

DIRECTIVES EN MATIÈRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE 2023

Novembre 2023

Section des conseillers/ères en orientation de l'ACCP



CANADIAN COUNSELLING AND
PSYCHOTHERAPY ASSOCIATION

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE
COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE



Contenu

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 7 |
| Objectif | 7 |
| Portée | 7 |
| Contexte | 8 |
| Organisation | 8 |
| Directive 1 : le rôle des attitudes | 9 |
| Contexte | 9 |
| Démonstration de la directive | 9 |
| Alignements à la présente directive | 10 |
| Directive 2 : connaissances et compétences | 11 |
| Contexte | 11 |
| Démonstration de la directive | 11 |
| Alignements à la présente directive | 12 |
| Directive 3 : diversité et intersectionnalité | 13 |
| Contexte | 13 |
| Démonstration de la directive | 14 |
| Alignements à la présente directive | 15 |
| Directive 4 : travail et transitions | 16 |
| Contexte | 16 |
| Démonstration de la directive | 16 |
| Alignements à la présente directive | 17 |
| Directive 5 : facteurs sociaux, culturels et économiques | 18 |
| Contexte | 18 |
| Démonstration de la directive | 18 |
| Alignements à la présente directive | 19 |

| | |
|---|-----------|
| Directive 6 : principes de vérité et de réconciliation | 20 |
| Contexte | 20 |
| Démonstration de la directive | 21 |
| Alignements à la présente directive | 22 |
| Directive 7 : défense des intérêts professionnels | 23 |
| Contexte | 23 |
| Démonstration de la directive | 24 |
| Alignements à la présente directive | 25 |
| Conclusion | 26 |
| Ressources en développement professionnel | 27 |
| Glossaire | 28 |
| Références et ressources | 30 |

Ces directives ont été rendues possibles grâce à un fonds d'appui provenant de la Section de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie.

Cette publication est basée sur le document de travail suivant :

Karnjanavijaya, J., McLean, M., Schell, D., & Hudson Breen, R. (2022). *Professional practice*

guidelines for integrating the role of work and career into general counselling practice.

disponible à la Section des conseillers/ères d'orientation de l'ACCP à :

<https://www.ccpa-accp.ca/chapters/career-counsellors/>

La Section des conseillers/ères d'orientation de l'ACCP souhaite remercier les groupes suivants pour avoir aidé à élaborer cette publication :

Le conseil d'administration de la Section des conseillers/ères d'orientation de l'ACCP

Le comité exécutif de l'ACCP

Le conseil d'administration de l'ACCP

Les nombreux collaborateurs, chercheurs, auteurs et réviseurs

La Section des conseillers/ères d'orientation de l'ACCP tient à remercier tout particulièrement les personnes suivantes pour leur aide inestimable dans l'élaboration de cette publication :

Dre Susan Whiston

Dr Michel Turcotte



Introduction

Le travail¹ est une thématique centrale qui se trouve au cœur de beaucoup de préoccupations et d'espoirs exprimés par les clients auprès de leurs conseillers et de leurs psychothérapeutes. Les préoccupations professionnelles négatives peuvent être associées à un risque accru de problèmes courants en santé mentale ou peuvent exacerber une symptomatologie existante. À l'inverse, les expériences professionnelles positives sont souvent liées à une satisfaction de la vie dans divers domaines, car le travail donne souvent aux gens un sens, une identité, une appartenance, une compétence, une contribution et une motivation.

Objectif

Le travail des conseillers et des psychothérapeutes est varié et important. Soulager la souffrance humaine et améliorer la vie et les relations des gens sont des éléments essentiels d'une pratique efficace. En prêtant une attention particulière au contexte des clients, la pratique professionnelle peut souvent être améliorée par l'intégration adroite des attitudes, des connaissances et des compétences liées au travail afin d'améliorer les résultats en matière de santé mentale des clients. Pour aider les conseillers et les psychothérapeutes canadiens, ce guide a été élaboré afin de fournir des directives claires et pratiques pour intégrer les contextes liés au travail dans la pratique générale du counseling et de la psychothérapie.

Portée

Les *Directives en matière d'orientation professionnelle* (2023) présente sept directives qui suggèrent ou recommandent une certaine conduite professionnelle. Bien que les directives se distinguent des normes de pratique ou d'un code d'éthique, elles sont des repères essentiels pour développer un professionnalisme accru et continu. Les normes de pratique sont directement alignées sur un code de d'éthique. Ils sont tous deux obligatoires et peuvent être accompagnés d'un mécanisme d'application. Les directives sont une aspiration et sont conçues pour faciliter le développement continu de la profession et pour soutenir un niveau élevé de professionnalisme. Les directives ne sont pas censées être obligatoires, exhaustives ou applicables à toutes les situations professionnelles et cliniques. Elles ne sont pas définitives et n'ont pas vocation à prévaloir sur le jugement des conseillers ou des psychothérapeutes, sur la déontologie et les normes professionnelles ou sur les lois fédérales et provinciales en matière d'emploi.

¹ Si le travail lui-même est défini comme la création d'un bien ou d'un service valorisé (Kelloway et al., 2004), le concept de travail peut inclure des activités rémunérées et non rémunérées (par ex. : le travail rémunéré, les soins familiaux non rémunérés, le bénévolat des retraités; (Richardson & Schaeffer, 2013). En outre, l'expérience du travail peut être comprise comme incluant à la fois ceux qui travaillent et ceux qui veulent travailler, comme les demandeurs d'emploi (Blustein, 2006; Blustein, 2017). Pour certains, le travail peut être un moyen de survie, marqué par le désespoir ou la résignation, tandis que d'autres peuvent faire l'expérience de niveaux élevés de choix et d'opportunités professionnels, tirant une identité et un sens de leur travail. Face à cette diversité d'activités professionnelles, il a été suggéré que le terme « travail » était un descripteur plus inclusif que le terme « carrière » pour aborder les sujets liés au travail (Blustein, 2006). Ainsi, pour favoriser l'inclusion, la concision et la cohérence, ce document se référera principalement aux questions de vocation, d'occupation, de carrière et autres sous le terme de « travail ».

Elles s'appuient sur le professionnalisme du praticien pour identifier les contextes auxquels elles s'appliquent. Elles sont néanmoins directement alignées sur les normes de pratique et le code d'éthique de la pratique professionnelle. Ces alignements sont identifiés pour chaque directive. Comme pour toutes les activités entreprises par les conseillers et les psychothérapeutes, le contenu de ces directives est également destiné à être mis en œuvre dans les limites des compétences de chaque praticien et dans le cadre de son champ d'action professionnel. Chaque directive fait place à de nouvelles données et à des informations révisées et mises à jour, à mesure que le domaine du counseling, de la psychothérapie et du développement de carrière évolue et s'adapte. Bien que ces directives permettent aux conseillers et aux psychothérapeutes d'intégrer les interventions sur la carrière dans la pratique générale, il est important que les praticiens se réfèrent à leurs organismes locaux d'agrément pour savoir qui est autorisé à faire quel travail et dans quels contextes.

Contexte

Ces directives ont été élaborées par les membres de la Section des conseillers/ères d'orientation de l'ACCP en collaboration avec des spécialistes en matière de carrière et des organisations liées aux domaines de la carrière, de l'orientation et de la psychothérapie. Le processus d'élaboration des directives incluait une consultation en termes de meilleures pratiques d'élaboration des directives, une recherche systématique de la littérature évaluée par les pairs et de la littérature grise sur les pratiques fondées sur des données probantes pour l'intégration de la carrière dans le counseling et la psychothérapie, ainsi qu'une révision des directives connexes dans les spécialités du counseling, de la psychothérapie et de l'orientation professionnelle. Au cours de ce processus, des tentatives ont été faites pour intégrer la littérature et les sujets spécifiques au contexte canadien, y compris ceux des universitaires et des praticiens canadiens-français et autochtones.

