



La santé mentale et l'accès à un emploi intéressant sont inextricablement liés. De fait, on peut considérer le counseling professionnel et le développement de carrière comme des interventions en santé mentale. Notre manière de concevoir l'identité, le sens et le but de la vie et la subsistance est directement reliée aux contributions que nous faisons à notre famille et à notre collectivité.

Acquérir une résilience professionnelle, faire correspondre le travail aux objectifs de vie et accéder à des possibilités de carrière, tout cela fait partie intégrante des influences relationnelles et contextuelles qui agissent sur le développement carrière-vie. Le counseling professionnel traite ces aspects qui favorisent le bien-être des individus et des familles.

### **Développement de carrière et counseling professionnel**

Le travail et la carrière sont au cœur d'une vie satisfaisante et productive, que ce travail s'exerce à la maison, au sein de la collectivité, à l'échelle du pays ou aux quatre coins du monde. Le développement de carrière est « le processus continu de gestion des apprentissages, du travail, des loisirs et des périodes de transition afin d'avancer vers un avenir toujours meilleur déterminé personnellement » (CCDC 2012, p.2). Le counseling professionnel est une spécialité à l'intersection du développement de carrière et du counseling personnel. Il couvre une large gamme de préoccupations des clients liées à la vie et à la carrière.

Étant donné que le travail englobe à la fois les activités rémunérées et bénévoles (telles que le rôle parental et les soins aux personnes âgées) exercées à la maison et à l'extérieur, le travail, les loisirs et les rôles familiaux se recoupent souvent et entrent parfois en conflit. S'intéresser aux divers rôles assumés par les gens dans leur vie est essentiel pour comprendre les contextes associés à leurs préoccupations et traiter leurs problèmes de santé mentale. Le travail tient une place centrale dans la vie des gens, et l'intersection du travail avec la santé mentale et la santé physique signifie que les préoccupations liées à ce travail se font sentir dans tous les rôles et les contextes du travail et de la vie personnelle, et à toutes les étapes de la vie. Compte tenu de l'importance du travail pour le maintien de la santé et du bien-être, le développement de carrière, l'éducation et le counseling professionnel constituent les interventions de prévention primaire et de promotion de la santé mentale.

Il est primordial que les gouvernements, les employeurs, l'éducation post-secondaire et le grand public reconnaissent la valeur des services de counseling professionnel. Prendre conscience que les carrières sont des processus relationnels et de perfectionnement qui font partie de tous les rôles de la vie aide à comprendre pourquoi la santé mentale, l'accès au travail et la satisfaction professionnelle sont si importants.

**Un travail qui est « équitable, digne, stable et sécuritaire », (Blustein et coll., 2016, p. 2) est majoritairement lié à une bonne santé mentale et au bien-être et est reconnu comme un déterminant social de la santé globale (Benach et coll., 2014). Les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail ont accordé la priorité à l'accès à un travail décent en tant que droit fondamental de la personne.**

**INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE, C'EST INVESTIR DANS LE BIEN-ÊTRE DES INDIVIDUS, DE LEUR FAMILLE ET DE LEUR COLLECTIVITÉ.**



### **Justice sociale, santé mentale et développement de carrière**

La communauté mondiale change rapidement et son évolution est toujours plus imprévisible. Dans le cadre des efforts déployés pour bâtir une société plus juste, le développement de carrière et le counseling professionnel offrent un moyen direct d'intervention en faveur de la justice sociale. Les enjeux de justice sociale actuels sont complexes. Les femmes, les jeunes, les groupes racialisés, les nouveaux arrivants, les Premières nations, inuites et métisses et les personnes handicapées sont nettement plus touchés par le chômage, l'inégalité et l'instabilité. Il est essentiel de comprendre comment diverses dimensions de marginalisation interagissent entre elles et accentuent la discrimination pour saisir les liens entre l'insécurité professionnelle, les déterminants sociaux de la santé et la santé mentale. Toute combinaison de ces facteurs de marginalisation a une incidence sur le bien-être des individus. Par exemple, chez une personne qui s'identifie à la fois à la communauté LGBTQ2+ aux personnes handicapées, les enjeux de justice sociale sont décuplés.

Les jeunes adultes qui n'exercent aucune activité professionnelle ou ne suivent aucun enseignement ou formation font face à des problèmes économiques et de santé mentale.

Le chômage et la perte d'emploi sont liés à la dépression et à l'anxiété tandis que les facteurs de stress professionnels, dont le sous-emploi et la précarité d'emploi, contribuent aussi à la maladie mentale (Artazcoz et coll., 2011).

Le chômage menace la santé mentale et le bien-être et a une incidence sur les ressources de production et la cohésion sociale (Brada, Marelli et Signorelli, 2014).

