La formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation en Suisse

The education of career counsellors in Switzerland

Jérôme Rossier, Christian Meier Eggenberger et Sophie Perdrix

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/3765>

DOI : 10.4000/osp.3765

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 7 juin 2012

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Jérôme Rossier, Christian Meier Eggenberger et Sophie Perdrix, « La formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation en Suisse », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 41/2 | 2012, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 22 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/3765> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.3765>

Ce document a été généré automatiquement le 22 octobre 2020.

© Tous droits réservés

La formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation en Suisse¹

The education of career counsellors in Switzerland

Jérôme Rossier, Christian Meier Eggenberger et Sophie Perdrix

La formation des conseillères et conseillers

- ¹ En Suisse, le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle est généralement perçu comme une discipline de la psychologie. Cette association résulte du lien historique étroit entre la psychologie du conseil et de l'orientation et la psychologie différentielle (Claparède, 1922 ; Parsons, 1909 ; Tabin, 1989). Cette filiation avec la psychologie appliquée a existé dans l'ensemble de la Suisse et perdure encore actuellement (Schallberger, Frischknecht, & Stoll, 1977 ; Dupont, Muller, & Bersier, 1987). Il faut préciser que la Suisse est composée de différentes régions linguistiques et que le système fédéral attribue une grande autonomie à ces différentes régions. C'est pourquoi, nous allons présenter la formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation dans les deux régions linguistiques qui offrent de telles formations. Plus récemment, et sur le modèle des pays anglo-saxons, on observe le développement de liens plus étroits notamment avec la psychologie clinique d'orientation humaniste et cognitivo-comportementale (Dauwalder & Hoffmann, 1992) et la psychologie du travail et des organisations (Künzli, 2009).

Situation en Suisse romande

- ² Il existe deux formations dans le domaine de la psychologie du conseil et de l'orientation en Suisse romande. La première formation est une maîtrise universitaire en psychologie (MSc), mention psychologie du conseil et de l'orientation. Elle bénéficie d'une reconnaissance de l'Office Fédéral de la Formation Professionnelle et de la

Technologie (OFFT) qui fait partie du Département fédéral de l'économie de la Confédération suisse. Les étudiants qui terminent cette formation obtiennent ainsi le titre protégé de « conseiller-ère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière ». La deuxième est une formation post-grade universitaire (troisième cycle), une Maîtrise d'études avancées (MAS). Elle est le fruit d'une collaboration entre les universités de Genève, Neuchâtel et Lausanne. Cette formation permet d'obtenir le titre de la Fédération Suisse des Psychologues (FSP) de « Psychologue spécialiste en développement de carrière et en ressources humaines ».

- 3 Les deux formations dans le domaine du conseil et de l'orientation en Suisse romande répondent à un double impératif. Le premier objectif est d'offrir une formation pratique et qualifiante par une intégration d'éléments théoriques et techniques, de connaissances scientifiques et d'une pratique. Cette pratique se fait en utilisant un outil pédagogique spécifique : la supervision en temps réel. Les apports de la supervision ont été bien étudiés dans le domaine de la psychothérapie (Hess, Hess, & Hess, 2008 ; Worthington, 1987), mais moins dans le domaine du conseil et de l'orientation (McMahon, 2005 ; Reid, 2007). Plus précisément, la méthode pédagogique utilisée combine l'intervision, la supervision et l'évaluation formative. Le deuxième objectif de ces formations est de répondre à certaines exigences en ce qui concerne les compétences acquises. En ce qui concerne le MSc, mention psychologie du conseil et de l'orientation, son programme doit correspondre au profil de compétence du « conseiller-ère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière » de l'OFFT, alors que le MAS, mention conseil et orientation, doit suivre les exigences des lignes directrices de la FSP.
- 4 Les filières de formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation scolaire et professionnelle de Suisse romande incluent la plupart des contenus de formation généralement mentionnés dans la littérature. On y trouve notamment les différentes composantes mentionnées par Niles et Karajic (2008) comme les aspects théoriques, le cadre juridique et politique, l'évaluation psychologique, la recherche, ou encore l'information. L'originalité de la conceptualisation de Niles et Karajic, qui s'inspire des standards proposés par la National Career Development Association (NCDA), est de distinguer deux niveaux pour chaque aspect de formation : un niveau de l'ordre des connaissances et un niveau de l'ordre des compétences pratiques. Cela met l'accent sur le caractère indissociable des connaissances et des compétences. Il n'en reste pas moins qu'il semblerait souhaitable de pouvoir bénéficier d'un cadre juridique mieux structuré, de formations dont l'équivalence est mieux documentée sur le plan européen, ainsi que de programmes plus innovants contenant une articulation plus claire avec les compétences requises (Niles, Engels, & Lenz, 2009). L'évolution de nos formations ne doit cependant pas se faire au détriment des compétences psychologiques indispensables au métier de psychologue conseillère ou conseiller en orientation (Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009). Enfin, le contenu et la forme de ces cursus de formation se sont modifiés ces dernières années, tenant compte des évolutions sociales et politiques ainsi que des besoins des employeurs. Ceci afin de répondre aux besoins toujours plus complexes qui s'expriment dans nos sociétés occidentales contemporaines.