Organisation

Ce document contient sept directives. Chacune est divisée en plusieurs éléments :

- Identification de la directive
- Contexte de la directive
- Démonstration de la directive
- Alignement de la directive avec :
 - Code d'éthique de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (2020)
 - Normes de pratique de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (2021)
 - Code d'éthique pour les Professionnels en développement de carrière (CDP) (2021)
 - Cadre de compétences pancanadien pour les Professionnels en développement de carrière (2021)

Le document se termine par une conclusion, un glossaire des termes clés et une liste de références et de ressources directement liées au contenu du document *Directives en matière d'orientation professionnelle (2023)*.

*Remarque : les publications de l'ACCP contenant des normes de pratique, un code d'éthique et/ou des directives connexes doivent être prises en compte par tous les membres dans le cadre du traitement de leurs clients et de l'exercice de la profession. L'élaboration des **Directives en matière d'orientation professionnelle (2023)** a fait l'objet d'une consultation auprès d'un large éventail de membres de la profession et décrit les attentes professionnelles actuelles.*

Directive 1 : le rôle des attitudes

Directive 1 : cultiver des attitudes qui reconnaissent l'importance du travail dans la vie des clients et la façon dont il peut jouer un rôle dans le bien-être psychologique et la détresse des clients qui recherchent du counseling et/ou une psychothérapie.

Contexte

La vie professionnelle des clients est intrinsèquement liée à leur santé mentale, à leur bien-être et à leur détresse. L'exploration de la carrière et de la vie professionnelle fait partie intégrante du rôle du conseiller/psychothérapeute. Le bien-être peut être compromis par des événements tels que la précarité du travail, le harcèlement en milieu de travail, l'intimidation, les microagressions et la discrimination. Une faible autonomie en milieu de travail et des exigences professionnelles élevées sont des facteurs de risque pour la santé et le bien-être en général.

Le travail et la santé mentale s'influencent mutuellement. Des conditions de travail négatives ou inexistantes peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale, entraînant de l'anxiété, du stress, de la fatigue et des problèmes de sommeil. Les symptômes d'anxiété, de dépression ou de toxicomanie peuvent interférer avec les exigences professionnelles, contribuant ainsi à des facteurs de stress supplémentaires dans la vie professionnelle et personnelle. En revanche, les expériences professionnelles positives tendent à améliorer le bien-être général, y compris la recherche d'un nouvel emploi. Le counseling axé principalement sur les problèmes non professionnels est plus efficace si les problèmes professionnels contextuels importants sont également abordés. Les interventions en matière de développement de carrière peuvent non seulement soulager la détresse psychologique, mais aussi servir de facteurs de protection contre de futures maladies mentales. Le travail peut grandement contribuer à la qualité de vie d'une personne en tant que source de sens et d'identité, moyen de connexion sociale et opportunité d'accomplissement. Les conseillers et les psychothérapeutes répondent plus rapidement aux besoins des clients lorsqu'ils sont capables de cultiver une attitude qui reconnaît l'importance du travail dans la vie des clients et de prendre en compte le rôle qu'il joue dans le bien-être psychologique des clients qui demandent de l'aide en matière de santé mentale.

Démonstration de la directive

- Aider les clients à faire face à la pression au travail et aux problèmes interpersonnels dans leur environnement de travail, et défendre la justice organisationnelle, une rémunération adéquate et la sécurité de l'emploi.
- Aborder explicitement la question des vies professionnelles précaires, inexistantes ou négatives des clients. Intégrer l'orientation professionnelle et les interventions liées à la carrière afin d'atténuer potentiellement la détresse psychologique des clients qui vivent des situations négatives liées au travail.

- Parsemer le bureau d'indices qui invitent à une exploration du travail (par ex. : des affiches sur le travail et la santé mentale). D'autres indices peuvent être intégrés aux entretiens/évaluations d'accueil et aux notes de cas, afin de rappeler judicieusement aux conseillers et aux psychothérapeutes d'explorer et d'évaluer les préoccupations et la détresse des clients liées au travail.
- Aborder directement et activement les incertitudes professionnelles des clients en séance afin d'atténuer potentiellement leur détresse. Les exercices écrits sur l'exploration et la planification de carrière, ainsi que le retour d'information individualisé des conseillers et des psychothérapeutes sur le choix de carrière des clients sont utiles en tant qu'outils de développement de carrière et pour réduire la détresse psychologique.
- Établir des réseaux de soutien entre collègues et prendre conscience de leurs valeurs professionnelles, y compris de ce qui est important pour eux dans leur travail, afin d'améliorer les résultats en matière de santé mentale.

Alignements à la présente directive

| | |
|------------------------------|--|
| CODE D'ÉTHIQUE DE L'ACCP | A3. Limites de la compétence B1. Première responsabilité B9. Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité |
| NORMES DE PRATIQUE DE L'ACCP | Limites de la compétence (p. 3) Relations en counseling : première responsabilité (p. 14) Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité (p. 28) |
| CODE D'ÉTHIQUE DES CDP | 1e. Limites de la compétence 3d. Pratiques d'inclusion contextualisées 7c. Partenariats avec les parties prenantes |
| CADRE DE COMPÉTENCES DES CDP | 1.1. Offre de services relevant du champ de pratique 6.3. Collaborer avec les pairs 15.2. Travailler avec les clients pour rédiger des communications |

Directive 2 : connaissances et compétences

Directive 2 : acquérir des connaissances et des compétences relatives à diverses théories, pratiques et évaluations en matière d'orientation professionnelle et/ou en matière d'application des théories traditionnelles d'orientation aux questions liées au travail.

Contexte

Le counseling et la psychothérapie en matière de travail peuvent inclure des approches humanistes, constructivistes, centrées sur les émotions et la thérapie d'acceptation et d'engagement, ainsi que l'entretien motivationnel pour aider les clients qui sont ambivalents par rapport au développement de leur carrière. Il existe également des recoupements avec les approches centrées sur la solution, la théorie de l'autonomisation et la théorie antiraciste dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Les interventions en matière de carrière peuvent compléter de manière significative les pratiques traditionnelles de counseling et de psychothérapie en allant au-delà du soulagement des symptômes liés à l'anxiété ou à la dépression, et en s'attaquant aux causes profondes des problèmes qui peuvent trouver leur origine dans la vie professionnelle du client. Les conseillers et les psychothérapeutes qui pratiquent en tenant compte à la fois du développement de carrière et des résultats liés à la santé mentale peuvent potentiellement constater une amélioration et une résilience bien plus importantes du bien-être de leurs clients.

Démonstration de la directive

- Rechercher des connaissances et de la formation en matière d'orientation professionnelle et de théorie du développement de carrière, de recherche, de pratique, d'évaluation, d'outils d'évaluation et d'interprétation des résultats. Cela peut inclure l'intégration des préoccupations liées à la carrière dans les conceptualisations diagnostiques et les plans de traitement des clients, ainsi que les compétences requises pour une mise en œuvre efficace.
- Utiliser la théorie de la carrière et les interventions pour permettre aux clients de faire des choix professionnels, ce qui peut contribuer à des changements significatifs dans les résultats sociaux, économiques, personnels et liés au travail.
- Travailler à partir d'une orientation intégrationniste. Employer diverses théories de carrière pertinentes dans le travail avec les clients (par ex. : l'adéquation personne-environnement, le concept de soi développemental, la psychologie du travail, l'apprentissage social, la théorie de Holland sur les types de vocation, la construction de la carrière, l'engagement, le système, la culture, l'émancipation). Intégrer les interventions en matière de carrière dans le travail tout en restant cohérent avec les principes fondamentaux de l'orientation thérapeutique existante.

- Explorer et évaluer les intérêts, les croyances, les valeurs, les compétences et les capacités des clients en matière de travail grâce à une variété d'outils d'orientation professionnelle (par ex. : les intérêts, l'inventaire des valeurs, les méthodes narratives) et les relier aux besoins du marché pour permettre aux clients de prendre des décisions pertinentes et éclairées en matière de choix de carrière.
- Développer des compétences professionnelles qui soutiennent le développement des compétences des clients, telles que la rédaction de curriculum vitae, les jeux de rôle lors d'entretiens d'embauche et les stratégies d'accès et d'utilisation des informations numériques sur le marché du travail et d'autres ressources communautaires reliées au travail.