## Soutenir le développement de carrière tout au long de la vie

Le développement de carrière, la santé mentale et la justice sociale sont également affectés par les étapes de transition de la vie. Le développement de carrière et le counseling soutiennent et aident les personnes tandis qu'elles traversent les différentes étapes de leur parcours professionnel. La vie professionnelle englobe tous les rôles de la vie depuis l'enfance. Les Nations Unies estiment que 65 % des emplois qui seront accessibles aux enfants nés aujourd'hui n'existent pas encore. Pour les enfants, le développement de carrière inclut des compétences fondamentales tels que la connaissance de soi, l'habileté à s'adapter au changement, la prise de décisions et la résolution de problèmes (Cahill et Furey, 2017). Le soutien au développement de carrière peut améliorer considérablement la nature et la qualité de la vie des gens : la personne qu'ils deviennent, le sens et la finalité de leur vie ainsi que leurs revenus et leurs contributions sociales et économiques (UNESCO-UNEVOC, 2014).

Les jeunes de la communauté LGBTQ2+ restent mal desservis par le système d'éducation. Ces personnes se débattent avec les complexités du processus de développement de l'identité et d'un statut minoritaire caché tout en explorant les options de la vie professionnelle (Chen et Keats, 2016). Les conseillers d'orientation peuvent aider les jeunes de la communauté LGBTQ2+ à explorer leurs perceptions à l'égard des options professionnelles disponibles, leurs préoccupations en matière de sécurité et de discrimination et à développer des stratégies d'adaptation et des soutiens sociaux (Chen et Keats, 2016).

Le Canada détient la plus forte proportion de diplômés à faible revenu des pays de l'OCDE (Bell et coll. 2016). Les jeunes adultes font face à des messages contradictoires sur le monde du travail, à des pressions de la part de leurs parents et de la collectivité ainsi qu'à des défis financiers. L'entrée dans l'âge adulte est une période de changement, de croissance, d'autodécouverte et d'évolution. Dans des études récentes, les étudiants d'établissements postsecondaires ont affirmé que leurs préoccupations à l'égard de la carrière étaient l'un des principaux facteurs de stress auxquels ils faisaient face (NCHA, 2016 et 2018). Les étudiants sentent le poids de la « bonne » décision à prendre et ils cherchent des façons de valider ou de confirmer leurs choix. Certains étudiants ont l'impression qu'ils « devraient » savoir ce qu'ils veulent faire. Par rapport à l'incertitude qu'ils éprouvent face à leur avenir, ils se sentent souvent isolés et abandonnés. Certains se sentent désespérés et impuissants face à leur avenir. Ces facteurs contribuent à une santé mentale qui est loin d'être optimale.

À l'étape de l'entrée dans l'âge adulte, le counseling professionnel peut aider à créer de l'espoir, du soutien et donner un sens, ainsi qu'à clarifier les choix de carrière, les valeurs, les préférences, les forces et la direction à suivre (Domene, Landine et Stewart, 2015). Cette démarche peut se traduire par des améliorations de la santé mentale et du bien-être. Quand les jeunes se comprennent mieux et ont une vision plus claire de la finalité de leur vie, ils se sentent plus impliqués, énergiques et enthousiastes à l'égard du travail, des études et de la vie en général.

Le développement de carrière se poursuit tout au long de la vie et, dans le contexte d'instabilité et de changement socioéconomique actuel, beaucoup d'adultes connaissent une période de transition professionnelle au milieu de leur vie, souvent malgré eux. Les répercussions de la perte d'emploi peuvent être importantes et les effets, profonds (Harris et Isenor, 2011). Les conseillers d'orientation peuvent aider les adultes à vivre le deuil, les multiples pertes et le stress associés à un changement de carrière imprévu ou non désiré et à explorer les aspects connexes d'identité et de conscience de sa propre valeur. En même temps, ils peuvent élargir les perceptions quant aux options disponibles et aider les personnes à reconnaître les acquis, les forces, les ressources et les compétences transférables à l'appui d'une démarche vers un meilleur avenir. Même lorsque le changement de carrière est voulu, les adultes à mi-carrière pourront tirer profit du soutien d'un conseiller d'orientation pour franchir cette période de transition importante.

