

# L'ADVOCACIE PROFESSIONNELLE CHEZ LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS D'ORIENTATION

Simon Viviers, Ph.D, c.o.

Université Laval

[simon.viviers@fse.ulaval.ca](mailto:simon.viviers@fse.ulaval.ca)

Patricia Dionne, Ph.D, c.o.

Université de Sherbrooke

Présentation dans le cadre de Cannexus19

28 janvier 2019

# POURQUOI S'INTÉRESSER À L'ADVOCACIE?

- S'inscrit dans une démarche de réflexion de longue date de notre groupe professionnel sur son rôle et sa pertinence sociale
- S'inscrit dans des préoccupations partagées par nombre de chercheurs et praticiens dans différents pays, à propos de la possibilité des professionnels de l'orientation de contribuer pleinement au bien commun et à la justice sociale
  - Advocacie sociale
  - Advocacie professionnelle
- Des compétences à développer dans le contexte actuel, compétences qui peuvent bonifier la compétence «rôle-conseil» et du rôle d'«agent de changement».
- Conditions de travail qui rendent difficile l'exercice de la profession (p.ex., relation d'aide en orientation)
- De l'insatisfaction à l'action individuelle, collective et professionnelle

# OBJECTIFS

- Connaitre les fondements de l'advocacie sociale et professionnelle  
Découvrir de nouvelles manières concrètes de pratiquer l'advocacie professionnelle
- Conscientiser et partager les défis de sa pratique d'advocacie professionnelle
- Conclure

CONNAITRE LES FONDEMENTS DE  
L'ADVOUCACIE SOCIALE ET  
PROFESSIONNELLE



# DÉFINITION DE L'ADVOCACIE

- Traductions...
  - Défense, plaidoyer, promotion, mobilisation, revendication.
  - «To advocate»: promouvoir, prôner, préconiser, recommander, revendiquer, réclamer, défendre.
- «Revendiquer, défendre, promouvoir [Advocate] est une compétence clé d'habilitation qui se déroule avec ou pour les gens, afin de soulever des perspectives critiques, inciter de nouveaux types de partage de pouvoir, exercer des pressions, faire du lobbying ou faire connaître de nouvelles options aux décideurs principaux, prendre la parole, plaider, ou militer en faveur [d'une cause sociale juste] (p. 447).» (Townsend et Polatajko (2013), dans Drolet & Hudon, 2014, p.36-37)

# FONDEMENTS DE L'ADVOCACIE SOCIALE

- Rôle social des c.o. implique de tenir compte des inégalités scolaires et sociales
  - Considération de la justice sociale avait un fort ancrage dans les premiers travaux fondateurs de l'orientation (Arthur et al., 2013)
  - Nécessité de remettre à l'agenda ces préoccupations s'impose dans un contexte de politiques économiques et sociales néolibérales
  - Mouvement international chez les personnes chercheuses, praticiennes et les organisations liés à justice sociale
  
  - Les C.O sont profondément attachés au principe de justice sociale
  - Rôle social: «Contribuer à éliminer les obstacles structurels et sociaux qui continuent à peser, ce qui nécessite une gouvernance et des initiatives collectives.» (AIOSP, 2014, p.1)
  - Ce qui nécessite de l'advocacie sociale pour:
    - Promouvoir l'égalité des chances en matière d'accès à l'éducation et à l'emploi
    - Parvenir à l'équité et à l'égalité dans les résultats.
    - Amener les groupes sociaux à participer aux décisions politiques sans qu'ils aient à renoncer à leurs valeurs et à leurs croyances
- Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (2014)

# L'ACCÈS ET LA PROMOTION DE SERVICES D'ORIENTATION DE QUALITÉ: UN ENJEU DE JUSTICE NÉCESSITANT DES COMPÉTENCES D'ADVOCACIE

- L'accès à des services d'orientation de qualité constitue un enjeu dans tous les secteurs de pratique.
- La promotion du rôle social des c.o. implique la défense d'un accès pour tous aux services d'orientation.
- Cet accès peut être entravé par des choix politiques, organisationnels et même, parfois personnels.
- Si la défense de l'accès l'est pour tous, elle l'est particulièrement pour les jeunes et les adultes ayant des besoins particuliers.
- Les conseillers et conseillères ont un rôle d'*advocacie* à assumer pour créer dans la communauté des conditions facilitantes à l'intégration de groupes sociaux pouvant vivre des difficultés ou des discriminations dans l'accès à l'emploi (Flores, 2009; Heppner et O'Brien, 2006; Zunker, 2006)