Situation en Suisse alémanique

- 5 Dans la partie suisse alémanique, il existe deux formations permettant d'obtenir le titre protégé de « conseiller-ère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière ». Ces formations co-existent avec une toute nouvelle procédure de validation des acquis. Les deux formations et la procédure de validation des acquis présentent des similarités mais ont également des caractéristiques spécifiques notamment en ce qui concerne les conditions d'admission. Elles se réfèrent au profil de compétence national du « conseiller-ère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière » de l'OFFT. Ainsi, les personnes en formation ont la garantie que les contenus, comme l'entraînement pratique de ces formations, correspondent aux exigences fixées par le profil national.
- 6 Les universités de Berne et de Fribourg proposent une formation post-graduée (MAS) dans le domaine du conseil et de l'orientation. Ce MAS couvre le domaine du *counseling* en orientation et de la gestion des ressources humaines. Une des conditions d'accès à cette filière est la possession d'un MSc en psychologie, qui permet aux enseignants de la formation de s'appuyer sur les compétences en psychologie déjà acquises par les participants. Cette disposition permet également de proposer une formation spécifique et spécialisée qui peut consacrer davantage de temps à l'articulation entre théorie et pratique selon une approche scientifiquement fondée. Cette formation dépasse les exigences du profil de compétence de l'OFFT, en ouvrant sur les domaines des ressources humaines, de la gestion de projets et de la psychologie des organisations. Cela permet aux diplômés de développer une palette d'activités professionnelles plus large, en tirant notamment parti de leurs connaissances dans le domaine de la psychologie du personnel, du développement organisationnel et de la gestion des compétences.
- 7 La Haute École de psychologie appliquée de Zürich offre également un MAS dans le domaine du conseil et de l'orientation. La condition d'accès à cette formation est la possession d'un titre de niveau *bachelor* d'une Haute École. Elle permet donc à des candidats ayant une formation de base dans un autre domaine que la psychologie de se former dans le domaine du conseil et de l'orientation. La procédure d'admission prévoit cependant une évaluation des compétences, des expériences et de la personnalité des candidats à l'aide notamment d'entretiens. De ce fait, les apprenants possèdent des connaissances préalables très hétérogènes. La confrontation avec des collègues possédant des expériences variées peut donc être source d'enrichissement. Cependant, elle peut également comporter des difficultés du fait de la nécessité de revenir sur des notions et des techniques psychologiques élémentaires indispensables aux compétences du profil de l'OFFT.
- 8 Le Centre suisse de Services Formation professionnelle, Orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) a développé une procédure de validation des acquis dans le domaine du conseil et de l'orientation. Un bachelor d'une Haute École et cinq années d'expérience professionnelle, dont deux dans le domaine du conseil et de l'orientation, sont nécessaires pour pouvoir déposer un dossier de demande de validation d'acquis. Ce dossier doit décrire les compétences du candidat, qui doivent correspondre au profil de compétence de l'OFFT. Cette procédure de validation offre la possibilité de faire reconnaître des compétences acquises de manière informelle dans des organismes actifs dans le domaine de l'orientation. La phase pilote de cette

procédure a été menée avec succès en 2009 avec l'évaluation des dossiers de douze candidats. La procédure est accessible à toute personne remplissant les conditions d'accès depuis juin 2010.

Un profil de compétence

- 9 L'OFFT a récemment proposé un profil de compétences national du « conseiller-ère diplômé-e en orientation professionnelle, universitaire et de carrière ». Ce profil répertorie treize domaines de compétences : cinq sont considérés comme fondamentaux, cinq comme complémentaires, deux font référence à des techniques transversales et un domaine rend compte des compétences sociales et personnelles (tableau 1). Chaque domaine de compétences est décliné à l'aide de *compétences opérationnelles* avec des exigences spécifiques quant aux niveaux requis. Par exemple, la compétence *conseiller* se décline en la capacité à *clarifier la demande de l'usager, définir les objectifs, fixer un cadre et un contrat d'intervention, assurer la prestation convenue et évaluer le processus en continu*. L'évaluation de ces compétences se fait selon 4 niveaux. Le premier niveau rend compte des connaissances et des savoirs. Le deuxième niveau correspond à la capacité à mettre en œuvre la compétence dans un contexte de travail standard. Le troisième niveau correspond à la capacité à mettre en œuvre la compétence dans un contexte complexe (situation professionnelle peu fréquente). Le dernier niveau correspond à la capacité à adopter une position réflexive quant à sa pratique (niveau d'un expert). Le niveau requis est évalué à l'aide de critères prédéfinis. Par exemple, l'ensemble des *compétences opérationnelles* de la compétence *conseiller* devrait se situer entre le deuxième et le quatrième niveau. Les formations dans le domaine du conseil et de l'orientation ont été accréditées par l'OFFT suite à une évaluation de l'adéquation entre l'offre de formation et ce profil de compétences.

Tableau 1. Descriptions des domaines de compétences du conseiller-ère suisse

Domaines	Description
<i>Compétences fondamentales</i>	
Conseiller	Au travers d'une relation de confiance, l'action de conseiller exige d'aider l'usager à établir un plan d'action et à mener un processus systématique et adéquat qui favorise l'atteinte des objectifs. Il s'agit donc de comprendre la demande explicite et souvent implicite de l'usager, de fixer avec lui des objectifs cohérents et de s'assurer de la possibilité de les mettre en œuvre.
Mener un entretien	L'entretien a pour but d'offrir à l'usager les moyens de construire une vue d'ensemble de sa situation professionnelle et personnelle. Il vise aussi à l'aider à la réalisation de ses projets. L'entretien se fonde sur des modèles et des méthodes psychologiques aptes à faire émerger un projet dans le cadre d'une consultation individuelle.
Diagnostic et évaluation	Le diagnostic psychologique a pour but d'analyser et de décrire les caractéristiques individuelles et de préciser son environnement socioculturel. Le diagnostic et l'évaluation psychologiques se pratiquent notamment aux moyens d'entretiens, de tests ou de questionnaires.

Informer	L'information vise à faire bénéficier l'utilisateur de tous les éléments susceptibles de l'aider dans la réalisation de son projet de formation ou professionnel. Elle consiste à fournir les documents, les références, ou à l'adresser vers d'autres services ou organismes détenteurs d'informations pertinentes.
Animer une séance	Capacité à mettre en œuvre des qualités pédagogiques permettant de dynamiser les processus interindividuels des participants en favorisant les interactions et en stimulant les comportements et les attitudes utiles à la réalisation des objectifs d'une séance.
<i>Compétences complémentaires</i>	
Accompagner / coacher	Compétence à accompagner un usager, dans une perspective d'autonomisation progressive, jusqu'à la réalisation de son projet professionnel, de formation, de réorientation, d'insertion ou de reconversion.
Concevoir et proposer des modules de formation	Compétence à concevoir et à animer des cours ou des ateliers de groupe visant le développement de certaines compétences professionnelles ou personnelles des usagers.
Faire de la recherche	Compétence à rendre compte et à analyser des résultats de recherches ou compétence à participer à des recherches sur des questions en rapport avec sa pratique, à l'aide de méthodes et de procédés scientifiques.
Communiquer sur des thèmes en lien avec l'orientation	Compétence à présenter les différents champs d'activités de l'orientation à des publics divers et à prendre position face à des sujets d'actualité dans le domaine professionnel spécifique.
Conduire un projet	Compétence à conduire des projets en lien avec notre domaine professionnel.
<i>Compétences techniques transversales</i>	
Travailler en réseau	Compétences à travailler et à collaborer avec des partenaires institutionnels et d'autres professionnels de domaines associés.
Assurer la qualité	Compétences pour participer de manière active à l'élaboration de procédures permettant d'assurer la qualité des prestations et leur veille.
<i>Compétences sociales et personnelles</i>	
Démontrer des compétences sociales et personnelles	Compétences personnelles et interpersonnelles permettant de s'adapter au contexte professionnel et d'effectuer de manière adéquate les missions assignées. Ces compétences impliquent notamment le perfectionnement continu, la capacité à s'auto-évaluer ou à gérer le stress.

Table 1. Description of competency domains of the Swiss career counselor

- 10 Le profil de compétences développé en Suisse présente des similitudes avec, notamment, le *Guide international des compétences en orientation scolaire et professionnelle* développé par l'Association Internationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle (AIOSP). Ainsi, les treize domaines de compétence du profil suisse recourent aisément les compétences spécialisées proposées par l'AIOSP. Cependant, le profil suisse se centre davantage sur les compétences professionnelles sans distinguer les différents domaines d'activité des conseillères et conseillers. Certaines de ses spécificités pourraient résulter de l'influence de particularités nationales dans le domaine de la formation. De manière générale, les profils de compétences sont développés par des experts sur la base d'une analyse des exigences professionnelles. L'adéquation de ces profils à la réalité des pratiques ainsi que la structure latente de ces compétences n'ont cependant pas fait l'objet d'études empiriques. Malgré cela, le profil de compétences développé en Suisse donne accès à un standard permettant aux organismes de formation de développer des cursus en adéquation avec les attentes des clients, des professionnels et des employeurs.
- 11 Une étude comparant le niveau de compétence auto-évalué et le niveau de compétence idéal des conseillers montre globalement une diminution de l'écart entre ces deux niveaux avec l'ancienneté. Ainsi, il est intéressant de remarquer que pour les jeunes professionnels (cinq ans d'ancienneté ou moins), le niveau idéal se situe entre 3 et 4 pour l'ensemble des compétences figurant dans le tableau 1 à l'exception de la compétence *faire de la recherche* dont le niveau idéal se situe entre 2 et 3, sur une échelle allant de 1, *connaître/savoir*, à 4, *analyser et évaluer ses actions et leurs conséquences*. Cependant, le niveau auto-évalué de ces jeunes professionnels se situe entre 2 et 3 à l'exception des compétences *faire de la recherche*, *concevoir et proposer des modules de formation*, *encadrer*, *assurer la qualité sur le plan institutionnel* et *conduire un projet* dont le niveau se situe entre 1 et 2. Semblablement, lorsque l'on étudie les profils idéaux et auto-évalués de professionnels ayant dix ans d'ancienneté au moins, on constate que ces deux profils sont identiques. Ce résultat peut être en partie dû à une augmentation du sentiment d'efficacité des conseillères et conseillers ainsi qu'à une meilleure adéquation des compétences des professionnels aux exigences de la pratique. Il faut également remarquer que le niveau idéal moyen des jeunes professionnels est supérieur au niveau idéal des professionnels expérimentés. Pour ces derniers, le niveau d'exigence moyen est de 3 à l'exception de la compétence *faire de la recherche*, dont le niveau reste légèrement inférieur à 2. Les exigences du profil sont donc perçues comme moins importantes pour les professionnels expérimentés et leur niveau de compétence individuel leur paraît plus élevé que celui de jeunes professionnels.
- 12 Il est curieux de constater que les jeunes professionnels, qui ont récemment terminé une formation incluant une familiarisation à la recherche, se décrivent comme peu compétents dans le domaine *faire de la recherche*. Cela pose évidemment la question de la capacité de transmission de cette compétence par les enseignants dans le domaine du conseil et de l'orientation. Par ailleurs, il est intéressant que l'auto-évaluation de cette compétence *faire de la recherche* augmente avec la pratique, qui implique généralement peu d'activité dans ce domaine. Cependant, une pratique critique nécessite une réflexion permanente articulant des aspects théoriques, cliniques et empiriques. Au vu de ce qui précède, il semblerait qu'un des défis pour les formateurs dans notre domaine est de transmettre aux futurs conseillères et conseillers l'importance de ce type de réflexion. Celle-ci doit se nourrir de la confrontation d'éléments mis en évidence par la

recherche dans le développement d'une pratique fondée. Dans ce contexte, le modèle du praticien-chercheur pourrait offrir une perspective de réflexion pour repenser nos pratiques et nos formations (Bernes, Bardick, & Orr, 2007 ; Lane & Corrie, 2006 ; Wheeler & Elliott, 2008). Les données de la recherche devraient en effet permettre à chaque praticien de développer son propre cadre théorique pour penser sa pratique.

Une approche théorique éclectique

- 13 Les approches théoriques dans le domaine du conseil et de l'orientation sont multiples et ont évolué au cours de son histoire de plus d'un siècle. En Suisse, Claparède (1922) a tenté d'articuler théorie, recherche et pratique, et a notamment proposé de tenir compte des aptitudes, du tempérament et de différentes caractéristiques personnelles afin de mieux conseiller les consultants et de favoriser leur insertion professionnelle. Selon lui et conformément aux idées de Parsons (1909), l'instabilité des trajectoires professionnelles serait le signe d'une lacune en matière d'orientation préalable.
- 14 En Suisse, les théories basées sur l'approche trait-facteur ont constitué un cadre de référence privilégié pendant de nombreuses années, avec une influence toute particulière de Holland (1985). Ceci s'est notamment traduit par de nombreuses recherches sur la personnalité ou les intérêts (Dupont, Gendre, Berthoud, & Descombes, 1979). La théorie de Holland (1985) a fait l'objet de nombreuses opérationnalisations pour les conseillères et conseillers et occupe dès lors toujours une place particulière. À titre d'exemple, le test Explorix (Jörin, Stoll, Bergmann, & Eder, 2004) est un instrument suisse qui s'inspire du SDS de Holland (1995), tout comme le Foto-Interessen-Test (F-I-T ; Stoll, Jungo, & Toddweiler, 2006). Ils sont utilisés comme des instruments d'aide au choix permettant une exploration systématique des domaines professionnels. L'intérêt du F-I-T est de combiner une théorie reconnue sur le plan international avec la liste des métiers suisses, basée sur la systématique des métiers d'Egloff et Jungo (2009). Cependant, le domaine du conseil et de l'orientation est avant tout caractérisé par l'absence de cadre théorique unique et définitif. Dupont et Jobin (1987, p. 136) constataient déjà « [qu'] il n'existait pas vraiment de modèle pertinent du choix professionnel [...] » et qu'il est important de considérer le choix de carrière comme un processus.
- 15 Les théories contemporaines comme la théorie socio-cognitive de Lent, Brown et Hackett (1994) ou la théorie de la circonscription, du compromis et de la création du soi de Gottfredson (2002) sont également abordées dans les formations dans le domaine du conseil et de l'orientation et mises à l'épreuve de la pratique. Cependant, ces modèles n'inspirent encore que peu de recherches. D'autre part, les praticiens ne semblent pas toujours avoir connaissance de ces théories par manque de temps pour la formation continue ainsi qu'en raison d'une tendance à utiliser des méthodes éprouvées, comme la méthode de résolution de problème selon Bamberger (2005). On observe cependant une évolution de la manière de concevoir la pratique dans le domaine du conseil et de l'orientation avec une influence toujours plus importante des autres approches cliniques. La relation d'aide en jeu dans le conseil d'orientation a été repensée en lien avec les travaux de l'approche humaniste et les interventions ont été influencées par les apports de l'approche cognitivo-comportementale. Ces apports ont induit une conception plus clinique du travail des psychologues conseillères et conseillers en

orientation, si bien que leur apport purement prescriptif a cédé la place à l'accompagnement psychologique (Dauwalder, Rossier, Massoudi, & Masdonati, 2011).

- 16 Cette évolution a eu trois incidences principales : celle de diminuer l'importance de l'évaluation psychologique dans le processus de conseil (Rossier, Berthoud, & Dauwalder, 2003) ; celle de mettre en lumière la relation entre les psychologues et les consultants en mettant l'accent sur la nécessité de soutenir et d'accompagner les individus dans un processus qui implique des aspects psychosociaux (Roques, 2008) ; et celle de promouvoir des interventions psychologiques se focalisant sur des difficultés concrètes, à l'aide de protocoles dont il est possible d'évaluer la qualité et l'efficacité (Dauwalder et al., 2011). Si l'approche humaniste accorde une importance particulière à l'expérience personnelle du sujet, elle n'est pas forcément incompatible avec les approches cognitives (Miller, 1996). Cette dualité théorique peut se révéler complémentaire, l'une plutôt centrée sur les processus de prise de décision (Massoudi, Masdonati, & Rossier, 2007) et l'autre davantage centrée sur les aspects émotionnels, subjectifs et intersubjectifs de ce processus (Chen, 2001). Finalement, l'importance accordée aux aspects psychosociaux dans le processus de choix professionnel s'est récemment concrétisée en un projet de développement théorique dans le domaine de l'orientation inspiré du constructionnisme social (Savickas et al., 2009).
- 17 De façon générale, il est possible de considérer que la perspective théorique sous-jacente à la formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation en Suisse romande est éclectique. Ceci peut générer une certaine confusion, mais présente l'avantage de confronter les étudiants à une diversité de modèles et reflète le pragmatisme d'une certaine pratique qui se réfère simultanément aux différentes théories des actes qui la constitue. En effet, il n'est pas rare que les praticiens adaptent leur méthodologie et se réfèrent à des théories différentes en fonction de la problématique du consultant et de la nature de l'intervention. Ainsi le modèle de la « personnalité » de Holland (1985) ou la théorie de l'adaptation au travail (Dawis & Lofquist, 1984) restent d'actualité, mais ne semblent plus suffisant pour comprendre l'ensemble des problématiques des consultants. Les praticiens considèrent les approches psychoéducative, développementale, cognitive, sociocognitive ou socioconstructiviste comme des perspectives indispensables pour rendre compte et penser leur pratique. Paradoxalement, il n'est donc pas rare que différentes approches se décrivant comme incompatibles soient utilisées de manière simultanée.

Une approche théorique intégrative ?

- 18 Dans le domaine des psychothérapies, il existe de nombreuses approches intégratives, notamment celles combinant les approches humaniste et cognitivo-comportementale (Palmer & Woolfe, 2000). Les approches intégratives ne bénéficient pas toujours d'un cadre conceptuel abouti, mais elles présentent l'avantage de rendre compte de la pratique qui se caractérise par l'utilisation de techniques d'approches diverses par les cliniciens. Thoma et Cecero (2009) ont montré que les praticiens à l'approche éclectique, tout comme les praticiens se réclamant d'une orientation spécifique, utilisent des techniques variées. On constate, par exemple, que les thérapeutes d'orientation cognitivo-comportementale ou d'orientation psychodynamique ont volontiers recours à des techniques d'orientation humaniste. Dans ce contexte, une théorie intégrative semblerait intéressante car elle permettrait de proposer un cadre

conceptuel unique à des praticiens d'orientations différentes, mais qui ont une pratique éclectique similaire.

- 19 Dans le domaine du conseil et de l'orientation, il n'existe pas d'approche intégrative, à l'exception de théories spécifiques combinant, par exemple, la thématique de la satisfaction au travail et l'approche sociocognitive (Duffy & Lent, 2009). En revanche, les auteurs des différentes théories proposent des transpositions à la pratique qui sont moins divergentes que les théories elles-mêmes. À titre d'exemple, les propositions de Dawis et Lofquist (1984) pour intégrer la perspective de l'ajustement au travail à la pratique du conseil présentent des similarités avec les interventions proposées par d'autres auteurs comme Super (1984), Gati et Asher (2001), ou Reardon, Lenz, Sampson et Peterson (2000). Ou alors elles sont compatibles avec certaines recommandations faites par Lent et ses collègues (1994), Guichard (2004) ou encore Savickas (2005).
- 20 Par ailleurs, les approches théoriques de l'orientation mettent souvent l'accent sur des aspects différents. La prise de décision, le développement des intérêts et des compétences, le développement vocationnel, le développement identitaire, la capacité à se confronter à un environnement en mutation en sont des exemples. La lecture de ces différentes théories donne parfois l'impression d'être en présence de regards différents sur une même pratique. Par exemple, les praticiens utilisent systématiquement des instruments psychométriques, et cela même lorsque le courant théorique fondant leur pratique questionne l'utilisation de ce type d'instruments (Lagabrielle & Pouchard, 2003). En réalité, c'est souvent la manière de comprendre et d'utiliser un outil ou une technique qui diffère en fonction du cadre théorique. Par ailleurs, il faut constater que les approches théoriques ont tendance à se développer en opposition les unes aux autres, ce qui occulte leurs similarités. En revanche, la compréhension de sa pratique est tributaire de son cadre théorique, comme l'est peut-être la perception des interventions de la part du consultant. Dans ce contexte, une approche intégrative pourrait se révéler pertinente. Encore faut-il avoir la capacité de proposer une perspective qui tire parti des spécificités des différentes théories tout en restant au plus près des pratiques. L'obstacle le plus important à l'élaboration d'une telle perspective intégrative porte évidemment sur les divergences épistémologiques qui ne sont pas propres au domaine du conseil et de l'orientation.

Importance des savoir-faire psychologiques

- 21 L'orientation scolaire et professionnelle a parfois été perçue comme une pratique uniquement centrée sur l'évaluation psychologique et la transmission d'information, négligeant ainsi ses aspects psychologiques. Or, les conceptions contemporaines de l'orientation scolaire et professionnelle mettent l'accent sur la complexité des processus en jeu (Savickas et al., 2009), impliquant des compétences psychologiques spécifiques de la part des psychologues conseillères et conseillers en orientation. D'autre part, on observe une complexification du système de formation ainsi qu'une évolution toujours plus rapide du marché du travail. Ces évolutions induisent des transitions fréquentes qui constituent des moments de vulnérabilité dans les trajectoires individuelles (Masdonati, 2010). De plus, l'efficacité des interventions dans le domaine du conseil et de l'orientation est tributaire d'ingrédients nécessitant des connaissances et des savoir-faire psychologiques, comme l'activité réflexive au sujet du choix ainsi que l'interprétation des tests et les *feedbacks* individualisés (Brown & Ryan

Krane, 2000). Ainsi, si le contexte socio-professionnel se complexifie, on observe également une complexification des demandes dans le domaine de la psychologie du conseil et de l'orientation. Par exemple à Genève en Suisse, parmi les jeunes en rupture de formation professionnelle, environ 70 % sont également confrontés à des difficultés personnelles et 30 % à des difficultés familiales. De façon globale, une partie non négligeable des consultants présente une indécision chronique ou ne semble pas être prête à faire un choix, ce qui rend la prise en charge plus délicate (Brown & Rector, 2008). Dans ce contexte, le nombre relativement restreint de recherches sur les aspects relationnels et processuels des interventions dans le domaine du conseil et de l'orientation est étonnant.

- 22 Dans le domaine de la recherche en psychothérapie, l'alliance de travail a généralement été considérée comme une variable processuelle et non spécifique rendant compte d'une composante relationnelle. C'est pourquoi, l'évaluation de l'alliance et de ses impacts semble pertinente dans le domaine de la psychologie clinique, mais également dans le domaine de la psychologie du conseil et de l'orientation (Perdrix, de Roten, Kolly, & Rossier, 2010) malgré la brièveté des interventions dans ce dernier domaine. Les recherches menées par Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz, & Rossier (2008) ont effectivement montré que la qualité de l'alliance de travail dans une intervention d'orientation a une incidence favorable sur la satisfaction des consultants et un effet modérateur sur l'efficacité des interventions, l'intervention étant plus efficace lorsque l'alliance de travail est positive (Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009). Ces recherches confirment donc l'importance des aspects relationnels dans le domaine du conseil et de l'orientation. La qualité de la relation n'est pas non plus étrangère à l'efficacité à long terme des interventions dans le domaine du conseil et de l'orientation (Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2012 ; Perdrix, Stauffer, & Rossier, 2010). Si les interventions dans le domaine du conseil et de l'orientation ont un effet durable, on observe également un effet différé, attestant du travail effectué par les consultants de manière indépendante à l'issue de l'intervention (Rossier & Massoudi, 2010). Cet effet différé est influencé par l'alliance de travail. Une alliance positive favorise donc le travail psychologique que la consultante ou le consultant peut effectuer par la suite pour poursuivre la définition et la construction de sa propre trajectoire de carrière.
- 23 Si les compétences psychologiques sont importantes, il ne faut cependant pas négliger l'ensemble des autres compétences, connaissances et savoir-faire qui sont indispensables à l'exercice de la profession de psychologue conseillère ou conseiller en orientation. Cela concerne l'ensemble des domaines mentionnés dans le profil de compétence figurant dans le tableau 1. C'est bien la diversité des compétences à mettre en œuvre qui rend cette profession complexe et intéressante.

Nouvelles perspectives

- 24 Les prestataires de formations dans le domaine du conseil et de l'orientation sont amenés à prendre en compte de nouvelles réalités sociales et à adapter les formations en conséquence. Une problématique de recherche innovante serait d'évaluer, dans une optique d'optimisation du ratio coût-bénéfice, dans quelle mesure il est intéressant d'adapter nos interventions en fonction du profil du consultant. Dans ce contexte se pose la question de la prise en charge des consultants qui présentent une indécision chronique ou un manque de motivation à faire un choix. Il semble également nécessaire

de développer des interventions pour l'ensemble des individus qui, pour des raisons très diverses, vivent dans une situation de transition qui tend à durer, comme les demandeurs d'emploi de longue durée, les personnes en rupture de formation ou les personnes bénéficiant d'une aide sociale. Ces personnes nécessitent certainement des prestations d'accompagnement spécifiques. Les pouvoirs publics ont développé dans ce sens un grand nombre de mesures actives, qui répondent à une urgence sociale, mais dont l'efficacité ou la pertinence n'a généralement pas pu être étudiée de manière approfondie. Dans ce sens, le développement d'interventions pouvant s'adapter à la situation et au contexte des individus constitue certainement un des aspects qui devra être développé dans les formations proposées en Suisse ces prochaines années.

- 25 Au-delà du conseil pour un premier choix professionnel ou d'une intervention pour les adultes, la prise en charge de minorités aux besoins spécifiques prend de plus en plus de place dans les formations offertes. Une activité de conseil avec, par exemple, des personnes souffrant d'un handicap nécessite des connaissances spécifiques. Les contraintes ou difficultés auxquelles cette population fait face lors de l'accès au marché du travail doivent être prises en compte. Une connaissance approfondie du système d'assurances sociales en vigueur en Suisse est également indispensable, car il existe dix assurances sociales différentes dont la coordination est parfois extrêmement difficile. La réhabilitation psychosociale est également une approche indispensable permettant la réinsertion de personnes ayant subi un traumatisme ou souffrant d'une maladie chronique. Cette diversification des situations des consultants a évidemment une incidence sur les compétences requises pour pouvoir exercer dans le domaine du conseil et de l'orientation.
- 26 Les flux migratoires importants et la globalisation des échanges économiques ont une incidence sur le caractère multiculturel de la réalité sociale en Suisse. Cette évolution de la structure sociale a une influence sur deux aspects de la psychologie du conseil et de l'orientation. Premièrement, elle encourage le recours à des modèles théoriques qui intègrent les aspects culturels ou contextuels, comme le modèle sociocognitif (Lent et al., 1994) ou le nouveau paradigme proposé par Savickas et ses collègues (2009). En effet, le contexte culturel a une incidence sur le choix professionnel et les parcours de carrière des individus. Nous sommes bien documentés notamment sur le fait que l'environnement proximal du consultant a un impact sur les choix de ce dernier et que cette influence diffère selon le contexte culturel. Le contexte culturel ne semble pas avoir une incidence sur les intérêts professionnels, mais semble avoir une influence sur la perception des perspectives professionnelles et des barrières ou contraintes socioculturelles (Fouad & Byars-Winston, 2005). Deuxièmement, cette évolution a également une incidence sur la pratique des conseillères et des conseillers qui se doivent de proposer des interventions non seulement respectueuses des différences culturelles, mais qui tiennent également davantage compte des aspects contextuels ou culturels (Duarte & Rossier, 2008 ; Perdrix, Charvoz, & Rossier, 2009). Le développement de compétences multiculturelles, permettant aux conseillers de mieux percevoir les enjeux et les besoins de leurs consultants à partir d'une meilleure compréhension de leur cadre de référence, est donc un aspect qui devra être davantage travaillé dans les formations dans le domaine du conseil et de l'orientation à l'avenir (Rossier, 2005 ; 2008).

Conclusion

- 27 Il existe en Suisse quatre formations permettant l'accès à la profession de psychologue conseillère ou conseiller en orientation. Ces formations constituent généralement une spécialisation à la suite d'une formation initiale complète ou partielle en psychologie. Le contenu des formations est déterminé par un profil de compétences national qui permet de garantir un niveau de qualité minimum et une homogénéité de l'offre de formation. Ces formations présentent les différentes approches théoriques du domaine menant à un éclectisme des pratiques dans le domaine du conseil et de l'orientation. Dans ce contexte, une approche intégrative pourrait se révéler utile, mais reste à développer. Cette approche doit cependant rendre compte de la composante relationnelle des interventions sans remettre en cause l'importance de la connaissance du monde professionnel et de la formation. Les formations des conseillères et conseillers doivent également tenir compte des défis de nos sociétés contemporaines avec notamment la prise en considération des aspects contextuels, proximaux et distaux. Si la pratique doit toujours donner lieu à une réflexion sur sa propre pratique, il en va de même dans le domaine de la formation. Car s'adapter aux contraintes sociales et du monde économique est indispensable pour garantir la formation de professionnels qui répondent aux attentes de la société.
-

BIBLIOGRAPHIE

- Bamberger, G. (2005). *Lösungsorientierte Beratung* (3. vollständig überarbeitete Ausgabe). Weinheim, Deutschland: Beltz.
- Bernes, K. B., Bardick, A. D., & Orr, D. T. (2007). Career guidance and counselling efficacy studies: An international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 81-96.
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. In S. D. ■ Brown & R. W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (4rd ed., pp. 392-407). New York: Wiley.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 740-766). New York: Wiley.
- Chen, C. P. (2001). On exploring meanings: Combining humanistic and career psychology theories in counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 14, 317-330.
- Claparède, E. (1922). *Problems and methods of vocational guidance*. Studies and Reports, Series J (Education), 1. Geneva: International Labour Office.
- Dauwalder, J. P., & Hoffman, H. (1992). Ecological vocational rehabilitation. In R. P. Liberman (Ed.), *Effective psychiatric rehabilitation* (pp. 79-86). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Dauwalder, J. P., Rossier, J., Massoudi, K., & Masdonati, J. (2011). Effectiveness of guidance and controlling: The complex impact of guidance. In S. Kraatz & B. J. Ertelt (Eds.), *Professionalisation of career guidance in Europe: Training, guidance research, service organisation, and mobility* (pp. 221-231). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Dawis, R. B., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minneapolis Press.
- Duarte, M. E., & Rossier, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross- and multi-cultural issues. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 489-510). New York/Heidelberg: Springer Science.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 212-223.
- Dupont, J.-B., Gendre, F., Berthoud, S., & Descombes, J.-P. (1979). *La psychologie des intérêts*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dupont, J.-B., & Jobin, C. (1987). Sur la genèse du choix professionnel : l'exemple des futurs bacheliers. *Swiss Journal of Psychology*, 46, 135-153.
- Dupont, J.-B., Muller, B., & Bersier, P.-A. (1987). Statut professionnel et performance intellectuelle : application d'un test de raisonnement à une cohorte de recrues. *Swiss Journal of Psychology*, 46, 199-211.
- Egloff, E., & Jungo, D. (2009). *Berufswahltagbuch*. Buchs, Switzerland: Lehrmittelverlag des Kantons Aargau.
- Fouad, N. A., & Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice: Meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 53, 223-233.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *Career Development Quarterly*, 50, 140-157.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 85-148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-533.
- Hess, A. L., Hess, K. D., & Hess, T. H. (Eds.). (2008). *Psychotherapy supervision: Theory, research, and practice*. Hoboken, NJ: John Wiley.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1995). *Self-Directed Search (SDS) Form R: 4th Edition-French Canadian*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C., & Eder, D. (2004). *Explorix® - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Berne, Switzerland: Hans Huber.
- Künzli, H. (2009). Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 16, 1-15.
- Lagabriele, C., & Pouchard, D. (2003). Champs et outils d'investigation lors du bilan de compétences : relations avec les attentes et issues en termes de plans d'action. In B. Simon (éd.), *Actes du colloque La place de l'évaluation dans le processus d'orientation professionnelle des adultes* (pp. 41-48). Lomme, France : AFPA/INOIP.

- Lane, D. A., & Corrie, S. (2006). *The modern scientist-practitioner: A guide to practice in psychology*. London: Routledge.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Masdonati, J. (2010). The transition from school to vocational education and training: A theoretical model and transition support program. *Journal of Employment Counseling*, 47, 20-29.
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of face-to-face career counseling and the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183-203.
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du *counseling* d'orientation : influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques Psychologiques*, 14, 117-136.
- Massoudi, K., Masdonati, J., & Rossier, J. (2007). Le modèle PIC comme outil complémentaire. *Panorama*, 5, 13-14.
- McMahon, M. (2005). Clinical supervision in school counseling and career counseling: Is it time to develop a new story? *Australian Journal of Guidance & Counselling*, 15, 105-116.
- Miller, M. J. (1996). Client-centered reflections on career decision making. *Journal of Employment Counseling*, 33, 43-46.
- Niles, S. G., Engels, D., & Lenz, J. (2009). Training career practitioners. *The Career Development Quarterly*, 57, 358-365.
- Niles, S. G., & Karajic, A. (2008). Training career practitioners in the 21st century. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 355-372). New York/Heidelberg: Springer Science.
- Palmer, S., & Woolfe, R. (Eds.) (2000). *Integrative and eclectic counseling and psychotherapy*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Perdrix, S., Charvoz, L., & Rossier, J. (2009). Évaluation éthique en psychologie : une utilisation respectueuse des différents instruments psychométriques. *Psychoscope*, 30, 24-27.
- Perdrix, S., de Roten, Y., Kolly, S., & Rossier, J. (2010). The psychometric properties of the WAI in a career-counseling setting: Comparison with a personal-counseling sample. *Journal of Career Assessment*, 18, 409-419.
- Perdrix, S., Stauffer, S., & Rossier, J. (2010). Projets professionnels : comment ont évolué les clients un an après l'intervention. *Panorama*, 2, 20-21.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 565-578.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., & Peterson, G. W. (2000). *Career development and planning: A comprehensive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Reid, H. L. (2007). The shaping of discourse positions in the development of support and supervision for personal advisers in England. *British Journal of Guidance & Counselling*, 35, 59-77.
- Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion. *Pratiques Psychologiques*, 14, 375-388.

- Rossier, J. (2005). A review of the cross-cultural equivalence of frequently used personality inventories. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 175-188.
- Rossier, J. (2008). Tenir compte des différences culturelles dans le conseil. *Panorama*, 1, 13-14.
- Rossier, J., Berthoud, S., & Dauwalder, J. P. (2003). Quel est le rôle de l'évaluation de la personnalité pour le bilan de compétences ? In B. Simon (éd.), *Actes du colloque La place de l'évaluation dans le processus d'orientation professionnelle des adultes* (pp. 113-123). Lomme, France : AFPA/INOIP.
- Rossier, J., & Massoudi, K. (2010). L'efficacia delle attività di orientamento: l'importanza di prendere in considerazione gli aspetti relazionali e i fattori di mediazione. In L. Nota & S. Soresi (Eds.), *Sfide e nuovi orizzonti per l'orientamento: 1. Metodologie e buone pratiche* (pp. 318-326). Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, R. W. Lent & Associates (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, E., Van Esbroeck, R., et al. (2009). Career construction in the 21st century: From paths to possibilities. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Schallberger, U., Frischknecht, E., & Stoll, F. (1977). Aufgabenanalyse des IST-70 bei Schweizer Jugendlichen. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie und ihre Anwendungen*, 36, 179-194.
- Stoll, F., Jungo, D., & Toddweiler, S. (2006). *Foto-Interessen-Test F-I-T Serie 2006*. Dübendorf, Switzerland: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB).
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tabin, J.-P. (1989). *Formation professionnelle en Suisse : histoire et actualité*. Lausanne, Suisse : Réalités sociales.
- Thoma, N. C., & Cecero, J. J. (2009). Is integrative use of techniques in psychotherapy the exception or the rule? Results of a national survey of doctoral-level practitioners. *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, 46, 405-417.
- Wheeler, S., & Elliott, R. (2008). What do counsellors and psychotherapists need to know about research? *Counselling & Psychotherapy Research*, 8, 133-135.
- Worthington, E. L. (1987). Changes in supervision as counselors and supervisors gain experience: A review. *Professional Psychology: Research and Practice*, 18, 189-208.

NOTES

1. Cette contribution a été rédigée avec le soutien financier du Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique (fonds n° 100014-120315).

RÉSUMÉS

Il existe quatre filières de formation pour les psychologues conseillères et conseillers en orientation scolaire et professionnelle en Suisse. Une d'entre elles est de niveau universitaire et les trois autres sont de niveau post-grade (deuxième ou troisième cycle). Une des filières post-grade est proposée par une Université de sciences appliquées. Tout en étant spécifiques aux régions linguistiques, ces formations rendent compte d'un profil de compétences défini au niveau national. Le modèle théorique qui fonde généralement ces formations est éclectique. L'apprentissage social et la problématique de l'ajustement au contexte sont également des aspects qui constituent cette approche intégrative.

In Switzerland, there are four ways to get training as a career and vocational counselor. One training corresponds to a university Master degree in psychology and three are certified university postgraduate trainings. A university of applied sciences offers one of the postgraduate training. All four trainings have some linguistic specificities but all four training programs are based on a nationally defined career counselor competence profile. The underlying theoretical model of these training programs could be described as being eclectic. The social learning or the approaches focusing on the adaptation to the environment or the personal adaptability are also important parts of this eclectic theoretical framework.

INDEX

Mots-clés : approche intégrative, formation des conseillers, orientation scolaire et professionnelle, pratiques psychologiques

Keywords : counseling psychology, counselor education, integrative approach, Vocational counseling

AUTEURS

JÉRÔME ROSSIER

est Professeur ordinaire, Institut de psychologie, Université de Lausanne, Suisse. Jérôme Rossier enseigne la psychologie différentielle et la psychologie du conseil et de l'orientation. Thèmes de recherche : efficacité et orientation, alliance de travail et orientation, psychologie interculturelle, psychologie de la personnalité – Contact : Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Anthropole, 1015 Lausanne, Suisse – Courriel : Jerome.Rossier@unil.ch

CHRISTIAN MEIER EGGENBERGER

est Psychologue conseiller en orientation scolaire et professionnelle, Converso GmbH, Frauenfeld, Suisse. Christian Meier Eggenberger est un psychologue spécialiste en développement de carrière et en ressources humaines. Il est actuellement directeur d'une entreprise privée, active dans le domaine notamment du conseil, du coaching et de l'orientation. Thèmes de recherche : coaching, orientation et formation, formation post-grade – Contact : Converso GmbH, Walzmühlestrasse 48, 8500 Frauenfeld, Suisse – Courriel : Christian.Meier@Psychologie.ch

SOPHIE PERDRIX

est Psychologue conseillère en orientation et doctorante du Fonds National Suisse pour la Recherche Scientifique, Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Suisse. Thèmes de recherche : efficacité et orientation, alliance de travail et orientation, genre et orientation – Contact : Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Anthropole, 1015 Lausanne, Suisse – Courriel : Sophie.Perdrix@unil.ch