Alignements à la présente directive

| | |
|------------------------------|---|
| CODE D'ÉTHIQUE DE L'ACCP | A1. Responsabilité professionnelle : responsabilité générale A3. Limites de la compétence B1. Relations en counseling : première responsabilité |
| NORMES DE PRATIQUE DE L'ACCP | Responsabilité professionnelle : responsabilité générale (p. 1) Limites de la compétence (p. 3) Relations en counseling : première responsabilité (p. 14) |
| CODE D'ÉTHIQUE DES CDP | 1a. Professionnalisme 1b. Développement de carrière actuel et connaissance du marché du travail 1c. Apprentissage tout au long de la vie |
| CADRE DE COMPÉTENCES DES CDP | 1.1. Offre de services relevant du champ de pratique 6.3. Collaborer avec les pairs 15.2. Travailler avec les clients pour rédiger des communications |

Directive 3 : diversité et intersectionnalité

Directive 3 : rechercher des connaissances sur l'influence de la diversité et de l'intersectionnalité sur les expériences et les trajectoires professionnelles, et développer des compétences pour travailler dans une optique intersectionnelle.

Contexte

Depuis longtemps, les conseillers et les psychothérapeutes prennent en considération la diversité des cultures et des identités de leurs clients. Il s'agit notamment de reconnaître la façon dont les diverses identités se croisent et se construisent les unes par rapport aux autres, de manière à leur conférer certains privilèges ou à leur faire vivre des expériences d'oppression qui se chevauchent. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, il est primordial de prendre conscience de l'impact des identités sociales et culturelles des clients sur les croyances, les opportunités et les expériences sur le milieu de travail.

La multiplicité de la racialisation, de l'appartenance ethnique, du handicap, de la classe sociale, du sexe ou de l'orientation sexuelle peut se conjuguer pour mettre en avant des expériences d'oppression, d'inégalité ou d'opportunité dans les environnements de travail. Les microagressions sont également courantes dans les différentes couches d'oppression, ce qui contribue de manière significative à la détresse psychologique.

Dans le cadre de leur pratique professionnelle, les conseillers et les psychothérapeutes prennent généralement en compte divers contextes chez les personnes vulnérables, pour des clients s'identifiant comme des membres de minorités culturelles et des personnes dont la vision du monde et les expériences de vie sont substantiellement différentes des leurs. Il convient également d'ajouter une importante couche de complexité liée à l'impact de ces contextes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les opportunités de travail et les expériences en milieu de travail. Les conseillers et les psychothérapeutes qui sont à l'écoute de ces contextes sont bien placés pour fournir des stratégies et un soutien à ces clients. Il convient de noter que dans les cas d'intimidation et de discrimination, ces phénomènes peuvent se manifester différemment selon qu'il s'agit d'une organisation ou d'un environnement professionnel ou scolaire. Les préjugés et la discrimination peuvent être à la fois extériorisés et intériorisés, se manifester par l'intermédiaire d'une seule personne ou de plusieurs, ou être intégrés dans les processus du milieu de travail lorsqu'ils deviennent partie intégrante de la culture du milieu de travail. Les conseillers doivent être conscients des diverses manifestations de l'intimidation et des hostilités en milieu de travail, afin de pouvoir comprendre les expériences d'un client et faire preuve d'empathie à son égard, plutôt que de les confondre avec d'autres symptômes et d'autres troubles.

Démonstration de la directive

- Aider les clients à faire face à la pression au travail et aux problèmes interpersonnels dans l'environnement de travail, et plaider en faveur de la justice organisationnelle, d'une rémunération adéquate et de la sécurité de l'emploi.
- Chercher activement à comprendre comment l'identité et la diversité sont reliées aux expériences professionnelles, aux opportunités et aux défis des clients dans une optique intersectionnelle.
- Explorer activement avec les clients comment leurs identités et leurs origines diverses influencent leurs expériences au travail et leurs croyances liées au travail.
- Incorporer l'humilité culturelle et la curiosité ouverte dans le travail avec les clients et leurs diverses identités croisées.
- Aider les clients à défendre des pratiques équitables au travail et fournir une psychoéducation sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail en fonction de l'identité des clients. Le soutien peut prendre diverses formes, notamment l'accès aux processus formels de règlement des griefs, les avantages et les inconvénients du dépôt d'une plainte sur le milieu de travail et l'emplacement des informations sur les droits du travail.
- Apporter un soutien psychologique aux clients confrontés à la discrimination et au harcèlement en milieu de travail, un processus qui peut parfois sembler menaçant et ardu.
- Envisager d'utiliser une approche fondée sur les traumatismes pour aider les clients à gérer les émotions associées à l'adversité en milieu de travail.

Alignements à la présente directive

| | |
|------------------------------|---|
| CODE D'ÉTHIQUE DE L'ACCP | A12. Réponse à la diversité B9. Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité C10. Sensibilité à la diversité lors de l'évaluation |
| NORMES DE PRATIQUE DE L'ACCP | Relations en counseling : première responsabilité (p. 14) Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité (p. 28) Sensibilité à la diversité lors de l'évaluation (p. 41) |
| CODE D'ÉTHIQUE DES CDP | 1e. Limites de la compétence 3d. Pratiques d'inclusion contextualisées 7c. Partenariats avec les parties prenantes |
| CADRE DE COMPÉTENCES DES CDP | 4.1. Respecter la diversité et l'inclusion 4.2. Promouvoir la diversité et l'inclusion 4.3. Défendre les clients 10.1. Comprendre les théories et les modèles de développement de carrière 10.2. Appliquer les théories et les modèles de développement de carrière 13. Conscience des diverses visions du monde |

Directive 4 : travail et transitions

Directive 4 : rechercher des connaissances sur le rôle des préoccupations et des transitions professionnelles tout au long de la vie.

Contexte

À notre époque, les gens doivent se préparer à vivre plusieurs transitions professionnelles tout au long de leur vie. Les conseillers et les psychothérapeutes sont particulièrement bien placés pour intervenir auprès des clients à différents moments de leur vie, que ce soit avant, pendant et après les transitions, ainsi que pour préparer les clients à de futures transitions.

Il est également important que les conseillers et les psychothérapeutes soient conscients de l'impact des transitions forcées tout au long de la vie. Les transitions peuvent être nécessaires pour diverses raisons, certaines propres à la situation de l'individu, d'autres dues à des circonstances extérieures. Dans les deux cas, l'individu n'est plus en mesure de continuer à travailler dans la profession ou l'emploi qu'il a choisi. Les rôles professionnels et les trajectoires de carrière précédemment établis peuvent soudainement ne plus être disponibles pour les individus. Les conseillers et les psychothérapeutes aident leurs clients à prendre conscience et à comprendre non seulement les obstacles physiques, mais aussi les obstacles psychologiques qui se présentent lors d'une transition de carrière.

Les modèles de carrière sur toute une durée de vie peuvent être utiles pour développer la connaissance des préoccupations professionnelles aux différentes étapes de la vie (par ex. : Super, 1980). Lorsque les conseillers et les psychothérapeutes aident leurs clients à comprendre comment les considérations professionnelles évoluent de l'enfance à l'âge adulte et les diverses préoccupations qui peuvent être liées à chacune de ces étapes, le bien-être psychologique des clients peut s'en trouver amélioré.

Démonstration de la directive

- Encourager les clients à explorer des opportunités qui s'appuient sur leurs intérêts et leur identité en dehors de leur profession actuelle ou de celle qu'ils ont choisie.
- Planifier la carrière des clients en mettant l'accent sur le développement de compétences et d'aptitudes solides plutôt que fixes, en tenant compte du fait que les marchés de l'emploi sont en perpétuelle évolution.

- Travailler avec les clients pour développer une compréhension globale de leurs attributs reliés au travail (par ex. : connaissances, capacités, intérêts, attitudes, motivations) tout au long de la vie et comment adapter et appliquer ces attributs dans un environnement de travail en évolution.
- Reconnaître les obstacles physiques, psychologiques et sociaux auxquels les clients peuvent être confrontés, qu'ils aient ou non des déficiences acquises ou des troubles du développement. Être à l'écoute du niveau d'adaptation nécessaire aux clients lors d'une transition de carrière.
- Aider les clients à acquérir les compétences nécessaires pour plaider en faveur des aménagements et des ressources nécessaires.
- Insuffler de l'espoir et du sens, encourager l'action et aider à planifier les transitions tout au long de la vie.

Alignements à la présente directive

| | |
|------------------------------|---|
| CODE D'ÉTHIQUE DE L'ACCP | A12. Réponse à la diversité B9. Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité C10. Sensibilité à la diversité lors de l'évaluation |
| NORMES DE PRATIQUE DE L'ACCP | Relations en counseling : première responsabilité (p. 14) Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité (p. 28) Sensibilité à la diversité lors de l'évaluation (p. 41) |
| CODE D'ÉTHIQUE DES CDP | 1k. Respecter les personnes 2o. Défendre 3c. Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité 3d. Pratiques d'inclusion contextualisées |
| CADRE DE COMPÉTENCES DES CDP | 13.5 Travailler avec des clients touchés par une interruption de travail 13.6 Travailler avec des clients vivant dans la pauvreté 13.7 Travailler avec des clients issus du milieu carcéral 13.8 Travailler avec des clients vivant avec un handicap |

Directive 5 : facteurs sociaux, culturels et économiques

Directive 5 : s'informer sur les facteurs sociaux, culturels et économiques élargis qui entravent ou favorisent l'emploi, le travail, le développement et le maintien de la carrière.

Contexte

Des facteurs sociaux, culturels et économiques peuvent entraver ou faciliter la recherche ou le maintien d'un emploi et de possibilités de développement de carrière. Des facteurs tels que la récession économique ou l'automatisation ont des répercussions sur les perspectives d'emploi. D'autres facteurs, tels que les politiques fédérales sur le travail des migrants, ont des répercussions sur les options et les décisions en matière de travail. L'accès des personnes à un travail décent peut également être fortement influencé par l'environnement plus large dans lequel elles évoluent. Les clients peuvent avoir des choix et des opportunités réduits en fonction de leur situation géographique, de leur situation sociale (par exemple, le statut racial, le handicap, l'orientation sexuelle), du marché du travail, de l'accès à l'éducation et à la technologie, ainsi que des contraintes financières, pratiques et sanitaires. Les personnes ayant des capacités différentes peuvent également être affectées de manière différentielle par ces changements, l'accès aux aménagements ou aux technologies nécessaires pour travailler pouvant ne pas être facilement disponible sur le milieu de travail.

Les conseillers et les psychothérapeutes doivent reconnaître que, dans le contexte thérapeutique, l'accès au travail a une incidence sur la sécurité et le bien-être mental et physique. Les opportunités de travail sont directement influencées par des facteurs sociaux, culturels et économiques plus larges qui échappent souvent au contrôle des clients. Il est important de tenir compte de ces impacts dans le cadre du counseling et de la psychothérapie, car l'accès au travail, et en particulier à un travail décent, est reconnu comme un déterminant social essentiel de la santé psychologique et physique.

Démonstration de la directive

- Rechercher des ressources en lien avec la situation actuelle du travail au Canada, susceptibles d'éclairer les bonnes pratiques générales et d'orienter les interventions propres aux clients.
- Favoriser la prise de conscience et la réflexion sur les implications d'un environnement post-COVID 19 et la transition généralisée vers le travail à domicile. Cela inclut de multiples contextes tels que le sentiment d'isolement et les perturbations dans l'équilibre entre les responsabilités domestiques et familiales et les responsabilités professionnelles.

- Identifier les problèmes immédiats, continus et historiques qui affectent généralement les personnes atteintes de déficiences acquises et de troubles du développement. Aborder le contexte spécifique du client dans la mesure où les problèmes ont ou n'ont pas d'impact sur la santé mentale et le bien-être.

Alignements à la présente directive

| | |
|------------------------------|--|
| CODE D'ÉTHIQUE DE L'ACCP | A12. Réponse à la diversité B9. Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité C10. Sensibilité à la diversité lors de l'évaluation |
| NORMES DE PRATIQUE DE L'ACCP | Relations en counseling : première responsabilité (p. 14) Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité (p. 28) Sensibilité à la diversité lors de l'évaluation (p. 41) |
| CODE D'ÉTHIQUE DES CDP | 1k. Respecter les personnes 2o. Défendre 3c. Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité 3d. Pratiques d'inclusion contextualisées |
| CADRE DE COMPÉTENCES DES CDP | 13.2 Travailler avec des clients immigrants 13.5 Travailler avec des clients touchés par une interruption de travail 13.6 Travailler avec des clients vivant dans la pauvreté 13.7 Travailler avec des clients issus du milieu carcéral 13.8 Travailler avec des clients vivant avec un handicap |

Directive 6 : principes de vérité et de réconciliation

Directive 6 : utiliser les principes de la Commission de vérité et de réconciliation pour aider les clients qui s'identifient comme des Premières Nations, des Métis et des Inuits à résoudre des problèmes liés au travail.

Contexte

L'Association canadienne de counseling et de psychothérapie a entamé un voyage avec les peuples et communautés autochtones pour faciliter une approche plus inclusive et respectueuse de la pratique collaborative du counseling et de la psychothérapie en 2021, lorsqu'elle a publié ses *Normes de pratique* (6e édition). Les *Normes de pratique* rappellent aux conseillers et aux psychothérapeutes l'importance de travailler « d'une bonne manière » avec les clients qui s'identifient comme des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits. De même, la Société canadienne de psychologie a publié un rapport qui s'efforçait de déterminer comment la discipline de la psychologie pouvait réparer le préjudice historique causé aux communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits du Canada. Bien que ni les documents de l'ACCP ni ceux de la SCP ne traitent explicitement du développement de carrière, ils contiennent des enseignements précieux qui peuvent être interprétés et mis à profit. Les plus importants de ces enseignements reposent sur l'humilité, la recherche du pardon et la reconnaissance des points forts du mode de vie autochtone.

Pour les conseillers et les psychothérapeutes qui travaillent avec des clients qui s'identifient comme des membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits, il est primordial de reconnaître que les outils et les interventions développés par l'Occident représentent souvent mal les forces d'une clientèle autochtone, leur nuisent ou les identifient de manière erronée. Il est essentiel pour le bien-être du client que les conseillers et les psychothérapeutes progressent dans leur appréciation et leur compréhension des concepts autochtones liés au bien-être, à la croissance et à la guérison. Dans des domaines tels que l'évaluation, l'intervention et l'évaluation des programmes, les instruments et les protocoles d'origine occidentale doivent être utilisés avec parcimonie, voire ne pas être utilisés du tout, en fonction du contexte du client.

Il est primordial que les conseillers et les psychothérapeutes reconnaissent, apprécient et honorent les connaissances, les traditions, la culture, l'expertise spirituelle et les façons d'être des Premières Nations, des Métis et des Inuits en ce qui concerne le bien-être, les choix de carrière et le développement des clients.

Démonstration de la directive

- Pour les conseillers et les psychothérapeutes qui s'identifient aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits, rechercher des occasions d'enseigner des connaissances précieuses pour tisser des liens.
- Soutenir et faciliter les connaissances autochtones. Éviter d'orienter les clients des Premières Nations, des Métis et des Inuits vers des compréhensions et des cadres de travail plus eurocentriques. Développer une compréhension de la façon dont les peuples autochtones ont utilisé leurs connaissances traditionnelles pour conceptualiser le rôle du travail dans le bien-être et sa relation avec la santé mentale.
- Apprendre et partager des connaissances sur les concepts de soi, de famille et de communauté des Premières Nations, des Métis et des Inuits, ainsi que sur l'histoire coloniale et les préjudices imposés par le Canada et ses institutions.
- Adopter une attitude d'allié culturel lorsqu'invité à travailler avec des clients ou des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Avec leur permission, engager une réflexion sur les pratiques existantes, et explorer en collaboration des approches alternatives, plus pertinentes sur le plan culturel et plus autonomisantes, qui s'alignent sur leurs conceptions.
- Favoriser une prise de conscience du fait qu'une grande partie des connaissances en matière de counseling et de psychologie au Canada est enracinée dans les valeurs européennes coloniales de ce qui est « normal », et que les peuples et les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits au Canada ont été historiquement contraints de s'adapter aux idéologies occidentales, y compris dans le contexte du counseling et de la psychothérapie. La vision occidentale de la « normalité » doit également être remise en question lorsque l'on envisage des interventions en matière de travail et de développement de carrière auprès des clients des Premières Nations, des Métis et des Inuits.
- Collaborer, lorsqu'invité, avec des conseillers d'orientation professionnelle, des universitaires et des praticiens du développement de carrière autochtones afin de mieux comprendre les perspectives des Premières Nations, des Métis et des Inuits en matière de travail et de développement de carrière, y compris les divers facteurs familiaux, sociaux, économiques, politiques et historiques qui influencent les aspirations professionnelles.
- Évaluer de façon critique les outils d'évaluation de carrière à utiliser avec les clients des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Dans la mesure du possible, se référer à des outils et à des interventions élaborés par et/ou avec les populations des Premières Nations, des Métis et des Inuits.
- Consulter, chaque fois que cela est possible et approprié, les praticiens des Premières Nations, des Métis et des Inuits qui peuvent fournir des informations et des conseils contextualisés.
- Répondre au rapport final de la Commission de Vérité et de Réconciliation. Apprendre l'histoire passée et présente du colonialisme et de ses impacts au Canada.

- Tenir compte des besoins uniques en matière de développement de carrière des Premières Nations, des Métis et des Inuits, qui restent sous-représentés dans la population postsecondaire. Il peut s'agir de travailler avec les étudiants pour développer une compréhension de la discrimination historique et actuelle, de l'importance du mentorat et de l'accessibilité des opportunités de carrière et d'éducation.
- Utiliser les positions de privilège et d'autorité pour explorer les obstacles à l'emploi des Premières Nations, des Métis et des Inuits et à la rétention des étudiants, et s'efforcer de réduire ces obstacles.

Alignements à la présente directive

| | |
|------------------------------|---|
| CODE D'ÉTHIQUE DE L'ACCP | <p>11. Conscience des contextes historiques et contemporains</p> <p>12. Réflexions sur soi et sur les identités culturelles personnelles</p> <p>13. Reconnaissance de la diversité autochtone</p> <p>14. Conscience respectueuse des pratiques traditionnelles</p> <p>15. Participation respectueuse des pratiques traditionnelles</p> <p>16. Développement communautaire basé sur les forces</p> <p>17. Pratique interculturelle pertinente</p> <p>18. Relations</p> <p>19. Relations culturellement ancrées</p> <p>110. Utilisation appropriée des connaissances traditionnelles et des enseignements culturels</p> <p>111. Honorer l'auto-identification du client</p> |
| NORMES DE PRATIQUE DE L'ACCP | <p>Conscience des contextes historiques et contemporains (p. 90)</p> <p>Réflexions sur soi et sur les identités culturelles personnelles (p. 91)</p> <p>Reconnaissance de la diversité autochtone (p. 92)</p> <p>Conscience respectueuse des pratiques traditionnelles (p. 92)</p> <p>Participation respectueuse des pratiques traditionnelles (p. 93)</p> <p>Développement communautaire basé sur les forces (p. 94)</p> <p>Pratique interculturelle pertinente (p. 95)</p> <p>Relations (p. 96)</p> <p>Relations culturellement ancrées (p. 96)</p> <p>Utilisation appropriée des connaissances traditionnelles et des enseignements culturels (p. 97)</p> <p>Honorer l'auto-identification du client (p. 98)</p> |
| CODE D'ÉTHIQUE DES CDP | <p>3a. Travailler avec une clientèle diversifiée</p> <p>3c. Respecter l'inclusion, la diversité, la différence et l'intersectionnalité</p> <p>5a. Compétence et méthodologie d'évaluation</p> |
| CADRE DE COMPÉTENCES DES CDP | <p>4.1 Respecter la diversité et l'inclusion</p> <p>4.2 Promouvoir la diversité et l'inclusion</p> <p>13.1 Travailler avec des clients autochtones</p> <p>19.1. Identifier les méthodes d'évaluation</p> |

Directive 7 : défense des intérêts professionnels

Directive 7 : s'engager dans la défense professionnelle du travail décent et intégrer le développement de carrière au cœur des initiatives en santé mentale.

Contexte

La défense des intérêts est un aspect crucial de l'orientation vers la justice sociale des conseillers et des psychothérapeutes. Ils seront mieux équipés pour défendre la justice sociale s'ils connaissent la théorie du développement de carrière. Une partie de ce travail de défense peut consister à intégrer le développement de carrière dans les initiatives en santé mentale.

Bien que de nombreux programmes de formation en counseling et en psychothérapie, de stages et de cours à orientation clinique abordent certains aspects des questions de carrière, ils ne sont souvent pas explicites, ce qui a pour effet de délégitimer par inadvertance des préoccupations professionnelles qui ont souvent une incidence directe sur la santé mentale des clients. Les cours de counseling multiculturel abordent également souvent les barrières professionnelles et les questions économiques qui concernent divers groupes, tandis que les cours de mesure mettent en évidence les biais des tests qui peuvent empêcher les individus de poursuivre leurs études, limitant ainsi les options de carrière. Il est nécessaire d'étiqueter explicitement ces éléments en tant que composantes professionnelles spécifiques dans l'éducation et la formation. Il est essentiel de fournir des conseils adaptés à l'utilisation appropriée et contextualisée des informations relatives à la carrière pour défendre les intérêts des clients et leur santé mentale.

Finalement, l'intégration du développement de carrière et de l'orientation professionnelle dans le counseling général et clinique et la psychothérapie, tout en conservant l'important processus d'orientation vers des professionnels en développement de carrière, est favorable à la santé et au bien-être des clients. L'interaction entre les réalités de la vie professionnelle et personnelle des clients, l'économie et la société est incontestable. Pour que la profession de conseiller et de psychothérapeute continue d'évoluer avec les besoins des clients, il est nécessaire d'accorder une attention accrue aux meilleures pratiques et aux recommandations qui reconnaissent la valeur de l'orientation professionnelle et de l'orientation générale et de la psychothérapie.

Démonstration de la directive

- Nommer et identifier explicitement les questions liées au travail et à l'évolution de carrière dans les programmes de formation au counseling. Mettre en évidence les domaines pertinents pour la défense du droit à un travail décent et à l'amélioration des résultats en matière de santé mentale.
- Reconnaître que le travail décent est en lien avec l'évolution de l'environnement de travail qui est lui-même relié à l'impact de la pandémie de la COVID-19 et à une économie en constante évolution.
- Plaider en faveur d'un travail décent et utile pour tous, et en particulier pour les personnes handicapées. Travailler en collaboration avec les clients pour faciliter une meilleure compréhension de la manière dont leurs handicaps (visibles ou invisibles, permanents, temporaires ou transitoires) peuvent influencer leur développement de carrière.
- Plaider en faveur de programmes axés sur le travail qui maintiennent l'aptitude au travail des personnes âgées. Fournir des soutiens organisationnels pour l'apprentissage de nouvelles compétences, et des programmes basés sur les organismes qui réduisent les obstacles à l'emploi des personnes âgées.
- Plaider en faveur d'un changement de politique afin d'améliorer l'accès à un travail décent, durable et utile.
- S'engager dans des initiatives de recherche pour éduquer les décideurs gouvernementaux sur le rôle du travail décent dans la santé mentale ou collaborer avec des organisations et des institutions sur le milieu de travail pour aborder les questions d'intimidation et de discrimination.

Alignements à la présente directive

| | |
|-------------------------------|--|
| CODE D'ÉTHIQUE DE L'ACCP | A3. Limites de la compétence B1. Première responsabilité D1. Responsabilité du chercheur |
| NORMES DE PRACTIQUE DE L'ACCP | Limites de la compétence (p. 3) Relations en counseling : première responsabilité (p. 14) Responsabilité du chercheur (p. 45) |
| CODE D'ÉTHIQUE DES CDP | 1e. Limites de la compétence 2o. Défendre 3d. Pratiques d'inclusion contextualisées 4c. Pratique fondée sur des preuves 4d. Responsabilité du chercheur 7c. Partenariats avec les parties prenantes |
| CADRE DE COMPÉTENCES DES CDP | 4.3 Défendre les clients 18.2 Mener des recherches 24.1 Contribuer au développement des politiques publiques |

Conclusion

Les *Directives en matière d'orientation professionnelle* (2023) soutient l'intégration stratégique des théories et des interventions liées à la carrière dans la pratique du counseling général et de la psychothérapie. Sept directives générales sont présentées pour aider les conseillers et les psychothérapeutes à développer et à perfectionner les attitudes, les connaissances et les aptitudes correspondant aux compétences liées au travail. L'objectif de ces directives est d'encourager, de soutenir et d'habiliter les conseillers et les psychothérapeutes à comprendre l'importance du travail et de la carrière et à intégrer cette compréhension dans leur pratique, tout en reconnaissant que l'orientation vers des spécialistes de la carrière restera essentielle dans de nombreux contextes. Des considérations économiques sont également intégrées dans les directives, avec de nombreuses recommandations efficaces pour ceux qui souhaitent intégrer les directives dans des contextes où les ressources sont insuffisantes.

Des informations supplémentaires et des références propres à cette publication sont disponibles dans le document de travail sur lequel elle est basée :

Karnjanavijaya, J., McLean, M., Schell, D., & Hudson Breen, R. (2022). *Professional practice guidelines for integrating the role of work and career into general counselling practice* disponible sur le site de l'ACCP consacré à la Section aux conseillers/ères d'orientation professionnelle : <https://www.ccpa-accp.ca/chapters/career-counsellors/>

Ressources en développement professionnel

Ressources d'apprentissage autonome

Association canadienne de counseling et de psychothérapie : Section des conseillers/ères d'orientation
<https://www.ccpa-accp.ca/chapters/career-counsellors/>

Canadian Career Development Foundation <https://CDP.ca/>

Conférence annuelle de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie
<https://www.ccpaaccp.ca/general-continuing-education/ccpa-annual-conference/>

Cannexus : Conférence sur le développement de carrière au Canada <https://cannexus.ceric.ca/> CERIC
<https://ceric.ca/>

International Association for Educational and Vocational Guidance <https://iaevg.com/>

Vocational Rehabilitation Association of Canada <https://vraCanada.com/>

Ressources d'apprentissage formel

Des programmes et des cours de formation professionnelle formelle en développement de carrière sont offerts partout au Canada. Voici un échantillon des établissements au Canada :

Canadian Career Development Foundation – Formation professionnelle en développement de carrière

Career Professionals of Canada – Programme de certification de praticien en développement de carrière (CDP)

Conestoga College – Professionnel en développement de carrière

Dalhousie University – Certificat d'études professionnelles et de leadership en développement de carrière

Douglas College – Programme de certification de la pratique en développement de carrière

Fanshawe College – Praticien en développement de carrière

George Brown College – Programme de praticien en développement de carrière

Life Strategies – Programme professionnel en gestion de carrière (CMPP)

Mohawk College – Certificat de consultant en carrière

Simon Fraser University – Certificat de praticien en développement de carrière : services de l'employabilité

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue – Certificat en employabilité et développement de carrière en contexte autochtone

University of Calgary – Certificat en développement de carrière et conseil académique
– Certificat en apprentissage pour adultes spécialisé en conseil professionnel et académique

Winnipeg Transition Centre – Certificat en coach de carrière et d'emploi (CECC)

Yukon University – Éducation communautaire et soutien à l'emploi

Glossaire

Counseling : défini par l'ACCP (2022) comme un « processus relationnel basé sur l'utilisation éthique de compétences professionnelles spécifiques pour faciliter le changement humain. Le counseling porte sur le bien-être, les relations, la croissance personnelle, le développement de carrière, la santé mentale et la maladie ou la détresse psychologique. Le processus de counseling se caractérise par l'application de principes reconnus cognitifs, affectifs, expressifs, somatiques, spirituels, développementaux, comportementaux, d'apprentissage et systémiques.

Conseiller : personne qui exerce l'activité professionnelle susmentionnée dans le domaine réglementé du counseling. Cela peut inclure, sans toutefois s'y limiter, les termes psychothérapeute, psychologue-conseil, conseiller clinique ou conseiller.

Carrière/travail : il existe de nombreuses définitions de la carrière dans la littérature. Par exemple, Super (1980) définit la carrière comme comprenant une multitude de rôles qui se chevauchent tout au long de la vie d'une personne (par ex. le rôle d'étudiant, de parent, de travail, etc., qui peuvent exister simultanément ou séquentiellement). La définition de Blustein (2001) affirme ce rôle tout au long de la vie tout en soulignant que, pour certaines personnes, le travail dans lequel elles s'engagent est intentionnel, volontaire et significatif, tandis que pour d'autres, le travail est principalement motivé par le besoin de survie. Comme indiqué ci-dessus, Blustein (2006) utilise souvent le terme plus inclusif de « travail » pour inclure les sujets de vocation, d'occupation et de carrière afin de refléter le fait que la vie professionnelle des individus est souvent complexe, impliquant différents niveaux de choix et d'intentionnalité. Bien que nous utilisions souvent le terme « carrière » dans ce document sur la base de conventions, de nombreux sujets d'orientation professionnelle abordés incluent la compréhension plus large du travail telle que proposée par Blustein (2006).

Counseling en orientation professionnelle : défini par le CERIC (s.d.) comme une « démarche individuelle ou collective qui met l'accent sur la conscience de soi et une meilleure compréhension du monde du travail. Il aide les gens à développer une orientation vie/travail satisfaisante et significative en les aidant à prendre des décisions en matière de carrière, d'éducation et de vie. L'orientation professionnelle est utilisée pour guider les décisions en matière d'apprentissage, de travail et de transition, ainsi que pour gérer les réponses aux environnements de travail et d'apprentissage changeants tout au long de la vie. Sa philosophie prédominante est celle de la facilitation plutôt que celle du conseil. Chen (2001) note également que « La vie est une carrière et vice versa. » (p. 523), soulignant que la carrière et le travail se déroulent dans les contextes de vie des gens, ce qui nécessite une approche inclusive, globale et intersectionnelle de l'orientation professionnelle.

Conseiller/ère d'orientation professionnelle : défini par le CERIC (s.d.) comme un professionnel qui « fournit des conseils dans les domaines éducatif, professionnel et personnel. Un conseiller d'orientation aide les individus à acquérir une plus grande conscience de soi, à développer une orientation vie-travail, à mieux comprendre les opportunités d'apprentissage et de travail et à devenir autonomes dans la gestion de leurs apprentissages, du travail et des transitions.

Les conseillers d'orientation ont un champ de pratique unique et des compétences spécialisées en matière de counseling – ils sont des praticiens en développement de carrière pleinement compétents et également des conseillers pleinement compétents.

Développement de carrière : défini par le CCDF et le CERIC (s.d.) comme « le processus tout au long de la vie de gestion de l'apprentissage, du travail, des loisirs et des transitions afin d'évoluer vers un avenir préféré déterminé et évolutif personnellement. Un certain nombre de facteurs influencent le développement de carrière, notamment les intérêts, les capacités, les valeurs, la personnalité, les antécédents et les circonstances. Le développement de carrière englobe le développement de la personne dans son ensemble et ne se résume pas au simple choix d'une spécialité ou d'un emploi; c'est vraiment un processus qui dure toute la vie, ce qui signifie que tout au long de la vie, une personne change, les situations changent et chaque individu doit continuellement prendre des décisions en matière de carrière et de vie.

Professionnel en développement de carrière : défini par le CDP (2021) comme un professionnel qui aide les personnes à naviguer dans les transitions d'apprentissage et de travail tout au long de la vie, à acquérir et à améliorer des compétences, à rechercher et créer un emploi et à accéder à des services communautaires qui soutiennent la croissance personnelle et professionnelle dans un monde de plus en plus complexe, interdépendant et changeant.

Évaluation de carrière : définie par l'OCCOQ (2011) comme un processus de collecte d'informations, d'identification des enjeux, des besoins et de clarification des ressources personnelles et environnementales en lien avec les enjeux et les besoins. L'évaluation aide les individus à accroître leur conscience de soi; à comprendre leurs enjeux de carrière; à établir des objectifs de travail, d'apprentissage et/ou d'équilibre de vie; et à fournir une base pour agir et un indicateur de progression continue Les méthodes d'évaluation peuvent inclure une variété de techniques formelles et informelles telles que des instruments standardisés et non standardisés, des entretiens, des mesures de personnalité, des questionnaires, des listes de contrôle, des observations comportementales et des rapports d'autres personnes significatives. L'évaluation peut être effectuée dans des contextes individuels ou en groupe.

Client(s) : dans ce document, les clients peuvent faire référence à des individus, des groupes ou des organisations ayant accès aux services de counseling.

Santé mentale : l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2022) définit la santé mentale comme « un état de bien-être mental qui permet aux personnes de faire face au stress de la vie, de réaliser leurs capacités, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à leur communauté ».

Psychologie professionnelle : la psychologie professionnelle est l'étude scientifique de la carrière et du développement de carrière (Jackson et Verdino, 2012). La branche appliquée de la psychologie professionnelle est l'orientation professionnelle.

Références et ressources

- Ackerman, P. L. & Kanfer, R. (2020). Work in the 21st Century. *American Psychologist*, 75(4), 486-498. <https://doi.org/10.1037/amp0000615>
- Ansloos, J., Stewart, S., Fellner, K., Goodwill, A., Graham, H., McCormick, R., Harder, H., & Mushquash, C. (2019). Indigenous peoples and professional training in psychology in Canada. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 60(4), 265–280. <https://doi.org/10.1037/cap0000189>
- APA (2002). *Criteria for practice guideline development and evaluation*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/practice/guidelines/criteria>
- APA (2017). *Professional practice guidelines for integrating the role of work and career into psychological practice*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/practice/guidelines/role-work-career>
- Bedi, R. P., Sinacore, A., & Christiani, K. D. (2016). Counselling psychology in Canada. *Counselling Psychology Quarterly*, 29(2), 150-162. <https://doi.org/10.1080/09515070.2015.1128398>
- 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Bezanson, L., Hopkins, S., & Neault, R. A. (2016). Career guidance and counselling in Canada: Still changing after all these years. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 50(3). <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/61123/pdf>
- Blanc-Lapierre, A., Rousseau, M. C., Weiss, D., El-Zein, M., Siemiatycki, J., & Parent, M. É. (2017). Lifetime report of perceived stress at work and cancer among men: A case-control study in Montreal, Canada. *Preventive Medicine*, 96, 28-35. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2016.12.004>
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Blustein, D. L. (2017). The psychology of working: A new perspective for career development. *Career Planning & Adult Development Journal*, 33(2), 60-68.

-
- Blustein, D. L., Kozan, S., Connors-Kellgren, A., & Rand, B. (2015). *Social class and career intervention*. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention*, Vol. 1. Foundations (pp. 243–257). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/14438-014>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/106907271877400>
- Borgen, R. A. (2022). *Career Development for Diverse Clients: Beyond the Basics*. Cognella.
<https://titles.cognella.com/career-development-for-diverse-clients-9781793530202>
- Cairns, S. L., Massfeller, H. F., & Deeth, S. C. (2010). Why do Post-Secondary Students Seek Counselling? *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 44(1).
<https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58896>
- Canadian Psychological Association. (2018). *Psychology's response to the truth and reconciliation commission of Canada's report*. Ottawa, ON: Canadian Psychological Association and the Psychology Foundation of Canada.
- Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (2012).
https://ccdf.ca/wp-content/uploads/articulate_uploads/Career-Development-Process-Course-Overview/story_content/external_files/Core-Competencies.pdf
- CDP (2021). *Pan-Canadian competency framework for career development professionals*. The Canadian Career Development Foundation.
<https://ccdp-pcdc.ca/en/cdp-competency-framework>
- CCPA (2022). *Who are Counsellors/Psychotherapists?* The Canadian Counselling and Psychotherapy Association. <https://www.ccpa-accp.ca/profession-and-regulation/>
- CDANZ (2018). *Career Development Association of New Zealand Competency Framework*. Career Development Association of New Zealand.
https://drive.google.com/file/d/1tudpuDOP8vc9tG5cE_HjSn2DiRp7xBTM/view
- CERIC (n.d.). *Glossary of Career Development*. <https://ceric.ca/glossary-of-career-development/>
- Chen, C. P. (2001). Career counselling as life career integration. *Journal of Vocational Education and Training*, 53(4), 523-542. <https://doi.org/10.1080/13636820100200175>
- Chen, C. P. (2021). Career counselling university students with learning disabilities. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(1), 44-56. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1811205>

-
- Chen, C. P., & Zammit, R. (2022). Career counselling for adults with newly acquired mobility disability. *Current Psychology*, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04207-3>
- Cochran, L. (2011). The promise of narrative career counselling. In *Shaping the story* (pp. 5-19). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004406162_003
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An exploration of work-life wellness and remote work during and beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 46-56. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/92>
- Creese, G., & Wiebe, B. (2012). 'Survival employment': gender and deskilling among African immigrants in Canada. *International Migration*, 50(5), 56-76. <https://doi.org/10.1111/j.14682435.2009.00531.x>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Gonzalez-Mulé, E., & Cockburn, B. S. (2021). This job is (literally) killing me: A moderated-mediated model linking work characteristics to mortality. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 140-151. <https://doi.org/10.1037/apl0000501>
- Goodman, L. A., Pugach, M., Skolnik, A., & Smith, L. (2013). Poverty and mental health practice: Within and beyond the 50-minute hour. *Journal of Clinical Psychology*, 69(2), 182-190. <https://doi.org/10.1002/jclp.21957>
- Government of Canada, S. C. (2018). *A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654x/89-654-x2018002-eng.htm>
- Government of Canada, S. C. (2022). *Retirement age by class of worker, annual*. <https://www150statcan.gc.ca/tb11/en/tv.action?pid=1410006001>
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., ... & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301310. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Hennessey, M. (2016). The effect of social variables on the career aspirations of New Brunswick aboriginal adults (Doctoral dissertation, University of New Brunswick). <https://unbscholar.lib.unb.ca/islandora/object/unbscholar%3A8012>

-
- Heppner, M. J., & Davidson, M. M. (2002). Be careful what we wish for: The integration of career psychology. *The Counseling Psychologist*, 30(6), 878-884.
<https://doi.org/10.1177/001100002237760>
- Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M. & Flores, L. Y. (1996). Training counseling psychologists in career development: Are we our own worst enemies? *The Counseling Psychologist*, 24(1), 105-125. <https://doi.org/10.1177/001100002237760>
- Hudson Breen, R. E., & Lawrence, B. (2021). A call for enhanced training and action on the intersections of mental health, decent work, and career in counselling and psychotherapy. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 55(1), 28–50.
<https://doi.org/10.47634/cjcp.v55i1.68542>
- IAEVG (2018). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. International Association for Educational and Vocational Guidance.
<https://iaevg.com/competencies>
- Ipsos Reid (2013). *Two in Ten (16%) Working Canadians Say Their Place of Work is Frequently the Source of Feelings of Depression, Anxiety or Other Mental Illness*.
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/2013-05/6107.pdf>
- Jackson, M.A., Verdino, J.R. (2012). Vocational Psychology. In: Rieber, R.W. (eds) *Encyclopedia of the History of Psychological Theories*. Springer.
- Kantamneni, N., & Fouad, N. (2011). Structure of vocational interests for diverse groups on the 2005 strong interest inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 193-201.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.003>
- Kelloway, E. K., Gallagher, D. G., & Barling, J. (2004). Work, employment, and the individual. In Kaufman B. Kaufman, *Theoretical perspectives on work and the employment relationship* (pp. 105-131). University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Krieshok, T. S., & Pelsma, D. M. (2002). The soul of work: Using case studies in the teaching of vocational psychology. *The Counseling Psychologist*, 30(6), 833-846.
<https://doi.org/10.1177/001100002237757>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414858>

-
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation, 41*(16), 1914–1924. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926>
- Lott, B. (2002). Cognitive and behavioral distancing from the poor. *American Psychologist, 57*(2), 100–110. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.2.100>
- Magnusson, K. (2020). Career Helping: Harnessing Perspective and Emotion in Everyday Practice. Septembre. <https://www.septembre.com/products/career-helping>
- Massengale, M., Shebuski, K. M., Karaga, S., Choe, E., Hong, J., Hunter, T. L., & Dispenza, F. (2020). Psychology of working theory with refugee persons: Applications for career counseling. *Journal of Career Development, 47*(5), 592–605. <https://doi.org/10.1177/0894845319832670>
- McLeod, K. J. (2020). Post-Secondary Student Services and the Truth and Reconciliation Commission of Canada: Exploring how Non-Indigenous Student Services Leaders Can Respond to the Calls to Action. (Unpublished doctoral thesis). University of Calgary, Calgary, AB. <http://doi.org/10.11575/PRISM/37862>
- Michie, S., Johnston, M., Abraham, C., Lawton, R., Parker, D., & Walker, A. (2005). Making psychological theory useful for implementing evidence-based practice: A consensus approach. *BMJ Quality & Safety, 14*(1), 26-33. <https://doi.org/10.1136/qshc.2004.011155>
- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2020). Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*(2), 243-262. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09402-6>
- Monton, K., Broomes, A. M., Brassard, S., & Hewlin, P. (2022). The Role of Sport-Life Balance and WellBeing on Athletic Performance. *Canadian Journal of Career Development, 21*(1), 101-108. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2022.330>
- Morneau Shepell (2018). *Employers Connect Workplace Mental Health Summit 2018*. <https://www.morneaushepell.com/sites/default/files/assets/permafiles/91080/2018employers-connect-research.pdf>
- Moulin, S. (2022). Psychosocial Risks and Subjective Well-Being in the Canadian Workplace: Overlapping Risk Exposure, Work Ethic and Resilience. *Canadian Journal of Career Development, 21*(1), 42-55. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2022.327>
- NCDA (2009). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. National Career Development Association. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627?ver=50664

-
- Ng, E. S., & Gagnon, S. (2020). Employment gaps and underemployment for racialized groups and immigrants in Canada: current findings and future directions. Toronto: Public Policy Forum. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020EN.pdf>
- OCCOQ (2011). Assessment Guide for Career and Guidance Counselling. *Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*. <https://www.orientation.qc.ca/files/Guide-dévaluationen-orientation-version-anglaise.pdf>
- O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual Review of Psychology*, 72, 663-688. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych062520-122331>
- Pfaffman, T. M., & McEwan, B. (2014). Polite women at work: Negotiating professional identity through strategic assertiveness. *Women's Studies in Communication*, 37(2), 202-219. <https://doi.org/10.1080/07491409.2014.911231>
- Ponterotto, J. G., Rivera, L., & Sueyoshi, L. A. (2000). Effective techniques: The career-in- culture interview: A semi-structured protocol for the cross-cultural intake interview. *The Career Development Quarterly*, 49(1), 85-96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00753.x>
- Redekopp, D., & Huston, M. (2020). Strengthening Mental Health Through Effective Career Development: *A Practitioner's Guide*. CERIC. <https://ceric.ca/publications/strengtheningmental-health-through-effective-career-development-a-practitioners-guide/>
- Richardson, M. S., & Schaeffer, C. (2013). Expanding the discourse: A dual model of working for women's (and men's) lives. In W. Paton (Ed.), *Conceptualising women's working lives: Moving the Boundaries of Discourse* (pp. 23-49). Brill.
- Robitschek, C., & DeBell, C. (2002). The reintegration of vocational psychology and counseling psychology: Training issues for a paradigm shift. *The Counseling Psychologist*, 30(6), 801- 814. <https://doi.org/10.1177/001100002237755>
- Ryan, J. M., Tracey, T. J., & Rounds, J. (1996). Generalizability of Holland's structure of vocational interests across ethnicity, gender, and socioeconomic status. *Journal of Counseling Psychology*, 43(3), 330-337. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.3.330>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Shepard, B. C., & Mani, P. S. (Eds.). (2013). *Career development practice in Canada: Perspectives, principles, and professionalism*. CERIC.

-
- Siegrist, J., & Li, J. (2018). Work stress and the development of chronic diseases. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), 536.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15030536>
- Sinacore-Guinn, A. L. (1995). Counselling psychology: A look at the question of identity, roles, and the future. *McGill Journal of Education/Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 30(003).
<https://mje.mcgill.ca/article/view/8257>
- Smetanin, P., Stiff, D., Briante, C., Adair, C.E., Ahmad, S. & Khan, M. (2011). *The life and economic impact of major mental illnesses in Canada: 2011 to 2041*. RiskAnalytica, on behalf of the Mental Health Commission of Canada.
https://www.mentalhealthcommission.ca/wpcontent/uploads/drupal/MHCC_Report_Base_Case_FINAL_ENG_0_0.pdf
- Speight, S. L. (2007). Internalized racism: One more piece of the puzzle. *The Counseling Psychologist*, 35(1), 126-134. <https://doi.org/10.1177/0011000006295119>
- Spengler, P. M. (2000). Does vocational overshadowing even exist? A test of the robustness of the vocational overshadowing bias. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 342-351.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.3.342>
- Swanson, J. L. (2002). Understanding the complexity of clients' lives: Infusing a truly integrative career-personal perspective into graduate training. *The Counseling Psychologist*, 30(6), 815-832.
<https://doi.org/10.1177/001100002237756>
- Statistics Canada (2020). Labour Force Survey, April 2020.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/dailyquotidien/200508/dq200508a-eng.htm>
- Stewart, S. L., & Reeves, A. (2013). Intersections of Career Development and Post Secondary Education for Indigenous Students: Exploring the Integrity of Social and Cultural Issues. *Canadian Journal of Career Development*, 12(2), 92-103. Retrieved from
<https://cjcdrdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/199>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D., & Niles, S. G. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC model. *Journal of Counseling & Development*, 71(1), 74-80. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb02175.x>
- Wada, K., McGroarty, E. J., Tomaro, J., & Amundsen-Dainow, E. (2019). Affirmative career counselling with transgender and gender nonconforming clients: A social justice perspective. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 53(3), 255-275.
<https://orcid.org/0000-0002-21385670>

Waldmann, K. (2020). *Influence of Social Support and Work Meaning on Mental Health in Adults Experiencing Mental Illness* (Master's thesis, Werklund School of Education).
<http://dx.doi.org/10.11575/PRISM/39556>

WHO. (2022, June 17). *Mental health*. World Health Organization.
<https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: A meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2102.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>

Zacher H. (2019) Career Development of Refugees. In: Athanasou J., Perera H. (eds) International Handbook of Career Guidance. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_17

Zunker, V. (2008). *Career, work, and mental health: Integrating career and personal counseling*. Sage.
<https://doi.org/10.4135/9781452275086>

Ressources en anglais :

Arthur, N., Neault, R., & McMahon, M. (Eds.). (2019). *Career theory and models at work: Ideas for practice*. CERIC.

Hennessy, M. (2019). Exploring the Impact of Intergenerational Trauma in the Workplace and Careers
https://nbcdag-gadcnben.weebly.com/uploads/7/7/5/1/7751853/nbcda2019_intergenerationaltrauma.pdf

Formation et ressources du [CDP](#)

Ressources en français :

Sovet, L. (2021). Arthur, N., Borgen, R., & McMahon, M. (Eds.) Théories et modèles orientés sur la carrière: des idées pour la pratique. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (50/3), 491-494.
<https://doi.org/10.4000/osp.14663>

