
Les besoins d'éducation à la carrière pour les élèves des écoles primaires et secondaires selon des conseillers* d'orientation.

Denis Marceau

Université de Sherbrooke

Résumé

Cet article présente une évaluation des besoins d'éducation à la carrière en termes de buts et d'objectifs d'apprentissage pour les élèves et en termes des rôles de l'école, des professeurs, des employeurs. Les données ont été obtenues auprès de 67 conseillers d'orientation de la section IV (Estrie et Centre du Québec) de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec oeuvrant dans une école secondaire ou primaire ou dans une commission scolaire. Un fort pourcentage des conseillers d'orientation reconnaissent la nécessité de l'éducation à la carrière, admettent que la préparation de l'élève à la vie de travail doit être un des principaux objectifs de l'éducation et sont d'accord pour que les professeurs et les employeurs collaborent à cette préparation. Cependant, un pourcentage plus faible de conseillers d'orientation acceptent que les professeurs et les employeurs exercent des fonctions qui sont habituellement dévolues aux conseillers d'orientation.

Abstract

This article reports an assessment of career education needs from the point of view of 67 guidance counsellors working in the central part of Quebec primary and secondary schools. Most of these guidance counsellors support the importance of career education in schools; they consider that career education has to be a community effort. However, less of these counsellors accept that teachers and employers accomplish a kind of work traditionally done by guidance counselors.

INTRODUCTION

Dans les années 1970, les dirigeants du monde de l'éducation et du monde du travail, aux Etats-Unis et au Québec comme dans plusieurs pays d'Europe, se sont interrogés sur la valeur du système scolaire pour préparer les jeunes à vivre dans la société contemporaine. Dès lors, le mouvement d'éducation à la carrière prend un grand essor aux Etats-Unis; il donne naissance, en 1974, à une politique d'éducation adoptée par le United States Office of Education (USOE). La crise économique survenue en Occident, de 1981 à 1983, accentue la problématique de la relation entre l'école et le marché du travail, de la préparation des jeunes au marché du travail; elle semble augmenter la pertinence de l'éducation à la carrière.

C'est dans cette perspective que l'équipe de recherche, dirigée par Pierrette Dupont et subventionnée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, s'est mise à l'oeuvre dès 1985 pour

* Tout au long de cet article, le terme conseillers désigne aussi bien les conseillères que les conseillers.

élaborer un modèle d'éducation à la carrière destiné aux élèves des écoles primaires et secondaires. Pierrette Dupont (1985) a d'ailleurs présenté un sommaire de ce projet dans le 19^e volume de cette revue-ci (pp. 181-182); le présent article constitue de fait une des suites annoncées dans ce sommaire, c'est-à-dire réaliser l'évaluation des besoins du milieu en matière d'éducation à la carrière.

CONTEXTE THEORIQUE

Développée aux Etats-Unis dans les années 1970, l'éducation à la carrière vise à répondre aux critiques formulées à l'égard du système scolaire. Les propos des auteurs tels que Hoyt (1976, 1977a, 1977b, 1980), Sankey (1983) et Burtnett (1980) ont écrits sur le sujet ont déjà été consignés et l'équipe de recherche dirigée par Dupont (1985) a retenu la définition que voici:

Par éducation à la carrière, on entend toutes les activités et les expériences par lesquelles on apprend sur le travail et par lesquelles on se prépare au travail. La carrière est considérée dans la plupart des théories actuelles du développement vocationnel comme la totalité et/ou la séquence des rôles et des expériences du travail (rémunérées ou non) d'un individu au cours de sa vie, depuis l'école jusqu'à sa retraite. (p. 181)

Essentiellement, l'éducation à la carrière traduit une philosophie de l'éducation, c'est-à-dire la préparation des jeunes à la vie dans une société orientée vers le travail; elle traduit aussi une façon d'intervenir auprès de l'élève qui exige un effort de toute la communauté, incluant les employeurs, les professeurs, les parents, afin de préparer le jeune à cette vie de travail (Hoyt, 1981). Cette façon de concevoir l'éducation de même que cette manière d'intervenir ont pour but non seulement de motiver davantage l'élève, mais de favoriser le développement d'attitudes, d'habiletés et de connaissances en vue de son intégration au marché du travail.

Afin que le concept d'éducation à la carrière soit plus opérationnel et distingué de la formation professionnelle, il a été défini en termes d'habiletés, de connaissances et d'attitudes (Hoyt, 1981, p. 15) que tout individu doit acquérir pour faciliter son adaptation dans la société professionnelle.

Ces habiletés, connaissances et attitudes, telles que traduites par Dupont (1984), sont les dix suivantes:

1. Une solide formation de base en lecture, en communication orale et écrite et en mathématiques;
2. De bonnes habitudes de travail;
3. Un ensemble de valeurs de travail personnellement significatives qui motivent l'individu à vouloir travailler;
4. Des connaissances de base du système économique et de l'organisation du travail afin d'y fonctionner efficacement;

5. Des habiletés de prise de décision dans la carrière;
6. Une connaissance de soi et une connaissance des possibilités du monde scolaire et du monde du travail;
7. Des habiletés pour chercher, trouver, obtenir et conserver un emploi;
8. Des habiletés pour utiliser d'une façon productive les temps de loisirs considérés comme travail non rémunéré, y compris le volontariat et le travail à la maison;
9. Des attitudes pour combattre les stéréotypes qui enlèvent la liberté des choix scolaires et professionnels;
10. Des attitudes pour rendre son travail plus humain (pp. 396-397).

Cette nouvelle façon de concevoir l'éducation, qui a influencé aussi l'élaboration de la Loi 3 du Québec et, particulièrement, la partie sur les services complémentaires, amène une redéfinition des rôles des différents intervenants dans l'école. Bon nombre d'auteurs indiquent que le conseiller d'orientation doit exercer un rôle de leadership dans l'organisation d'activités pour développer les habiletés présentées ci-dessus, pour soutenir les professeurs dans leur enseignement des matières scolaires et du lien de celles-ci avec le marché du travail, pour aider les parents dans leur rôle d'accompagnateur de leur enfant, pour appuyer l'employeur dans son rôle de support à la vie du travail, à la préparation des futurs travailleurs (Burnett, 1980; Dupont, 1984; Herr, 1980; Hoyt, 1977b, 1980, 1981; Kilby, 1980; Miller, 1980; Pinson, 1980; Sankey, 1983; Whitfield, 1980).

Même si l'éducation à la carrière semble s'avérer une nécessité, et qu'elle appelle une modification des rôles des agents d'éducation dont celui du conseiller d'orientation, on peut se demander si les conseillers d'orientation du Québec partagent les objectifs de l'éducation à la carrière et les nouveaux rôles des agents d'éducation.

La présente recherche vise à vérifier si les conseillers d'orientation soutiennent les objectifs généraux de l'éducation à la carrière, s'ils soutiennent également les objectifs plus spécifiques d'apprentissage relatifs à l'éducation à la carrière; elle vise aussi à connaître les attitudes du conseiller face aux rôles éventuels des professeurs, des employeurs et des travailleurs dans l'éducation à la carrière.

METHODOLOGIE

Sujets

Pour réaliser l'enquête, un questionnaire d'attitudes a été expédié aux 83 conseillers d'orientation oeuvrant dans une école primaire ou secondaire ou dans une commission scolaire faisant partie de la région IV de la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, région couvrant le centre du Québec (Région de Trois-Rivières et de l'Estrie). Parmi ces conseillers, 67 ont répondu au questionnaire.

Questionnaire

Le questionnaire d'attitudes comprend 49 énoncés regroupés, pour fin de présentation des résultats, en quatre classes de contenus. La première compte huit (8) énoncés concernant les objectifs généraux de l'éducation à la carrière relatifs à la préparation des jeunes à faire la transition de l'école au travail, à la collaboration de tous les éducateurs incluant les parents et les représentants du monde du travail, à l'accent de l'école sur une solide formation de base des étudiants en vue d'accroître leur "employabilité" et leur "adaptabilité" dans le monde du travail changeant. La deuxième comprend dix-neuf (19) énoncés ayant trait aux apprentissages des élèves relatifs à la connaissance du monde scolaire et du monde du travail, à la connaissance des façons de chercher un emploi, de l'obtenir et de le conserver, à la connaissance des concepts économiques de base et de l'organisation du travail, à la connaissance réaliste de leurs goûts et capacités. La troisième contient huit (8) items relatifs au rôle de l'école dans le développement d'attitudes et de qualités personnelles chez les étudiants, dans la mise à la disposition de ressources humaines et matérielles auprès des élèves, des éducateurs, des parents et des professeurs. Enfin, la quatrième classe comporte quinze (15) énoncés présentant des moyens d'éducation à la carrière relatifs au rôle du professeur et aux formes de collaboration des employeurs avec l'école.