**LES ÉTUDIANTS ISSUS DE MILIEUX DÉFAVORISÉS ONT GÉNÉRALEMENT MOINS DE RESSOURCES À LEUR DISPOSITION PENDANT LEURS ÉTUDES ET LEURS FAMILLES SONT GÉNÉRALEMENT MOINS SUSCEPTIBLES D'AVOIR LE CAPITAL CULTUREL, SOCIAL ET ÉCONOMIQUE POUR LES AIDER À ACCÉDER À DES OPTIONS ÉDUCATIVES ET PROFESSIONNELLES, ET À EN TIRER LE MAXIMUM (ARCHER, 2010 CITÉ DANS POLVERE ET LIM, 2015).**

## Soutenir le développement de carrière chez les Premières nations, inuites et métisses

Au Canada, les Premières nations, inuites et métisses sont en rapide croissance et le counseling carrière-vie doit prendre en compte leur histoire tragique et traumatisante unique, les échos actuels de cette histoire ainsi que les expériences que continuent à vivre les Premières nations, inuites et métisses et leurs communautés pour accomplir un travail respectueux et positif. Le counseling professionnel auprès de ces populations doit faire une place aux conceptions du monde et aux savoirs

traditionnels qui sont essentiels pour soutenir la santé mentale et le bien-être. Pour beaucoup de Premières nations, inuites et métisses, les réalités socioéconomiques actuelles se traduisent souvent par un accès limité à l'éducation et à la formation et à d'autres services que beaucoup de Canadiens tiennent pour acquis. Le counseling professionnel met l'accent sur le travail, les autres rôles de la vie, les relations et les responsabilités pour promouvoir la santé mentale et le bien-être (Offet-Gartner, 2018).

Un counseling professionnel culturellement sensible auprès des communautés autochtones tient compte de leurs apprentissages traditionnels uniques en matière de bien-être, qui peuvent inclure la roue médicinale ou d'autres symboles traditionnels représentant une vision holistique des dimensions physiques, mentales, émotionnelles et spirituelles du bien-être, qui sont interreliées et s'influencent mutuellement (Chansonneuve, 2005, Twigg et Hengen, 2009). Pour les personnes qui s'identifient comme membres des Premières nations, inuites et métisses, il existe un modèle de planification carrière-vie qui complète les concepts de counseling professionnels courants en y intégrant les valeurs et croyances autochtones fondamentales – connexité, partage des dons personnels, rôles et responsabilités dans le travail et dans la vie personnelle, équilibre et qualités essentielles – pour offrir un soutien en matière d'orientation adapté à la culture (McCormick et Amundson, 1997; McCormick, Amundson et Poehnell, 2002). Cette planification carrière-vie sensible à la culture tient aussi compte des effets et des influences en dehors du client pour inclure la famille et la communauté (Offet-Gartner, 2018).

### **Soutenir le développement de carrière des nouveaux arrivants et les étudiants internationaux**

Le Canada accueille un nombre important de nouveaux arrivants et d'étudiants internationaux chaque année. Pour beaucoup de nouveaux arrivants, l'entrée sur le marché du travail est un aspect central d'une adaptation réussie à la vie au Canada. Les professionnels du développement de carrière et les conseillers d'orientation sont bien outillés pour les assister. Les nouveaux arrivants ont souvent des préoccupations professionnelles différentes des personnes nées au Canada qui comprennent, entre autres, des enjeux de santé mentale et de bien-être liés à des expériences traumatisantes, à la justice sociale, à l'accessibilité et à des habitudes de vie au travail qui leur sont étrangères (Arthur et Domene, 2017).

Les nouveaux arrivants ont parfois une connaissance limitée de l'anglais ou du français et même si le gouvernement fédéral subventionne les cours de langue pour les réfugiés et les immigrants, beaucoup de nouveaux arrivants, aux prises avec des contraintes financières, doivent chercher un emploi avant de pouvoir maîtriser la langue de leur province de résidence. Même les nouveaux arrivants qui parlent couramment anglais ou français éprouvent de nombreux problèmes d'acculturation tandis qu'ils cherchent à s'adapter à la vie dans un pays qui est parfois très différent de ce à quoi ils sont habitués au chapitre des valeurs familiales, sociales, politiques et religieuses.

Les préoccupations professionnelles des nouveaux arrivants sont exacerbées par des secteurs d'activité qui ne reconnaissent pas toujours leur formation et leurs titres professionnels au Canada. Les nouveaux arrivants sont souvent contraints de choisir entre investir beaucoup de temps et de ressources pour acquérir une formation supplémentaire ou passer des examens d'équivalence et chercher un emploi à l'extérieur de leur domaine de prédilection pour satisfaire des besoins financiers immédiats. Beaucoup de nouveaux arrivants trouvent que les employeurs potentiels et les superviseurs minimisent aussi la valeur des acquis professionnels internationaux. Certains font face à la discrimination et au racisme au cours de leur carrière. Compte tenu de ces problèmes, combinés à la perte des réseaux de soutien familiaux et communautaires qu'ils avaient avant dans leurs pays, les nouveaux arrivants et les étudiants internationaux sont des populations qui peuvent largement tirer profit des services professionnels fournis par des conseillers sensibles culturellement.

