

Canadian Counsellor
 Conseiller Canadien
 1982, Vol. 16, No. 3, 133-134

ÉDITORIAL

Une transition dans la formation des conseillers*

JACQUES PERRON
Université de Montréal

La compétence des conseillers et la responsabilité des institutions quant à cette compétence sont des sujets qui suscitent une inquiétude grandissante. Il s'agit d'une question de fond qui préoccupe les clients, les conseillers, les associations professionnelles et les gestionnaires de diverses institutions. Cette préoccupation est double: elle porte sur le niveau de compétence, d'une part, et sur les domaines de compétence, d'autre part. Ce dernier aspect est récemment passé au premier plan à cause, entre autres, de l'accent accru mis par le système d'éducation sur l'éducation à la carrière, les habiletés de vie et l'orientation professionnelle. D'ailleurs, plusieurs conseillers qui, à l'heure actuelle, sont tenus d'oeuvrer dans ces domaines n'ont pas reçu une formation appropriée.

Cette problématique a revêtu un intérêt particulier en 1977, lorsque le Dr John Brosseau, alors Président de la SCOC, a saisi le Ministre responsable de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) d'une proposition à l'effet d'organiser une série de colloques regroupant, sur un plan national, les formateurs de conseillers et les administrateurs responsables de counselling et d'orientation.

En réponse à cette proposition, la CEIC a fourni à la SCOC la possibilité de tenir, avant la Conférence régionale de l'ouest à Saskatoon, un colloque auquel, sur invitation, allaient assister les formateurs de conseillers.

* Traduction et adaptation de *Counsellor Training in Transition* de D. Stuart Conger
 Pour une copie de ce texte, adressez la demande à Jacques Perron, Département de psychologie, Université de Montréal, C.P. 6128, Montréal, Qué., H3C 3J7.

Des représentants de quatorze universités et venant de huit provinces étaient présents afin de discuter du counselling vocationnel et de la formation des conseillers.

Le Dr Al Herman de l'Université de Calgary adressa la parole et traita de la question suivante: "Les théories du développement vocationnel sont-elles de nature à faciliter la pratique du counselling?" Dans son discours inaugural, il suggéra que de toutes les formes de counselling présentes dans les écoles et autres institutions, le counselling "vocationnel" était celui que l'on pratiquait avec le moins d'efficacité. Après avoir brièvement évoqué les théories les plus connues, il conclut, en paraphrasant Osipow, que les théories abondent, les objectifs se sont élargis mais paradoxalement, les méthodes qu'emploie le conseiller dans son travail quotidien sont remarquablement semblables à celles en usage en 1948. Al Herman suggéra que les formateurs de conseillers avaient négligé les théories dans le domaine vocationnel et leur application à la pratique du counselling vocationnel.

Depuis lors, on a noté que les programmes de formation des conseillers avaient mis un accent accru sur le développement vocationnel. Une seconde préoccupation exprimée au Symposium de Saskatoon concernait l'étendue de la formation en counselling dispensée par les facultés d'éducation. Cette même préoccupation surgit de nouveau lors d'une rencontre semblable des formateurs de conseillers qui se tenaient à St-Jean (Terre-Neuve) en 1979 sous la présidence du Dr Myrne Nevison. Cette rencontre fut à l'origine de l'élaboration des jalons pour la formation des conseillers, approuvés par la SCOC en 1981 et publiés dans

ce numéro. Il reste maintenant aux institutions à se soumettre à ces jalons et aux employeurs à recruter uniquement les personnes qui satisfont aux standards de formation ainsi énoncés.

A la rencontre de Saskatoon en 1978, Geoff Anderson, Directeur du counselling de carrière au Département de l'éducation supérieure et de la main-d'oeuvre de l'Alberta, souleva la question suivante: "En fonction de quels marchés préparons-nous les conseillers?" Il souligna que les universités préparaient les conseillers à travailler dans les écoles tout en ignorant que des marchés importants existaient au niveau d'autres institutions qui, comparativement aux écoles, recrutaient d'ailleurs probablement plus de conseillers. Il présenta plusieurs suggestions visant à adapter les programmes de formation des conseillers aux besoins de ces autres marchés. Il s'agissait de:

1. Mettre l'accent de façon accrue sur la formation de conseillers ayant des antécédents autres que ceux de l'enseignement;
2. Encourager une compréhension élargie du monde du travail par le biais d'un *practicum* complété ailleurs que dans les milieux scolaires;
3. Consacrer autant de temps aux cours d'orientation professionnelle qu'à ceux de psychologie;
4. Assurer une formation plus complète aux habiletés de counselling de groupe;
5. Former les conseillers à aider les adultes aussi bien que les étudiants.

Monsieur Anderson fondait ses remarques sur des recherches démontrant que la plupart des décisions quant à la carrière sont prises par des adultes. Le premier facteur explicatif de cet état de fait, c'est que les changements économiques ont fait en sorte que les femmes

prennent un plus grand nombre de décisions de carrière au gré de leur réinsertion au marché du travail; il en est de même des gens qui prennent des décisions au milieu de leur carrière, etc.

On n'a pas accordé toute l'attention voulue à ce besoin de conseillers formés pour intervenir auprès des adultes. On compte aujourd'hui trop de personnes oeuvrant comme conseillers et qui n'ont pas bénéficié d'une formation formelle appropriée. Il faut admettre que la situation se complique du fait que plusieurs conseillers en exercice dans des contextes autres que scolaires obtiennent leur emploi et, par la suite, espèrent bénéficier d'une formation sur place à cause d'un manque de programme de formation en counselling de réadaptation, en counselling d'emploi, en counselling correctionnel, etc. En fait, ils reçoivent une formation très limitée, ce qui est dommage pour eux, pour leur employeur, et, avant tout, pour leurs clients. Certains employeurs sont eux-mêmes préoccupés de cette situation et mettent sur pied, en tant que programmes de formation en milieu de travail, des programmes de formation pour conseillers sur une base de compétences. Une telle accommodation n'est possible que pour de rares organismes qui peuvent se permettre d'élaborer et d'offrir un programme de ce genre. De plus, même dans sa version la plus ambitieuse, la formation équivaut tout au plus à une année complète de formation académique intensive. Il est intéressant de noter qu'en Allemagne de l'ouest l'Institut fédéral de l'emploi a jugé nécessaire d'établir une institution qui dispense une formation spéciale de trois ans pour les conseillers en emploi et en orientation professionnelle. Tous les étudiants inscrits à ce programme ont préalablement travaillé dans d'autres professions avant d'être admis en formation et ils touchent un salaire pendant leurs études. Peut-être est-il nécessaire, au Canada, de créer des établissements semblables pour la formation de conseillers oeuvrant en dehors du système d'éducation.