Les énoncés prennent la forme d'objectifs d'apprentissage ou d'activités à réaliser. En voici quelques exemples:

- Les professeurs de tous les niveaux scolaires devraient aider les étudiants à voir le lien entre les matières scolaires enseignées et les exigences des emplois et des professions sur le marché du travail.
- L'école devrait développer chez les étudiants une habitude de rendement optimum au travail.
- Les étudiants devraient être renseignés sur la formation et l'expérience requises dans plusieurs professions et emplois.
- Les étudiants devraient être bien informés sur la manière de chercher un emploi, d'effectuer une demande d'emploi, de se préparer et de réussir une entrevue d'emploi.
- Les employeurs devraient collaborer avec les éducateurs afin d'organiser des expériences de travail non rémunérées pour des étudiants.

La réponse au questionnaire se donne en faisant un crochet à une des cinq (5) catégories suivantes: fortement d'accord, d'accord, indécis, désaccord, fortement en désaccord. Ces catégories sont situées à droite de l'énoncé et constituent une échelle de type Likert.

Le questionnaire fut élaboré par l'équipe de recherche dirigée par Pierrette Dupont à partir des contenus du concept d'éducation à la carrière défini par Hoyt et de l'analyse de vingt (20) études de besoins ou de programmes américains d'éducation à la carrière dont celle de

Dwyer et Anderson (1980). Il fut soumis à des industriels, des conseillers d'orientation, des directeurs d'école et des parents afin de s'assurer de la clarté des items.

RESULTATS ET DISCUSSIONS

Les résultats obtenus à chaque énoncé du questionnaire ont été compilés pour l'ensemble des 67 conseillers. Les catégories de réponses fortement en désaccord et désaccord ont été regroupées, de même que celles de fortement d'accord et d'accord; la catégorie indécis demeure telle quelle. Les résultats apparaissent donc en trois catégories: d'accord, indécis et désaccord. Ils sont aussi regroupés selon les quatre (4) grandes classes de contenus du questionnaire, à savoir les objectifs généraux d'éducation à la carrière, les apprentissages des élèves, le rôle de l'école dans le développement des attitudes et des qualités personnelles et dans la mise en place de ressources matérielles et humaines, les moyens d'éducation à la carrière. Puisque chaque énoncé constitue une unité en elle-même pour fin d'analyse (Dwyer et Anderson, 1980), les résultats obtenus à certains énoncés spécifiques sont aussi présentés.

Le Tableau 1 indique la proportion moyenne des conseillers qui sont en accord ou en désaccord ou indécis selon les grandes classes de contenus du questionnaire.

D'une façon globale, au-delà de 89% des conseillers expriment leur accord avec les énoncés du questionnaire; 3,4% d'entre eux sont en désaccord et 7,3% sont indécis. Selon ces données, les attentes des conseillers par rapport à l'éducation à la carrière sont très grandes. On peut comprendre également qu'une proportion importante de conseillers partagent les objectifs de l'éducation à la carrière ainsi que les

TABLEAU 1

Proportion moyenne des conseillers d'orientation qui sont en accord ou en désaccord ou indécis selon les classes de contenus du questionnaire

Classes de contenus du questionnaire	Nombre d'énoncés par classe de contenus	%		
		Accord	Désaccord	Indécis
Objectifs de l'éducation à la carrière	8*	86,4	6,1	7,5
Apprentissages des élèves	19	93,5	1,2	5,3
Rôle de l'école	8	92,2	2,5	5,3
Moyens d'éducation à la carrière	15*	84,1	5,1	10,8
Ensemble de énoncés	49	89,3	3,4	7,3

* Un des énoncés se retrouve dans l'une et l'autre des deux classes de contenus suivantes: objectifs de l'éducation à la carrière et moyens d'éducation à la carrière.

moyens devant être mis en place pour réaliser cette conception de l'éducation. Une présentation plus détaillée des résultats pour chaque classe de contenus et pour certains énoncés permettra d'apporter des nuances aux observations globales.