### **Conclusions**

L'Association canadienne de counseling et de psychothérapie reconnaît le rôle important du développement de carrière et du counseling professionnel pour améliorer la vie des Canadiens tout au long de la vie et elle exhorte les gouvernements, les employeurs et le public à soutenir l'utilisation du counseling pour améliorer la santé mentale et le bien-être de tous les Canadiens, en particulier les personnes dont les déterminants sociaux de santé sont loin d'être optimaux et qui sont aux prises avec des enjeux de justice sociale, notamment les Premières nations, les Inuits et les Métis, les nouveaux arrivants et les personnes vivant dans la pauvreté.

## **RECOMMANDATIONS**

- 1. Accroître le soutien et le financement (des secteurs public et privé) pour les services de développement de carrière et de counseling professionnel, notamment la sensibilisation à l'égard des services sur la carrière et le lien important entre la satisfaction au travail et la santé mentale.**
- 2. Appuyer le financement et l'accès à la formation de conseillers d'orientation et de professionnels du développement de carrière culturellement compétents.**
- 3. Soutenir le financement des conseillers d'orientation et du counseling professionnel pour tous les publics et les établissements postsecondaires, surtout ceux qui accueillent des populations d'étudiants vulnérables aux facteurs de stress socioéconomiques comme les nouveaux arrivants, les étudiants autochtones, inuits et métis ou les personnes issues de milieux défavorisés sur le plan socioéconomique.**

## Références

- American College Health Association. (2016). National College Health Assessment NCHA II, Spring 2016 Reference Group Data Report. American College Health Association: Hanover, MD.
- American College Health Association. (2018). National College Health Assessment NCHA II, Spring 2018 Reference Group Data Report. American College Health Association: Hanover, MD.
- Artazcoz, L., Benach, J., & Borrell, C. (2011). Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles, and social class. *American Journal of Public Health*. doi:10.2105/AJPH.94.1.82
- Arthur, N. & Domene, J. F. (2017). In the shadow of preferred immigrants: Accompanying partners of international students. *Canadian Diversity*, 14 (2), 8-12. <https://www.ciim.ca/en/publications>
- Bell, D., Benes, K., & Redekopp, D. (2016). Improving the school-to-work transitions of youth in Canada: A scoping review, Canadian Career Development Foundation, Ottawa, Retrieved 22 Mar 2018, <<http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2016/03/School-to-Work-Transitions-A-Scoping-Review-FINAL.pdf>.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253. doi:10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407), 1–10.
- Brada, J., Marelli, E., & Signorelli, M. (2014). Introduction: young people and the labor market: key determinants and new evidence. *Comparative Economic Studies*, 56(4), 556-566.
- Cahill, M. & Furey, E. (2017). *The early years: Career development for young children—A guide for educators*. Toronto: CERIC.
- Canadian Council for Career Development (2012). *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*. Retrieved from <https://career-dev-guidelines.org/the-standards-guidelines/>
- Chansonneuve, D. (2005). *Reclaiming connections: Understanding residential school trauma among Aboriginal People*. Ottawa, ON: Aboriginal Healing Foundation.
- Chen, C. P., & Keats, A. (2016). Career development and counselling needs of LGBTQ2+ high school students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(5), 576-588.
- Domene, J. F., Landine, J. & Stewart, J. (2015). Emerging adult career transitions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.). *APA handbook of career intervention (Vol. 2, pp. 479 - 494)*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Harris, D.L, and Isenor, J. (2011). Loss of Employment in D. Harris (Ed.) *Counting Our Losses: Reflecting on Change, Loss, and Transition in Everyday Life*, 163-170. New York: Routledge.
- McCormick, R.M., and N.E. Amundson. A Career-Life Planning Model for First Nations People. *Journal of Employment Counseling* 34 (1997), 171-179.
- McCormick, R.M, N.E. Amundson, and G. Poehnell. (2002). *Guiding Circles: An Aboriginal Guide to Finding Career Paths*. Saskatoon, SK: Aboriginal Human Resource Development Council of Canada.
- Offet-Gartner, K. (2018). Thinking outside the Box: Integrating culture, identity, academia, and career/life planning with Aboriginal women. Chapter in N. Arthur (Ed.) *Counseling in Cultural Context - Identity and Social Justice*, (pp.317-340). New York, NY: Springer. doi: 10.1007/978-3-030-00090-5
- Polvere, R. A., & Lim, P. (2015). Career development supporting young Australians: A literature review. Fitzroy, VA: Brotherhood of St Laurence and the National Centre for Vocational Education Research. Retrieved from <https://cica.org.au/wp-content/uploads/>
- Twigg, R.G., & Hengen, T. (2009). Going back to the roots: Using the medicine wheel in the healing process. *First Peoples Child & Family Review*, 4(1), 10-19.
- UNESCO-UNEVOC TVETipedia. (2014, July 24). Retrieved from <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=88>.



CANADIAN COUNSELLING AND  
PSYCHOTHERAPY ASSOCIATION  
L'ASSOCIATION CANADIENNE DE  
COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE