOURCE D’INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Principes, conceptions et stratégies d’intervention du courant systémique-interactionniste applicables au counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et pédagogie.

Landry, V. (2014). Éviter, moi ? Jamais ! Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d’interventions orientantes* (3^e éd., p. 205-208). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et pédagogie.

L'île des ressources

Éloïse Lalonde, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Développer l'autonomie et la confiance en soi de la personne cliente au regard d'une décision de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Reconnaître les ressources personnelles acquises par la personne cliente indépendamment de son entourage
- ✓ Faire réaliser à la personne cliente qu'elle a des ressources autres que les personnes de son entourage qui lui permettent d'être autonome
- ✓ Faire appel aux ressources personnelles de la personne cliente dans un contexte de prise de décision

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie d'intervention orientante est pertinente à utiliser lorsqu'on se rend compte que le manque d'autonomie de la personne cliente est tellement omniprésent chez elle que cela brime le processus de counseling.

D'abord, on demande à la personne cliente d'imaginer qu'elle doit se rendre sur une île déserte pour le restant de sa vie. On lui explique qu'elle devra rester seule sur l'île, sans avoir recours à l'aide de personne, que ce soit pour sa préparation ou pour sa survie sur l'île.

On lui demande ensuite d'identifier toutes les ressources qu'elle considère avoir acquises et qu'elle juge utiles pour relever le défi d'aller sur une île déserte. Les ressources peuvent être des aptitudes, des qualités, des valeurs ou même des apprentissages que la personne a faits à la suite d'expériences vécues. On propose donc à la personne cliente de faire le tour de ce qu'elle considère comme important chez elle et qui pourrait lui être utile. À cette étape, la personne conseillère peut l'aider en mentionnant des expériences que la personne a eues, comme une expérience de travail, afin de voir quelles compétences elle a utilisées pour faire les tâches demandées. La personne inscrit les ressources sur une feuille pour les garder en tête.

Une fois que la liste des ressources a été dressée par la personne, on lui demande de nous expliquer l'utilité de chacune au regard de son départ vers l'île déserte afin de mieux comprendre la ressource. L'utilité peut autant répondre à la préparation du départ qu'à la survie elle-même sur l'île. À ce moment, la personne cliente doit mentionner les défis qu'elle pourrait rencontrer sur l'île déserte. Puis, elle pourra tenter de voir quelles ressources pourraient l'aider à surmonter ces défis. La personne cliente doit toujours prendre en considération qu'elle est seule sur l'île, donc qu'elle ne peut obtenir l'aide de personne.

Finalement, on amène la personne à transposer ses ressources dans un autre défi, soit celui de faire un choix de carrière. La personne cliente doit donc tenter de trouver comment elle pourrait se servir de ses ressources pour l'aider à faire un choix de carrière. Ici, on demande à la personne cliente de réfléchir à des actions qui pourraient l'aider à faire un choix, même si elle éprouve présentement de la difficulté à les réaliser. Puis, on lui demande de lier à ces défis l'une des ressources mentionnées plus tôt qui pourraient lui servir pour relever le défi. La personne cliente peut s'inspirer des défis à surmonter sur l'île déserte pour les transférer dans un contexte de développement de carrière. Par exemple, le défi de devoir se nourrir pour survivre pourrait se transposer dans le défi d'explorer des professions pour nourrir sa réflexion vers un choix de carrière. Cette transposition va lui permettre de mobiliser ses ressources dans un contexte plus réel. Ensuite, on peut reprendre les défis que la personne veut relever en explorant avec elle ce qu'elle est prête à accomplir par elle-même en utilisant ses ressources, et ce qu'elle aimerait faire avec le soutien de la personne conseillère, afin de développer son autonomie un petit pas à la fois.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie d'intervention orientante vise à accompagner une personne présentant un schéma d'adaptation de manque d'autonomie et de performance. Cela signifie que la personne cliente risque habituellement dépendre de son entourage pour relever des défis. Il est donc possible que la personne ait de la difficulté à se trouver des ressources indépendantes de son entourage. Étant donné que nous ne voulons pas que la stratégie devienne négative si la personne ne se trouve pas de ressources, nous pouvons lui venir en aide avec des listes d'aptitudes, de qualités, etc. Il faut toutefois faire attention que cela ne devienne pas une manière pour la personne cliente d'éviter l'exercice. Le ou la conseiller-ère peut également suggérer certaines pistes de solution, mais ne doit pas prendre la responsabilité de l'activité à la place de la personne cliente.

De plus, si la personne a de la difficulté à comprendre certaines étapes de la stratégie, on peut lui donner l'exemple suivant. Une personne identifie la ressource d'avoir un bon esprit critique. Elle la considère comme utile sur une île déserte afin de pouvoir faire les bonnes vérifications avant de manger un aliment inconnu qui pourrait risquer de l'empoisonner. Dans le cadre d'une décision de carrière, elle considère cette ressource pertinente, puisqu'elle sera capable d'aller elle-même effectuer des recherches pour évaluer aussi le côté plus négatif des carrières qui l'intéressent.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Psychodynamique

Dimension

☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Activité courante en counseling de carrière de demander ce que la personne veut apporter sur une île déserte (source inconnue)

Les pensées sont une illusion d'optique

Éloïse Lalonde, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Permettre à la personne cliente de voir sous une autre perspective un événement activateur entravant le processus de développement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Reconnaître les pensées, les émotions et les comportements associés à l'événement activateur
- ✓ Réaliser que, lorsqu'on regarde l'ensemble d'un événement, il y a d'autres perspectives possibles
- ✓ Trouver une nouvelle perspective se rapprochant davantage de ce qui est important pour la personne cliente en vue de faciliter son processus de développement de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie est utile pour des personnes qui auraient vécu un événement activateur qui les a amenés à se créer des vérités non adaptées à la situation. La stratégie vise donc à défaire cette vérité non adaptative au profit d'une nouvelle perspective plus adaptée.

D'abord, il faut explorer l'événement activateur qui a amené la personne cliente à se créer une vérité non adaptée. On lui demande en premier de nous décrire l'événement comme elle l'a vécu. Ici, on cherche à comprendre comment s'est créée la vérité non adaptée, donc il faudra se concentrer principalement sur les pensées de la personne lors de l'événement.

Ensuite, on prend une feuille de papier qu'on divise en deux. On nomme la première colonne *Ma perspective*. On demande à la personne d'inscrire dans cette première colonne toutes les pensées, les émotions ou les comportements qu'elle a vécus lors de cet événement activateur. On peut accompagner la personne dans cette exploration en l'aidant à exprimer les dimensions affectives, somatiques et cognitives de son expérience.

Puis, on présente ensuite une autre feuille avec l'image d'une illusion d'optique comportant une jeune femme et une vieille dame, selon l'angle de vue adoptée (voir *Annexe*). On demande à la personne ce qu'elle voit dans l'image. Si la personne nous répond qu'elle voit la jeune femme, on lui montre que, lorsqu'on regarde l'image en entier, on peut voir une vieille dame ou l'inverse si elle a vu la vieille dame d'abord. À la suite de cela, on peut donc lui expliquer que, lorsqu'on regarde l'ensemble de l'image, on peut faire ressortir la sagesse liée à la vieille dame ou l'énergie de la jeunesse selon ce qu'elle a vu en premier. Ensuite, on peut lui faire remarquer que, si l'on examine bien l'ensemble de sa situation, il est possible de faire ressortir le côté positif de l'événement.

Finalement, on reprend la première feuille utilisée et on nomme la deuxième colonne *Perspective d'ensemble*. On demande alors à la personne cliente de noter, dans la deuxième colonne, comment elle

pourrait voir la situation différemment. On peut l'inviter à penser à ses valeurs pour réfléchir à de nouvelles pensées qui la rapprocheraient plus de ce qui est important pour elle. Puis, on peut l'inviter à lire à voix haute les deux perspectives notées sur la feuille pour qu'elle puisse vraiment en prendre conscience.

Au terme de l'exercice, il est important de prendre le temps d'en discuter avec la personne cliente pour voir l'effet que cette stratégie a eu sur elle. Il faut aussi tenter de voir si la personne a réellement remis en question la vérité qu'elle s'était créée à l'aide de mises en situation semblables à ce qu'elle aurait vécu pour voir si, cette fois-ci, ses pensées sont différentes. En effet, le but ici est d'avoir mis un doute dans la tête de la personne en lien avec cette vérité pour qu'elle se pose des questions. D'ailleurs, on peut inviter la personne à penser à l'image de l'illusion d'optique la prochaine fois qu'elle vivra un événement activateur. L'idée est d'éviter que la personne se crée des vérités qui ne seraient pas adaptées.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le but est que la stratégie soit positive, alors il faut faire attention aux mots utilisés pour ne pas blesser la personne. En effet, il est important de ne pas dire à la personne que la vérité qu'elle s'est faite n'est pas vraie ou encore qu'elle ne fasse aucun sens. Cela risquerait de la blesser et ne la mènerait pas à cheminer. L'idée de la stratégie est vraiment que la personne cliente fasse des liens par elle-même et se questionne sur ses pensées. Dans le même ordre d'idée, il faudra faire attention en disant que la vieille dame représente la sagesse de ne pas laisser sous-entendre que les jeunes sont naïfs ou qu'ils ne comprennent rien parce qu'ils n'ont pas d'expérience. Il est donc important de mettre l'accent sur le fait que la vieillesse est souvent représentée par la sagesse et que cela est une simple image dans le but de faire le parallèle.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Dumoulin, M. (2014). Quiz perspective. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p. 259-262). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE



Source : illusion optique femme - Yahoo Canada Image Search Results

La bulle de bien-être

Isabelle Lambert, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Conscientiser la personne quant à ses stratégies d'ajustement adaptatives afin de l'aider à mieux gérer les situations stressantes rencontrées dans un processus d'orientation ou de développement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Examiner les situations causant du stress à la personne afin de mieux les cerner et les reconnaître
- ✓ Approfondir les stratégies d'ajustement intra-, inter- ou extrapersonnelles dans le but de mettre en lumière celles qui sont plus efficaces et significatives pour la personne
- ✓ Appliquer les stratégies trouvées aux situations stressantes reliées au processus d'orientation ou de développement de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette activité s'adresse à des personnes qui sont stressées face à leur choix de carrière. Cela fait en sorte qu'elles sont inquiètes de la découverte de nouveaux aspects de la vie reliés au travail ou au choix de carrière. Elles n'osent pas prendre les devants pour explorer leurs intérêts ou aller à la découverte des métiers. Ainsi, lors de la première étape de cette activité, il sera question de mentionner les objectifs de la rencontre. La personne conseillère pourrait ainsi dire : « Comme nous en avons discuté lors de la dernière rencontre, nous allons aborder les stratégies dont tu disposes pour faire face aux situations plus stressantes pour toi. » Il faut s'assurer d'avoir l'accord de la personne cliente avant de commencer cette démarche.

Ensuite, la personne conseillère présente un objet symbolique, une corde, à la personne cliente. Sans toutefois lui expliquer concrètement à quoi correspond cette dernière, la personne cliente sera invitée à disposer cette corde au sol, en créant une figure fermée autour d'elle. À la suite de cela, la personne conseillère encourage la personne cliente à exprimer comment elle se sent dans cet espace. La personne conseillère écoute avec respect et sans jugement la personne cliente se raconter et partager son ressenti dans l'ici et maintenant. Ensuite, la personne conseillère lui mentionne que la corde fait référence à sa bulle. Elle lui indique qu'à partir de maintenant, dans cette bulle, la personne cliente est sereine, elle ne vit presque aucun stress. Puis, la personne conseillère indique et fait remarquer à la personne cliente qu'il est possible que ce stress puisse entraver son processus, elle pourrait ainsi dire : « Quelles sont les situations ou les personnes susceptibles de te créer du stress à l'école, au travail ou dans ta recherche d'un métier ? » La personne cliente réfléchit et prend en note tous les éléments qui lui viennent en tête et place ses bouts de papier au sol, à l'extérieur de sa bulle. Cette étape permet à celle-ci d'explorer quelles sont ses sources de stress pour qu'elle en soit plus rapidement consciente par la suite afin d'intervenir en ce sens et d'y remédier.

La prochaine étape vise à faire prendre conscience à la personne cliente qu'elle possède les capacités en elle pour surmonter ses difficultés. Par une question ouverte visant à amener la personne cliente à se raconter et à réfléchir, la personne conseillère l'interroge : « Qu'est-ce que tu ferais si quelque chose, une situation ou quelqu'un venait perturber la paix et la sérénité dans ta bulle actuelle ? En d'autres mots, quelles stratégies pourrais-tu employer afin d'empêcher la situation ou la personne de venir te déranger ? »

Pour continuer, la personne conseillère écoute activement et reformule les propos de la personne cliente. Sans toutefois diriger la conversation, elle part de ce que la personne cliente mentionne pour l'amener à prendre conscience par elle-même qu'elle connaît plusieurs alternatives pour diminuer son stress. En effet, l'absence de stress immédiat peut aider la personne cliente à avoir une vision plus claire et à envisager ce qu'elle pourrait faire pour améliorer sa situation lorsqu'elle sera confrontée à des sources de stress. Toutefois, si jamais la personne cliente est à court d'idées ou n'est pas en mesure d'identifier des stratégies, la personne conseillère pourrait proposer des idées de stratégies adaptatives. Elle pourrait, au préalable, avoir créé un chapeau dans lequel elle aurait mis plusieurs petits papiers avec des exemples de stratégies (intrapersonnelle, interpersonnelle, extrapersonnelle), comme écouter de la musique, parler avec un ami ou une amie, pratiquer un sport, méditer, se dire qu'elle est résiliente, faire appel à des services de soutien, etc. Ainsi, elle pourrait proposer à la personne cliente de piger dans son chapeau et lui demander de partager comment elle perçoit cette stratégie, si elle la trouve pertinente et si elle pense que celle-ci pourrait fonctionner pour diminuer son stress.

Ensuite, la personne conseillère invite la personne cliente à classer les trois stratégies qu'elle envisagerait d'utiliser le plus et à expliquer pourquoi elle pense qu'elles seraient efficaces. La personne cliente place ces stratégies dans sa bulle au sol. De cette façon, elle peut voir concrètement ce qui peut lui créer du stress et sera donc davantage en mesure de comprendre quand cela arrive, de reconnaître les signaux, puis de mettre en œuvre des stratégies pour l'aider.

La personne conseillère va demander à la personne cliente, d'ici la prochaine rencontre, de tenir un journal et d'y indiquer les moments de stress qu'elle a vécus et les façons qu'elle a trouvées pour y remédier. Lors de la prochaine rencontre, un retour sera fait sur l'expérience de la personne cliente concernant l'application des stratégies identifiées afin de mieux gérer son stress. Dans le cas où les stratégies n'auraient pas fonctionné, une réévaluation des façons de faire pourra être faite. Finalement, la personne cliente sera invitée à résumer ce qu'elle retient de la démarche. Au besoin, la personne conseillère pourra compléter.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Il s'agit d'un outil utile pour les personnes stressées, se trouvant souvent démunies face au stress. Ce stress envahissant peut avoir un effet direct sur la capacité de la personne cliente à faire un choix de carrière, la laissant ainsi devant une impasse difficile à surmonter. La présence d'une personne cliente réceptive à l'activité ou à l'approche est essentielle. Cette activité doit être réalisée avec des personnes capables d'introspection, pouvant faire des liens entre ce qu'elles vivent et l'activité, et en mesure de communiquer efficacement avec la personne conseillère. Proposer des stratégies dans un chapeau est utile pour les

personnes clientes qui sont à court d'idées, mais ces stratégies ne doivent pas être présentées comme des solutions magiques. C'est pourquoi il faut que la personne cliente soit en mesure de prendre une décision personnelle par rapport à ce qu'elle préfère concernant ces propositions de stratégies, car elle est la personne qui se connaît le mieux. Le choix final lui revient.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Humaniste-existentiel

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Beaulieu, D. (2010, 17 août). *Technique d'Impact: L'Élastique* [Vidéo]. YouTube
https://youtu.be/_D9SpiV7bhU?si=4nogYgUKjRq_kBb5

Cournoyer, L. (2014). *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd.). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Entre l'arbre et l'écorce

Isabelle Lambert, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Conscientiser la personne à l'adoption de stratégies d'ajustement adaptatives lui permettant de se distancier des pensées et des émotions entravantes et d'élargir ses perspectives pour progresser dans sa démarche d'orientation ou de développement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Examiner les discours internes et les émotions de la personne pour mieux être en mesure de prendre du recul par rapport à ceux-ci
- ✓ Approfondir les réflexions concernant les stratégies d'ajustement à adopter afin de se distancier des aspects plus entravants dans le but d'obtenir une vision plus complète de la situation
- ✓ Appliquer les actions adaptatives concrètes soulevées afin d'aller de l'avant dans la démarche d'orientation ou de développement de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

D'abord, la personne cliente sera amenée à se connecter avec le moment présent. La personne conseillère lui demandera les sensations et les émotions confortables ou non, qu'elle ressent actuellement. Puis, la personne conseillère rappellera l'objectif de la rencontre, qui est d'examiner ses préoccupations quant à son choix de carrière.

Pour connaître ce qui entrave la progression de sa démarche, la personne conseillère demandera à la personne cliente de lui faire part des discours intérieurs ou des ressentiments qui l'envahissent. La personne cliente peut penser et écrire le tout sur des feuilles mises à sa disposition. Par la suite, la personne conseillère invitera la personne cliente à écrire les comportements et les actions qu'elle adopte en réaction aux pensées et émotions inconfortables vécues, qui influencent sa prise de décision concernant sa carrière. La personne cliente pourrait écrire, par exemple : « craindre de commettre une erreur irréversible » ou « penser ne jamais trouver un métier qui me plaît, car je crois que je ne ferai rien de bon dans la vie ». Pour ce qui est des comportements entravants, la personne cliente pourrait écrire qu'elle joue à des jeux vidéo pour éviter d'y penser.

Ensuite, la personne conseillère installera un arbre cartonné, déjà préparé, entre la personne cliente et un tableau, sans lui mentionner le but. Cela suscitera des questionnements et attirera l'attention de la personne cliente qui voudra en savoir plus. La personne cliente mettra les bouts de papier où elle a inscrit ses pensées et ses ressentiments sur l'arbre. À la suite de cela, la personne conseillère fera remarquer à la personne cliente qu'elle tient des propos qui ont un effet sur son choix de carrière. La personne conseillère nuancera les propos en lui posant des questions comme « qu'est-ce qui rend cela impossible ? » Cela permettra de faire prendre conscience à la personne cliente, que le vocabulaire utilisé ou que les pensées qu'elle entretient, entravent sa décision d'aller de l'avant dans son choix de carrière. Certaines options

pourraient être mises de côté, sans que cette dernière ait vraiment pris le temps de les analyser, restreignant ainsi les possibilités d'avancement dans la démarche.

Pour favoriser la recherche de stratégies adaptatives, la personne conseillère invitera la personne cliente à identifier et à écrire les actions qu'elle pourrait entreprendre pour réussir à atteindre son objectif de trouver un programme qui lui plaît. Par exemple, elle pourrait écrire sur les émotions qui la confortent que cela pourrait fonctionner et qu'elle serait heureuse et fière d'elle. La mobilisation des stratégies intra-, inter- et extrapersonnelles est nécessaire afin que des actions concrètes soient déployées pour l'atteinte de son objectif. Ainsi, elle pourrait être ouverte à effectuer des tests pour mieux se connaître, à utiliser sa capacité de résilience face à l'adversité et à effectuer des recherches actives sur Internet concernant les programmes existants.

Ensuite, les inscriptions sur les bouts de papier seront collées sur un tableau, placé un peu plus loin, derrière l'arbre. La personne conseillère invitera la personne cliente à se placer physiquement tout près de l'arbre sur lequel sont inscrits les comportements et les émotions désagréables. De cette façon, la personne cliente n'a pas la possibilité de bien voir ce qui est inscrit sur le tableau, mais elle est en mesure de percevoir ce qui est près d'elle sur l'arbre. La personne conseillère lui fera remarquer que sa vision est limitée et incomplète. Pour continuer, cette dernière sensibilisera la personne cliente au fait qu'il peut être difficile d'examiner une situation dans sa globalité lorsque les émotions et les pensées désagréables sont envahissantes. Elles peuvent altérer la perception d'une situation. La personne conseillère peut alors lui proposer une métaphore pour illustrer cette idée, elle dit : « quand on est trop près d'un arbre, nous sommes en mesure de voir uniquement son tronc. Ici, dans la situation, ce sont les pensées, les émotions et les comportements inconfortables et entravants qui s'y retrouvent. » La personne conseillère pourrait poursuivre en disant : « Les choses qui se trouvent derrière cet arbre ne nous sont pas accessibles. Pour qu'on y ait accès, il nous faut prendre du recul. » Les choses derrière l'arbre font référence aux actions que la personne cliente peut entreprendre pour s'approcher de son objectif et de ce qu'elle pourrait ressentir d'agréable en s'investissant dans sa démarche. Elle pourrait physiquement s'éloigner de l'arbre. En se distançant de l'arbre, la personne cliente aura une perspective nouvelle et plus globale de la situation. Elle constate que les aspects inconfortables, comme de ressentir du stress sont toujours présents, mais qu'il s'agit d'une petite partie de la situation qui, prise dans sa globalité, comprend des points avantageux. Elle sait à présent quelles actions entravent son avancement vers son objectif de choix de carrière et quels sont les comportements qu'elle pourrait entreprendre, qui l'aideraient à avancer afin de ne pas être paralysée par ses peurs. Puis, la personne conseillère lui fait remarquer que, même s'il y a toujours des émotions et pensées inconfortables, il faut apprendre à vivre avec celles-ci et surtout ne pas abandonner ses objectifs.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour cette activité, il faut être en présence d'une personne cliente qui est réceptive, engagée, mais aussi capable de réflexion et d'introspection par rapport à ses sensations/émotions et en mesure de trouver des stratégies adaptatives pour surmonter ses difficultés. L'objectif de cette intervention n'est pas de diminuer le stress de la personne cliente, mais plutôt d'apprendre à l'accepter en l'amenant à agir, même si ses

émotions et ses sensations désagréables sont présentes. Cela favorise ainsi la flexibilité psychologique de la personne cliente.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Cognitif-comportemental

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Charpentier, C. (22 novembre 2023). *Introduction à l'ACT en counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751–Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Sortir de sa chrysalide

Noémie Lapointe, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Faire ressortir les ressources que possède la personne cliente afin de les mobiliser dans un contexte de changement de carrière difficile

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les caractéristiques que la personne cliente associe aux versions passées, actuelles et futures d'elle-même
- ✓ Identifier les ressources que la personne cliente a développées au fil de ses expériences de vie
- ✓ Planifier la mobilisation des ressources identifiées afin de faire face à un changement de carrière difficile

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis : du papier, des crayons, de la colle en bâton et des bâtonnets pour créer les écriteaux

Lors de cette intervention, la personne cliente sera invitée à converser avec différentes versions d'elle-même, soit ses versions passées, actuelles et futures. Cette démarche sera effectuée à travers le symbole d'une chenille (version passée), devenant une chrysalide (version actuelle en état de changement), puis un papillon (version future). Il sera expliqué à la personne cliente qu'elle se situe présentement dans la chrysalide, puisqu'elle est dans une période de changement.

1- Demander à la personne cliente quelles sont les caractéristiques de la chenille en milieu professionnel, et pourquoi elle affirme que cela correspond à une version passée d'elle-même. Lui demander ensuite de nommer des caractéristiques qu'elle possède aujourd'hui et que la chenille n'avait pas. Approfondir chacune des réponses à l'aide de questions ouvertes et de reflets empathiques.

2- Demander à la personne cliente quelles sont les caractéristiques de l'intérieur de la chrysalide, et pourquoi elle affirme cela. Par exemple, une personne cliente vivant plus difficilement la période de changement pourrait décrire la chrysalide comme sombre et froide. Approfondir la réponse à l'aide de questions ouvertes et de reflets empathiques.

3- Demander à la personne cliente quelles sont les caractéristiques du papillon, et pourquoi elle affirme que cela correspond à une version future qu'elle souhaite pour elle-même. Approfondir la réponse à l'aide de questions ouvertes et de reflets empathiques pour faire ressortir ce que la personne cliente souhaite devenir.

4- Pour chaque version de la personne cliente, écrire les caractéristiques ressorties sur une feuille collée à un bâtonnet pour créer des écriteaux qu'elle tiendra quand elle incarnera ses différentes versions. Les caractéristiques de la chrysalide se retrouvent sur l'écriteau de la version actuelle (voir *Annexe*).

5- Demander à la personne cliente d’incarner la version d’elle-même symbolisée par la chenille pour raconter un moment de sa vie professionnelle où elle vivait un changement, puis d’incarner la version actuelle d’elle-même dans la chrysalide pour expliquer comment elle a traversé cette épreuve. Utiliser les questions ouvertes et les reflets empathiques pour faire ressortir les ressources qu’elle a mobilisées dans son récit, puis les écrire sur une feuille.

6- Demander à la personne cliente d’incarner encore la version actuelle d’elle-même dans la chrysalide pour raconter le changement difficile qu’elle vit présentement, puis d’incarner la version d’elle-même symbolisée par le papillon pour expliquer comment elle aura réussi à s’y adapter. Utiliser des questions ouvertes et des reflets empathiques pour faire ressortir les manières énoncées de mobiliser les ressources.

7- Pour chaque ressource, écrire sur une feuille comment la personne cliente a l’intention de la mobiliser de manière concrète pour mieux vivre la période de changement qu’elle vit. Cela peut être effectué autant de fois que nécessaire, selon les besoins de la personne.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Premièrement, cette intervention n’est pertinente que si la personne cliente a besoin de mettre en perspective son vécu subjectif du changement actuel avec d’autres expériences de changement qu’elle a déjà vécues. Ensuite, il faut que la personne cliente soit ouverte à faire l’activité, car toutes les personnes ne seront pas nécessairement à l’aise ou intéressées à faire ressortir des ressources en utilisant des symboles. Cependant, une personne cliente appréciant l’art pourrait aimer dessiner et discuter de l’apparence de la chenille, de la chrysalide et du papillon.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D’INSPIRATION

Cantin, N. (2025). Voyage dans le temps : découvrir et actualiser son potentiel. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes* (4^e éd., p. 3-4). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

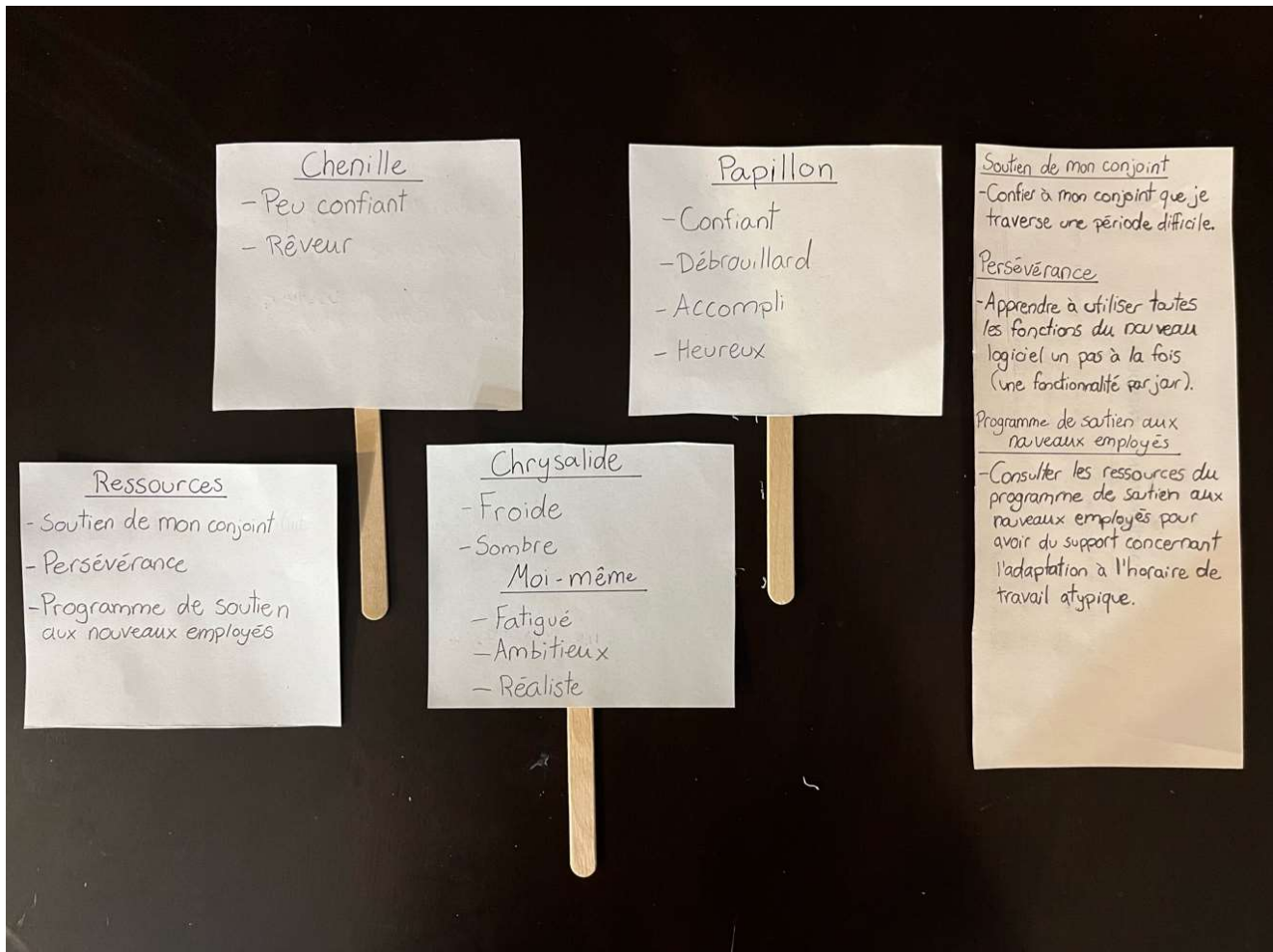
Lambert, I. (2025). La bulle de bien-être. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes* (4^e éd., p. 46-48). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

Lavigueur, V. (2014). Quand le bonheur se trouve devant soi. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes* (3^e éd., p. 81-85). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

Prudhomme, J. (2014). Sortir de l’impasse d’un choix de carrière. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes* (3^e éd., p. 90-93). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

ANNEXE

Voici un exemple des trois écriteaux, ainsi que de la liste de mobilisation des ressources identifiées.



L'écosystème des relations interpersonnelles

Noémie Lapointe, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Comprendre les sources relationnelles de stress de la personne cliente et mobiliser des ressources pour mieux y faire face

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les caractéristiques de l'entourage de la personne cliente en milieu de travail
- ✓ Distinguer les relations interpersonnelles professionnelles qui constituent des sources de stress de celles qui constituent des sources de soutien
- ✓ Élaborer des stratégies pouvant diminuer le stress de la personne cliente en milieu de travail

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie d'intervention orientante s'adresse à une clientèle désirant diminuer son sentiment de stress dans son milieu d'emploi. Pour l'appliquer, le matériel requis est une feuille de papier, le tableau des objectifs (voir *Annexe*) et des crayons. Il faut également avoir une relation de confiance déjà établie avec la personne cliente pour effectuer cet exercice.

1- Introduire l'activité en expliquant à la personne cliente qu'une forêt est un écosystème dans lequel plusieurs êtres vivants interagissent et s'influencent mutuellement, puis que cet exercice nécessite de considérer son environnement de travail comme une forêt à part entière.

2- Demander à la personne cliente de dessiner sur la feuille ce qui la représenterait dans la forêt et de dire pourquoi. Cela peut être une espèce animale, végétale ou même fongique. Ensuite, il faut approfondir sa réponse à l'aide de questions ouvertes et de reflets empathiques, afin de faire ressortir ses caractéristiques personnelles dans son environnement de travail. Par exemple, « Si je te comprends bien, le fait de te représenter par une fleur traduit à quel point tu te sens vulnérable dans ton milieu de travail, comme si tes collègues pouvaient te blesser ou t'écraser à tout moment. »

3- Demander à la personne cliente de continuer le dessin en y ajoutant un élément représentant l'une des personnes significatives qu'elle côtoie au travail (patron-ne, collègue, client-e, etc.). Ensuite, il faut lui demander pourquoi elle a choisi ce symbole, puis approfondir sa réponse à l'aide de questions ouvertes et de reflets empathiques pour faire ressortir les caractéristiques perçues de cette relation interpersonnelle. Par exemple, « Jean est représenté par un lièvre, car tu le trouves énergique. Quelles sont les autres raisons? »

4- Recommencer la troisième étape pour chaque personne significative du milieu de travail.

5- Demander à la personne cliente de tracer des flèches rouges pour représenter ses relations interpersonnelles lui causant du stress. Demander à la personne cliente d'identifier, à l'aide de flèches

d'une autre couleur, les relations qui constituent des sources de soutien. Ensuite, elle doit attribuer une note sur cinq points à chacune de ces relations, le pointage maximal représentant une grande source de stress ou de soutien.

6- Pour chaque relation interpersonnelle identifiée, demander à la personne cliente de justifier le choix de ses notes en posant des questions ouvertes et en faisant des reflets empathiques pour augmenter sa compréhension de ses relations interpersonnelles au travail. Par exemple, « Ton patron est la source d'un plus grand stress parce qu'il est en position d'autorité. »

7- Pour chaque relation interpersonnelle représentant une source de stress, remplir une ligne du tableau d'objectifs présenté en annexe. Ainsi, la personne cliente doit écrire la note de la relation interpersonnelle, les causes de son stress, l'objectif et un moyen de l'atteindre. La personne conseillère la soutient en posant des questions ouvertes, en faisant des reflets empathiques et en rappelant que les relations sources de soutien peuvent l'aider à atteindre ses objectifs.

8- Lorsque la personne cliente a mis en œuvre un ou plusieurs moyens visant à diminuer son stress, l'inviter à revenir sur le tableau afin d'évaluer les changements observés. Au besoin, elle peut ajuster ses objectifs ou identifier de nouveaux moyens pour poursuivre sa démarche de gestion du stress en milieu de travail.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour que cette stratégie d'intervention soit pertinente, la personne cliente doit avoir un intérêt pour la nature et être ouverte à dessiner dans le cadre de l'exercice. Cependant, aucun talent artistique n'est nécessaire. Si la personne cliente entretient un grand nombre de relations interpersonnelles au travail, il peut être préférable de ne pas chercher à toutes les représenter, puisque l'exercice risquerait de devenir trop long. Il serait alors pertinent de se concentrer sur les relations les plus significatives, notamment celles qui constituent les principales sources de stress ainsi que certaines relations perçues comme soutenantes.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Systémique-interactionniste	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Principes, conceptions et stratégies d'intervention du courant systémique-interactionniste applicable au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Gagnon, J. (2014). Visualisation : J'ai rien fait de mal!. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p. 319-323). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Gonthier, E. (2025). Mes valeurs, initiatrices de mes actions. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 22-24). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Lambert, I. (2025). La bulle de bien-être. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 46-48). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

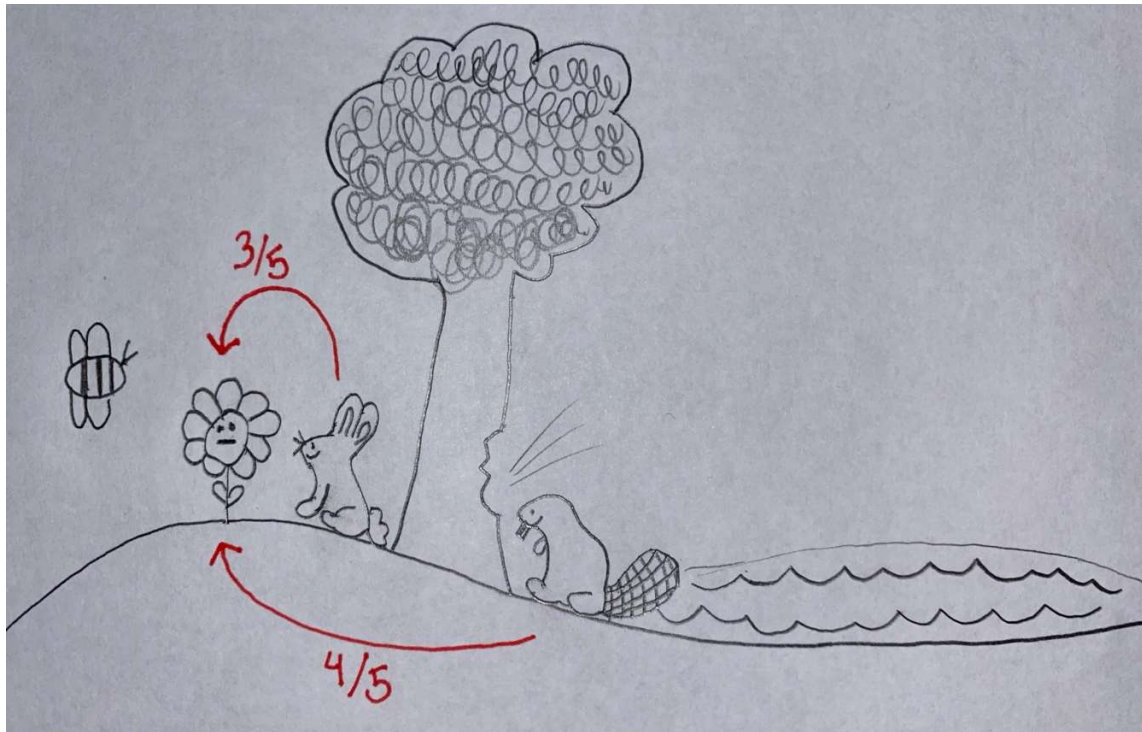


Tableau d'objectifs

Relation	Situation actuelle et sa cause principale	Objectif	Moyen
Jean	3/5 - Pose trop de questions - Me fait manquer de temps pour faire mes tâches	2/5	Mieux exprimer mes limites pour me sentir moins surchargé-e
Marc	4/5 - Grande peur d'effectuer une erreur devant lui - Je ne sais pas comment rire à ses blagues	3/5	Socialiser avec lui lors des événements corporatifs, afin d'être plus à l'aise en sa présence

Faire connaissance avec soi-même grâce à ses valeurs personnelles

Selma Lavoie, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Permettre à la personne cliente de reconnaître et de comprendre l'importance de ses valeurs sur le plan professionnel

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les valeurs qui guident les choix de carrière de la personne cliente
- ✓ Identifier les valeurs prédominantes de la personne cliente sur le plan professionnel
- ✓ Rechercher des emplois et des milieux de travail cohérents avec les valeurs sélectionnées

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie a pour objectif d'aider la personne cliente à identifier et à exprimer ses valeurs profondes, à les mettre en relation avec son projet professionnel et à les utiliser comme boussole dans sa recherche d'emploi. Une fois clarifiées, ces valeurs pourront servir de repères pour choisir un environnement de travail davantage en cohérence avec ses aspirations et ses priorités professionnelles, lequel pourrait faciliter son épanouissement personnel et professionnel.

1. Présentation des valeurs :

Proposez à la personne cliente une liste de valeurs et invitez-la à en sélectionner de sept à dix qui résonnent le plus avec elle, en fonction de ses aspirations, de ses croyances et de ses priorités. Demandez-lui d'écrire une courte phrase réflexive qui exprime l'importance de chacune des valeurs retenues. Invitez-la ensuite à expliquer ses choix afin de mieux comprendre le sens qu'elle attribue à chacune de ces valeurs.

2. Hiérarchisation des valeurs :

Demandez à la personne cliente de classer les valeurs choisies par ordre d'importance, en tenant compte de ses intérêts personnels ainsi que de ses aptitudes et de ses besoins professionnels. Encore une fois, invitez-la à réfléchir sur son classement afin d'approfondir sa réflexion et de mieux comprendre la place qu'occupe chacune de ces valeurs dans ses choix professionnels

3. Sélection des cinq valeurs clés :

Invitez la personne cliente à restreindre sa sélection aux cinq valeurs qu'elle juge les plus cruciales sur le plan professionnel. Encouragez-la à expliquer son choix :

- Pourquoi ces valeurs sont-elles plus importantes que d'autres?
- Dans quelles circonstances serais-tu prête à faire des compromis sur certaines valeurs pour en privilégier d'autres dans ton futur emploi?
- Quelles valeurs sont non négociables pour toi?

Cette réflexion permet de clarifier ses priorités et de mieux comprendre ses attentes professionnelles.

4. Création d'une carte des valeurs :

Suggérez à la personne cliente de créer une carte visuelle de ses cinq valeurs, afin qu'elle puisse l'utiliser comme outil de référence pendant sa recherche d'emploi. Cette carte pourra l'aider à prendre des décisions éclairées et à se concentrer sur les opportunités qui correspondent à ses principes. Vous trouverez un modèle, à titre indicatif, en annexe.

5. Lien entre valeurs et emploi :

Enfin, amenez la personne cliente à réfléchir à la façon dont les valeurs identifiées peuvent se traduire dans le type d'emploi qu'elle recherche. Demandez-lui comment ces valeurs influencent ses choix professionnels et quels types de postes ou d'environnements de travail sont susceptibles de correspondre à sa vision du travail.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie d'accompagnement requiert une réflexion approfondie, ainsi qu'une introspection significative. Elle implique donc une grande capacité réflexive. Un lien de confiance préalable entre le ou la professionnel-le et la personne cliente est également essentiel, autrement celle-ci pourrait ne pas se sentir à l'aise de nommer ses valeurs ou pourrait sélectionner certaines valeurs par crainte d'être jugée. Cela sous-entend la mise en place d'une alliance de travail solide et respectueuse.

Étant donné qu'il s'agit d'un exercice qui implique un certain degré d'auto-dévoilement, le ou la professionnel-le doit s'assurer, avant de commencer, d'obtenir le consentement éclairé de la personne cliente. De plus, le ou la professionnel-le doit veiller à créer un environnement exempt de jugement, favorisant les encouragements et l'ouverture aux questionnements ou aux éventuelles incertitudes de la personne cliente.

Enfin, il est important de laisser à la personne cliente tout le temps et l'espace nécessaires pour mener à bien cet exercice, afin que celui-ci soit véritablement représentatif de sa réalité. Cela implique également d'accueillir avec bienveillance et empathie les silences, qu'ils témoignent de moments de réflexion ou d'hésitation.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Production originale

ANNEXE

Pour consulter des supports visuels présentant différentes idées pour créer une carte des valeurs et, au besoin, obtenir les informations nécessaires à une demande d'autorisation de reproduction des figures, consulter la ressource suivante :

Van Onacker, D. (2019, 19 janvier). *Charte des valeurs de votre société: pourquoi et comment la rédiger?*. Rédaction-Business.com. <https://www.redaction-business.com/objectifs-reussite/charte-des-valeurs-de-votre-entreprise/>

Pourquoi es-tu en vie?

Félicia Lehoux, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Découvrir les buts de vie de la personne cliente qui donneront un sens à son accomplissement personnel et professionnel

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer avec la personne cliente les différentes possibilités que la vie lui offre
- ✓ Faire comprendre à la personne cliente qu'elle est la principale responsable de ses choix de vie scolaire, professionnelle et personnelle
- ✓ Engager la personne cliente dans une démarche de prise de conscience existentielle de sa vie

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel nécessaire : plaquette de jeu, pions, cartes, papiers et crayons de couleur

1. Imaginons qu'Annie est notre cliente. Annie vient de finir son secondaire et elle est hésitante face aux choix qu'elle devra faire dans l'avenir et à leurs effets sur son existence. Elle a aussi de la difficulté à trouver du sens dans sa vie.
2. La personne conseillère prend connaissance de la situation scolaire, professionnelle et personnelle de la personne cliente en discutant avec elle. Elle prend aussi note de son état physique et psychologique. Puis, elle essaie de comprendre ses insécurités face à son existence et à l'avenir.
3. La personne conseillère doit rassembler tout le matériel nécessaire et ajuster l'ordre des cases selon la situation de la personne cliente, puis l'inviter à s'asseoir confortablement en face de la plaquette de jeu (voir *Annexe*).
4. Annie doit placer son pion sur la case de départ appropriée à sa situation. Dans son cas, puisqu'elle vient d'obtenir son diplôme d'études secondaires, elle doit placer son pion sur la case « choix postsecondaire ».
5. Une fois sur la case « choix postsecondaire », Annie doit piger son niveau de formation, puis son métier. Plusieurs possibilités s'offrent à elle, mais elle doit laisser faire le hasard. Annie pige la carte « formation universitaire » et la carte « microbiologie ». Annie doit par la suite exprimer comment elle se sent face à ces choix qui lui sont imposés. « Est-elle satisfaite ? Quelles sont les émotions qui surgissent ? Comment cela pourrait-il avoir du sens ? Ces choix correspondent-ils à ses valeurs, ses aptitudes et ses intérêts ? » Pour mieux exprimer ce qu'elle ressent, des feuilles blanches et des crayons de couleur sont à sa disposition.
6. Ensuite, Annie doit avancer son pion d'une seule case à la fois.
7. Les cases qui suivent sont toutes d'autres étapes ou choix de vie, comme l'état civil, le nombre d'enfants, le mode de vie, le salaire et les loisirs. Annie doit chaque fois piger une carte et expliquer ce qu'elle ressent en s'imaginant cette vie. Les cases « enfants », « mode de vie » et « loisirs » sont toutes aussi importantes, car elles peuvent influencer la trajectoire de carrière d'Annie.

8. La dernière case sur laquelle Annie tombera sera la case « retraite ». Elle devra piger un âge de retraite et un mode de vie. Puis, comme à l'habitude, expliquer si cela lui convient.
9. À la fin de la première partie du jeu, la personne conseillère dévoile à Annie toutes les possibilités qui s'offraient à elle (sous forme de carte) pour chacune des étapes de sa vie.
10. La deuxième partie du jeu consiste à rejouer de la case départ jusqu'à la retraite, mais en étant consciente de toutes les possibilités de choix qui s'offre à elle. Elle devra donc choisir ce qui lui convient le mieux.
11. À la fin de la deuxième partie du jeu, Annie doit expliquer la raison de ses nouveaux choix, ses motivations et la façon dont elle se sent. Encore une fois, le ou la client-e a la possibilité de dessiner ce qu'elle ressent sur des feuilles si elle en éprouve le besoin.
12. La personne conseillère va ensuite pousser plus loin en demandant à Annie si, dans un contexte de finitude, elle pourrait vivre avec ces choix, ou s'il lui manquerait encore un élément pour donner un sens à sa vie. Si oui, quel élément manquerait-il pour qu'elle puisse avoir une existence entièrement satisfaisante ? Quelle serait, selon elle, la plus petite action possible qu'elle puisse faire pour atteindre ses buts ?
13. Ensuite, la personne conseillère essaie de voir si cela est réaliste pour Annie d'avancer, un pas à la fois, vers la vie de rêve qu'elle s'est imaginée. Un plan d'action à court terme est ensuite mis en place en considérant son contexte actuel. Le but ici n'est pas de trouver son métier parfait en une seule rencontre, mais de comprendre ce qui distingue Annie des autres par ce qu'elle est et les choix qu'elle veut faire.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie d'intervention peut généralement se pratiquer à tous âges. Cependant, il serait sage de s'abstenir de pratiquer cette stratégie avec certaines populations vulnérables. Par exemple, une personne avec un diagnostic de fin de vie ne devrait pas jouer à ce jeu. Cela risquerait de la rendre encore plus anxieuse face à son destin tragique, à moins qu'il lui reste assez de temps et de motivation pour envisager une carrière. Une personne conseillère devrait également s'abstenir d'utiliser cette stratégie avec une personne cliente qui ressent beaucoup d'anxiété face à son avenir, car se projeter trop loin dans le futur ne pourrait que rendre la personne encore plus anxieuse. La personne conseillère doit mentionner que la stratégie n'est qu'un jeu et non pas un mode d'emploi rigide. Le jeu est donc pertinent pour toute personne cliente qui est ouverte d'esprit face aux possibilités que lui offre la vie et qui a envie de donner un sens à cette dernière. Autre information importante : même pour une personne cliente proche de la retraite, il peut être pertinent de la laisser s'imaginer une deuxième vie, car cela pourrait l'aider à évaluer si sa vie actuelle a du sens. Finalement, puisqu'il s'agit d'une stratégie humaniste-existentielle, il est essentiel de bâtir une relation non directive empreinte d'empathie et de bienveillance.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Hasbro. (2024). *Destin le jeu de la vie*. Hasbro. <https://instructions.hasbro.com/fr-ca/instruction/the-game-of-life-game-family-board-game-for-2-to-4-players-for-kids-ages-8-and-up-includes-colorful-pegs>

ANNEXE

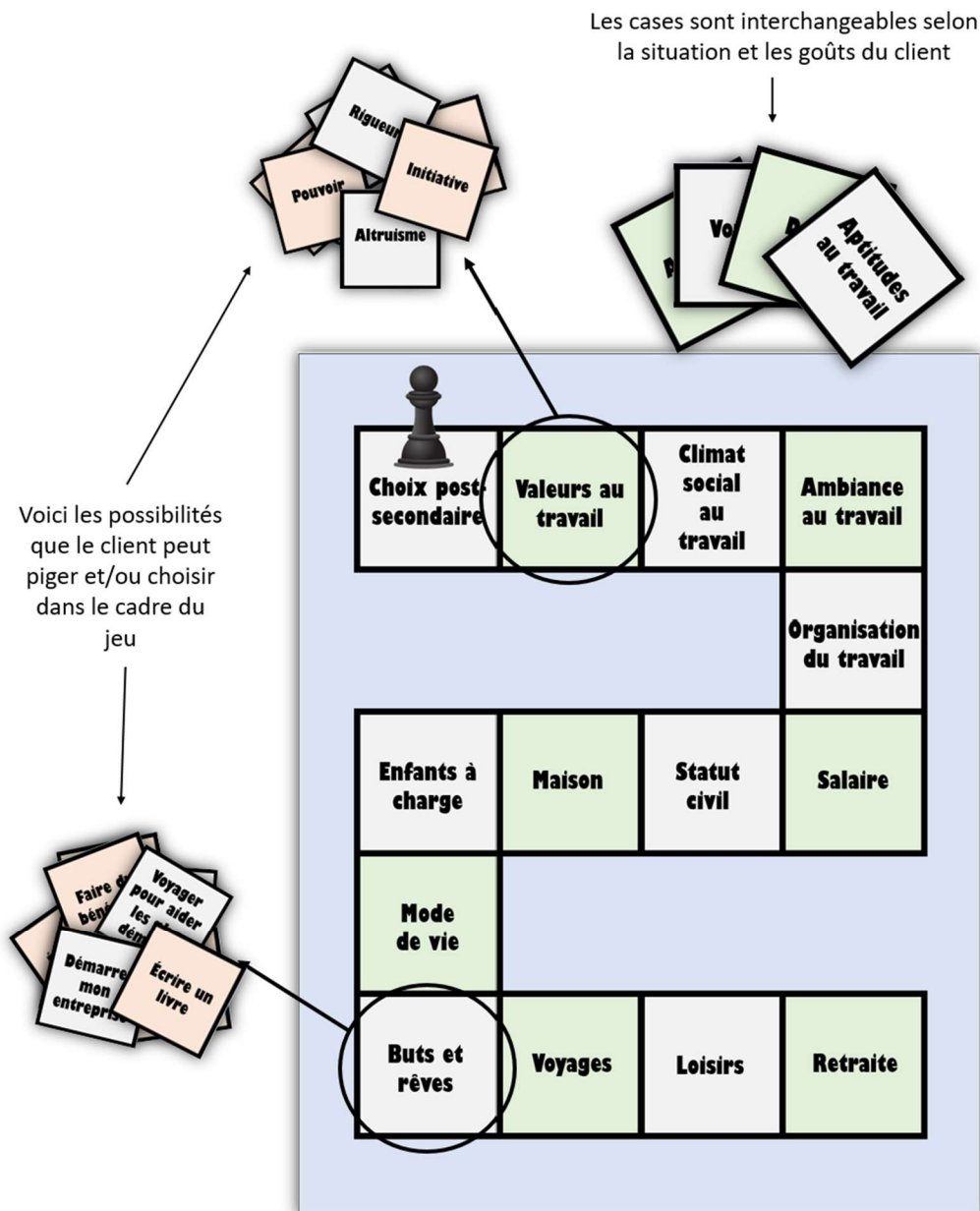


Image conçue par Félicia Lehoux avec PowerPoint.

Freepik. (2023). *Icône de pion d'échecs noir*. https://fr.freepik.com/vecteurs-premium/icone-pion-echecs-noir-dessin-anime-icone-vecteur-pion-echecs-noir-pour-conception-sites-web-isolee-fond-blanc_73321357.htm

Vision légère et nuancée

Félicia Lehoux, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Diminuer l'anxiété et l'ampleur des pensées irrationnelles liées au développement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer avec la personne cliente sa plus grande peur, qu'elle soit scolaire ou professionnelle
- ✓ Faire comprendre à la personne cliente les questionnements possibles en contexte d'anxiété liée au développement de carrière
- ✓ Engager la personne cliente à continuer à s'autoquestionner avec nuances à chaque futur épisode stressant de sa vie scolaire ou professionnelle

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel nécessaire : Roches, pinceaux, peinture acrylique, roulette de questions, papier et crayons

1. Imaginons que Sarah est notre cliente. Cette dernière est à sa troisième session de cégep dans un programme préuniversitaire en sciences de la nature. Sarah ressent beaucoup d'anxiété face à son avenir et face aux difficultés qu'elle vit à l'école.
2. Demandez à la personne cliente de réfléchir à sa plus grande peur irrationnelle liée au développement de carrière. Notez la peur sur un bout de papier pour ne pas l'oublier. La peur que Sarah note est la suivante : « J'ai peur qu'aucune université ne veuille m'admettre dans leurs programmes d'études. »
3. Sortir le bac de roches. Demandez à Sarah de prendre le nombre de roches qui représentent la lourdeur de sa peur irrationnelle. Sarah prend 10 roches noires.
4. Avant de commencer l'exercice, demandez à Sarah de prendre plusieurs inspirations et expirations pour l'aider à évacuer le stress accumulé. Faites-lui s'imaginer qu'elle inspire le calme et qu'elle expire toute la tension de son corps. Une fois détendue, Sarah sera plus en mesure de penser de manière réaliste.
5. Demandez à Sarah de faire tourner la roulette de questions (voir *Annexe*).
6. La roulette s'arrête sur la question suivante : « Suis-je convaincue que ma peur est vraie ? » Sarah doit répondre rationnellement à la question. Elle répond que non, elle n'est pas certaine. Puisque Sarah a répondu « non », elle doit retirer une roche de la pile.
7. Demandez à Sarah de refaire tourner la roulette.
8. La roulette s'arrête sur la question suivante : « Est-ce que j'ai tendance à oublier le positif ? » Sarah doit répondre à la question. Elle répond que oui, elle a en effet rejeté le positif sans s'en rendre compte. Sarah se rappelle qu'elle a eu de très bons résultats dans ses sessions précédentes et que, si elle échouait à un cours cette session-ci, il serait possible de le reprendre à l'été.
9. Puisque Sarah a apporté une nuance à sa peur, elle doit peindre une roche de la pile.
10. Refaire tourner la roulette jusqu'à huit questions.

11. Après avoir répondu aux huit questions confrontantes, Sarah réalise que sa pile de roches a diminué. Elle était à 10 roches noires au début du jeu. Maintenant, elle n'est qu'à cinq roches et, parmi ces cinq roches, trois sont peinturées. Pourquoi ? Parce qu'elle a éliminé cinq possibilités et apporté trois nuances.
12. Demandez à la personne cliente de visualiser sa pile de roche qui a diminué et qui a changé de couleur partiellement. Mais qu'est-ce que cela signifie ? Cet exercice nous permet de comprendre de manière visuelle que nos pensées irrationnelles sont exagérées et qu'elles peuvent être nuancées.
13. Engager Sarah à continuer la démarche d'autoquestionnement avec nuances en cas de peur reliée au développement de carrière.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette activité d'intervention peut se pratiquer avec toute personne de 16 ans et plus qui ressent de l'anxiété face à son avenir avec des pensées irrationnelles. Cette stratégie ne s'applique pas à ceux ou celles qui ont seulement besoin d'une aide technique. Cette stratégie ne s'applique pas non plus aux personnes pour qui la peur est vraiment fondée. Par exemple, les peurs suivantes : « j'ai peur, car demain, je rencontre mon employeur qui veut me renvoyer » ou alors « j'ai peur, car demain c'est mon examen ». Dans ces situations, les peurs sont bien réelles et non fictives. Appliquer ces peurs réelles à l'activité d'intervention orientante ne ferait qu'empirer le sentiment de détresse de la personne cliente, car elles seraient validées, à moins que l'on cherche seulement à trouver des nuances. Pour que les peurs soient appliquées à la stratégie ici présente, il faudrait que les questions soient de la version suivante : « mon employeur veut me rencontrer demain, c'est certain que c'est parce qu'il veut me renvoyer, j'ai peur » ou alors « je suis nul, il est évident que je vais échouer à mon examen demain, j'ai peur ».

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Sergerie, M.-A. (2012). *Restructuration cognitive : Liste de questions pour confronter les pensées irrationnelles*. Marie-Anne Sergerie, Ph. D. Psychologue.
<https://www.masergerie.com/questions.htm>

ANNEXE



Visualisation de la peur au début de l'activité :



Visualisation de la peur à la fin de l'activité :

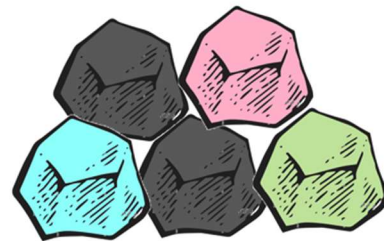


Image globale conçue par Félicia Lehoux avec PowerPoint et Paint 3D.

Artyway. (2024). *Roue de la Fortune, concept de logo de jeu*. Freepik. https://fr.freepik.com/vecteurs-premium/roue-fortune-concept-logo-jeu_8978420.htm#from_view=detail_alsolike

Irina Mordvinkina. (2024). *Pierre sauvage et inégale*. Alamy. <https://www.alamyimages.fr/pierre-sauvage-et-inegale-rock-dans-le-style-de-la-gravure-de-contour-esquisse-dessin-manuel-isole-sur-fond-blanc-vecteur-image457558926.html>

Le pit stop des habitudes de vie

Charles-Antoine Leroux, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Favoriser une amélioration des habitudes de vie de la personne cliente afin de soutenir son développement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les habitudes de vie bien maîtrisées et celles qui sont négligées par la personne cliente
- ✓ Comprendre les raisons qui amènent la personne cliente à négliger certaines habitudes de vie et les répercussions de celles-ci sur son développement de carrière
- ✓ Définir des actions permettant à la personne cliente d'améliorer une habitude de vie afin de favoriser son engagement dans son processus de développement de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Le pit stop des habitudes de vie est utile pour une clientèle présentant des habitudes de vie susceptibles de nuire à son développement de carrière, comme le manque de sommeil, une alimentation peu favorable à la santé, etc. De telles conditions peuvent amener l'intervenant-e à retarder certaines interventions exploratoires de l'expérience du ou de la client-e, en raison d'un état d'esprit affecté négativement et d'une difficulté à traiter les informations provenant de son expérience personnelle. Par conséquent, cette stratégie peut constituer le point de départ d'autres interventions en développement de carrière, puisque certaines habitudes de vie peuvent avoir des répercussions sur la disponibilité et l'engagement de la personne cliente dans ses démarches. La stratégie débute par la présentation d'un tableau regroupant différentes habitudes de vie que la personne conseillère peut modifier, au besoin (voir *Annexe*).

La première étape consiste à inviter la personne cliente à évaluer son niveau de maîtrise de l'habitude de vie présentée dans la première colonne. Pour ce faire, l'intervenant-e invite la personne cliente à encercler, dans la deuxième colonne, le symbole correspondant à son niveau de maîtrise :

- ✓ si elle estime avoir une bonne maîtrise;
- ~ si la personne est incertaine quant à son niveau de maîtrise;
- × si elle estime avoir peu ou pas de maîtrise.

La deuxième étape consiste à inviter la personne cliente à évaluer son niveau de contrôle sur l'habitude de vie présentée dans la première colonne. L'intervenant-e l'invite à encercler, dans la troisième colonne, le symbole correspondant à son évaluation :

- ✓ si elle estime avoir un certain contrôle sur cette habitude;
- ~ si elle se sent incertaine quant au contrôle qu'elle peut exercer;
- × si elle considère avoir peu ou pas de contrôle sur cette habitude.

Lors de la troisième étape, l'intervenant·e invite la personne cliente à expliquer ses choix de symboles aux deux étapes précédentes et note les éléments importants de ses réponses dans la quatrième colonne du tableau. Voici des exemples de questions exploratoires que l'intervenant·e peut utiliser :

- Qu'est-ce qui fait en sorte que cette habitude est plus difficile à maintenir pour toi?
- Qu'est-ce qui t'a amené·e à choisir le ✓ concernant le contrôle de cette habitude?

Une fois le tableau complété, l'intervenant·e invite la personne cliente à se concentrer sur les habitudes de vie sur lesquelles elle estime pouvoir agir. L'intervenant·e propose ensuite de choisir une habitude qu'elle souhaiterait améliorer. La réponse de la personne cliente sera inscrite dans l'espace prévu sous le tableau.

Lors de la dernière étape de l'intervention, la personne conseillère et la personne cliente collaborent pour définir des actions concrètes et réalistes visant à améliorer l'habitude de vie ciblée. Les éléments déterminés au cours de cette étape seront consignés dans l'espace prévu sous le tableau.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le pit stop des habitudes de vie peut être moins adapté auprès des personnes ayant un faible niveau de réflexion sur elles-mêmes ou des difficultés cognitives qui compliquent leur capacité à évaluer leur niveau de maîtrise et de contrôle. Elle pourrait également être inadaptée pour des client·e·s en situation de détresse psychologique importante, pour qui le travail sur les habitudes de vie pourrait représenter une surcharge ou apparaître secondaire au regard de besoins plus urgents. Le tableau doit également être adapté au niveau de compréhension et aux besoins spécifiques de la personne cliente. Si les habitudes de vie proposées ne reflètent pas sa réalité, cela pourrait nuire à son engagement. De plus, certaines personnes clientes pourraient être réticentes à reconnaître un manque de maîtrise ou de contrôle. L'intervenant·e doit alors faire preuve d'empathie et éviter que l'exercice contribue à susciter un sentiment d'inadéquation ou de culpabilité. La personne cliente peut également manifester de la résistance si elle se sent dépassée par le processus ou par les attentes de changement. Les réponses obtenues avec les symboles doivent être considérés comme une base exploratoire et non comme une évaluation définitive de la situation, pour éviter les conclusions hâtives. En résumé, l'intervenant·e doit rester attentif·ve à adapter cette stratégie au contexte, aux capacités et aux particularités de chaque personne cliente pour favoriser sa pertinence. La stratégie vise à explorer les liens entre certaines habitudes de vie et le développement de carrière, sans procéder à l'évaluation ou au traitement de problématiques relevant d'autres domaines professionnels. Lorsque les difficultés identifiées dépassent le champ de compétence de la personne conseillère, une orientation vers les ressources appropriées peut être envisagée.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Cognitif-comportemental

Dimension

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2020). *Une pratique du counseling de carrière portée au rythme des trois vagues des thérapies cognitives comportementales*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

Tableau 1 : Le pit stop des habitudes de vie

Habitudes de vie	Est-ce que je maîtrise cette habitude de façon saine pour ma santé? *	Est-ce que j'ai du contrôle sur cette habitude? *	Justification des symboles choisis
Qualité du sommeil	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Habitudes alimentaires	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Hydratation	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Consommation de café	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Consommation d'alcool	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Bouger, sortir à l'extérieur, activité physique	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Passer du temps avec ma famille et mes amis	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Confier mes sentiments et mes émotions à une personne en cas de besoin	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Moments de détente, de loisir ou de plaisir	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	
Autre : _____	✓ ~ ✕	✓ ~ ✕	

* ✓ = Oui ; ~ = Pas certain-e ; ✕ = Non

1. Parmi les habitudes sur lesquelles j'estime pouvoir agir, laquelle aimerais-je prioriser?
2. Quelles actions/stratégies pourrais-je mettre en place pour améliorer cette habitude?

Table de vérité

Charles-Antoine Leroux, étudiant au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Favoriser la progression de la personne cliente vers ses objectifs personnels, scolaires ou professionnels en l’amenant à prendre conscience des tensions ou des incohérences susceptibles de freiner leur réalisation

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les objectifs personnels, scolaires ou professionnels que la personne cliente souhaite atteindre
- ✓ Comprendre l’importance attribuée à ses objectifs, le niveau d’efforts déployés pour les atteindre et les difficultés perçues face à leur accomplissement pour mettre en évidence les écarts entre les intentions et les actions de la personne cliente
- ✓ Définir des actions adaptées à la situation de la personne cliente pour lui permettre de progresser de façon réaliste vers ses objectifs et d’accroître son pouvoir de changement

TRAME ET PROCÉDURE DE L’INTERVENTION

La Table de vérité peut être utile auprès de personnes qui vivent de l’indécision, de la procrastination et de l’anxiété par rapport à leurs objectifs personnels, scolaires ou professionnels. La stratégie permet d’explorer d’éventuels conflits internes susceptibles de freiner la progression de la personne cliente vers ses objectifs. Elle s’appuie sur un tableau à cinq colonnes que la personne cliente peut remplir seule ou avec l’assistance du ou de la conseiller·ère (voir *Annexe*). Chaque colonne représente une étape de l’activité.

La première étape consiste à inviter la personne cliente à énumérer les objectifs personnels, scolaires ou professionnels qui lui viennent à l’esprit. Il s’agit donc d’explorer avec elle ses besoins, ses désirs et ses intérêts. Ceux-ci sont inscrits dans la première colonne du tableau (le nombre de lignes du tableau peut varier selon la quantité d’objectifs présentés).

Lors de la deuxième étape, la personne cliente évalue, sur une échelle de 1 à 10, l’importance qu’elle accorde à l’objectif se trouvant sur la même ligne. La note 1 représente une importance minimale, tandis que la note 10 représente une importance maximale. Par la suite, la personne conseillère invite ensuite la personne cliente à expliquer la note attribuée à l’aide de questions exploratoires : « En quoi cet objectif, noté 8/10, joue-t-il un rôle significatif dans ta vie? »

La troisième étape ressemble beaucoup à la précédente. Cette fois, la personne cliente évalue, sur une échelle de 1 à 10, le niveau d’effort qu’elle a déployé au cours des dernières semaines pour progresser vers l’objectif. La personne conseillère est invitée à comprendre le choix de note du ou de la client·e à

l'aide de questions exploratoires, par exemple : « Qu'est-ce qui explique que tu évalues à 2/10 les efforts que tu as consacrés à cet objectif au cours des dernières semaines? »

La quatrième étape suit le même principe que les précédentes. Cependant, la personne cliente évalue, sur une échelle de 1 à 10, le niveau de difficulté qu'elle perçoit dans l'atteinte de l'objectif. Une fois de plus, la personne conseillère est invitée à comprendre le choix de note du ou de la client-e à l'aide de questions exploratoires, par exemple : « Qu'est-ce qui, selon toi, rend cet objectif particulièrement difficile à atteindre, au point que tu évalues son niveau de difficulté à 7/10? »

La cinquième étape du tableau propose à la personne cliente de définir des actions concrètes et réalistes lui permettant de se progresser vers son objectif en tenant compte des enjeux identifiés aux étapes 2, 3 et 4. Voici un exemple de question possible : « Quelles actions pourrais-tu entreprendre dès maintenant pour surmonter les obstacles que nous avons identifiés afin de progresser vers cet objectif? »

Tout au long de l'intervention, la personne conseillère accompagne la personne cliente dans l'exploration des écarts entre l'importance accordée à ses objectifs, les efforts déployés pour les atteindre et les difficultés perçues. À l'aide de questions ouvertes et de reflets empathiques, elle l'amène à dégager elle-même le sens de ces écarts et à prendre conscience des éléments susceptibles de favoriser ou de freiner sa progression.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour réaliser la Table de vérité, la personne cliente doit être en mesure d'identifier au moins un objectif personnel, scolaire ou professionnel qu'elle souhaite explorer. Si la personne cliente éprouve de la difficulté à identifier un objectif, une exploration préalable de ses besoins, de ses intérêts, de ses valeurs ou de ses préoccupations peut être nécessaire avant de poursuivre l'activité. Si la personne cliente réussit très facilement à lister ses objectifs, la personne conseillère peut l'inviter à approfondir l'exercice en utilisant la méthode SMART. Un objectif SMART doit être spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement définis (Thèsez-vous, s.d.). De plus, la stratégie requiert un accompagnement en counseling à chaque étape du tableau afin de soutenir l'exploration et la compréhension du fonctionnement de la personne cliente. Les questions exploratoires peuvent être utilisées au fur et à mesure que le tableau est rempli ou lors d'un retour à la fin de l'intervention.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Psychodynamique	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Théorie de l'attachement pour le counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Thèsez-vous. (s.d.). *Objectifs SMART(ER), pour mieux planifier et diminuer les risques d'égarement*.
<https://www.thesez-vous.com/smart.html>

ANNEXE

Tableau 1 : Table de vérité

1. Inscrire vos objectifs actuels	2. Attribuer une note de 1 à 10 selon l'importance accordée à l'objectif*	3. Attribuer une note de 1 à 10 selon le niveau d'effort déployé pour atteindre l'objectif dans les dernières semaines*	4. Attribuer une note de 1 à 10 selon le niveau de difficulté perçu pour atteindre l'objectif*	5. Quelle action concrète et réaliste pourriez-vous entreprendre pour progresser vers chaque objectif?

* 1 = minimum ; 10 = maximum

Se connecter à soi

Shahida Mahamane, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne cliente licenciée à accepter les sentiments vécus et à envisager un retour à la vie professionnelle

Objectifs spécifiques :

- ✓ Amener la personne cliente à accepter les émotions, les sensations et les pensées limitantes ressenties face au licenciement
- ✓ Déterminer les valeurs professionnelles fondamentales de la personne cliente dans le but de faire un choix de carrière éclairé
- ✓ Élaborer un plan d'action en lien avec les valeurs identifiées afin de faire un choix de carrière

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

L'activité *Se connecter à soi* est idéale pour les personnes clientes vivant une situation difficile, telle qu'un licenciement, un épuisement professionnel, etc. Il est important d'avoir créé une relation de confiance avec la personne cliente et de s'assurer d'avoir son consentement avant d'amorcer l'activité.

La démarche est simple, au début de chaque rencontre, la personne conseillère doit prendre un moment avec la personne cliente pour revenir sur les émotions, les pensées et les sensations éprouvées à ce moment. Il faut s'assurer d'être dans un environnement calme (tamiser la lumière, au besoin) et propice à la connexion à soi, l'objectif étant de favoriser l'acceptation des émotions sans jugement et d'encourager l'expression émotionnelle. La personne cliente doit se mettre dans une position confortable, fermer les yeux et se connecter au moment présent, c'est-à-dire qu'elle doit porter une attention de façon intentionnelle à ce qui se passe en elle, à ses émotions, à ses sensations, à ses pensées. Accompagnée par la personne conseillère de façon similaire à une méditation guidée, c'est-à-dire en donnant des instructions sur la respiration et la position à prendre, la personne cliente essaiera de se distancer de ses pensées et des émotions de telle sorte qu'elles ne contrôlent pas son comportement. À noter qu'il est normal que la personne cliente n'arrive pas à se détacher de ses pensées et de ses émotions d'un coup. La personne conseillère doit alors l'encourager à réessayer et à se reconnecter à sa respiration autant de fois que possible. Il ne s'agit pas ici d'ignorer ce qu'on ressent, mais de se rendre compte de leur présence tout en faisant en sorte qu'elles ne nous empêchent pas de bien fonctionner.

Dans un deuxième temps, à l'aide de la personne conseillère, la personne cliente doit identifier ses valeurs professionnelles fondamentales, les actions l'approchant de son objectif, les actions l'éloignant de celui-ci et les obstacles possibles afin de les inscrire sur une carte (voir *Annexe*). La personne conseillère peut poser les questions suivantes pour encourager et approfondir l'intervention.

Qu'est-ce qui est important pour toi ? Qu'est-ce qui donne du sens à ta vie ?

De ce fait, la personne conseillère ira chercher ce qui est une source de motivation pour la personne cliente, ce qu'elle veut réellement accomplir dans la vie. Dans notre cas, la personne cliente licenciée pourrait constater si elle souhaite rester dans le même domaine de travail ou si elle aspire à autre chose. Les réponses à ces questions permettront à la personne conseillère de comprendre les valeurs qui sous-tendent ses aspirations professionnelles et aideront ensuite à explorer différentes options de carrière. En gros, ils donneront une direction à la personne cliente.

À cette étape, la personne cliente peut avoir développé un ou des objectifs de carrière à atteindre en lien avec ses valeurs fondamentales. Il est pertinent que la personne conseillère l'aide à formuler des objectifs clairs et surtout réalisables. Par la suite, il faut discuter de ce que fait la personne cliente pour atteindre son objectif ou ses objectifs et les ajouter sur la carte dans la sphère *Action m'approchant*.

Quelles actions ou quels comportements faites-vous pour bouger vers ce qui compte pour vous ?

La personne conseillère poursuit en demandant à la personne cliente les obstacles qui l'empêchent d'avancer vers son objectif. Ce point est important, étant donné que les obstacles seront inévitables durant tout le processus. La personne conseillère aidera la personne cliente à adopter une attitude de flexibilité et de résilience face à ces obstacles, mais surtout à comprendre que les obstacles font partie intégrante du chemin vers la réalisation de ce qui est important pour soi et que cela est tout à fait normal.

À cette étape, la personne cliente nomme ses craintes, ses appréhensions, ses doutes face à son objectif. Cela pourrait être : j'ai peur de ne pas trouver un emploi, j'ai peur de revivre la même expérience (licenciement), j'ai peur de ne pas être à la hauteur, etc. La personne conseillère doit alors en profiter pour demander ce qu'elle fait pour fuir ces mauvaises pensées.

Que faites-vous pour fuir l'inconfort de ses pensées ?

La personne cliente pourrait répondre, par exemple, qu'elle a tendance à abandonner. La personne conseillère se servira de cette information pour intervenir et travailler avec la personne cliente à prendre de la distance face à ces obstacles, à leur faire une place, afin de pouvoir avancer vers son objectif. Pour ce faire, la personne conseillère pourrait effectuer des exercices de pleine conscience (p. ex., méditation guidée) pour aider la personne cliente à se détacher de ses pensées et de ses émotions négatives associées aux obstacles, etc.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Comme le licenciement est une expérience très chargée émotionnellement, la personne conseillère doit avoir une certaine connaissance de ses conséquences sur l'individu. Il serait pertinent de doser l'intervention pour que la personne cliente ne se sente pas submergée. Certaines activités ou réflexions pourraient être très éprouvantes pour la personne cliente, risquant ainsi de rendre l'intervention contre-productive. En effet, elle pourrait se décourager, par exemple, et finir par abandonner. Il importe également de veiller à ce que la personne cliente se sente soutenue dans ses efforts tout au long du

processus en prenant le temps de discuter des progrès réalisés et des obstacles rencontrés à chaque rencontre. Il est primordial que l'intervention soit empathique et non directive, pour le bon fonctionnement de l'activité. En effet, l'objectif est d'accompagner la personne cliente vers l'exploration de ses pensées, de ses émotions et de ses valeurs tout en lui permettant de trouver ses propres solutions et de prendre ses propres décisions. Il faut respecter le rythme de chaque personne cliente.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Cognitif-comportemental

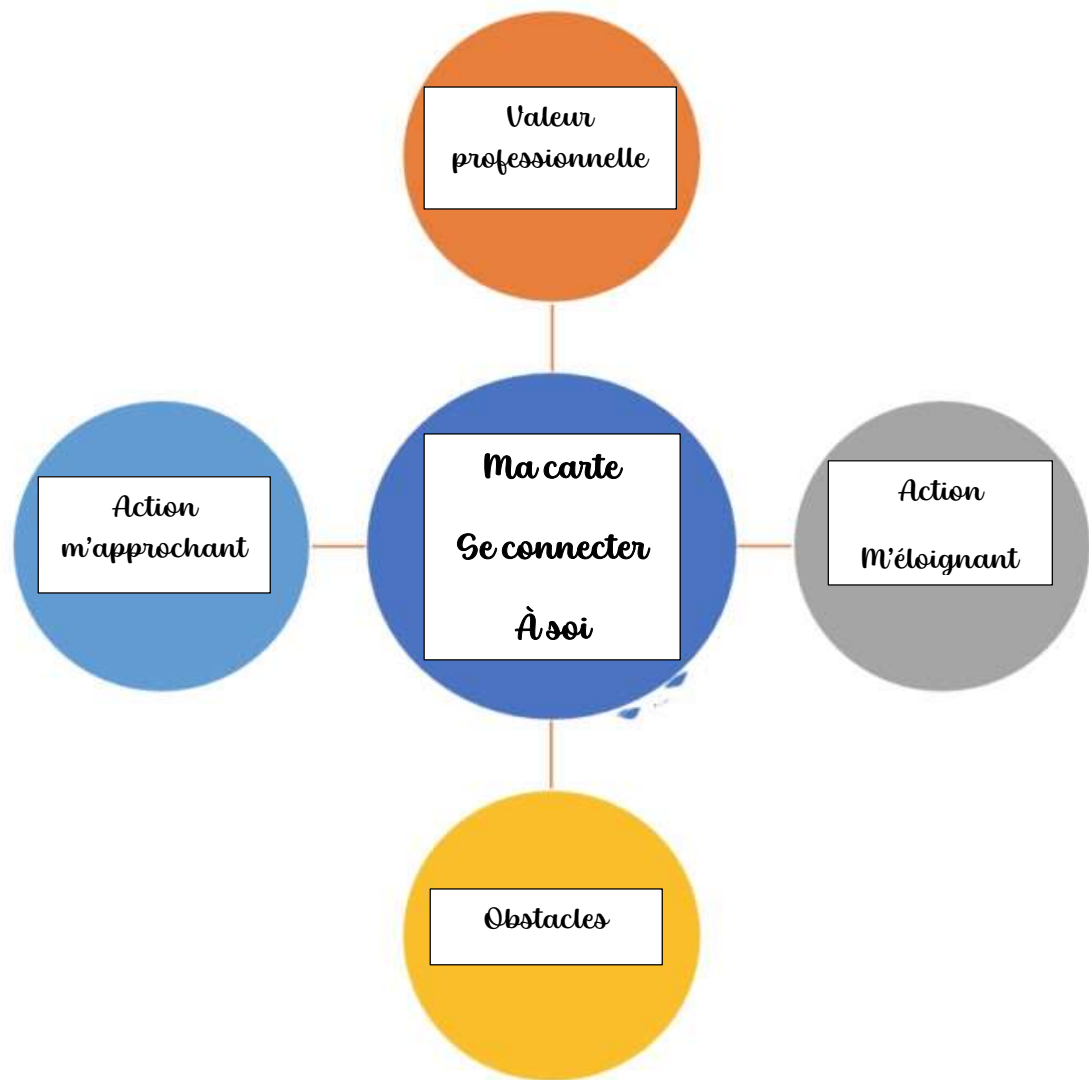
☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Charpentier, C. (22 novembre 2023). *Introduction à l'ACT en counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751–Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Poulin, M. (2020, 3 octobre). *5 façons de passer à travers un licenciement*. Le Cahier.
<https://lecahier.com/5-facons-de-passer-a-travers-un-licenciement/>

ANNEXE



La voie du milieu pour s'enraciner et s'actualiser

Marilyse Malo Pion, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne cliente en situation d'indécision vocationnelle dans le développement de son autonomie décisionnelle et favoriser un état de plus grande congruence intérieure

Objectifs spécifiques :

- ✓ Aider la personne cliente à repérer, à partir de huit axes d'exploration, les éléments en tension qui alimentent l'indécision vocationnelle
- ✓ Clarifier avec la personne cliente l'effet de ces tensions sur son vécu intérieur et sur sa capacité à faire des choix professionnels congruents avec ses besoins, ses désirs et ses valeurs
- ✓ Coconstruire, avec la personne cliente, un plan d'action à partir des axes d'exploration identifiés comme prioritaires, afin de favoriser des actions plus alignées avec ses besoins, ses désirs et ses valeurs

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

La présente stratégie d'intervention s'inspire de la Roue du Dharma, symbole central du bouddhisme dont les huit rayons représentent la Voie du Milieu, soit l'enseignement fondamental de Bouddha (Univers Tibet, 2026). La stratégie vise à aider la personne cliente à développer un état de congruence et à prendre des décisions professionnelles plus conscientes et alignées avec ses besoins, ses désirs et ses valeurs. D'abord, la **vision juste** invite la personne à se poser des questions sur ses projets personnels et professionnels : « À quels besoins et à quelles valeurs ses projets répondent-ils? Quelles sont ses valeurs prioritaires? » Il s'agit ici d'explorer ce qui a du sens pour cette dernière et ce qu'elle cherche à satisfaire par le travail. L'**intention juste** consiste à cerner ses motivations profondes, en différenciant les facteurs intrinsèques (davantage liés au sens, aux intérêts et aux valeurs) des facteurs extrinsèques (liés aux contraintes, aux attentes ou aux conditions extérieures à soi, telles que le salaire et le statut). La **communication juste** consiste à exprimer ses besoins et ses limites tout en respectant ceux des autres. La personne conseillère peut soutenir la personne cliente dans la formulation de ses attentes dans un contexte professionnel et dans l'expression de ses limites. L'**action juste** amène la personne à traduire sa réflexion en gestes concrets, comme un stage d'observation ou une entrevue exploratoire. La personne conseillère la guide avec des questions telles que : « Quelles actions pouvez-vous entreprendre dès maintenant pour avancer vers ce qui a du sens pour vous? » L'**environnement de travail juste** consiste à identifier un milieu professionnel compatible avec ses valeurs et ses besoins. La personne conseillère l'invite, par exemple, à réfléchir aux conditions non négociables pour son bien-être. L'**effort juste** encourage la personne à éviter les extrêmes, tels que le perfectionnisme ou le désengagement, en cultivant une discipline respectueuse de son rythme, notamment dans sa recherche d'emploi ou d'informations. La **pensée juste** met l'accent sur l'importance d'une présence attentive à soi et d'un discours interne facilitant, qui soutient le processus décisionnel plutôt que de l'entraver. Enfin, la **concentration juste** renvoie à la capacité de rester centrée sur ses objectifs de manière réaliste et stable,

en limitant la dispersion et en soutenant sa vision à court, moyen et long terme. Une représentation de la Roue du Dharma est disponible en annexe.

La personne conseillère accompagne la personne cliente à l'aide de questions ouvertes, d'une écoute sans jugement, de reflets empathiques et de reformulations, favorisant l'exploration en profondeur et la prise de conscience. Selon le motif de consultation et les besoins de la personne, elle choisit les axes les plus pertinents et reste attentive aux blocages ou aux contradictions qui peuvent émerger. À titre d'illustration, une personne peut souhaiter travailler dans un domaine créatif tout en privilégiant des choix perçus comme plus « sécuritaires ». Cela peut révéler un décalage entre sa vision juste (ce qui a du sens pour elle), son intention juste (motivation intrinsèque) et ses actions (choix d'emplois stables). Une fois que la personne cliente a identifié ces tensions et compris leurs effets sur son mode de fonctionnement, la personne conseillère l'accompagne dans l'élaboration d'un plan d'action concret et réaliste, visant à soutenir une prise de décisions consciente et congruente, tout en renforçant son autonomie. Les actions choisies peuvent inclure, par exemple, la clarification de ses valeurs et priorités (**vision juste**), la réalisation d'un stage d'observation (**action juste**) ou l'exploration de milieux de travail plus compatibles avec son bien-être (**environnement juste**).

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette intervention prend tout son sens lorsque la personne cliente éprouve des difficultés dans sa prise de décisions et ressent une pression interne à trouver « la bonne voie ». Elle peut alors osciller entre plusieurs options en raison notamment d'un manque de clarté quant à ses valeurs, ses désirs et ses besoins, d'une peur de se tromper, d'une tendance à suranalyser ou d'une difficulté à s'engager dans l'action. Enfin, la personne intervenante est libre de modifier les axes d'exploration et de se les approprier, afin de tenir compte de la singularité de la personne qu'elle accompagne et de ses besoins.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

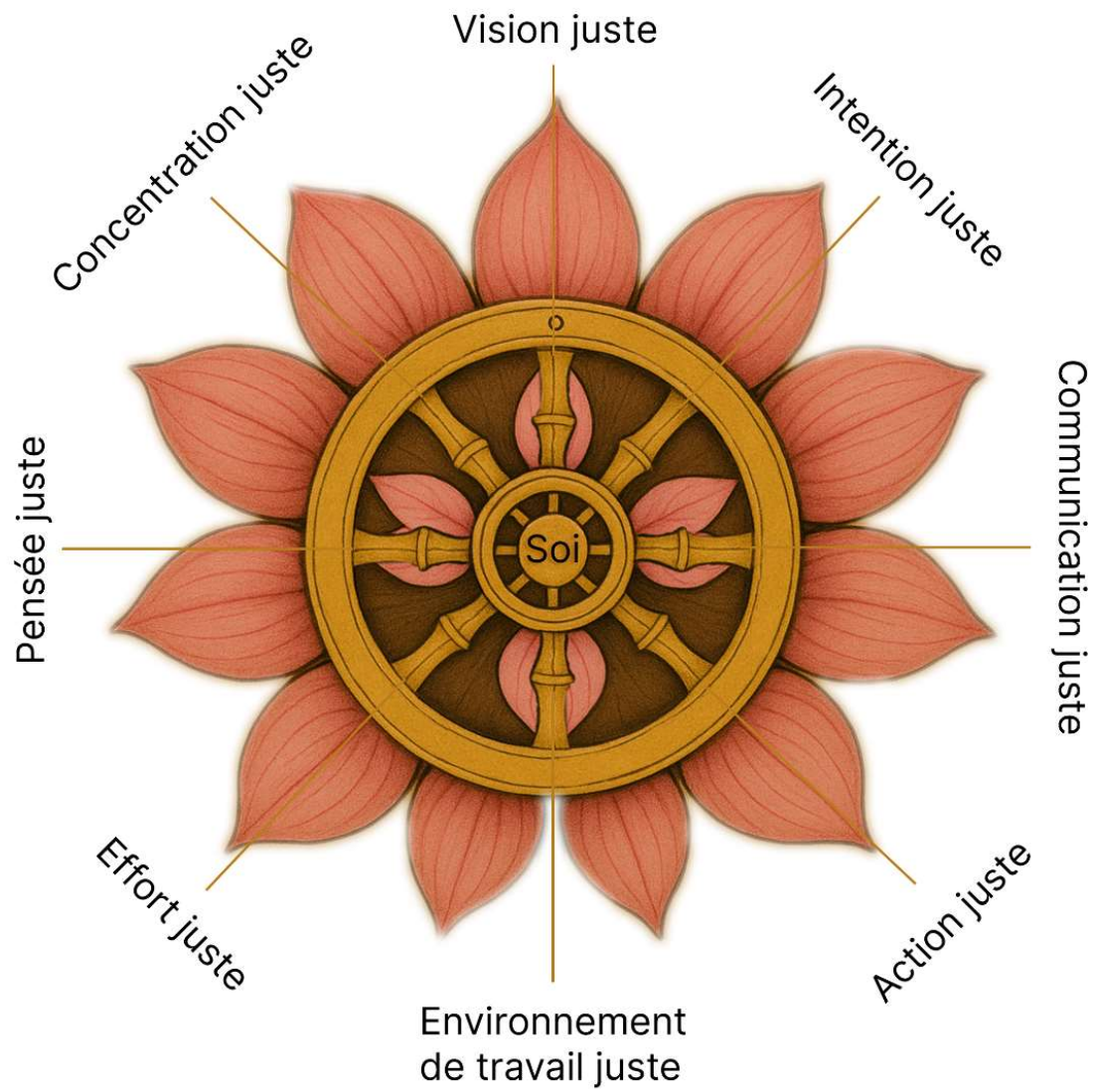
☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Approche centrée sur la personne appliquée au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Univers Tibet. (2026). *La Roue du Dharma : signification et symbole du bouddhisme*. Le Journal du Tibet. <https://www.univers-tibet.com/blogs/journal-du-tibet/la-roue-du-dharma-un-symbole-sacre-a-decouvrir?srsId=AfmBOoqF1bIMchCCoQrL8DfM0-PSz2SAknuWSY4k0Su4WD2NuyWne0tF>

ANNEXE



Ma vie, mon parcours : un film dont je suis le protagoniste

Angelica Maria Marin Quintero, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne cliente dans une exploration réflexive de son parcours de vie afin de mieux identifier ses valeurs, ses intérêts, ses aptitudes et ses aspirations personnelles et professionnelles

Objectifs spécifiques :

- ✓ Recueillir les expériences et événements significatifs du parcours de vie afin de faire émerger les dimensions personnelles, relationnelles et contextuelles importantes
- ✓ Clarifier les liens entre les ressources identifiées et les expériences significatives du parcours personnel, scolaire, social ou professionnel
- ✓ Élaborer des pistes d'action concrètes en lien avec des objectifs scolaires ou professionnels à partir des ressources, motivations et aspirations identifiées

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette intervention propose une démarche introspective basée sur une métaphore cinématographique afin d'explorer le parcours de vie comme un « film ». Elle vise à faire émerger les expériences marquantes, les dimensions identitaires et les ressources développées. Inspirée de l'approche humaniste, elle repose sur une posture empathique qui reconnaît que la personne détient déjà en elle des ressources nécessaires à son développement. L'intervention se déroule en trois parties successives et complémentaires.

Partie 1 : Présentation de l'activité, consentement et mise en confiance

La personne conseillère présente d'abord l'objectif général de l'activité, sa pertinence et la manière dont elle se déroulera. Elle explique en détail le concept du « film de vie » comme support réflexif et symbolique. Elle s'assure que la personne cliente comprend bien la démarche, qu'elle se sent à l'aise d'y participer, qu'elle y consent volontairement et qu'elle sait qu'elle peut exprimer ses limites ou ses besoins à tout moment. Un climat de sécurité psychologique, de respect, de non-jugement et de confidentialité est établi dès le départ.

Partie 2 : Réflexion personnelle guidée à l'aide du canevas "Mon film de vie"

La personne cliente reçoit un canevas (voir *Annexe*) comportant des questions ouvertes inspirées de la thématique cinématographique (p. ex., scènes marquantes, personnages secondaires, émotions, obstacles). Elle y répond librement, en utilisant les mots, les images, les souvenirs ou les représentations qui la rejoignent le plus. Cette étape permet de faire émerger des expériences significatives et des éléments identitaires liés au parcours personnel, scolaire, social ou professionnel. La personne conseillère reste disponible si la personne éprouve une difficulté à poursuivre sa réflexion, sans toutefois diriger ses réponses ni induire de sens.

Partie 3 : Mise en commun, approfondissement et identification de pistes d'action

Une fois le canevas complété, la personne conseillère invite la personne cliente à partager et à revisiter chaque élément significatif. À l'aide de techniques d'écoute active (reflets, reformulations et questions ouvertes), elle l'accompagne dans l'analyse du sens accordé à ses expériences en identifiant les apprentissages, les émotions et les valeurs qui y sont associés. L'accent est mis sur la reconnaissance du rôle actif de la personne cliente dans son parcours et sur ses capacités internes. Finalement, la personne conseillère accompagne la personne cliente dans l'identification de pistes d'action réalistes, en tenant compte de ses ressources et de son contexte.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

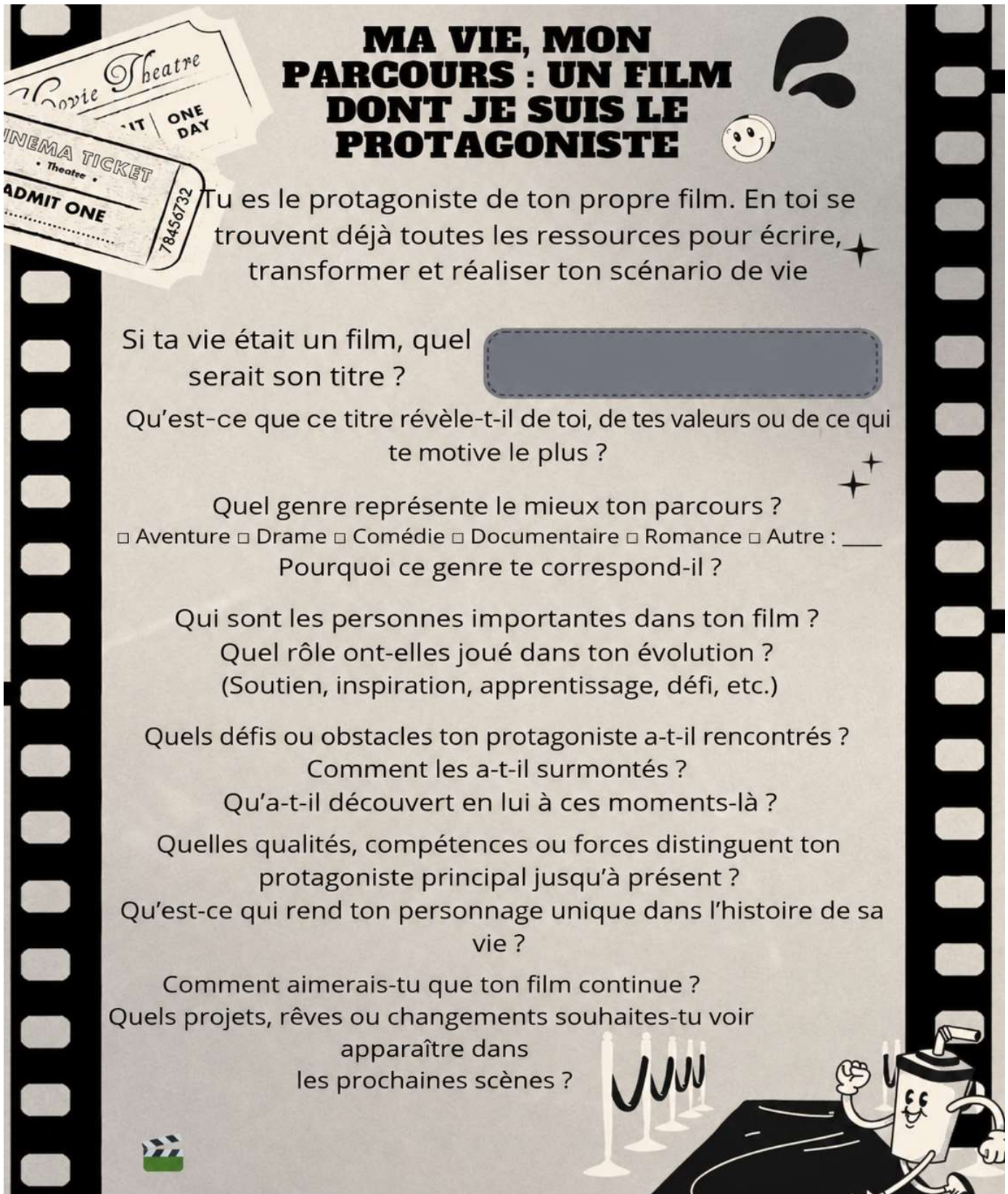
Cette intervention s'adresse principalement à aux personnes clientes qui souhaitent mieux se connaître, clarifier leur identité personnelle et professionnelle, et explorer une éventuelle réorientation, transition ou redéfinition de leur projet de carrière. Elle est particulièrement pertinente pour des personnes qui souhaitent prendre du recul sur leur parcours, comprendre ce qui les motive profondément et aligner leurs choix futurs avec leurs valeurs, leurs intérêts, leurs aptitudes et leurs aspirations. Étant donné que la démarche repose sur un processus d'introspection progressive, elle peut être moins appropriée pour des personnes en situation de crise ou présentant une détresse psychologique importante nécessitant une réponse immédiate, puisqu'elle ne vise pas une solution rapide, mais plutôt une réflexion approfondie. La personne conseillère doit maîtriser les compétences relationnelles liées à l'approche humaniste, notamment l'écoute active, l'empathie, la reformulation, et adopter une attitude de non-jugement, puisque son rôle consiste à accompagner la personne cliente dans sa propre exploration et non à la diriger vers une réponse prédéterminée. Il importe d'établir un cadre sécurisant, confidentiel et clair, afin de permettre à la personne cliente d'explorer des expériences personnelles parfois sensibles. Certaines scènes de vie pouvant susciter des réactions émotionnelles importantes, la personne conseillère doit rester attentive aux signes d'inconfort, ajuster la démarche au rythme de la personne et l'orienter vers d'autres ressources au besoin.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Production originale



MA VIE, MON PARCOURS : UN FILM DONT JE SUIS LE PROTAGONISTE

Tu es le protagoniste de ton propre film. En toi se trouvent déjà toutes les ressources pour écrire, transformer et réaliser ton scénario de vie

Si ta vie était un film, quel serait son titre ?

Qu'est-ce que ce titre révèle-t-il de toi, de tes valeurs ou de ce qui te motive le plus ?

Quel genre représente le mieux ton parcours ?

☐ Aventure ☐ Drame ☐ Comédie ☐ Documentaire ☐ Romance ☐ Autre : ____

Pourquoi ce genre te correspond-il ?

Qui sont les personnes importantes dans ton film ?
 Quel rôle ont-elles joué dans ton évolution ?
 (Soutien, inspiration, apprentissage, défi, etc.)

Quels défis ou obstacles ton protagoniste a-t-il rencontrés ?
 Comment les a-t-il surmontés ?
 Qu'a-t-il découvert en lui à ces moments-là ?

Quelles qualités, compétences ou forces distinguent ton protagoniste principal jusqu'à présent ?

Qu'est-ce qui rend ton personnage unique dans l'histoire de sa vie ?

Comment aimerais-tu que ton film continue ?

Quels projets, rêves ou changements souhaites-tu voir apparaître dans les prochaines scènes ?

Tracer sa carte : explorer ses craintes et ressources pour réaliser son projet

Lydia Martineau, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Favoriser une prise de conscience des comportements d'évitement adoptés face à un projet professionnel par peur de l'échec

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les pensées et les émotions associées à son projet professionnel pour identifier les craintes et résistances sous-jacentes qui alimentent la peur de l'échec.
- ✓ Comprendre les éléments à l'origine des craintes et des résistances liées au projet professionnel et identifier les mécanismes d'autoprotection devenus peu adaptés au contexte de sa réalisation.
- ✓ Identifier les ressources internes et externes à mobiliser pour favoriser une mise en action vers la réalisation de son projet professionnel.

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Devant un projet professionnel, la personne cliente peut éprouver des difficultés à passer en action en raison du stress, de doutes sur ses compétences, de la complexité perçue du projet ou de la crainte de l'échec. Elle peut alors déployer plusieurs mécanismes d'autoprotection afin d'éviter ou de se soustraire à certaines étapes essentielles à la concrétisation du projet. La répression et le déni, par exemple, sont des mécanismes de défense naturels fréquemment associés à des expériences émotionnelles refoulées. Ils protègent la personne contre des situations qu'elle perçoit comme trop stressantes ou difficiles, comme vivre des émotions désagréables, une perte de repères ou une menace pour son égo. L'individu peut être conscient ou non des comportements qui entravent son cheminement vers la réalisation de son objectif. Dans certains cas, il est possible d'évoquer la présence du schéma de l'échec, en lien avec l'autonomie et le sentiment de performance de l'individu. Après avoir installé un climat d'ouverture, sans contrainte et exempt de jugement, l'activité débute par la présentation d'un schéma (voir *Annexe*). Il s'agit d'une activité qui permet à la personne d'explorer ses émotions, ses perceptions et ses pensées à l'égard de son projet professionnel.

D'abord, la personne conseillère invite la personne cliente à inscrire le nom de son projet au centre du schéma. Dans une première zone (rouge), elle doit identifier ses craintes et ses limites, soit ce qui la gêne dans la réalisation d'une étape spécifique du projet ou dans la réalisation de son objectif global (p. ex., crainte de l'échec, pression familiale). Dans une seconde zone (verte), elle doit cette fois-ci déterminer ses sources de motivation et ses aspirations pour ce même projet (p. ex., intérêt pour le milieu, volonté d'être utile).

Ensuite, la personne conseillère, ayant pris soin d'instaurer un climat d'ouverture propice à la vulnérabilité, invite la personne cliente à parler de ses réflexions. Elle utilise des questions ouvertes favorisant l'enrichissement de l'introspection : « Comment décririez-vous ce que vous avez inscrit dans la zone rouge ? »

Et dans la zone verte? », « Y a-t-il un lien entre les deux? » et « Qu'est-ce que cela vous fait ressentir de les voir ensemble? » Afin d'approfondir de ce sujet important, la personne conseillère fait des reflets et propose des interprétations : « Il semble que ce qui est rapporté dans la zone rouge reflète une crainte de l'échec. Comment pensez-vous que cela affecte vos actions en ce moment? » La personne cliente est donc amenée à prendre du recul afin d'observer les effets de ses craintes et de ses comportements d'évitement comme stratégies d'ajustement non ajustées dans le cadre de son projet. Elle peut commencer à observer ses pensées et ses émotions d'un point de vue extérieur, réduisant leur charge émotionnelle. Avec bienveillance, la personne conseillère accompagne la personne cliente dans l'identification des situations qui suscitent ses craintes et dans l'exploration des stratégies d'autoprotection qu'elle utilise et de leurs effets.

Dans la dernière étape de l'activité, accompagnée par la personne conseillère, la personne cliente est encouragée à identifier ses limites personnelles et environnementales, mais aussi ses ressources internes et externes. C'est en mettant en lumière les sources de motivation du projet, une fois la charge émotionnelle diminuée, que la personne cliente sera encouragée à identifier une ou des actions à entreprendre pour se mettre en action et concrétiser son projet. Elle est ainsi encouragée à expérimenter des stratégies mieux adaptées à sa situation et favorisant progressivement le passage à l'action.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La réalisation de cette activité requiert l'établissement d'une bonne alliance de travail et d'une communication ouverte, authentique et respectueuse. Si les émotions suscitées deviennent trop intenses, l'activité peut être interrompue et reprise ultérieurement, lorsque la personne cliente se sent prête à poursuivre. Pour des personnes clientes avec une résistance élevée, commencez par des exercices de visualisation avant de passer à l'expression spontanée.

Adaptation : Si la personne n'est pas à l'aise avec l'écriture, cette activité peut être adaptée en utilisant le dessin, le collage ou un tableau simple.

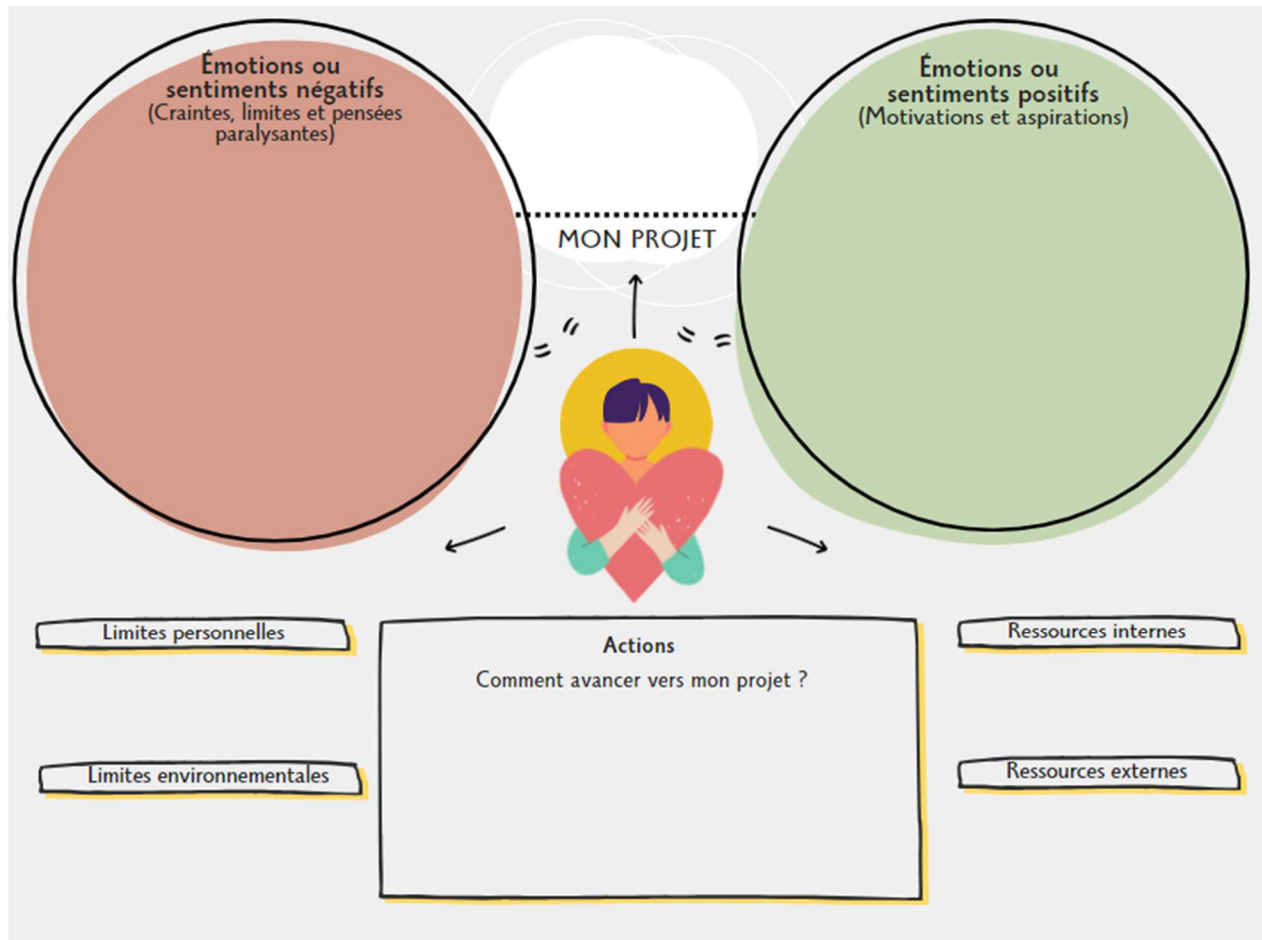
PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Psychodynamique	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Landry, V. (2014). Éviter, moi? Jamais! Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e édition, p. 205-208). Université du Québec à Montréal. Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE



Nos sphères intérieures du changement

Audrey Morin, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à mieux comprendre son désir de changer de carrière en lien avec l'adoption de nouvelles valeurs

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les valeurs qui ont guidées son choix de carrière précédent et celles qui sont mises de l'avant actuellement
- ✓ Comprendre l'origine des tensions liées à ses choix professionnels
- ✓ Clarifier dans quelle mesure les valeurs identifiées au présent correspondent à celles que la personne cliente veut exprimer dans sa vie professionnelle

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette intervention s'adresse à des personnes clientes qui ne s'identifient plus à leur milieu de travail et ressentent le besoin de faire un changement. Elle vise à explorer les facteurs pouvant contribuer à ce désir de changement et, éventuellement, à préparer la personne cliente à une phase de mise en action. Pour ce faire, la personne conseillère utilise l'outil présenté en Annexe, qui contient deux nuages remplis de plusieurs sphères. Les nuages représentent respectivement le passé et le présent, et le tourbillon représente un événement ou une période de changement. Les différentes sphères représentent les valeurs qui sont importantes pour la personne cliente. Guidée par la personne conseillère, la personne cliente est amenée à replonger dans son passé afin d'identifier les valeurs qui guidaient sa vie professionnelle, alors qu'elle se sentait bien dans sa carrière ou dans son milieu de travail, qu'elle trouvait en adéquation avec ses valeurs. Elle inscrit chacune de ces valeurs dans une sphère du nuage supérieur, identifié comme « PASSÉ ». Cette première étape peut être confrontante et difficile pour la personne cliente qui ne s'identifie plus nécessairement à ses anciennes valeurs. Conséquemment, il importe que la personne conseillère puisse créer un environnement de travail propice à ce que la personne cliente soit à l'aise de s'exprimer le plus authentiquement possible.

Par la suite, la personne cliente est invitée à répéter l'exercice, mais en se centrant cette fois sur ses valeurs actuelles. Elle inscrit dans le nuage identifié comme « MAINTENANT » les valeurs qu'elle veut mettre de l'avant dans sa vie professionnelle. La personne conseillère accompagne la personne cliente en utilisant des compétences relationnelles telles que l'écoute sans jugement, les reflets empathiques et des questions ouvertes pour favoriser un environnement sécurisant (Cournoyer, 2024).

Ensuite, la personne conseillère invite la personne cliente à mettre en évidence les sphères contenant les mêmes valeurs au passé et au présent à l'aide d'une couleur vive. En utilisant une question ouverte, la personne conseillère invite alors la personne cliente à décrire ce qu'elle remarque dans le schéma. La personne conseillère peut approfondir l'exploration du sujet en questionnant la personne cliente sur le

nombre de valeurs qui ont changé ou pas, le vécu affectif de la personne cliente à l'égard de ce schéma ainsi que les causes possibles de ce changement de valeurs, comme les forces de contextes. Si le contenu de valeurs au sein des sphères est semblable, la personne conseillère peut inviter la personne cliente à explorer si c'est le milieu de travail qui a changé et qui ne répond plus à ses valeurs.

Finalement, la personne conseillère invite la personne cliente à réfléchir à la manière dont les changements observés affectent ses besoins d'être, de faire et d'avoir dans sa vie professionnelle. Elle soutient cette réflexion par une écoute et une présence empathiques ainsi que par des questions ouvertes. La personne conseillère peut aussi amener la personne cliente à se demander si les valeurs présentes aux deux périodes étaient vraiment mises de l'avant dans le milieu de travail qu'elle occupait.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette intervention est pertinente pour des personnes clientes qui sont déjà sur le marché du travail et qui ne se retrouvent plus tout en ayant de la difficulté à comprendre les raisons de cette insatisfaction. Elle convient davantage à celles qui sont capables d'identifier leurs valeurs spontanément ou à la suite d'un exercice d'exploration. Pour que la stratégie s'avère pertinente, il doit y avoir un certain ressenti de changement entre deux périodes pour la personne cliente, une discordance entre qui elle est et ce qui est prôné dans son milieu de travail. Cette stratégie peut être reprise, par exemple, pour explorer les intérêts ou les besoins plutôt que les valeurs, pour s'adapter aux contextes de la personne cliente.

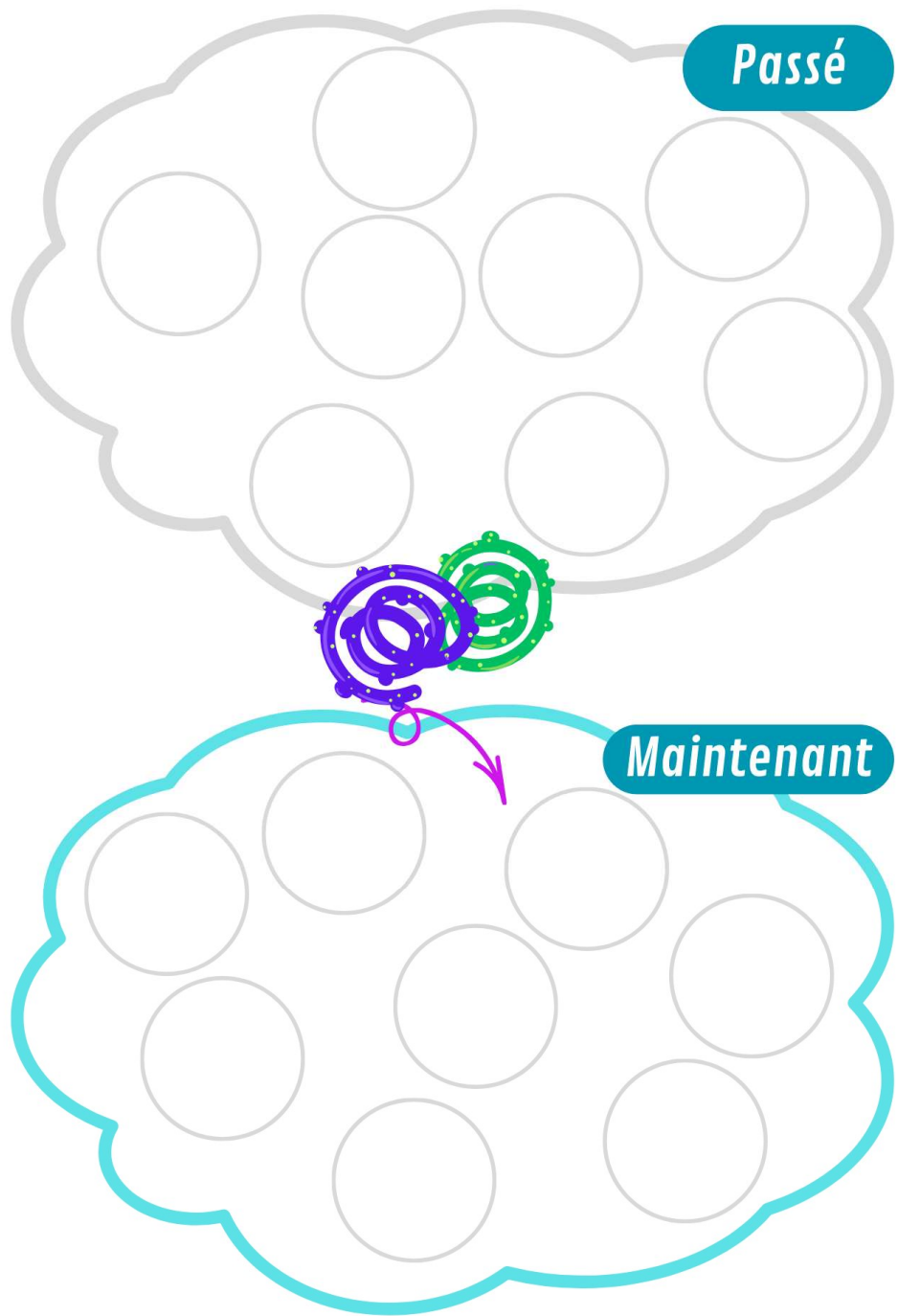
PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Introduction à des perspectives humanistes, existentialistes et gestaltistes du counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR 3751 - Théories et approches du counseling de carrière.* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Docter, P. (2015). *Inside Out* [Film]. <https://www.pixar.com/inside-out>



Ma vie en casse-tête

Josée Morin, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne à découvrir ses propres capacités dans le défi de la prise de décision

Objectifs spécifiques :

- ✓ Découvrir et réfléchir aux différentes expériences subjectives vécues et à leurs effets sur les difficultés actuelles de la personne cliente
- ✓ Comprendre l'influence de ses expériences subjectives sur son développement de carrière et les moyens qu'elle possède pour atteindre ses objectifs
- ✓ Mobiliser ses forces intra-, inter- et extrapersonnelles pour lui permettre de prendre une décision

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Après avoir accueilli, évalué et établi un lien avec la personne cliente, l'inviter à réfléchir aux événements ou aux personnes qui ont joué un rôle déterminant au travers de son parcours de vie. Les événements ou les personnes peuvent avoir influencé de façon positive ou négative le ou la client·e dans sa prise de décision.

Commencez l'activité par l'exploration du vécu subjectif :

- Prendre les pièces d'un casse-tête sans image (voir *Annexe*) ; on peut aussi plastifier les pièces pour en faciliter l'usage.
- Pour chacune des pièces, inscrire à l'aide d'un crayon effaçable un mot-clé qui représente l'événement ou la personne sélectionnés.
- Pour plus de précision, sur une échelle de 0 à 10, déterminer jusqu'à quel point l'événement ou la personne a influencé la personne cliente.
- Ouvrir l'échange avec la personne cliente afin de discuter des raisons pour lesquelles elle a choisi cet événement ou cette personne significatifs, ainsi qu'au sujet des cotes attribuées.

Par exemple, la première pièce pourrait représenter une personne, un de ses parents, comme sa mère. Ensuite, lui poser des questions comme :

- Pourquoi cette personne ?
- Comment a-t-elle influencé ton vécu ?
- Quels sont ses effets sur le processus de prise de décision actuel ?

Prendre le temps de discuter de ce choix et tenter de déterminer les différentes émotions vécues par la personne cliente par rapport à sa mère. Selon elle, quels sont les effets en contexte de prise de décision ?

Ensuite, passez à la seconde pièce en inscrivant le mot-clé correspondant. Par exemple, la personne choisit son cheminement à l'école primaire. On peut demander « pour quelle raison son parcours scolaire a-t-il été marquant ? » Il est primordial de laisser la personne déterminer quels sont les mots-clés pour identifier les pièces de son casse-tête, car il s'agit de son expérience subjective à elle.

Lorsque toutes les pièces correspondent à un événement significatif ou à une personne marquante, commencez à les emboîter les unes avec les autres, une à la fois. Par des reflets empathiques et des questions ouvertes, validez toutes les nuances en pensées et en émotions qui relient chacune des pièces contenant les mots-clés. Il est important de laisser l'individu explorer son vécu afin de comprendre certains de ses comportements. Poursuivez l'exercice en énonçant à la personne : « Toutes ces pièces font partie de ce que vous êtes aujourd'hui. Selon vous, comment chacune d'elles peut-elle influencer les décisions, les comportements, ainsi que les sentiments vécus dans votre expérience actuelle ? » Ensemble, les personnes conseillère et cliente examinent les difficultés de développement de carrière qui pourraient être liées aux expériences vécues.

Pour chacune de ces pièces, invitez la personne à réfléchir aux possibilités qu'elle peut mettre en place afin de faciliter son parcours. Puis, explorez les forces de contextes que la personne possède (intrapersonnelles), avec ses proches (interpersonnelles), ainsi que les programmes existants (extrapersonnelles) (Service Québec, l'aide financière aux études, bourses d'études, etc.) afin de pallier les difficultés présentes et futures dans son cheminement. Autrement dit, il s'agit de faire ressortir les divers soutiens offerts à l'individu afin de favoriser son développement de carrière et d'être en mesure de prendre des décisions éclairées et réalistes. Tout cela vise à lui permettre de s'engager dans une prise de décision réfléchie et de commencer son parcours vocationnel.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Durant les interventions, adoptez une attitude moins directive afin de maintenir et de préserver le lien de confiance avec la personne cliente. Il est essentiel d'éviter d'influencer les choix, en proposant des épisodes de vie ou des personnes précises. Il est possible de lui suggérer des sujets de domaine, comme son travail, ses études, ses amours, son entourage et même sa santé, si elle a de la difficulté à trouver. Selon le vécu de la personne cliente, cette activité pourrait nécessiter plusieurs visites et il est possible d'utiliser différents formats de casse-tête pour s'ajuster.

Par exemple : à la première visite, nous pouvons remplir les pièces avec les mots-clés et les explorer. Puis, à la seconde visite, il est possible d'explorer les liens entre les différentes pièces et leurs effets sur le présent. Pour terminer, il s'agit d'examiner les forces de contextes de l'individu ainsi que ses stratégies intra-, inter- et extrapersonnelles pouvant être mises en œuvre pour relever les défis actuels.

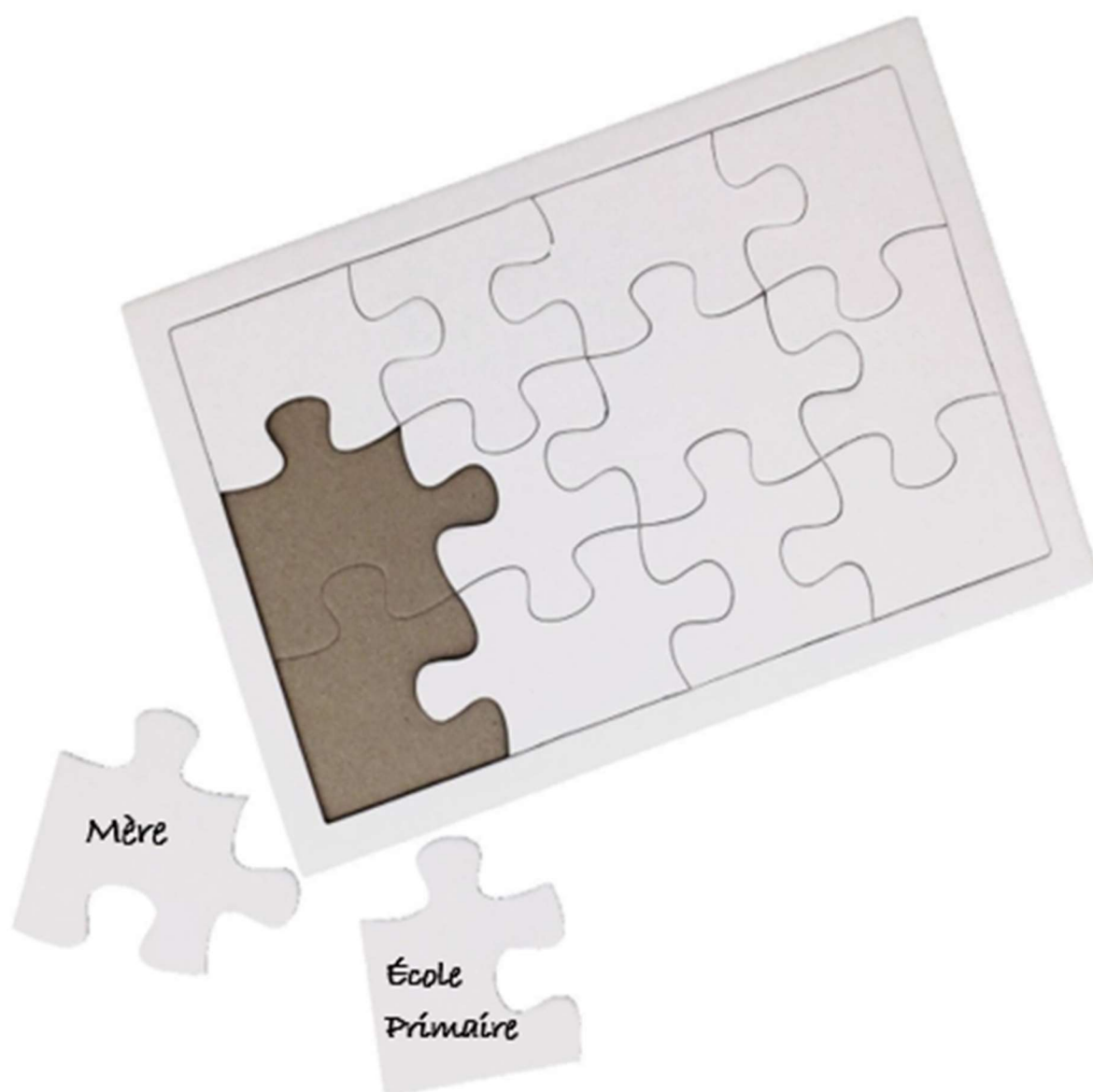
PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer L. (27 septembre 2023). *Perspective humaniste du counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751—Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

ANNEXE



L'autoroute de l'avenir

Josée Morin, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne à réfléchir sur son fonctionnement cognitif, afin de mieux élaborer et réaliser une démarche de parcours scolaire et professionnel

Objectifs spécifiques :

- ✓ Évaluer les comportements cognitifs qui entravent le développement de carrière de la personne cliente
- ✓ Mettre en évidence les liens entre les différents éléments relevés et explorés lors de cette évaluation afin de faciliter une meilleure compréhension
- ✓ Clarifier les ressources personnelles que la personne pourra mobiliser au regard des options scolaires et professionnelles disponibles à elle, afin de mieux s'engager dans sa démarche.

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

À la manière d'un cours de conduite automobile, inviter la personne cliente à s'imaginer au volant d'une voiture. Chaque étape peut être réalisée à son rythme.

Étape 1 : Demandez à la personne cliente de vous indiquer les personnes présentes lors de son parcours professionnel, soient les passagères et les passagers. Ensuite, demander comment chacune de ces personnes se comporte dans la voiture. Par exemple, est-ce que la personne critique, panique, dirige ou guide la personne cliente ? Les personnes passagères représentent les ressources interpersonnelles que l'on peut consulter et, selon leurs attitudes et leurs comportements, ils peuvent dévoiler le type d'interaction qu'elles entretiennent entre elles.

Ensuite, demandez qui conduit la voiture. Est-ce que l'une des personnes passagères de la voiture va finir par prendre le volant, ou est-ce que c'est la personne cliente qui effectuera tout le trajet ? Amener la personne cliente à prendre conscience qu'elle doit être au volant, car il s'agit de son avenir. La questionner sur les biais que son entourage pourrait créer sur ses décisions en matière de développement de carrière.

Étape 2 : Expliquer à la personne cliente que le rétroviseur représente les actions et les expériences de son passé. Nous n'avons pas vraiment de contrôle sur ce qui se passe derrière la voiture. Ainsi, il faut inciter la personne à comprendre qu'il est inconcevable de conduire une voiture en marche arrière et qu'elle doit avancer en étant consciente de ce qui s'est passé derrière elle. Les expériences du passé nous aident à prévenir certaines situations, mais elles ne sont que des repères. Demandez-lui quelles expériences passées pourraient l'empêcher d'aller de l'avant. Ensuite, explorez son vécu et discutez des solutions envisageables dans le contexte actuel et dans l'avenir.

Étape 3 : Les miroirs de chaque côté représentent les ressources extrapersonnelles qui seront nécessaires de consulter, surtout en cas de changement de voie ou de virage. La personne doit les utiliser pour prévenir les risques d'incidents. Elle doit prendre connaissance des ressources auxquelles elle pourrait avoir accès

(prêts et bourses, programmes d'aide, psychologues, personnes conseillères d'orientation, etc.) et qui sont disponibles en cas de besoin. Profitez-en pour explorer les différentes ressources disponibles pour elle dans le cadre de sa démarche vocationnelle.

Étapes 4 : Expliquez à la personne que le pare-brise représente le présent et l'avenir immédiat ; il faut regarder devant soi à une certaine distance. Cependant, on doit regarder à distance raisonnable pour réagir aux événements présents. S'assurer qu'elle comprend la possibilité de prévoir certains ajustements en cours de route, surtout si son objectif est loin. Pour cette raison, il est important de cibler des objectifs à plus court terme et à moyen terme qui mèneront à son objectif à long terme. Il existe plusieurs chemins possibles pour atteindre cet objectif et il est possible d'emprunter des détours pour y arriver. La route n'est pas nécessairement linéaire.

Enfin, quelle est la destination de son choix ? Quelles sont les étapes à franchir ? Par où doit-on commencer ? En comparant cette métaphore avec la démarche de développement de carrière, invitez la personne cliente à nommer son objectif à long terme. Puis, une étape à la fois, tel un itinéraire de voiture, établir les différentes étapes à franchir dans son processus vocationnel. Par exemple, la destination A pourrait représenter les études secondaires à compléter, la destination B pourrait signifier l'entrée au cégep dans un programme préuniversitaire et la destination C pourrait évoquer ses études universitaires. Cependant, il est important d'amener la personne à considérer les imprévus possibles dans son parcours scolaire (p. ex., Est-ce que le programme sélectionné est contingenté ? Est-ce que la personne a la moyenne requise pour l'entrée dans le programme choisi ? Est-ce que son projet est réaliste ?). Il sera important de guider la personne dans l'élaboration d'un plan B ou d'une alternative acceptable à son premier choix (p. ex., un tremplin DEC afin d'améliorer sa cote R ou considérer un métier similaire). À la fin du processus, vérifiez comment la personne se sent devant le ou les plans élaborés ensemble.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette activité orientante doit être réalisée après les étapes d'exploration et de compréhension de la personne cliente, afin de s'assurer qu'elle possède tous les outils pour débiter le processus d'action. Avant de commencer l'exercice, s'assurer que la personne cliente possède des notions en conduite automobile et qu'elle a déjà une bonne idée de ce qu'elle désire comme métier. Certaines personnes pourraient vivre des impasses et des enjeux d'anxiété très prononcés et alors cet exercice imagé pourrait ne pas être pertinent.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Charpentier C. (22 novembre 2023). *Perspective cognitive et comportementale du counseling de carrière. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751–Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Uno-conscient : jouez pour évoluer

Lyna Manel Nori, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne cliente à trouver sa carrière idéale selon son identité et ses besoins

Objectifs spécifiques :

- ✓ Parcourir le vécu et les expériences de parcours de vie de la personne cliente
- ✓ Mettre en lumière l'identité professionnelle ou personnelle de la personne cliente
- ✓ Préparer la personne cliente à mobiliser un plan d'action pour la recherche d'offres d'emplois

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette intervention se déroule en trois séances, les deux premières intégrant l'utilisation du jeu UNO :

Première séance (collaboration)

1. Présenter le jeu à la personne cliente comme un outil qui lui permettra d'explorer son parcours de vie et son identité professionnelle/personnelle afin de trouver une carrière qui lui correspond.
2. Établir une relation de confiance en demandant le consentement de la personne cliente sur le partage d'informations possiblement confidentielles et en créant une atmosphère rassurante et sécurisante.
3. Bien expliquer le fonctionnement du jeu : la personne reçoit des cartes de différentes couleurs avec des valeurs chiffrées. Lors du premier tour, chaque couleur implique de traiter d'une expérience de parcours de vie spécifique à certains domaines de vie. La valeur chiffrée correspond à l'intensité, positive ou négative, de l'expérience.
4. Indiquer la signification de chacune des couleurs et des cartes spéciales (voir *Annexe*) en précisant que cette première séance cherche à parcourir son vécu ainsi que ses expériences de parcours de vie de façon pluridimensionnelle.
5. Mélanger les cartes UNO, distribuer 10 cartes à la personne cliente et commencer une vraie partie en déposant les cartes à tour de rôle.
6. Demander à la personne cliente de nommer et d'expliquer un événement selon la carte déposée. Par exemple, si la carte est verte, elle devra parler d'une expérience positive ou négative qui lui est arrivée au cours de sa vie. Elle pourrait ainsi parler d'une nouvelle rencontre qui a eu des retombées positives pour elle. Voir l'annexe pour plus de précisions.
7. Favoriser une communication ouverte et transparente. La personne conseillère ne doit pas constamment engager la conversation, c'est le rôle de la personne cliente de prendre l'initiative.
8. Retranscrire les informations sur un carnet après chaque réponse de la personne cliente.
9. Prendre le temps, après chaque manche ou lorsque le jeu est terminé, de discuter des thèmes, des émotions ainsi que des réflexions qui sont apparus pendant le jeu.
10. Effectuer un résumé et clôturer la rencontre.

Deuxième séance (prise de conscience)

1. Passer directement à l'étape 5 de la première séance en précisant que, cette fois-ci, cette séance identifiera ses valeurs, ses intérêts, ses préférences, etc., donc lui dire que les codes de couleurs changeront. Le but est d'identifier l'identité professionnelle ou personnelle de la personne cliente.
2. Mélanger les cartes UNO, distribuer 10 cartes à la personne cliente et commencer une vraie partie.
3. Reproduire l'étape 7, mais changer de sens en mettant l'accent sur les valeurs, les intérêts, les préférences, etc., de la personne cliente. Par exemple, si la carte est verte, elle devra parler de ses valeurs et de l'éthique. Elle pourrait donc parler de la valeur du respect et expliquer comment elle pourrait s'impliquer dans les diverses sphères de sa vie, principalement dans des contextes précis (p. ex., milieu de travail).
4. Reproduire les étapes 8 à 10 de la séance précédente.

Troisième séance (plan de match)

1. Prendre toutes les informations collectées durant les deux séances et aller sur des sites, comme Repères, Mon Emploi, etc., et faire ressortir des emplois axés sur ces informations.
2. Monter un plan d'action pour atteindre l'emploi idéal choisi, par exemple, la recherche d'offre d'emploi dans différents secteurs.
3. Faire un suivi régulier, jusqu'à ce que la personne cliente arrive à son objectif.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- Il est essentiel que la personne cliente sache comment fonctionne le jeu UNO avant la première séance, donc de connaître les procédures et les notions du jeu.
- Puisque les cartes sont distribuées de façon aléatoire, la personne conseillère va devoir trouver un équilibre, donc la carte changement de couleur lui permet de changer de dimension, si la personne cliente s'aligne trop sur une couleur précise (p. ex., jouer la carte rouge cinq fois de suite). Seule la personne conseillère a cet avantage.
- L'intervention peut durer aussi longtemps que nécessaire. Il faut recueillir toutes les informations essentielles au développement de la personne cliente. La partie s'arrête quand la personne conseillère et la personne cliente voient qu'ils ont toutes les informations dont elles ont besoin.
- Le rôle de la personne conseillère est de laisser la personne cliente s'exprimer, se comprendre et non chercher à diriger la discussion. Elle est là comme ressource pour la personne cliente, pour lui donner du sens et la rassurer. Donc, elle devra la laisser s'explorer davantage en posant des questions ouvertes, faire des reflets, être attentive au non verbal, etc.
- La personne conseillère a le devoir d'arrêter l'intervention si la personne cliente le demande ou si elle se sent inconfortable.
- S'assurer de faire comprendre à la personne cliente que l'intervention n'est pas un jeu, mais un processus développemental continu.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2023). *Perspectives centrées sur la personne de Carl Rogers. Communication réalisée dans le cadre du cours CAR3751—Théories et approches du counseling de carrière*. [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Morin, M. (2014). Le jeu de la bascule. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p. 215-217). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Robbins, M. (1971). *Uno* [Jeu de cartes]. Mattel. <https://www.jeuxuno.com/regles-officielles>

ANNEXE



Séance 1 (Exploration)

Vert : Expériences positives ou négatives

Jaune : Parcours scolaire

Bleu : Parcours professionnel

Rouge : Parcours de vie

Inverse : Changements survenus au cours de sa vie

Blocage : Obstacles survenus

Changement de couleur : Permet au conseiller ou à la conseillère de directement choisir un vécu précis (couleur)

+2 : Réussites

+4 : Ressources acquises

Séance 2 (Compréhension)

Vert : Valeurs et éthique

Jaune : Compétences et talents

Bleu : Objectifs et ambitions

Rouge : Passions et préférences

Inverse : Traits de personnalité

Blocage : Défis positifs et négatifs

Changement de couleur : Permet au conseiller ou à la conseillère de directement choisir une dimension (couleur) à aborder

+2 : Talents

+4 : Aspiration

Dominer les pensées pour éclairer le chemin

Alexandra Obeid, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne cliente à identifier et à restructurer les pensées automatiques et irrationnelles ainsi que les croyances limitantes liées à son choix de carrière, afin de favoriser des comportements alignés avec ses objectifs professionnels

Objectifs spécifiques :

- ✓ Reconnaître les pensées automatiques irrationnelles et leurs effets sur la perception des options professionnelles
- ✓ Restructurer ces pensées en favorisant l'adoption de croyances plus fonctionnelles et réalistes
- ✓ Favoriser la mise en œuvre d'actions concrètes et réalistes liées à la prise de décision et à la réorientation professionnelle

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Introduction et psychoéducation : À cette étape, la personne conseillère présente à la personne cliente certains principes de l'approche cognitive-comportementale en lui expliquant le lien entre les pensées, les émotions et les comportements. La personne conseillère lui présente également le concept de pensées automatiques et explore avec elle leur influence possible sur ses décisions, particulièrement sur ses décisions professionnelles.

Identification des pensées automatiques irrationnelles : À l'aide d'un tableau ou d'un journal de pensées, la personne cliente est invitée à identifier des situations stressantes ou inconfortables en lien avec sa carrière, ainsi que les émotions et les pensées qui y sont associées. Cela peut être fait en posant des questions telles que : « Quelles pensées te traversent l'esprit lorsque tu réfléchis à changer de domaine ou à explorer une nouvelle possibilité? Quelles émotions ressens-tu à ce moment-là? » La personne pourrait répondre, par exemple, « Je ne suis pas assez compétente. »

Analyse et prise de conscience des croyances limitantes : Cette étape consiste à accompagner la personne cliente dans l'identification de ses croyances limitantes en venant différencier ses pensées subjectives des réalités objectives. Il importe de l'amener à réaliser que certaines de ses croyances ne sont pas tout à fait justes. Cette distinction peut aider la personne cliente à prendre du recul par rapport à certaines pensées et à envisager de nouvelles perspectives.

Restructuration cognitive : Ici, la personne conseillère aide la personne cliente à évaluer les éléments qui appuient ou remettent en question ses pensées irrationnelles. Autrement dit, il faut inviter la personne à contredire, à nuancer ou à maintenir certaines croyances à la lumière des éléments examinés. Il faut l'amener à formuler des pensées alternatives, plus réalistes et constructives. Par exemple, au lieu de « Je

ne suis pas assez compétente. », la personne peut se dire « Mes compétences peuvent s’améliorer avec la formation et l’expérience. »

Activation comportementale : À cette étape, la personne conseillère accompagne la personne cliente dans l’identification d’actions concrètes et réalistes lui permettant de mettre à l’épreuve ses nouvelles pensées et de progresser vers son objectif professionnel. La personne cliente peut planifier des étapes concrètes, par exemple, participer à une séance d’information sur un domaine d’intérêt ou effectuer un stage exploratoire.

Validation et plan d’action : Finalement, la personne cliente est invitée à résumer par écrit les nouvelles perspectives dégagées de l’exercice ainsi que les comportements qu’elle souhaite adopter, puis à les lire à voix haute. Puis, la personne conseillère et la personne cliente coconstruisent un plan d’action concret pour intégrer ces nouvelles pensées vers des choix plus éclairés et réalistes.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La personne intervenante doit maîtriser l’identification des pensées automatiques irrationnelles et les techniques de restructuration cognitive, ainsi qu’offrir l’encadrement nécessaire tout au long de ce processus. De plus, elle doit demeurer attentive au rythme de la personne cliente et ajuster les outils à son niveau de compréhension et à son ouverture. Ce processus peut être assez demandant pour la personne cliente. La personne conseillère doit donc adopter une posture respectueuse, authentique et empathique tout au long de la démarche. Enfin, cette stratégie peut nécessiter plusieurs séances, car le processus de restructuration cognitive et l’activation comportementale demandent une pratique répétée, des retours réguliers et l’établissement d’une relation de confiance entre la personne cliente et la personne conseillère.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d’ajustement

SOURCE D’INSPIRATION

Osborn, D. S., Dozier, V. C., Bullock Yowell, E., Hayden, S. C. W. et Sampson, J. P. Jr. (2021). Théorie du traitement cognitif de l’information (CIP Theory) : application de la théorie et de la recherche à la pratique. Dans N. Arthur, M. McMahon et R. Neault-Borgen (dir.), *Théories et modèles orientés sur la carrière : des idées pour la pratique* (p. 367-382). CERIC.

Le dialogue de mes bulles

Maëlie Pelletier, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Faciliter la prise de conscience et l'expression authentique de soi chez la personne cliente en explorant les influences externes et internes qui façonnent son rapport à ses projets professionnels ou scolaires

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les influences externes sur la perception de ses choix professionnels ou scolaires
- ✓ Comprendre les tensions entre les attentes externes et les aspirations scolaires ou personnelles en mettant en lumière les valeurs et les besoins de la personne
- ✓ Favoriser l'expression de soi en affirmant ses positions, en prenant des décisions réfléchies et en définissant des intentions qui sont alignées avec soi

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Durée : une à deux rencontres (de 60 à 120 minutes), selon le rythme de la personne

Matériel requis : bulles prédécoupées (bulles de bande dessinée [BD], de pensée et de parole; voir *Annexe*) et crayons

Mise en contexte : Le ou la professionnel·le explique que nos perceptions et nos choix sont influencés par ce que l'on entend, par notre entourage, par nos propres expériences ou autre. La stratégie vise donc à aider la personne cliente à prendre conscience et à reconnaître ce qui a un effet sur ses actions.

1. Étape d'exploration « La bulle de BD »

Le ou la professionnel·le remet à la personne cliente plusieurs bulles de BD et l'invite à y inscrire des messages, des idées ou des opinions concernant les choix scolaires ou professionnels qu'elle entend actuellement ou qu'elle a entendus dans le passé. Ces messages peuvent provenir de ses parents, de son entourage ou, plus largement, de la société. À cette étape, la personne cliente est invitée à noter librement les messages qui lui viennent à l'esprit, sans chercher à déterminer s'ils sont fondés ou non. Le ou la professionnel·le soutient cette exploration dans une attitude d'ouverture et de non-jugement.

2. Étape de compréhension « La bulle de pensée »

Le ou la professionnel·le donne à la personne cliente plusieurs bulles de pensée. Dans celles-ci, elle doit inscrire ses pensées, ses désirs et ses opinions. Autrement dit, ce qu'elle ressent et ce qu'elle pense face à ce qu'on lui a dit par le passé, ou récemment, et qu'elle n'ose pas forcément exprimer à voix haute. Le ou la conseiller·ère l'accompagne dans une exploration réflexive. Il est possible de poser des questions comme « Quelles idées te semblent venir de toi? », « Qu'est-ce que ces différents messages te font ressentir? », « Quelles idées te dérangent? » et « Avec lesquelles es-tu en accord? » Cette étape-ci permet d'identifier les tensions existentielles entre le soi authentique et le soi socialement construit.

3. Étape de mobilisation « La bulle de parole »

À présent, le ou la professionnel-le donne à la personne cliente les bulles de parole. Cette dernière pourra y écrire ce qu'elle aimerait dire et faire maintenant, à partir de ce qu'elle comprend d'elle-même : ses valeurs, ses besoins, ses intérêts et autres. Cette étape vise à l'aider à formuler un message pour elle-même, mais aussi à s'affirmer face aux autres. Ainsi, elle pourra examiner les différents messages reçus et déterminer ceux auxquels elle adhère, ceux qu'elle souhaite nuancer et ceux dont elle souhaite se distancier. Elle pourra donc préciser la manière dont elle entrevoit la suite de son parcours scolaire ou professionnel en fonction de sa situation actuelle. Cette étape soutient ainsi l'affirmation de soi et la mobilisation vers des choix qui correspondent davantage à ses valeurs, à ses besoins et à ses aspirations.

4. Retour réflexif

Pour cette dernière étape, la personne conseillère engage une discussion à l'aide de questions ouvertes comme : « Qu'as-tu découvert sur toi? », « Comment cette prise de conscience pourrait-elle influencer tes projets professionnels ou scolaires? » ou « Qu'aimerais-tu faire concrètement à partir de cette prise de conscience? »

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La stratégie nécessite un climat de confiance et de non-jugement, car elle peut susciter certaines émotions liées à des prises de conscience concernant l'entourage de la personne cliente.

Il est important d'éviter d'interpréter ou de diriger les réponses; le rôle de la personne conseillère est de favoriser la prise de conscience et l'expression de la personne cliente.

La stratégie est particulièrement pertinente pour des personnes clientes en quête d'authenticité dans leur parcours scolaire ou professionnel.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Approche centrée sur la personne appliquée au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

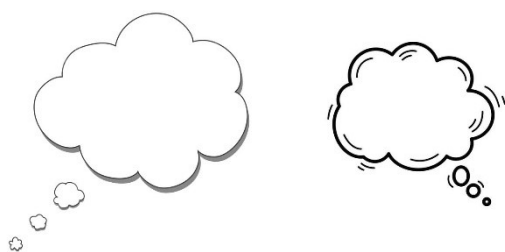
Emond, J. (2025). Mon programme d'études : un choix personnel, libre et éclairé. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p. 27-30). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE

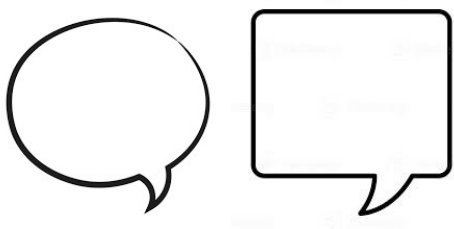
Images représentant des bulles de « BD » :



Images représentant des bulles de pensée :



Images représentant des bulles de parole :



Au-delà des obstacles : explorer l'inattendu

Maëlie Pelletier, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Soutenir la personne cliente dans l'identification de ses pensées limitantes liées à un choix de programme d'études afin de favoriser une prise de décision alignée avec soi

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les pensées limitantes de la personne cliente face à une situation d'indécision liée à un choix de programme d'études et associée à de la crainte, à de l'ambivalence ou à un sentiment de blocage
- ✓ Comprendre l'effet de ses pensées limitantes sur son processus décisionnel et son cheminement scolaire
- ✓ Mobiliser des perspectives de réflexion plus aidantes en transformant certains obstacles en opportunités d'action, favorisant ainsi une progression concrète dans le processus décisionnel

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Durée : une à deux rencontres (de 60 à 120 minutes), selon le rythme de la personne cliente

Matériel requis (voir *Annexe*) : affiche aimantée, symboles d'arrêt aimantés (une dizaine), lumières vertes aimantées (une dizaine) et embranchements de route aimantés (environ cinq)

Étape 1 : La personne conseillère présente une affiche aimantée représentant un chemin. Ce chemin symbolise le parcours décisionnel actuel de la personne cliente.

Étape 2 : À l'aide de questions ouvertes, la personne conseillère invite la personne cliente à identifier une situation dans laquelle elle n'arrive pas à faire un choix de parcours scolaire en raison de ses pensées limitantes/irrationnelles, de la crainte de se tromper, de l'hésitation, etc. La personne cliente décrit librement ce qui se passe actuellement. Elle explique donc ses pensées limitantes, ses émotions ou encore ses comportements d'évitement.

Étape 3 : Au fur et à mesure que la personne cliente verbalise des pensées limitantes, elle est invitée à placer des aimants « symbole d'arrêt » sur son chemin. Chaque symbole d'arrêt devient un obstacle visuel et concret. Cela permet de matérialiser le rôle des pensées dans l'ambivalence décisionnelle. La personne cliente observe progressivement l'accumulation des symboles d'arrêt et prend conscience de la manière dont ses pensées limitantes influencent son parcours.

Étape 4 : Une fois les obstacles identifiés, la personne conseillère invite la personne cliente à choisir certains symboles d'arrêt qu'elle aimerait aborder. Ensemble, lors d'une discussion ouverte et bienveillante, elles examinent le contenu de ces pensées et explorent des interprétations alternatives, comme des scénarios plus nuancés, des perspectives aidantes ou encore des résultats positifs et réalistes.

Cette étape-ci se fait dans un dialogue collaboratif. Chaque fois qu’une pensée limitante trouve une version plus réaliste et fonctionnelle, le symbole d’arrêt est remplacé par une lumière verte aimantée. Cela symbolise l’ouverture à poursuivre malgré un inconfort possible. La personne cliente peut ensuite ajouter un embranchement au chemin afin de représenter une nouvelle possibilité de réflexion ou d’action qui émerge de cette exploration.

Étape 5 : L’activité se conclut par une réflexion sur ce que cette nouvelle affiche (dans son ensemble) peut offrir comme opportunités dans le processus de choix de la personne cliente, ainsi que sur les prises de conscience qu’elle a pu réaliser. La personne conseillère encourage la personne cliente à se mobiliser et à discuter d’un ensemble d’actions simples, accessibles et concrètes à réaliser éventuellement pour son développement de carrière.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Un climat d’ouverture et de non-jugement est essentiel afin que la personne cliente se sente libre d’exprimer ses pensées limitantes et ses préoccupations. Plusieurs symboles d’arrêt peuvent être associés à des craintes personnelles importantes et peuvent susciter des réactions émotionnelles.

L’objectif de cet outil visuel doit être expliqué afin d’éviter que la personne cliente le perçoive comme infantilisant. Pour les personnes éprouvant de l’anxiété généralisée, il peut être nécessaire de limiter le nombre de symboles d’arrêt afin de ne pas créer une surcharge visuelle qui pourrait devenir anxiogène.

Cette stratégie est particulièrement pertinente lorsqu’une personne cliente est en situation d’impasse décisionnelle. La personne conseillère ne doit pas imposer sa vision; la transformation des symboles d’arrêt doit émerger de la personne cliente afin de favoriser une mobilisation authentique.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

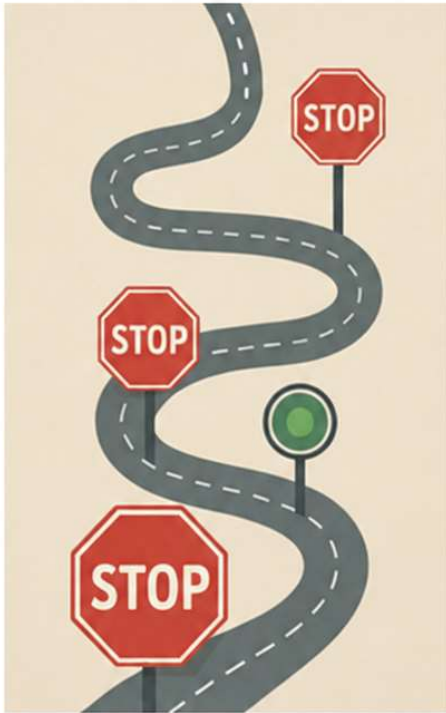
Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d’ajustement

SOURCE D’INSPIRATION

Cantin, N. (2025). Pensées limitantes – reconstruire son discours. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes* (4^e éd., p.27-30). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

Cournoyer, L. (2020). *Une pratique du counseling de carrière portée au rythme des trois vagues des thérapies cognitives-comportementales. CAR 3751* [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

ANNEXE



Voici un exemple d’affiche avec des symboles d’arrêt et une lumière verte. Évidemment, il faut s’imaginer que les symboles d’arrêt ainsi que la lumière verte sont aimantés et qu’ils ont été ajoutés sur l’affiche originale.

* L’affiche originale comporte uniquement la route.



Voici un exemple d’affiche avec des symboles d’arrêt, une lumière verte et une section de route. Évidemment, encore une fois, il faut imaginer que les symboles d’arrêt, la lumière verte ainsi que la section de route sont aimantés et qu’ils ont été ajoutés sur l’affiche originale.

De la pression parentale à un projet d'études ou de carrière qui me ressemble

Sara Edalisha Perard, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner une personne cliente vivant des pressions parentales afin de favoriser des choix d'études ou de carrière cohérents avec ses aspirations

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer le vécu subjectif de la personne cliente en lien avec son parcours scolaire et la pression familiale
- ✓ Clarifier les valeurs, les motivations et la conception personnelle de la réussite de la personne cliente
- ✓ Identifier des pistes d'action en lien avec les aspirations de la personne cliente

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Mise en contexte : Cette stratégie s'adresse à une clientèle étudiante ressentant de la pression parentale en lien avec leur choix de carrière.

Étape 1 : Exploration du parcours scolaire, des attentes parentales et du vécu de la personne cliente

La personne conseillère invite la personne cliente à lui parler de sa situation en lien avec son parcours scolaire et de ses émotions liées à la pression familiale, en posant les questions suivantes :

- Parle-moi de ton parcours scolaire. Comment en es-tu arrivé à choisir ce programme? Qu'apprécies-tu dans ta formation? As-tu réfléchi à ce que tu aimerais faire après ton programme? Comment définis-tu la réussite professionnelle?
- Comment te sens-tu par rapport aux attentes de tes parents? (confus-e, coupable, contrôlé-e, etc.)

Étape 2 : Clarification des valeurs, des motivations à partir de la conception de la réussite

EXERCICE DES CHAISES

Matériel requis : deux chaises distinctes

Chaise chacal : correspond aux attentes parentales telles qu'elles sont perçues par la personne cliente. À la suite de la question: « Comment penses-tu que tes parents définissent la réussite? », la personne cliente s'y installe pour exprimer et imiter leurs discours ou leur vision de la réussite professionnelle (p. ex., obtenir un diplôme universitaire, avoir une carrière prestigieuse).

Chaise girafe : représente les aspirations de la personne cliente, qui s'y installe pour exprimer sa propre définition de la réussite professionnelle (p. ex., avoir un emploi stable, faire ce qu'il aime, être utile). À la fin de l'exercice, la personne conseillère invite la personne cliente à partager ses prises de conscience et à

préciser ce qu'elle reconnaît comme sa propre vision de la réussite, qu'elle soit différente, semblable ou nuancée par rapport à celle de ses parents.

Étape 3 : Mise en action du ou de la client·e

Dans cette étape, la personne cliente se projette en mettant temporairement de côté les attentes parentales afin d'identifier les prochaines actions qu'elle souhaiterait entreprendre.

- Si les attentes de tes parents n'existaient plus, dans quelle direction irais-tu après tes études collégiales?
- Quelle prochaine option aimerais-tu explorer en lien avec ta carrière? (p. ex., découvrir un autre programme, chercher des offres d'emploi)

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Des compétences de base en counseling sont recommandées, car la personne conseillère devra faire preuve d'empathie et de non-jugement afin d'accueillir le vécu de la personne cliente sans chercher à l'opposer à ses parents. Une connaissance de la communication non violente de Rosenberg (The Center for Nonviolent Communication, s.d.) facilite l'utilisation des métaphores du chacal (centré sur les exigences) et de la girafe (centrée sur l'expression des besoins).

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Approche existentialiste appliquée au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

MentorShow. (2023, 22 décembre). *Le chacal et la girafe en CNV : une approche symbolique pour une communication efficace*. Mentorshow. <https://mentorshow.com/blog/concept-chacal-et-girafe>

Quineche, C. (2025). Autocollants qui collent bien. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (4^e éd., p.76-77). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

The Center for Nonviolent Communication. (s.d.). *Introduction to NVC*. <https://www.cnvc.org/learn/nvc-101>

Face aux doutes : réécrire son dialogue intérieur avec bienveillance

Marie Peron, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Accompagner la personne cliente à reconnaître et à nuancer les pensées qui nuisent à son sentiment d'efficacité personnelle afin de favoriser un discours intérieur plus bienveillant et encourageant pendant ses études

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer une situation scolaire difficile afin d'aider la personne cliente à identifier des pensées qui nuisent à son sentiment d'efficacité personnelle
- ✓ Mettre en lumière les critiques intérieurs de la personne cliente ainsi que leur fonction protectrice afin de favoriser une prise de recul à l'égard des pensées entravantes.
- ✓ Aider la personne cliente à développer un discours intérieur nuancé et bienveillant afin de mieux composer avec les expériences scolaires difficiles

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

1. **Explorer une situation difficile :** Dans un premier temps, la personne conseillère invite la personne cliente à identifier une situation scolaire récente qu'elle juge particulièrement difficile à vivre. À l'aide du tableau en annexe, la personne conseillère l'invite à décrire sommairement le contexte de la situation (quoi, où, quand, comment). Par exemple, un·e étudiant·e en fin de session pourrait indiquer dans la colonne « Contexte » : « Fin de session. Épuisement. Beaucoup de travaux à remettre. ».
2. **Identifier les pensées désagréables :** Ensuite, la personne conseillère invite la personne cliente à exprimer les pensées désagréables qui l'envahissent et qui entravent son sentiment d'efficacité personnelle ou sa capacité à avancer dans ses travaux scolaires. Par exemple, l'étudiant·e pourrait écrire dans la colonne « Pensée difficile » : « Je n'arriverai jamais à canaliser mes idées ». Ici, il est important d'accueillir avec empathie et sans jugement les émotions et les pensées difficiles qui pourraient émerger de cette exploration. Un même contexte peut alimenter plusieurs pensées difficiles. Dans ce cas, on les inscrit sur autant de lignes que nécessaire.
3. **Rencontrer les critiques intérieur·e·s² :** La personne conseillère explique à la personne cliente que certaines pensées automatiques cherchent à la protéger, mais qu'elles peuvent aussi devenir rigides et nuire à son adaptation lorsqu'elles prennent toute la place. Même si leur intention est de nous protéger, ces voix qui nous critiquent peuvent nous nuire lorsqu'elles ne sont pas nuancées. Par exemple, le ou la procrastinateur·trice cherche à s'apaiser en remettant à plus tard, tandis que le ou la perfectionniste impose des standards inatteignables pour éviter un éventuel échec. Le ou la guetteur·euse s'alarme au moindre danger pour mieux s'y préparer. Le ou la résigné·e, quant à lui ou elle, souhaite éviter la déception en arrêtant d'essayer. L'imposteur·trice a tellement peur du rejet qu'il ou elle doute de ses compétences. Enfin, le tribunal intérieur accuse et cherche à prévenir de

² Au besoin, la personne cliente peut inventer ses propres critiques intérieur·e·s et ses propres voix bienveillantes.

nouvelles erreurs en attribuant les difficultés à des défauts personnels. Il est convaincu que les souffrances et les échecs vécus sont la preuve irréfutable de ses défauts.

4. **Associer les pensées difficiles aux critiques intérieur·e·s** : À l'aide du tableau en annexe, la personne conseillère invite la personne cliente à associer chaque pensée difficile à la voix d'un·e critique intérieur·e. À travers des questions, des reflets et une posture empathique et sans jugement, la personne conseillère l'invite également à identifier la fonction protectrice de la pensée portée par ce ou cette critique intérieur·e. Dans l'exemple, la pensée « Je n'arriverai jamais à canaliser mes idées » vient du ou de la « Guetteur·euse » et sa fonction est d'avertir la personne cliente qu'elle a besoin d'organiser ses idées.
5. **Introduire les voix bienveillantes** : Expliquer à la personne cliente qu'il est possible de nuancer les voix des critiques intérieur·e·s en introduisant les voix bienveillantes qui sommeillent en nous. Avec leur aide, on peut réécrire les pensées difficiles en réintroduisant des éléments de la réalité qui avaient été négligés par les critiques intérieur·e·s. Le but n'est pas de nier les peurs des critiques intérieur·e·s. Les voix bienveillantes les accueillent, les entendent, leur donnent de la nuance et les adoucissent. Par exemple, le ou la stratège aide à décomposer les tâches pour faciliter la mise en action. Le ou la gardien·ne du repos s'assure de maintenir un équilibre sain entre la performance et le repos. Le ou la pédagogue invite à apprendre des erreurs et des échecs. Le ou la coach bienveillant·e accompagne et réconforte pendant les moments difficiles. Le ou la passionné·e invite la personne à se reconnecter à ses valeurs profondes, à ses motivations intrinsèques, à ce qui lui apporte de la joie et du sens. Enfin, les *cheerleaders* célèbrent les réussites et ramènent au premier plan la valeur personnelle, les progrès, les efforts et les victoires de la personne cliente.
6. **Réécrire son discours intérieur** : Pour terminer, à l'aide du tableau en annexe et de la liste de voix bienveillantes, on invite la personne cliente à formuler de nouvelles pensées qui accueillent les inquiétudes du ou de la critique intérieur·e tout en les nuancant à l'aide des voix bienveillantes. La personne identifie ensuite la ou les voix bienveillante(s) l'ayant aidé à formuler cette nouvelle pensée. Par exemple, la réponse nuancée du ou de la stratège et du ou de la coach bienveillant·e pourrait être : « Effectivement, il y a beaucoup d'idées à départager en ce moment. Ça fait peur, mais je suis capable. On va décomposer les idées ensemble et on va s'en sortir ».

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie repose sur la personnification métaphorique de processus cognitifs afin de favoriser la défusion et la restructuration cognitive. Elle s'adresse aux personnes ayant déjà fait un choix de formation, mais qui éprouvent des difficultés dans la réalisation de leur projet à cause d'un faible sentiment d'efficacité personnelle. En raison du chevauchement important avec le vocabulaire associé aux phénomènes hallucinatoires, cette stratégie n'est pas conçue pour les personnes présentant des hallucinations, des symptômes psychotiques ou une perception altérée de la réalité.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Cognitif-comportemental

Dimension

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Équipe Nutrition. (s.d). *Défier les règles et les voix alimentaires : Cesser la restriction cognitive*.
[Document inédit]. Équipe Nutrition.

Face aux doutes : Réécrire son dialogue intérieur avec bienveillance

Marie Peron

Les critiques intérieurs



Procrastinateur·rice

Prévient l'inconfort ou le stress en remettant ses tâches à plus tard.

Guetteur·euse

Prévient les dangers potentiels en étant toujours attentif·ve et sur ses gardes.

Imposteur·euse

Prévient le rejet en questionnant sa légitimité.

Perfectionniste

Prévient l'échec futur en exigeant l'impossible à tout moment.

Résigné·e

Prévient la déception ou la souffrance en abandonnant par avance.

Tribunal intérieur

Explique la souffrance en s'accusant, en se comparant et en se jugeant.



Les voix bienveillantes

Stratège

Décompose les tâches pour faciliter la mise en action et apaiser le stress.

Pédagogue

Transforme les erreurs en occasions d'apprentissage.

Passionné·e

Se connecte à ses valeurs, à ses motivations et à sa vision.

Gardien·ne du repos

Protège le bien-être en posant des limites et en permettant de ralentir.

Coach bienveillant·e

Accompagne, apporte réconfort et soutien dans les moments difficiles.

Cheerleaders

Rappellent et célèbrent les réussites et la valeur de chaque personne.

Restructuration cognitive

Contexte	Pensée difficile	Critique intérieur	Fonction de la voix négative	Réponse nuancée	Voix bienveillante

Image conçue par Marie Peron avec Canva

À la rencontre de soi : réconcilier le soi réel et le soi idéal pour retrouver l'équilibre

Marie Peron, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Favoriser la réconciliation entre les besoins personnels du soi réel et les ambitions professionnelles du soi idéal afin d'aider la personne cliente à développer un discours intérieur plus congruent et bienveillant dans son développement de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer l'expérience phénoménologique de la personne cliente dans son développement de carrière afin de découvrir les tensions entre le soi réel et le soi idéal
- ✓ Faciliter la prise de conscience des points de congruence entre les besoins personnels et les ambitions professionnelles afin de favoriser une réconciliation entre le soi réel et le soi idéal
- ✓ Accompagner la personne cliente dans la construction d'un discours intégrant les besoins personnels du soi réel et les ambitions professionnelles du soi idéal afin de soutenir son équilibre professionnel

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

À la rencontre de soi – Découvrir les besoins du soi réel et les ambitions du soi idéal

Matériel : une feuille blanche, un crayon et deux surligneurs de couleurs différentes

1. Inviter la personne cliente à noter spontanément, sous forme de mots-clés, les éléments représentant son expérience actuelle liée à son objectif professionnel et à sa manière de travailler (émotions, sensations, pensées, besoins, tensions, aspirations, etc.). Guider, au besoin, l'exploration par des questions phénoménologiques (p. ex., « Que remarques-tu dans ton corps en ce moment? Que ressens-tu en pensant à ton objectif? »)

Stratégies relationnelles : empathie, non-jugement, écoute attentive, reflets empathiques, acceptation inconditionnelle et validation émotionnelle

2. Expliquer à la personne cliente les notions de soi réel (besoins personnels) et de soi idéal (ambitions professionnelles).
3. Inviter la personne cliente à surligner d'une couleur les mots-clés associés au soi réel (p. ex., besoin de ralentir), puis d'une autre couleur ceux associés au soi idéal (p. ex., désir d'obtenir une bonne note). Inviter la personne cliente à identifier et à noter les tensions qu'elle observe entre les éléments associés au soi réel et ceux associés au soi idéal.

Réconciliation – Prendre conscience des points de congruence entre ses besoins et ses ambitions.

4. Utiliser des questions ouvertes, des confrontations bienveillantes et des reflets empathiques pour chacune des tensions soulevées par la personne cliente afin de l'aider à comprendre en quoi l'écoute de ses besoins personnels pourrait soutenir ses ambitions professionnelles (p. ex., « Comment penses-tu que ralentir pourrait t'aider à avoir de bonnes notes? », « J'entends que tu ressens une

opposition entre ton besoin de ralentir et ton envie d’avoir de bonnes notes. Pourtant, j’ai l’impression que tes besoins de repos et d’accomplissement pourraient être complémentaires. Qu’en penses-tu? »).

Accueillir les réponses de la personne cliente sans jugement, avec une présence authentique, en laissant place au silence productif et en faisant preuve d’empathie.

5. Aider la personne cliente à dresser la liste des points de congruence entre son soi idéal et son soi réel (p. ex., « Pour avoir de bonnes notes, j’ai besoin d’avoir de l’énergie mentale. Ralentir me permet de me reposer et de retrouver mon énergie mentale. »).

Retrouver l’équilibre – Rétablir un dialogue flexible, bienveillant et empathique.

6. À partir des points de tension et de congruence relevés précédemment, inviter la personne cliente à construire des phrases empathiques réunissant les deux perspectives. Le but est de l’aider à construire un discours intérieur bienveillant et nuancé qui lui permettra d’agir avec davantage de congruence (p. ex., « Je veux avoir une bonne note pour ce travail. Pour ça, j’ai besoin d’énergie mentale. En ce moment, je suis épuisée et j’ai besoin de ralentir. Me reposer me permettra de retrouver mon énergie mentale et m’aidera à travailler plus efficacement sur ce travail. »)
Cet exercice peut être reproduit avec autant de points de tension et de congruence que souhaité.
7. Conclure en invitant la personne cliente à exprimer ce qu’elle retient de cette stratégie.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie d’intervention s’adresse aux personnes qui ont perdu de vue leurs besoins personnels dans la poursuite de leurs objectifs professionnels et qui se sentent épuisées. Elle nécessite que la personne cliente ait une bonne capacité d’introspection. Cette stratégie ne convient pas aux situations de crise. Il est important d’offrir un climat de considération positive inconditionnelle à la personne cliente afin de l’encourager à adopter cette même attitude envers elle-même. Cette stratégie nécessite donc une bonne connaissance des approches humanistes. En effet, cette stratégie s’inspire notamment de la technique de la chaise vide de l’approche gestaltiste, bien qu’elle en propose une adaptation. La stratégie est inspirée de la technique de la chaise vide de l’approche gestaltiste.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Stratégies d’ajustement

SOURCE D’INSPIRATION

Gonthier, É. (2025). S’accueillir pour une action plus engagée. Dans L. Cournoyer, É. Martinez et L. Lachance (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes* (4^e éd., p. 25-26). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

Lesage-Avon, A. (2014). Les personnages en soi. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d’intervention orientantes* (3^e éd., p. 246-248). Université du Québec à Montréal, Département d’éducation et de pédagogie.

Le héros caché : un voyage à la découverte de soi

Camille Robert-Dubois, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Identifier ses ressources personnelles afin de se préparer à un retour aux études

Objectifs spécifiques :

- ✓ Aider la personne cliente à explorer les ressources disponibles en elle et dans son environnement
- ✓ Identifier la ou les craintes de la personne cliente face au retour aux études
- ✓ Préparer la mobilisation des ressources facilitantes pouvant aider au retour aux études

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

L'intervention suivante s'adresse principalement à une clientèle qui désire entreprendre une démarche de retour aux études, mais qui ressent une crainte face à ce changement. Pour cette activité, il est préférable d'avoir des crayons et une fiche de personnage de style Donjons et Dragons (voir *Annexe*), afin d'y inscrire les éléments nommés par la personne cliente.

Après avoir présenté la fiche à la personne cliente, vous pouvez lui demander si elle est familière avec le jeu Donjons et Dragons. Si la personne cliente ne connaît pas le jeu, ce n'est pas grave. On va tout simplement lui expliquer que, dans ce jeu de rôle, avant de commencer une aventure, la personne doit se créer un personnage et lui trouver une histoire et que c'est un peu ce que l'on va faire avec elle comme activité. Comme un personnage, la personne cliente commence une nouvelle aventure, soit un retour aux études. On va alors regarder avec elle ce qu'elle peut amener afin de l'aider dans son aventure.

Tout d'abord, comme dans Donjons et Dragons ou tous les autres types de jeux de rôle médiévaux, on doit choisir sa classe. Dans l'exercice, cela représente les traits de personnalité de la personne cliente. On explique à la personne cliente que, comme une classe, les traits de personnalité contribuent à nous définir comme personne et dirigent nos comportements et nos actions. En ce sens, nos traits peuvent parfois nous aider à surmonter des épreuves. La personne cliente peut alors écrire dans la section « ma classe » les traits de personnalité qu'elle pense avoir et qui pourraient l'aider dans son retour aux études.

Par la suite, le personnage a une armure qui lui permet de se protéger, mais qui exprime aussi son identité, on parle ici de ses valeurs. On explique à la personne cliente que ses valeurs peuvent être une ressource, car elles orientent sa vie et représentent ses motivations internes. On l'invite alors à écrire ou à nommer les valeurs/son armure qui vont l'aider dans son retour aux études.

Successivement, un personnage a également besoin d'armes. On peut se défendre avec nos forces, ce qui veut dire que cette catégorie représente les talents et les intérêts de la personne cliente. Comme pour les autres sections, on lui demande quels intérêts ou talents elle pense avoir et qui pourraient faciliter son retour aux études.

Ensuite, chaque personnage a besoin de potions, parfois pour remonter son moral ou pour l'aider à affronter des obstacles. Les potions sont alors les ressources extérieures à la personne cliente. Cela peut être, par exemple, les ressources d'aide offertes par le cégep, l'aide financière aux études, les tarifs étudiants, etc.

Finalement, la dernière catégorie concerne « mes alliés », soit les personnes dans son entourage qui vont l'aider dans son aventure. La personne cliente peut nommer des amis ou des amies, des parents, des professeurs ou des professeures, des collègues envers qui elle ressent du soutien ou vers qui elle pourrait se tourner, si elle a besoin d'aide.

La personne conseillère peut faciliter le processus en posant des questions ouvertes et en fournissant un cadre sécuritaire et sans jugement pour l'expression. Par exemple, elle peut encourager la personne cliente à réfléchir à des expériences passées où elle a fait preuve de certaines qualités ou valeurs, ou à identifier des moments où elle s'est sentie soutenue et fière. Elle peut également utiliser des techniques de visualisation ou d'autres techniques pour aider la personne cliente à imaginer comment elle pourrait utiliser ses ressources dans des situations spécifiques liées à son retour aux études.

Nous avons maintenant un portrait complet des ressources personnelles de la personne cliente. Comme dans chaque aventure, il y a son lot d'inquiétudes. Il est alors temps de demander à la personne cliente ce qui l'inquiète avant le début de son aventure. On laisse la place à la personne cliente pour qu'elle exprime son point de vue sur ses craintes face au retour aux études. La personne conseillère fait de l'écoute active et des reflets empathiques. Une fois la ou les craintes exprimées et nommées, elle lui demande de préciser les ressources parmi la liste dressée dans la fiche de personnage qui vont lui permettre de passer par-dessus ces défis. Pour ce faire, la personne conseillère aide la personne cliente à dresser une liste de ressources qui pourront l'aider à surmonter les craintes liées à son retour aux études. Comme dans Donjons et Dragons, le personnage doit avoir une quête principale et des quêtes secondaires. Ainsi, la personne cliente sera invitée à écrire des objectifs qui lui permettront de mettre en actions ses ressources. Par exemple, si la personne a la crainte de faire ses cours de français au cégep, cela peut se traduire en objectif : « Aller m'inscrire au centre d'aide en français pour améliorer ma grammaire ». Bien sûr, une fois l'activité terminée, la personne cliente peut garder la fiche.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

L'exercice est plus interactif si la personne peut écrire elle-même les éléments dans chaque case. Si cela semble une source de stress trop grande, vous pouvez le faire pour elle. Cependant, il est important que la personne cliente participe activement à l'activité afin de favoriser son engagement et de mieux percevoir son effet. Il est possible que l'aspect Donjons et Dragons puisse ne pas susciter l'intérêt de toutes les personnes clientes. Il est donc important de prendre le pouls de la personne pour voir si cela pourrait l'intéresser ou de vérifier, si durant des rencontres précédentes, elle avait mentionné un intérêt pour le jeu, l'aventure, le théâtre ou autre pouvant être lié à Donjons et Dragons.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

☒ Projets personnels

SOURCE D'INSPIRATION

Gygax, G. et Arneson, D. (1974). *Dungeons & Dragons* [Jeu de rôle]. Tactical Studies Rules.

ANNEXE

Exemple de fiche de personnage à utiliser

Fiche de personnage

Quêtes Add text	Ma classe Add text	mon armure Add text
Mes armes Add text	Mes potions Add text	Mes alliées Add text



image: croessvaly, fiverr

création fiche: Camille Robert-Dubois

Autocollants qui collent bien

Camila Renata Romero Quineche, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à prendre conscience des influences externes susceptibles d'affecter son processus de décision dans le but de lui permettre de faire un choix éclairé

Objectifs spécifiques :

- ✓ Découvrir les personnes influentes dans son processus de prise de décision
- ✓ Aider à comprendre comment ces influences externes peuvent venir affecter son processus décisionnel
- ✓ Permettre à la personne cliente de prendre une décision de manière autonome et travailler sur la confiance en soi, si nécessaire

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis : préparer une feuille blanche avec deux cercles (voir *Annexe*) et plusieurs autocollants. Les autocollants doivent être diversifiés en formes, textures et couleurs (animaux, objets, personnages, etc.).

- Tout d'abord, présentez la feuille et les autocollants disponibles à la personne cliente. Expliquez que l'activité consiste à choisir des autocollants qui représentent les personnes auxquelles elle pense, puis demander de l'aide si un choix difficile doit être fait.
- Expliquez la signification des cercles : le bonhomme derrière les cercles représente la personne cliente. Le petit cercle (section marquée par la lettre A) représente les personnes plus proches, celles à qui elle parlerait de son choix et demanderait des conseils en premier. Le grand cercle (section B) représente les personnes à qui elle demanderait l'avis ou un conseil dans un deuxième temps. Précisez qu'elle doit apposer les autocollants à l'intérieur des cercles, selon les sections indiquées. Nommez aussi qu'il n'y a pas de limite par rapport au nombre d'autocollants.
- Suggérez à la personne cliente de fermer ses yeux, si elle se sent à l'aise. Si elle ne se sent pas confortable, elle peut garder les yeux ouverts. Demandez-lui d'imaginer ou de se rappeler un moment où elle a dû faire un choix important. Laissez-lui quelques secondes pour cette réflexion. Ensuite, posez la question : « En répondant dans ta tête, à qui demanderais-tu un conseil avant de faire ton choix ? » Si la personne cliente avait les yeux fermés, lui demander de les ouvrir. Lui donner 10 à 15 min pour faire l'activité, sans toutefois nommer cette contrainte de temps, pour ne pas la stresser.
- Lorsque la personne cliente a fini de coller les autocollants, faire un retour avec elle sur l'expérience vécue. Des questions qui invitent l'introspection sont recommandées : « En regardant votre feuille, que voyez-vous ? Comment vous sentez-vous à la suite de cet exercice ? » Discutez avec elle de ses observations par rapport au bonhomme et à la quantité d'autocollants, ainsi qu'à la signification des autocollants qu'elle a choisis pour représenter les personnes de son entourage.

- Après avoir écouté attentivement le ressenti de la personne cliente, engagez une discussion avec elle, afin de permettre une prise de conscience de son besoin de chercher de la validation : « À qui demande-t-elle conseil ? Par qui a-t-elle besoin d'être approuvée ? Si la page est tellement remplie d'autocollants qu'on a de la difficulté à voir le bonhomme derrière, est-ce qu'on ne perdrait pas un peu l'essence de soi ? » Il serait intéressant de discuter avec la personne cliente de ce que cela lui ferait si elle enlevait quelques autocollants de sa page. Parlez de ce qui ne lui permet pas de choisir sans consulter les autres. Si nécessaire, parlez de l'estime de soi et de la confiance en soi.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Premièrement, il faut s'assurer que la personne cliente ne responsabilise pas les personnes autour d'elle pour des résultats négatifs dans le passé. Il faut faire attention que cette stratégie d'intervention ne vienne pas influencer de manière négative les liens que la personne a avec son entourage.

Deuxièmement, l'importance de la diversité culturelle doit être prise en considération lors de la réalisation de cet exercice. Dans cet exercice, « un choix éclairé » signifie la prise de conscience de la personne cliente des influences autour d'elle. Selon les cultures, faire un choix en fonction de ce qui est demandé par son entourage peut prendre tout son sens pour la personne cliente. Si, après avoir pris conscience des influences externes, elle est en congruence avec les conseils et demandes de la famille, il est important de respecter sa décision et ses valeurs culturelles.

Enfin, il y a un risque que la personne cliente se renferme sur elle-même, en se sentant coupable de ne pas savoir comment faire des choix de façon autonome.

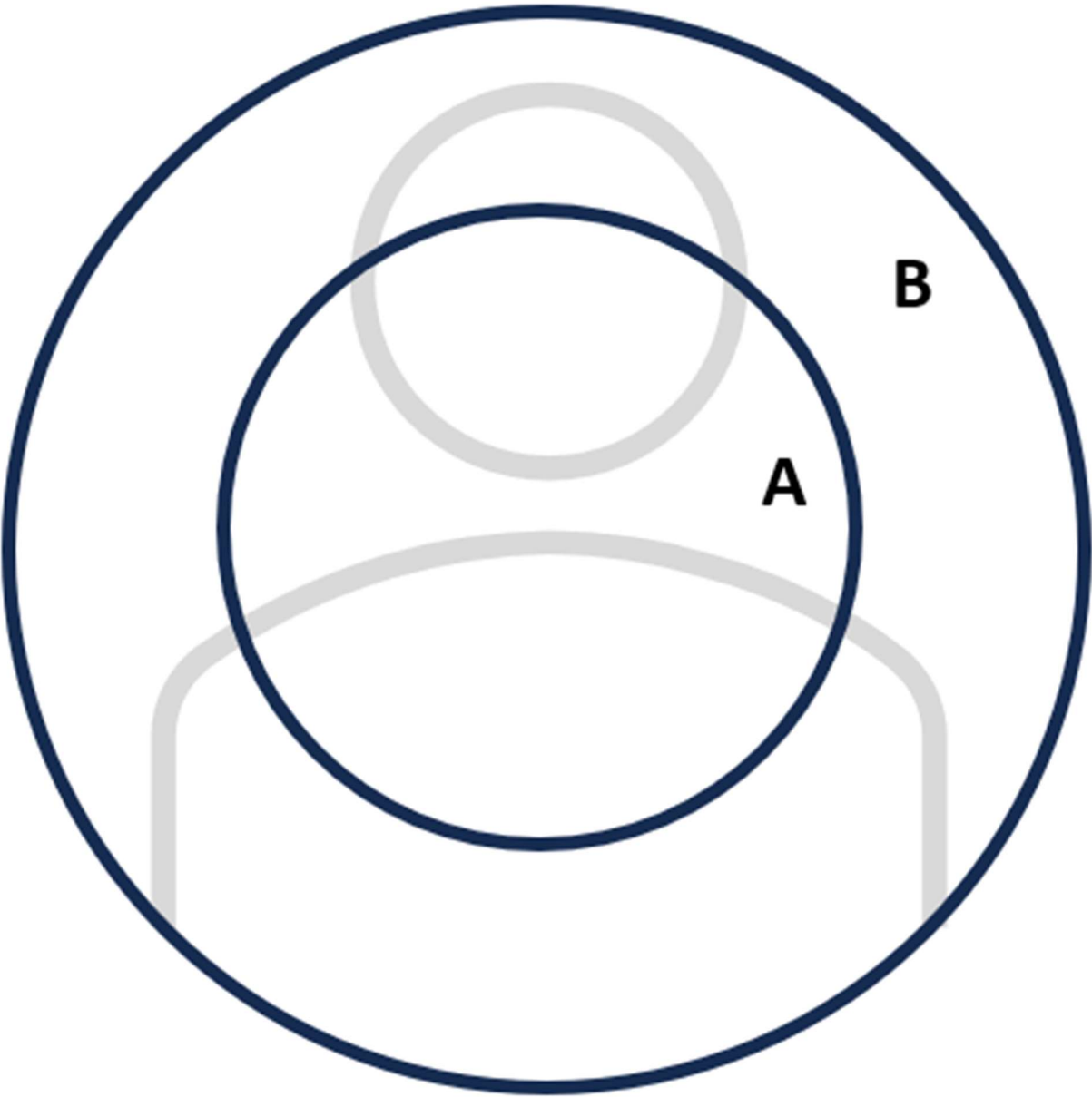
PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Beaulieu, D. (2020) *Techniques d'impact en psychothérapie, relation d'aide et santé mentale*. (3^e éd.) Les éditions de l'homme.

Morasse, V. (2014). À la soupe ! (Ou comment visualiser ses influences dans un processus décisionnel). Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p. 117-120). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.



Pâtes à modeler ou pâtes qui modèlent ?

Camila Renata Romero Quineche, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Modifier des distorsions cognitives à la suite d'une mauvaise expérience au travail (harcèlement, épuisement professionnel, perte d'emploi, etc.)

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les distorsions cognitives et leurs conséquences sur son état psychologique et cognitif
- ✓ Soutenir dans le processus d'introspection et de compréhension des pensées négatives
- ✓ Aider à la construction d'une nouvelle perception du monde et encourager des pensées plus équilibrées et réalistes

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis : Pâtes à modeler de différentes couleurs (minimum deux couleurs différentes)

- Tout d'abord, démarrez l'activité en discutant brièvement de deux souvenirs que la personne cliente a de son travail. Cela a pour but de la mettre plus à l'aise pour faire l'activité et d'explorer sa perception cognitive d'un milieu de travail.
- Ensuite, présentez les pâtes à modeler de différentes couleurs à la personne cliente. Expliquez que chaque couleur peut représenter une émotion. Demandez-lui de choisir une émotion qui représentera chaque couleur. Indiquez qu'elle n'a pas besoin d'expliquer l'association couleur-émotion maintenant. Si la personne cliente ne se sent pas confortable à choisir une couleur, suggérez, par exemple, bleu pour la tristesse et orange pour le sentiment d'impuissance.
- Proposez à la personne cliente de fermer ses yeux, si elle se sent à l'aise. Si elle ne se sent pas confortable, passez à l'action suivante.
- Demandez à la personne cliente de s'imaginer au travail en posant la question suivante : « Tu es au travail et tu te retrouves face à une difficulté. Quelle pâte à modeler te représente en ce moment ? ».
- Si la personne cliente avait les yeux fermés, lui demander de les ouvrir : « Maintenant, nous allons créer une sculpture qui représente ce moment pour toi. » La personne cliente peut faire plusieurs sculptures et mélanger les couleurs. Parfois, pour certaines personnes clientes, il est difficile d'exprimer ou de nommer ses sentiments. Le fait de pouvoir utiliser plusieurs couleurs permet une meilleure compréhension de leur vécu et de leur perception cognitive de leur réalité au travail face à une difficulté.
- Lorsque la personne cliente a fini sa sculpture, faire un retour avec elle sur l'expérience vécue. Des questions qui invitent à l'introspection sont recommandées : « En regardant la sculpture, que vois-tu ? Comment te sens-tu à la suite de cet exercice ? »
- Après avoir écouté attentivement le ressenti de la personne cliente, engagez une discussion afin de mobiliser un changement dans sa perception du monde du travail. Concrètement, les questions peuvent être posées en lien avec ses valeurs, ses ressources et ses forces. Plus précisément, nous

pouvons parler de l'importance des valeurs et de la façon dont celles-ci peuvent nous guider pour trouver un nouveau sens au travail et un sens de résilience. Par rapport aux ressources, nous pouvons amener la personne cliente à se remémorer des ressources qui l'ont aidée à ce moment ou par la suite (ressources institutionnelles, collègues, entourage personnel, et elle-même par sa force d'avoir passé au travers de cette situation).

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette activité peut d'être utilisée avec les personnes clientes qui ont des difficultés à s'exprimer verbalement ou à reconnaître leurs émotions, en groupe ou auprès des enfants et des adolescents. Il est possible d'utiliser plus de deux couleurs de pâtes à modeler. Cela permet aux personnes clientes de diversifier leur palette d'émotions.

Cependant, avant de faire cette activité, il est important que la personne conseillère ait bien évalué la situation psychologique et émotionnelle de la personne cliente. En effet, il faut faire attention au risque de normaliser une situation stressante. Si la personne cliente traverse une expérience difficile, il est important de ne pas négliger les émotions qu'elle peut ressentir, même si cette expérience ne semble pas difficile pour la personne conseillère. Une autre mise en garde est d'appliquer cette activité très tôt dans le processus afin de reconnaître ses émotions. Il se peut que les émotions soient trop récentes, empêchant ainsi la personne cliente de prendre du recul et de considérer d'autres perspectives. De plus, il est préférable de proposer cette activité une fois que l'alliance de travail est bien établie. Cela évite que la personne cliente ait l'impression que nous ignorons ses sentiments en introduisant une autre manière de voir les choses. Le but de l'activité est d'apporter une nouvelle perspective et une alternative pour envisager la situation. Il faut que la personne conseillère s'assure que la personne cliente est prête à assimiler cette perspective.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Beaulieu, D. (2020) *Techniques d'impact en psychothérapie, relation d'aide et santé mentale* (3^e éd.). Les éditions de l'homme.

Simoneau, I. (2014). Changement payant. Dans L. Cournoyer (dir.), *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd., p.147-150). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et pédagogie.

Vers une destination authentique

Sendy Saintilus, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Permettre à la personne cliente d'explorer et de clarifier ses valeurs fondamentales afin de mieux orienter ses choix de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les valeurs dominantes dans les différentes sphères de sa vie
- ✓ Comprendre comment les valeurs influencent les décisions, les expériences et les tensions vécues dans le développement de carrière
- ✓ Formuler des pistes d'action spécifiques et mesurables en cohérence avec ses valeurs fondamentales

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

La personne conseillère établit l'alliance de travail en présentant l'objectif de la rencontre, soit explorer les valeurs de la personne cliente afin de soutenir son développement de carrière, puis clarifie le cadre de l'intervention. Elle explique aussi les stratégies relationnelles qu'elle utilisera, comme les questions ouvertes, les reflets et les reformulations. Une fois le cadre clarifié, elle prépare l'environnement pour favoriser l'ouverture et la présence : diffuseur de parfum, lumière tamisée, siège confortable et positionnement discret hors du champ visuel de la personne cliente afin de faciliter l'introspection.

Une fois l'environnement organisé, la première étape de l'activité peut débuter. La personne conseillère invite la personne cliente à se centrer sur sa respiration afin de favoriser un état de présence et de calme, puis l'accompagne dans l'exploration de ce qui est important pour elle dans ses sphères personnelle, relationnelle et professionnelle. La personne conseillère l'invite à porter attention à ses ressentis et à exprimer les mots qui représentent ses valeurs. Pour soutenir cette exploration, elle l'amène à laisser émerger spontanément les idées, puis à identifier au moins cinq valeurs dans chacune des trois sphères. Le rythme est lent et respectueux, et la personne conseillère reflète les éléments exprimés pour aider la personne cliente à demeurer en contact avec son expérience subjective. Afin de garder une trace de l'exploration et de faciliter la suite de l'activité, la personne conseillère note les valeurs exprimées sur une feuille.

La deuxième étape vise à explorer comment les valeurs influencent les choix, les besoins et les expériences de la personne cliente. La personne conseillère pose des questions comme : « Quand cette valeur est respectée, comment te sens-tu? » ou « Qu'est-ce qui arrive quand elle ne l'est pas? ». À partir d'exemples concrets tirés de son parcours, la personne identifie les valeurs qui ont contribué à son épanouissement ainsi que celles dont le non-respect a pu créer des tensions. La personne conseillère peut également utiliser des confrontations bienveillantes afin de mettre en évidence certaines incohérences ou tensions

entre les valeurs exprimées et les expériences rapportées. Cette réflexion l'aide à mieux comprendre ce qui est important pour elle et comment ses valeurs orientent ses décisions et son bien-être.

Pour la troisième étape, la personne cliente commence par identifier deux ou trois valeurs fondamentales, qui représentent les moteurs de sa vie et de sa carrière. Elle choisit ensuite une seule valeur à traduire en action concrète. Cette valeur devient la « voiture », le moteur qui la fait avancer, et l'action correspond à la « route » qui la mènera vers l'étoile. « L'étoile » représente le point d'arrivée, soit l'objectif ou l'état désiré à long terme, aligné avec cette valeur. Par exemple, si la voiture choisie par la personne cliente est l'accomplissement, la route pourrait être de suivre une formation en gestion de garderie et l'étoile serait de se sentir compétente et épanouie dans un rôle de gestionnaire. Les images de l'annexe peuvent être utilisées pour représenter visuellement chacun des éléments. Enfin, la personne conseillère termine en vérifiant comment la personne cliente se sent et ce qu'elle retient de l'activité, afin de consolider les apprentissages.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

S'assurer tout au long de l'intervention que la personne cliente demeure à l'aise avec le déroulement de l'activité et le niveau d'introspection demandé. Ne pas répondre à sa place ni mettre des mots dans sa bouche, puisque cette stratégie vise à ce que l'expérience soit authentique pour elle. Il est aussi important d'être dans un endroit calme et à l'abri des distractions. Cela permet de créer les conditions favorables pour que la personne cliente accède à une exploration authentique de ses valeurs, tout en limitant les distractions et les influences externes.

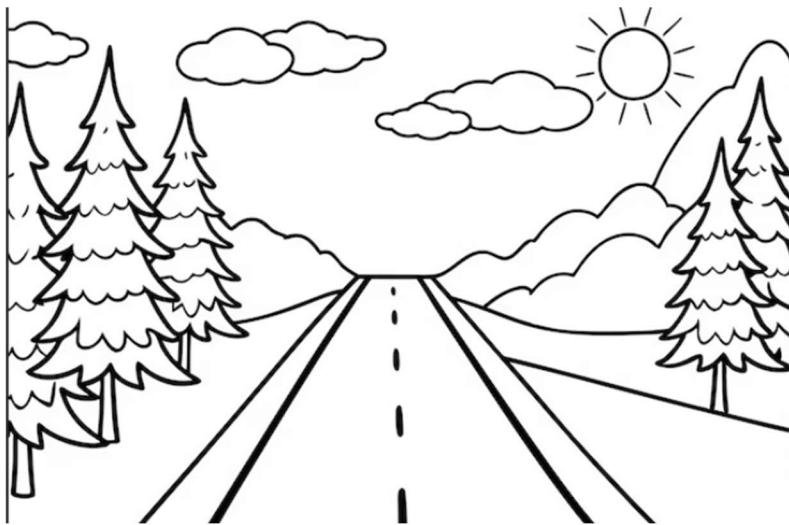
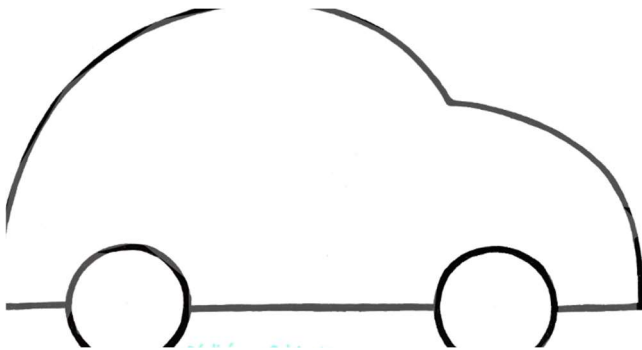
PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. et les personnes collaboratrices étudiantes à la maîtrise en counseling de carrière. (2014). *Guide de stratégies d'intervention orientantes* (3^e éd.). Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

ANNEXE



L'essence de qui je suis!

Hiba Sbeity, étudiante à la majeure en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Faciliter une meilleure connaissance de soi et renforcer l'alignement des personnes participantes avec leurs valeurs personnelles, tout en favorisant la communication et l'expression authentique au sein du groupe

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier clairement les valeurs personnelles en relation avec les aspirations professionnelles et le développement de carrière
- ✓ Articuler de manière précise l'importance des valeurs dans la prise de décisions liée à la carrière et dans l'épanouissement professionnel
- ✓ Utiliser activement les valeurs personnelles comme guide dans la prise de décisions et dans les actions quotidiennes pour atteindre les objectifs professionnels

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Identification et articulation des valeurs personnelles : Dans cette première étape, les personnes participantes seront invitées à réfléchir sur leurs valeurs personnelles en lien avec leur développement professionnel. Elles seront encouragées à identifier ce qui est fondamental pour elles dans leur carrière et à considérer comment leurs valeurs peuvent guider leurs choix professionnels et leur épanouissement au travail.

Création du « Tableau de valeurs » : Une fois que les personnes participantes ont identifié leurs valeurs, elles passeront à l'étape de la création de leur « Tableau de valeurs ». Elles seront encouragées à représenter visuellement leurs valeurs en relation avec leur carrière, en utilisant des matériaux artistiques. Cela peut inclure des symboles ou des images représentant leurs aspirations professionnelles et la manière dont leurs valeurs influencent leurs objectifs de carrière.

Réflexion sur l'importance des valeurs : Après avoir créé leur « Tableau de valeurs », les personnes participantes seront invitées à réfléchir à l'importance de ces valeurs dans leur parcours professionnel. Elles seront encouragées à explorer comment leurs valeurs influencent leurs décisions de carrière, leur motivation au travail et leur satisfaction professionnelle.

Partage et explication des tableaux : Les personnes participantes auront l'opportunité de partager leurs « Tableaux de valeurs » avec le groupe de manière volontaire. La personne animatrice encouragera chaque personne participante à partager son tableau, mais cela se fera de façon volontaire, sans aucune obligation. Chaque personne participante sera libre de décider si elle souhaite décrire son tableau ou non. La personne animatrice créera un environnement inclusif et encourageant où chacune des personnes se sentira à l'aise pour s'exprimer.

Discussion sur les valeurs dans le contexte professionnel : Après que chaque personne participante a partagé son tableau, une discussion sera ouverte pour explorer comment les valeurs individuelles peuvent être intégrées dans un contexte professionnel. Les personnes participantes seront encouragées à partager des exemples concrets de situations où leurs valeurs ont guidé leurs actions professionnelles.

Encouragement de l'autoréflexion pour l'action : L'activité se conclura par une réflexion individuelle sur la manière dont les personnes participantes peuvent utiliser leurs valeurs pour orienter leurs choix de carrière et prendre des mesures concrètes pour atteindre leurs objectifs professionnels alignés avec leurs valeurs.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les personnes intervenantes qui souhaitent mettre en œuvre cette stratégie doivent posséder une bonne compréhension de l'approche humaniste du counseling, particulièrement l'approche centrée sur la personne de Carl Rogers. Cela inclut une maîtrise des concepts, tels que le respect inconditionnel de l'individu, la communication empathique et la promotion de la croissance personnelle. La personne animatrice doit aussi démontrer de solides compétences en gestion de groupe, dans la création d'un environnement sécurisé et dans la facilitation de discussions ouvertes et respectueuses. Elle doit être en mesure de gérer les tensions ou conflits qui pourraient survenir lors des échanges sur les valeurs. Les personnes participantes doivent être informées de l'importance de la confidentialité et du respect de leur vie privée. La personne animatrice doit garantir que toutes les informations partagées demeurent confidentielles, créant ainsi un climat de confiance pour les personnes participantes. Cette stratégie doit prendre en compte, au besoin, les enjeux de diversité des personnes participantes, sur le plan de la compréhension et du sens, selon leurs origines culturelles, leurs expériences de vie et leurs valeurs individuelles. La personne animatrice doit faire preuve de sensibilité envers ces différences et veiller à créer un environnement inclusif.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Humaniste-existentiel	☒ Parcours de vie

SOURCE D'INSPIRATION

Jenny, C. (2023, 18 mars). *L'art thérapie humaniste*. École d'art-thérapie Catherine Jenny.
<https://www.ecole-art-therapie.fr/lart-therapie-humaniste>.

De l'angoisse à l'action : en faire une force pour s'engager dans un projet professionnel significatif

Ève Tousignant, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à accueillir l'angoisse liée à l'incertitude dans ses choix de carrière afin qu'elle puisse s'engager plus librement dans un projet professionnel significatif

Objectifs spécifiques :

- ✓ Explorer les émotions et les pensées liées à l'angoisse suscitée par l'incertitude professionnelle
- ✓ Comprendre comment l'angoisse liée à l'incertitude peut favoriser une meilleure connaissance de soi et soutenir un engagement plus libre envers un projet professionnel significatif
- ✓ Mobiliser des attitudes et des actions favorisant l'engagement dans un projet professionnel significatif

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie s'adresse aux personnes qui vivent de l'angoisse face à l'incertitude liée à l'identification ou à la réalisation d'un projet professionnel significatif, notamment lorsque cette incertitude freine leur processus de choix ou leur passage à l'action. Elle peut être particulièrement pertinente lorsqu'une personne cliente se sent dans une impasse dans son processus de choix de carrière ou lorsque celui-ci lui paraît difficile, voire impossible à amorcer.

L'activité vise à aider la personne cliente à accueillir l'angoisse liée à l'incertitude de ses choix de carrière et à reconnaître qu'elle peut constituer une expérience naturelle et porteuse de sens. L'objectif est de lui permettre de s'engager plus librement dans un projet professionnel significatif. Pour y arriver, la personne conseillère utilise comme principal outil une feuille d'activité sur l'engagement dans un projet professionnel significatif (voir *Annexe*) ainsi qu'un crayon. Ce matériel sert d'aide-mémoire durant la rencontre et pourra être conservé par la personne cliente comme support à sa réflexion. La feuille est composée de trois encadrés associés aux objectifs spécifiques, soit les émotions et les pensées liées à l'angoisse suscitée par l'incertitude professionnelle, leur transformation en moteur de conscience et de liberté, ainsi que les attitudes et les actions à mobiliser. Puis, un quatrième encadré est disponible pour y noter les éléments importants à retenir. Enfin, la personne conseillère adopte une attitude d'ouverture, de présence et d'empathie, favorisant la libre expression des émotions, sans chercher à réduire l'angoisse vécue par la personne cliente.

La première étape de l'activité consiste à inviter la personne cliente à décrire les émotions et les pensées associées à l'angoisse liée à son incertitude professionnelle. Une fois ces éléments nommés, la personne conseillère lui laisse un moment pour les consigner dans le premier encadré de la feuille d'activité. Par la suite, la personne conseillère explore avec la personne cliente les façons de transformer les éléments

notés en moteur de conscience et de liberté, afin de favoriser leur accueil. La personne conseillère peut poser les questions ouvertes suivantes :

- Que te révèle cette incertitude sur ce qui est important pour toi?
- Quelles forces ou ressources remarques-tu chez toi lorsque tu fais face à cette incertitude?
- Qu'est-ce que cette situation t'apprend sur toi-même et tes aspirations professionnelles?
- Quelles expériences passées d'incertitude as-tu surmontées et qu'ont-elles révélé sur toi?

La personne cliente prend un moment pour inscrire les réponses données dans le deuxième encadré de la feuille. Ensuite, la personne conseillère l'invite à identifier les attitudes et les actions qu'elle pourrait mobiliser pour commencer à s'engager dans son projet professionnel avec un sentiment de confort et de sécurité. Pour l'accompagner dans cette étape, on peut lui poser les questions ouvertes suivantes :

- Quelle action pourrais-tu poser dès aujourd'hui pour avancer dans ton projet professionnel?
- Quelle serait une première étape qui te donnerait l'impression d'être en mouvement?
- Quelles forces peux-tu mobiliser pour te soutenir dans cette démarche?
- Quelle expérience passée te rappelle que tu es capable de t'adapter à l'inconnu?
- Quelle action serais-tu prêt·e à poser même si une part d'incertitude demeure?

L'activité se termine en demandant à la personne cliente de vérifier si les éléments qu'elle a inscrits reflètent bien sa situation et de noter dans le quatrième encadré ce qu'elle retient de l'activité ainsi que ce qu'elle pourrait mettre en place dès maintenant pour débiter son projet professionnel. Cette stratégie d'intervention orientante lui permet de quitter la rencontre avec une meilleure compréhension de son rapport à l'incertitude et des ressources personnelles sur lesquelles elle peut s'appuyer pour progresser dans son parcours. Plutôt que de chercher à éliminer l'angoisse, la personne cliente est invitée à apprendre à la reconnaître comme une expérience naturelle et porteuse de sens, en lien avec sa liberté de choix professionnels. Cette prise de conscience peut favoriser un engagement plus libre et davantage aligné avec ses valeurs.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie ne vise pas à diminuer ou à éliminer l'angoisse, mais à en favoriser l'accueil et la compréhension. Si l'intensité de l'angoisse compromet le fonctionnement quotidien de la personne cliente, une évaluation plus approfondie ou une intervention complémentaire peut être nécessaire.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Humaniste-existentiel

Dimension

☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Approche existentialiste appliquée au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

Engagement dans un projet

Émotions et pensées liées à l'angoisse suscitée par l'incertitude professionnelle



Moteur de conscience et de liberté



Attitudes et actions à mobiliser



À retenir



Reprendre la clé de sa maison intérieure parmi les messages encombrants

Ève Tousignant, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Aider la personne cliente à distinguer sa propre voix des messages provenant de son entourage afin de retrouver un espace intérieur plus sain et autonome pour réfléchir à ses choix scolaires et professionnels

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les messages liés aux études et aux choix professionnels reçus par la personne cliente, ainsi que leurs effets sur elle
- ✓ Distinguer les messages qui reflètent les valeurs, les besoins et les aspirations de la personne cliente de ceux provenant des attentes ou des dynamiques de son entourage afin de favoriser une réflexion plus autonome sur ses choix scolaires et professionnels
- ✓ Amener la personne cliente à réorganiser ses pensées et ses croyances en lien avec ses objectifs de carrière afin de favoriser une réflexion scolaire et professionnelle plus autonome, réaliste et cohérente

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Cette stratégie d'intervention orientante s'adresse aux personnes en processus de choix scolaire et professionnel qui reçoivent des messages concernant leurs choix et qui ressentent que ces messages brouillent leur capacité à réfléchir par elles-mêmes. Ces messages, souvent issus d'un système relationnel significatif, tel que la famille, les ami·e·s et d'autres personnes de l'entourage, peuvent progressivement prendre une place importante dans leur réflexion, nuire à leur confiance décisionnelle et restreindre leur liberté de pensée. S'appuyant sur l'analogie de la maison intérieure, la stratégie vise à aider la personne cliente à visualiser les messages qui reflètent davantage sa propre voix et ceux qui ont été « déposés » par ses proches de manière encombrante, ainsi que la façon de reprendre possession de son espace intérieur pour soutenir une réflexion plus libre et alignée avec ses choix scolaires et professionnels.

Phase 1

Tout d'abord, la personne conseillère invite la personne cliente à imaginer que son esprit est une maison représentant son espace intérieur lié à sa réflexion scolaire et professionnelle. Elle explique que les personnes de son entourage peuvent parfois y entrer et y laisser des « objets », qui symbolisent des commentaires, des critiques ou des attentes concernant ses choix d'études ou de carrière. Certains « objets » sont légers et discrets, tandis que d'autres sont encombrants et prennent beaucoup de place. La personne conseillère précise que les différentes pièces peuvent représenter des dimensions importantes pour la personne cliente (p. ex., le salon, sa réflexion générale; la chambre, son intimité et ses valeurs; le bureau, sa motivation). Une fois l'analogie clarifiée, la personne conseillère invite la personne cliente à nommer les messages qu'elle reçoit fréquemment en lien avec ses choix scolaires ou professionnels. Pour chaque message, la personne cliente décrit l'« objet » correspondant et précise dans

quelle « pièce » de sa maison intérieure il se trouve, ainsi que les effets qu’il produit sur elle (p. ex., sentiment d’être envahie, doute, culpabilité, confusion ou difficulté à réfléchir). Cette phase vise à permettre à la personne cliente de prendre conscience des messages qui occupent son espace intérieur et de leurs effets sur sa réflexion.

Phase 2

Ensuite, la personne conseillère invite la personne cliente à distinguer les messages qui reflètent sa propre voix de ceux qui semblent provenir des attentes ou des préoccupations de son entourage. Ainsi, elle l’amène à nommer le système relationnel à l’origine de chaque message (parent, ami-e, enseignant-e, etc.), ainsi que la fonction possible de ce message (protection, inquiétude, normes sociales, pression de performance, etc.). Cette phase permet à la personne cliente de distinguer ce qui relève de sa propre voix, de ses valeurs et de ses aspirations scolaires et professionnelles, de ce qui a été « déposé » par son entourage. De cette façon, la personne cliente prend du recul par rapport aux « objets » déposés par les autres dans sa maison intérieure afin d’établir une certaine distance par rapport aux messages externes et d’éviter de les confondre avec ses propres valeurs, besoins ou aspirations professionnelles.

Phase 3

Enfin, la personne conseillère explique que, maintenant que la personne cliente a identifié les messages et leur provenance, elle peut entreprendre de réaménager sa « maison intérieure ». Pour chaque « objet », elle décide symboliquement de lui accorder la place qu’elle souhaite dans sa maison intérieure : le conserver, le déplacer, le transformer ou le laisser à l’extérieur. La personne cliente est également invitée à imaginer des limites symboliques, telles qu’une porte pour décider à qui elle ouvre sa pièce, des fenêtres pour choisir quels messages elle laisse entrer ou des murs représentant ses valeurs fondamentales. La phase se conclut par un engagement concret, soit une petite action que la personne cliente souhaite poser pour continuer à entretenir sa « maison intérieure ». Par exemple, elle pourrait décider de prendre un moment chaque semaine pour noter ses propres intérêts professionnels avant de consulter l’avis de son entourage. Elle repart ainsi avec une meilleure distinction entre sa propre voix et celles de son entourage, ainsi qu’une capacité renforcée à prendre des décisions scolaires et professionnelles qui lui ressemblent.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Cette stratégie s’adresse principalement à une clientèle jeune. Il est essentiel de rappeler à la personne cliente que les messages provenant de son entourage ne traduisent pas nécessairement une intention de nuire, mais reflètent souvent des craintes, des modèles familiaux intériorisés, des valeurs, des préoccupations ou des dynamiques relationnelles propres à ses proches.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D’EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

Dimension

☒ Systémique-interactionniste

☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Cournoyer, L. (2024). *Principes, conceptions et stratégies d'intervention du courant systémique-interactionniste applicables au counseling de carrière*. CAR3751 [Notes de cours]. Document inédit. Université du Québec à Montréal, Département d'éducation et de pédagogie.

La stressante traversée

Cynthia Whissell, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Amener la personne cliente à développer des stratégies adaptatives créatives pour composer avec des situations stressantes en contexte de carrière

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les sources de stress liées au contexte professionnel ainsi que les pensées et les émotions qui y sont associées
- ✓ Comprendre l'effet des pensées automatiques et leurs liens avec les émotions et les décisions prises dans le contexte de situations stressantes au travail
- ✓ Planifier des actions concrètes, qu'elles soient déjà connues ou nouvelles, afin de composer avec une situation stressante

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

La personne conseillère présente le schéma de la traversée (voir *Annexe*) et explique que l'île représente un objectif professionnel important, mais perçu comme difficile ou stressant. Elle invite d'abord la personne cliente à identifier une situation ou un objectif professionnel qui représente actuellement un défi et qui génère du stress (p. ex., accomplir une tâche au travail, réussir un examen, passer une entrevue). La personne conseillère explique ensuite que trois options sont disponibles pour se rendre sur l'île et atteindre son objectif. Chacune comporte des éléments pouvant être perçus comme stressants ou risqués :

1. À la nage : à travers les requins
2. En bateau : sur lequel il y a un pirate qui tient une arme
3. À la marche : sur le pont craqué

Dans un deuxième temps, elle demande à la personne cliente de choisir une option pour atteindre l'île. Elle est ensuite invitée à décrire ses pensées et ses émotions par rapport à chacune des options proposées. La personne conseillère lui pose des questions et lui reflète les pensées négatives qui émergent, comme « Je ne réussirai jamais », « Je vais finir engloutie par les requins », « La meilleure solution est de rebrousser chemin », etc. La personne cliente les note sur une feuille.

Dans un troisième temps, la personne conseillère questionne la personne cliente sur ses pensées en abordant chacune des options pour se rendre sur l'île. Par exemple, « Qu'est-ce qui pourrait indiquer que cette option est plus appropriée qu'une autre? » ou « Qu'est-ce que tu pourrais changer pour que tu aies envie de choisir pour cette option? ». La personne conseillère discute avec la personne cliente afin d'identifier des ressources internes ou externes pouvant l'aider à traverser pour chacune des options. Il peut s'agir, par exemple, d'explorer des situations passées qu'elle a réussi à traverser ou d'identifier des forces personnelles sur lesquelles elle peut s'appuyer ou des ressources externes qu'elle pourrait mobiliser.

Dans un quatrième temps, la personne conseillère invite la personne cliente à imaginer une autre option pour atteindre l'île, sans se limiter aux possibilités proposées précédemment. Elle l'encourage à concevoir librement une façon de traverser qui lui ressemble et qui tient compte de ses besoins, de ses forces et des ressources dont elle pourrait disposer. La personne conseillère l'amène ensuite à préciser cette nouvelle option en explorant, par exemple, les moyens à mobiliser, les obstacles qui pourraient survenir et les façons d'y faire face. Elle peut également l'inviter à réfléchir à ce qui rend cette option plus adaptée ou rassurante pour elle. Cette étape vise ainsi à favoriser l'élaboration d'un plan d'action personnalisé et à élargir la perception des possibilités pour avancer vers son objectif.

Finalement, la personne conseillère dévoile à la personne cliente que les requins sont gentils et l'auraient aidée à traverser jusqu'à l'île, que le pirate tenait une arme visant à la protéger en cas d'attaque pendant qu'il l'amènerait à l'île et que le pont contient une surface en-dessous qui est encore bien solide. Ainsi, cela vise à faire prendre conscience à la personne que ses croyances et ses impressions de départ (qui sont sur papier) n'étaient pas justes, qu'elle n'a pas pris le temps de bien analyser chaque option et qu'elle a jugé rapidement le potentiel de dangerosité. La personne conseillère discute avec la personne cliente afin de transposer l'exercice à sa situation réelle et, ainsi, d'identifier différentes stratégies pour avancer vers son objectif. Il peut s'agir d'utiliser des moyens déjà connus ou de trouver de nouvelles façons de faire face à la situation. Un retour est ensuite fait avec la personne pour connaître ce qu'elle retient de l'exercice et pour savoir comment celui-ci a pu l'aider à trouver de nouvelles solutions.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour bien réaliser cette activité, il est d'abord primordial que la personne conseillère s'assure, si elle ne possède pas le droit de pratiquer la psychothérapie, de rester dans les limites du counseling de carrière. Il est suggéré de rester centré sur la situation de carrière ciblée, les pensées qui y sont associées et les stratégies permettant d'y faire face, sans chercher à intervenir sur des problématiques qui dépassent le cadre de l'intervention en counseling de carrière. De plus, cette activité peut être plus difficile à mettre en œuvre pour la personne conseillère si la personne cliente est peu loquace. En effet, la personne conseillère devra travailler plus fort pour avoir de la matière à discuter et devra sans aucun doute utiliser des stratégies de communication, comme des questions ouvertes, des reflets, etc., afin de soutenir l'expression et la réflexion de la personne. Cette stratégie est appropriée auprès d'une clientèle adolescente ou adulte loquace et imaginative.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique	Dimension
☒ Cognitif-comportemental	☒ Stratégies d'ajustement

SOURCE D'INSPIRATION

Production originale basée sur le vécu personnel et l'expression « on traversera le pont quand on sera rendu à la rivière ».

ANNEXE



Créé par Cynthia Whissell, sur Canva.

Le trajet de bus du passé

Cynthia Whissell, étudiante au baccalauréat en développement de carrière

OBJECTIFS

Objectif général : Établir des liens entre les expériences passées, les forces de contextes et la situation actuelle afin de mieux comprendre les influences qui façonnent le développement de carrière de la personne cliente

Objectifs spécifiques :

- ✓ Identifier les événements et les relations significatives pour la personne cliente qui ont influencé ses choix de vie
- ✓ Amener la personne cliente à établir des liens entre les expériences significatives de son parcours de vie et sa situation
- ✓ Inviter la personne cliente à nommer les forces de contextes susceptibles de soutenir la réalisation de son projet d'avenir

TRAME ET PROCÉDURE DE L'INTERVENTION

Matériel requis: carte de la route, étiquette des arrêts (expériences), étiquettes des personnes significatives, vignettes d'emojis, autobus à déplacer, crayons

Cette activité se déroule en huit étapes, à l'aide de la feuille de route disponible en annexe.

1. La personne conseillère explique que la route représente le parcours de vie de la naissance jusqu'à aujourd'hui. Elle invite ensuite la personne cliente à identifier les événements qu'elle considère comme marquants dans son parcours et à les inscrire sur les étiquettes arrêts prévues à cette fin. Aucune autre consigne influençant le type d'événements n'est donnée à la personne, de sorte qu'elle sélectionne elle-même ce qu'elle considère comme un événement marquant ou non.
2. Ensuite, la personne cliente est invitée à écrire sur les étiquettes avec les avatars, les personnes significatives dans sa vie, passée et présente.
3. La personne conseillère invite ensuite la personne cliente à placer sur la route les événements marquants et les personnes significatives, selon l'ordre chronologique de la naissance à aujourd'hui.
4. Puis, la personne cliente est invitée à placer les petits emojis à différents endroits sur la carte, selon les émotions et les ressentis qu'elle associe aux événements et aux personnes qu'elle a déjà placés.
5. À cette étape, la personne conseillère demande à la personne cliente de déplacer son autobus du début à la fin (qui signifie normalement de la naissance à maintenant), et d'amener avec elle les personnes significatives dans son autobus au fil du trajet. La personne cliente détermine elle-même quelles personnes sont présentes dans l'autobus aux différentes étapes de son parcours. Si une personne attendue ou préalablement identifiée comme significative n'y figure pas, la personne conseillère peut, si cela semble pertinent, explorer cette observation à l'aide d'une question ouverte, sans présumer de sa signification.

6. Au fil du déplacement, la personne conseillère demande à la personne cliente d'expliquer les événements marquants rencontrés sur la route ainsi que ses choix concernant les personnes qui montent ou descendent de l'autobus. La personne conseillère pose des questions ouvertes afin d'amener la personne cliente à expliciter les différentes décisions qu'elle a prises, les événements qu'elle a vécus et les personnes significatives dans son parcours.
7. À la fin de l'activité, lorsque l'autobus est arrivé au moment présent, la personne conseillère demande à la personne cliente comment elle aimerait poursuivre sa route en autobus : quelle serait sa prochaine destination, qui aimerait-elle avoir avec elle et quelles ressources pourraient l'aider à poursuivre son trajet? La personne conseillère peut également aborder ses émotions actuelles ou anticipées face à cette prochaine destination. La personne conseillère est invitée à refléter des liens entre certaines difficultés du passé et l'indécision actuelle.

MISES EN GARDE ET AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Ce type d'activité est notamment proposée dans les cas où une personne éprouve davantage de difficultés à s'exprimer au sujet des personnes ou des événements qui ont été significatifs dans sa vie. Il s'agit d'une activité qui peut prendre plusieurs directions, qui peut s'étaler sur une période relativement longue et qui exige de la personne conseillère une présence attentive et soutenue. De plus, il faut garder en tête qu'il s'agit d'une activité ludique reposant sur un matériel visuel et métaphorique. Il importe donc de vérifier si cette modalité convient aux préférences et au style de fonctionnement de la personne cliente. Cette activité peut être particulièrement adaptée aux jeunes, ainsi qu'aux personnes avec lesquelles une bonne alliance de travail est déjà établie. Il est très important, dans le cadre de cette activité, d'encourager la personne cliente à exprimer librement de ses émotions et d'accueillir ouvertement ses conflits internes ou ses résistances. Les stratégies relationnelles utilisées sont cruciales pour le bon déroulement de cette activité qui peut susciter des émotions importantes chez la personne cliente.

PRINCIPALE PERSPECTIVE THÉORIQUE ET PRINCIPALE DIMENSION D'EXPÉRIENCE HUMAINE

Perspective théorique

☒ Psychodynamique

Dimension

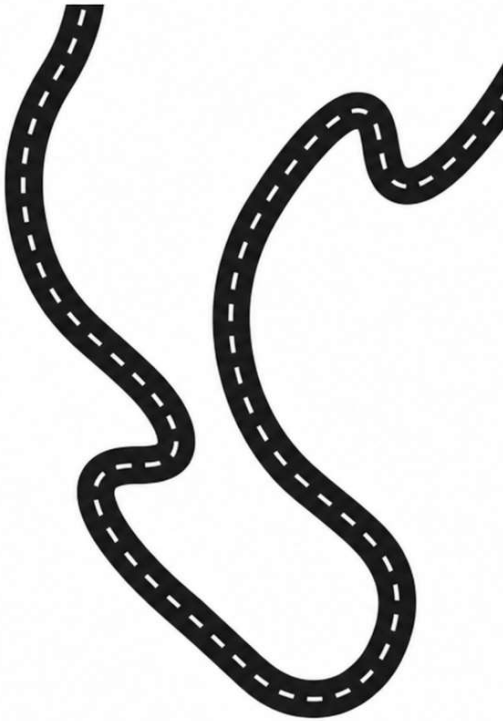
☒ Forces de contextes

SOURCE D'INSPIRATION

Production originale inspirée lors de l'attente au terminus d'autobus.

ANNEXE

La route qui représente le chemin de vie.



Les éléments à remplir et à placer ou à déplacer sur la carte de la route.



Autobus à déplacer sur la route.



Événement significatif



Personne significative



Émojis pouvant être placés sur la carte selon l'envie et les besoins de la cliente ou du client.

Conclusion

Ce **guide de stratégies d'intervention orientantes** se veut un outil incontournable pour les personnes professionnelles du développement et du counseling de carrière. Il propose une approche structurée et réfléchie, mettant en lumière des stratégies accessibles, créatives et variées pour accompagner les individus dans leur exploration, leur adaptation et leur développement personnel et professionnel.

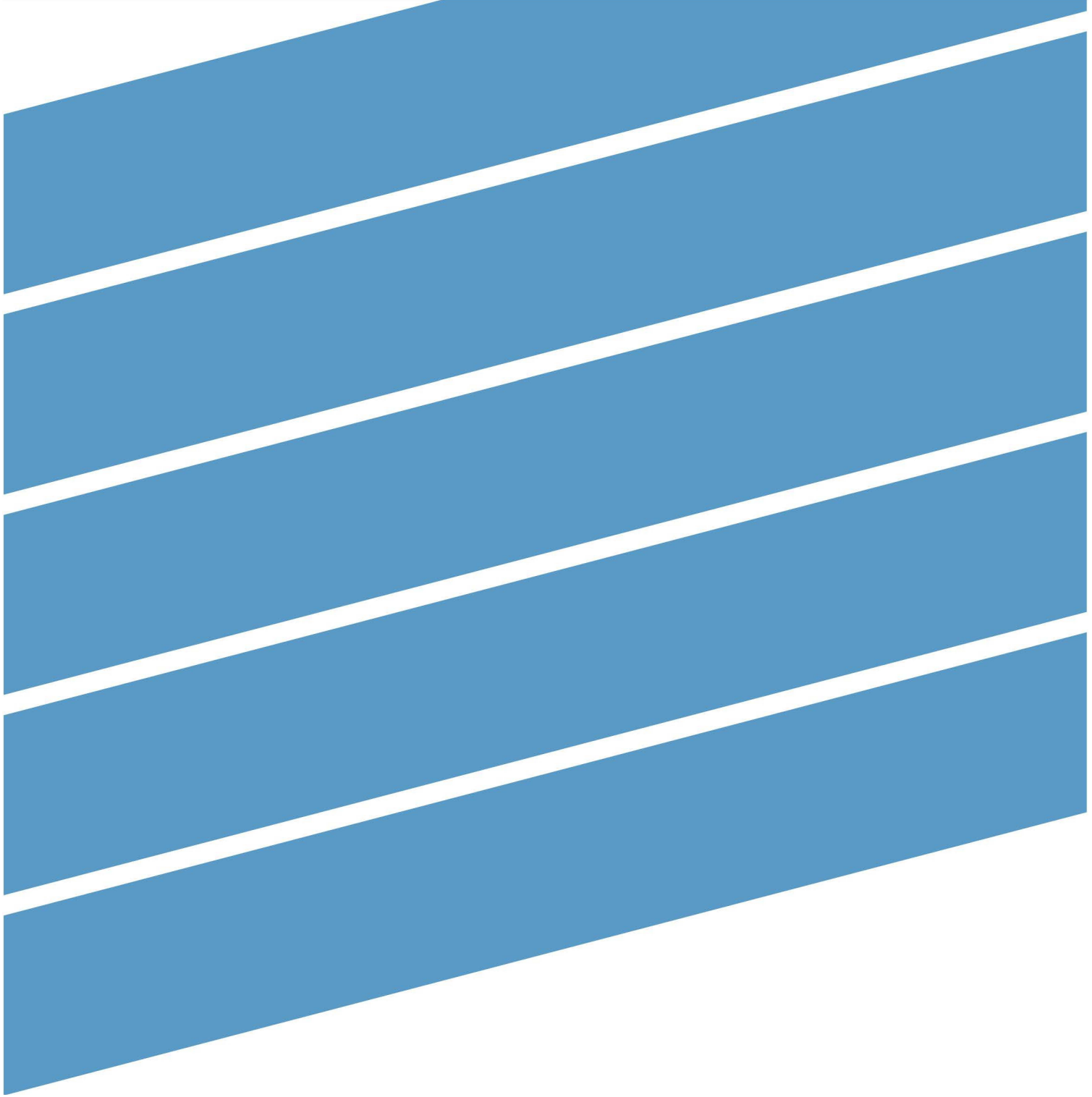
En faisant usage de ces stratégies, il devient possible de mieux explorer, comprendre et mobiliser les ressources des individus, tout en tenant compte de leur parcours de vie, de leurs besoins adaptatifs et de développement personnel et professionnel ainsi que des forces de contextes facilitantes et entravantes pouvant faire pression sur leurs décisions et leurs actions. Une attention est également portée aux stratégies d'ajustement qu'ils mobilisent et à leur caractère plus ou moins adaptatif. Les stratégies d'intervention orientantes proposées dans ce guide visent ainsi à soutenir les personnes clientes dans la conception et la réalisation de projets porteurs de sens, tout en leur offrant des outils pour naviguer à travers les défis de leur cheminement professionnel.

Ces stratégies sont conçues de manière à être flexibles et adaptables, afin de répondre à la diversité des besoins des personnes conseillères et clientes. Elles favorisent notamment une meilleure connaissance de soi ainsi qu'une compréhension plus approfondie de ses ressources, de son fonctionnement psychologique et de ses conditions de vie en lien avec son développement de carrière. Elles proposent également des méthodes ludiques, créatives et pratiques pour soutenir la réflexion et la prise de décision de carrière. Leur utilisation nécessite toutefois que les personnes conseillères soient suffisamment qualifiées sur le plan du counseling (relation d'aide) de carrière pour assurer, de façon professionnelle et éthique, un accompagnement sécuritaire et aidant, empreint de présence et d'écoute, d'empathie et de collaboration ainsi que de respect et d'engagement.

À l'instar des trois éditions précédentes, parues entre 2011 et 2014, ce guide se veut une ressource de référence visant à inspirer les personnes conseillères dans l'intégration de ces stratégies dans leur pratique quotidienne. Leur application peut contribuer à soutenir les personnes clientes dans leur cheminement, notamment en les aidant à surmonter les obstacles rencontrés et à réaliser leur plein potentiel. Les personnes conseillères sont également encouragées à ajuster et à adapter ces stratégies en fonction de leur contexte de pratique ainsi que des besoins, des réalités et des particularités propres à chaque personne cliente.

Un **IMMENSE MERCI (!!!)** aux étudiant·e·s du baccalauréat ou de la majeure en développement de carrière de l'Université du Québec à Montréal, auteur·rice·s de ces stratégies. Par leur créativité et leur engagement, elles et ils apportent leur contribution à la valorisation des professions de l'orientation et du développement de carrière.

À suivre : D'autres éditions viendront enrichir et compléter ce guide !



UQÀM

**Département d'éducation
et pédagogie**

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION
Université du Québec à Montréal

ISBN 978-2-9818939-4-9



9 782981 893949