Les objectifs d'éducation à la carrière

Relativement à l'ensemble des objectifs généraux de l'éducation à la carrière, 86,4% de tous conseillers sont d'accord, 6,1% sont en désaccord, 7,5% sont indécis.

Deux énoncés ont abaissé la proportion d'accord et augmenté le nombre d'indécis. Ce sont les énoncés suivants: l'école devrait commencer très tôt, dès l'élémentaire, à sensibiliser les jeunes à l'importance des différents travailleurs dans notre société (72% des conseillers sont d'accord, 12% en désaccord et 16% indécis); les professeurs de tous les niveaux scolaires doivent aider les étudiants à voir le lien entre les matières scolaires enseignées et les exigences des emplois et de professions sur le marché du travail (73% des conseillers sont d'accord, 12% en désaccord et 15% indécis).

Les résultats semblent indiquer que les conseillers, dans une large proportion, partagent les objectifs généraux d'éducation à la carrière dont la préparation des jeunes à la vie de travail. Les conseillers semblent souhaiter que tous les éducateurs de l'école, les parents, les représentants du monde du travail, collaborent en vue d'une meilleure préparation des jeunes au travail, que l'école mette l'accent sur une solide formation de base des étudiants en vue d'accroître leur "employabilité" et leur "adaptabilité" dans le monde du travail changeant.

Par ailleurs, les proportions plus basses d'accord aux deux énoncés relevés ci-devant semblent indiquer que des conseillers hésitent à confier aux professeurs une trop grande responsabilité en matière d'orientation des jeunes et hésitent à vouloir commencer très tôt des interventions spécifiques d'éducation à la carrière. Il se peut que certains conseillers aient associé le concept d'éducation à la carrière au sens strict de l'information et de l'orientation ou qu'ils n'aient pas bien saisi le concept d'éducation à la carrière.

Les apprentissages des élèves

Relativement à la classe de contenus concernant les apprentissages des élèves, plus de 93% des conseillers sont d'accord pour que les élèves connaissent le monde scolaire et le monde du travail, pour qu'ils se préparent à faire face aux dures réalités du chômage et à la recherche d'emploi, pour qu'ils connaissent leurs goûts et leurs capacités en vue de leurs choix professionnels. A partir de ces résultats, on peut donc affirmer que les conseillers souhaitent que les élèves acquièrent les

connaissances et les attitudes, et qu'ils développent les capacités pour intégrer efficacement le marché du travail.

Un regard plus spécifique sur les résultats pour chaque énoncé de cette classe de contenus permet de constater que deux (2) des dix-neuf (19) énoncés ont fait fléchir la proportion d'accord à 93%. Ces deux (2) énoncés sont: les étudiants devraient comprendre les concepts économiques de base tels l'offre et la demande, la compétition, le profit et le risque (85% des conseillers sont d'accord et 14,9% indécis); les étudiants devraient connaître l'organisation du travail ainsi que les lois et les règles qui régissent le travail (79,1% des conseillers sont d'accord, 14,9% indécis et 6% en désaccord). Sans ce fléchissement, la proportion d'accord pour l'ensemble des énoncés de cette classe aurait été d'au moins 98%.

Dans les deux énoncés en question, le nombre d'indécis semble assez important. On peut sans doute expliquer cette hésitation par le contenu insuffisamment explicite des énoncés dans un domaine si complexe.

On peut aussi expliquer cette proportion d'indécis par le fait que les conseillers peuvent hésiter à faire apprendre aux élèves les détails relatifs à des lois du travail si complexes et changeantes, surtout si ces apprentissages prennent la place des matières de base comme les mathématiques et les langues. Cependant, les apprentissages de base peuvent se réaliser par et à travers des contenus reliés à des notions ou conceptions très spécifiques et changeantes de notre société.

Enfin, on peut peut-être attribuer l'hésitation des conseillers à leur conviction moins grande que la connaissance très précise de l'économie du travail est aussi essentielle dans le processus d'orientation que la connaissance des goûts et des capacités en vue d'un choix professionnel; d'ailleurs, l'énoncé concernant l'acquisition de la connaissance des goûts et capacités recueille 98% d'accord.

Le rôle de l'école

Une très forte proportion, plus de 92%, des conseillers souhaitent que l'école développe chez les élèves des attitudes propices à la vie de travail: motivation et amour du travail, la fierté du travail bien fait, le rendement optimal au travail, l'honnêteté, la ponctualité, le respect de l'autorité, l'initiative, l'autonomie, la discipline de soi pour compléter des tâches entreprises, de bonnes relations interpersonnelles, le sens de la responsabilité.

Une très forte proportion des conseillers d'orientation espèrent que, en collaboration avec les employeurs, l'école mette à la disposition des étudiants, des éducateurs et des parents, un centre de documentation sur les écoles et le monde du travail (93% des conseillers sont d'accord, 10% en désaccord et 6% indécis) et qu'elle mette à la disposition des professeurs une banque d'activités éducatives susceptibles de les aider à faire le lien entre l'école et le travail dans leur enseignement (87% des conseillers sont d'accord, 1% en désaccord et 12% indécis).

Pour les deux énoncés, le taux d'indécis observé provient-il de l'ambiguïté possible du contenu de l'énoncé par rapport à ce qui existe déjà dans les écoles comme un centre de documentation scolaire et professionnelle? Aussi, le taux d'indécis traduit-il l'hésitation des conseillers à confier aux professeurs, comme aux parents, des tâches qui relèvent de leur rôle traditionnel?

Moyens d'éducation à la carrière

Pour l'ensemble des quinze (15) énoncés ayant trait aux moyens d'éducation à la carrière (rôle des professeurs, des employeurs et de leurs travailleurs), 84,1% des conseillers sont d'accord, 5,1% en désaccord et 10,8% indécis.

La partie qui suit présente plus en détails les résultats relatifs aux rôles du professeur et à ceux de l'employeur.

Une proportion moins importante des conseillers (65,7% d'accord, 17,4% de désaccord et 16,9% d'indécis) aimeraient que les professeurs jouent un rôle spécifique en éducation à la carrière auprès de leurs élèves. En effet, si 85,1% des conseillers sont d'accord avec l'item "considérer l'enseignement en classe comme un moyen valable d'aider les étudiants à reconnaître le sens et l'importance du travail," ce taux baisse à 73,1% devant l'item "aider les étudiants à voir le lien entre les matières scolaires enseignées et les exigences des emplois et des professions" et il atteint à peine 38,8% pour l'item "amener les élèves à être capables de prendre des décisions en vue de la carrière."

Les résultats à l'énoncé concernant le fait que les professeurs devraient amener les étudiants à être capables de prendre des décisions en vue de leur carrière indiquent, d'une certaine façon, que des conseillers hésitent à attribuer aux professeurs un rôle spécifique qui entre en conflit avec le leur relativement à la prise de décision en orientation. Aussi, peut-être que le terme "décisions" dans l'expression "capables de prendre des décisions en vue de leur carrière," a été davantage associé au choix d'une profession.

Une assez forte proportion des conseillers (88,5% d'accord, 2,2% en désaccord et 9,2% d'indécis) souhaitent que les employeurs soient impliqués dans l'éducation à la carrière, en particulier dans les programmes de préparation à la vie du travail (82,2% d'accord, 4,5% de désaccord et 13,4% d'indécis); ils désirent que les employeurs fournissent de la documentation sur leur entreprise (91,1% d'accord, 1,5% de désaccord et 7,5% d'indécis) et sur leurs attentes des travailleurs dans leur milieu (73,1% d'accord, 7,5% de désaccord et 19,4% d'indécis), qu'ils collaborent à la formation des éducateurs en vue de leur donner une connaissance plus adéquate du monde du travail (73,1% d'accord, 7,5% de désaccord et 19,4% d'indécis), qu'ils participent, avec les écoles, à l'élaboration des programmes de formation professionnelle (79,1%

d'accord, 4,5% de désaccord et 16,4% d'indécis), qu'ils favorisent les visites organisées sur les lieux du travail avec les étudiants (98,5% d'accord et 1,5% d'indécis), qu'ils se rendent en classe pour des conférences et des rencontres avec les étudiants (97% d'accord et 3% d'indécis), qu'ils organisent, avec les éducateurs, des expériences de travail non rémunérées (70,2% d'accord, 3% de désaccord et 26,9% d'indécis), qu'ils prennent part à des journées-carrière organisées à l'école ou en dehors de l'école (97% d'accord, 1,5% de désaccord et 1,5% d'indécis) et à des séances d'information pour les professeurs et les conseillers (98,5% d'accord et 1,5% de désaccord), qu'ils coopèrent à des projets d'alternance école-travail (92,5% d'accord et 7,5% d'indécis).

Tous ces résultats font voir que les conseillers souhaitent vivement la participation des employeurs pour fournir de l'information, pour organiser des visites, pour réaliser des projets d'alternance école-travail. Cependant, ils ne semblent pas vouloir avec la même intensité que les employeurs exercent un rôle susceptible d'entrer en conflit avec le leur. De même, ils ne semblent pas vouloir aussi intensément que les employeurs collaborent à la formation des éducateurs en vue de leur donner une connaissance adéquate du monde du travail. Est-ce que le terme "adéquate" de l'énoncé — les employeurs devraient collaborer à la formation des éducateurs afin qu'ils aient une connaissance adéquate du monde du travail — a été perçu dans le sens qu'il y a une carence actuelle à corriger? Si oui, l'énoncé en question a pu être perçu comme accusateur et engendrer ainsi beaucoup d'indécis.

Les conseillers hésitent-ils à travailler, à collaborer avec les employeurs afin de mieux préparer les programmes de formation professionnelle, afin d'organiser des expériences de travail non rémunérées? Tous les énoncés mentionnant une collaboration plus importante des employeurs avec les éducateurs présentent une proportion d'accord plus faible et un taux d'indécis plus élevé alors que tous les énoncés présentant les démarches d'information de la part des employeurs reçoivent un degré d'accord plus élevé. On peut comprendre que tout ce qui concerne le rôle traditionnel de l'employeur et de ses travailleurs (séances d'information, visites, expériences de travail) est bien agréé de la part des conseillers, alors que ce qui concerne le rôle nouveau qui découle de l'éducation à la carrière (participer à l'élaboration des programmes, à la formation des éducateurs et des étudiants) est reçu avec plus d'hésitation. C'est peut-être la crainte du changement ou l'attente que des éléments nouveaux soient précisés avant de se prononcer et de s'y impliquer pleinement. C'est peut-être aussi la crainte que l'éducation soit orientée davantage en fonction des besoins des employeurs, de la productivité, aux dépens d'une formation plus intégrale des individus.

Enfin, un forte proportion des conseillers estiment que les travailleurs devraient aller en classe parler de leur expérience de travail, des exigences et des satisfactions de leur emploi (89,6% sont d'accord et

10,4% sont indécis). La proportion des indécis peut s'expliquer par le doute ou les limites de ces visites surtout si ces dernières ne sont pas complétées par des activités d'intégration.

CONCLUSION

D'après les réponses données à notre questionnaire, les conseillers d'orientation acceptent les objectifs généraux de l'éducation à la carrière, reconnaissent la nécessité pour l'élève d'acquérir des connaissances du monde du travail, de développer des habiletés, d'augmenter les connaissances de ses goûts et capacités en vue de ses choix professionnels. Ils souhaitent aussi, d'une certaine façon, que tous les éducateurs et employeurs apportent une collaboration afin de favoriser le développement vocationnel des jeunes. Cependant, ils semblent hésiter à reconnaître ou à permettre une modification du rôle traditionnel du conseiller, du professeur et de l'employeur.

La grande acceptation du concept d'éducation à la carrière, même s'il semble y avoir une certaine hésitation à modifier son rôle traditionnel, indique qu'on doit élaborer un modèle d'éducation à la carrière pour les écoles primaires et secondaires et qu'un travail de clarification de l'ampleur du concept doit être fait auprès des conseillers afin d'assurer une meilleure compréhension ainsi qu'une cohérence accrue entre la conception de l'éducation et l'action en éducation.

Dupont (1984), indique que les auteurs du concept d'éducation à la carrière ont prévu une redéfinition du rôle du conseiller d'orientation qui serait encore plus valorisant que le rôle traditionnel. Parmi ces auteurs, Herr (1980), Hoyt (1976, 1977b et 1980), Kilby (1980), Pinson (1980), Whitfield (1980) indiquent que le personnel spécialisé en orientation et en counseling devrait exercer les fonctions suivantes:

- fonctions d'enseignement en éducation à la carrière (enseigner des habiletés de socialisation, de prise de décision et de recherche d'emploi),
- fonctions de soutien des professeurs en éducation à la carrière (les assister, leur donner l'information, les aider à voir le lien entre les matières scolaires et le développement vocationnel, les conseiller dans le développement de programmes d'enseignement ou d'activités d'éducation à la carrière et les aider à évaluer l'éducation à la carrière),
- fonctions de leadership (promouvoir les conditions favorables à l'éducation à la carrière),
- fonctions de conseiller auprès des élèves, auprès des parents et des directions d'école.

Sankey (1983), pour sa part, indique que le conseiller a un défi à relever; il devrait exercer un leadership dans le développement des programmes, auprès des intervenants et des éducateurs, dans l'évaluation en éducation, tout en exerçant le rôle de conseiller vocationnel auprès des élèves.

Minkoff (1984) dégage l'importance pour le conseiller d'oeuvrer sur les liens avec la communauté, de favoriser la participation des parents et des représentants du monde du travail. King (1987) montre que le conseiller doit travailler avec les enseignants à la pratique de l'exploration professionnelle si utile au développement de la carrière des jeunes. Enfin, Studd (1987) écrit que le conseiller doit se redéfinir, doit sortir de son bureau, évoluer dans le cadre moins restrictif de la salle de classe, doit favoriser des expériences de travail, travailler d'une façon moins isolée et faire partie d'une équipe vouée à la préparation à la carrière.

Le rôle du conseiller ainsi élargi devrait être plus efficace parce que basé davantage sur les complémentarités et l'entraide qu'uniquement sur le rôle d'expert qui est souvent annulé par le rôle des autres agents d'éducation. Cette grande efficacité semble susceptible d'engendrer une satisfaction plus grande de plusieurs conseillers dans leur vie professionnelle.

Références

- Burnnett, F., Collision, B., et Segrist, A. (1980). The comprehensive involvement of the school Counselor in career education. In Burnnett, F., *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.
- Burnnett, F. (1980). *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.
- Dupont, P. (1984). L'éducation à la carrière: sa place dans l'école. In Pelletier, D., et Bujold, R., et collaborateurs, *Pour une approche éducative en orientation*. Chicoutimi: Gaétan Morin.
- Dupont, P. (1985). Elaboration d'un modèle d'éducation à la carrière pour l'école primaire et secondaire. *Conseiller canadien*, 19, (3), 181-182.
- Dwyer, R., et Anderson, L. (1980). *Comprehensive assessment of career education needs in Florida*. Tampa: University of South Florida.
- Herr, E. L. (1980). Preparing the school counselor to function in career education. In Burnnett, F., *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.
- Hoyt, K. (1976). *The school counselor and career education*. Washington, D.C.: U.S. Office of Education.
- Hoyt, K. (1977a). *A primer for career education*. Washington, D.C.: U.S. Office of Education.
- Hoyt, K. (1977b). *Career education implications for counselors*. Washington, D.C.: U.S. Office of Career Education.
- Hoyt, K. (1980). Contrasts between the guidance and career education movements. In Burnnett, F., *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.
- Hoyt, K. (1981). *Career education: where it is and where it is going*. Utah, Salt Lake City: Olympus Publishing Company.
- Kilby, J. (1980). School counselor collaboration with teachers and other education personnel in the delivery of career education. In Burnnett, F., *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.
- King, G. (1987). Pour aider nos jeunes à relever le défi de l'avenir: l'enseignement coopératif. *Connat*, 15, 63-71.
- Miller, J. (1980). The role of the counselor in elementary school career education. In Burnnett, F., *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.

- Minkoff, H. B. (1984). Focus on counselors career guidance and community linkages. *Journal of Career Education*, 10, (3), 178-190.
- Pinson, N. (1980). School counselors as interpreters for and of the community: News roles in career education. In Burtnett, F., *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.
- Sankey, G. R. (1983). Career education: a challenge in leadership. *The School Guidance Worker*, 38 (5), 32-41.
- Studd, D. (1987). Un nouveau rôle pour le conseiller. *Connat*, 15, 35-43.
- Whitfield, E. (1980). The role of the counselor in secondary school career education. In Burtnett, F., *The school counselor's involvement in career education*. Virginia: American Personnel and Guidance Association.

A propos des auteurs

Denis Marceau, Ph.D., est un professeur à la Faculté d'éducation à l'Université Sherbrooke. Il s'intéresse particulièrement au counseling d'orientation.

Les demandes de tirés-à-part doivent être adressées à Denis Marceau, Ph.D., Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, P.Q., J1K 2R1.