# L'ADVOCACIE PROFESSIONNELLE

- S'inscrit dans un mouvement d'advocacie sociale: nécessité de faire reconnaître le rôle et la mission de sa profession, à protéger et à revendiquer les conditions et les ressources nécessaires à la croissance et au développement de celle-ci, dans le but de mieux servir les publics concernés (ex., Boulet & Viviers, 2016)
- L'advocacie professionnelle répond à deux problèmes professionnels:
  - Au plan institutionnel: Non-reconnaissance publique (p.ex., par les assureurs) (ex., Myers & Sweeney, 2002)
  - Au plan organisationnel: Conditions d'exercice et tâches inadéquates (p.ex, conflits de rôle) (ex., Trusty & Brown, 2005)
- Ces obstacles affectent la qualité du travail et l'atteinte des finalités de l'intervention en orientation.

# ADVOCACIE PROFESSIONNELLE (2)

- Un contexte difficile pour l'action collective professionnelle:
  - Déstructuration des collectifs de travail (ex., Gernet & Dejours, 2009)
  - Nouvelles formes d'organisation du travail qui entrent en contradictions avec les logiques de métier (ex., Osty & Dahan-Seltzer, 2006)
  - Rationalisations qui impactent les ressources permettant de faire un travail de qualité (ex., Dionne, Viviers, Picard & Supeno, 2018).
  - Difficultés des professions à composer avec un certain nombre de changements d'ordre sociologique (ex., Demailly, 2016)
- Les c.o. n'échappent pas à ces contraintes (ex., Viviers & Dionne, 2016; Douglas, 2011; Hearne, 2012), malgré la présence d'un ordre professionnel.
- Suscite la nécessité et le besoin de développer des compétences (individuelles et collectives) d'advocacie professionnelle et de les intégrer dans la culture de la profession.

# ADVOCACIE PROFESSIONNELLE (3)

- Stratégies de protection du métier:
  - **Reconnaissance**: Ces stratégies consistent à renforcer, défendre et promouvoir, chez les acteurs du milieu, la pertinence des services professionnels d'orientation au sein de l'école et de la société.
  - **Reprofessionnalisation**: Ces stratégies impliquent une clarification et une revendication du champ d'exercice professionnel du conseiller d'orientation, de son statut et des conditions qu'il implique.
  - **Action collective**: Ces stratégies consistent à mobiliser l'ensemble des acteurs concernés dans le milieu de pratique afin de générer des conditions plus favorables à l'atteinte de la mission des conseillers d'orientation.
  - **Mobilisation du syndicat**: Ces stratégies impliquent que les conseillers d'orientation utilisent des ressources syndicales pour revendiquer des conditions d'exercice soutenant le rôle professionnel du conseiller d'orientation au sein de l'école.
- Pour réaliser un travail de qualité, pour soi, pour les bénéficiaires, pour la société... ([Viviers & Boulet, 2018](#); Viviers, 2019)

# QUE SAIT-ON SUR L'ADVOCACIE CHEZ LES COUNSELORS?

- Les témoignages entendus lors d'une formation continue sur ce thème (Journée de formation continue, OCCOQ, 2017) donnent à penser que l'advocacie est présente dans la pratique d'un grand nombre de CO, sans que ceux-ci en soient nécessairement conscients. Il y a cependant de l'ambivalence chez certain.e.s quant aux exigences de cette advocacie.
- Mobilisation des compétences de counseling dans l'advocacy
  - Création d'alliance avec personnes influentes: communication fluide, écoute du point de vue de l'autre, compréhension de ses enjeux (De La Paz, 2011, Eriksen, 1999)
  - Flexibilité, indépendance émotionnelle, sens de l'humour (Field & Baker, 2004).
- Comment devenir «défenseur» de la profession?
  - Dépasser la peur initiale ou le peu de confiance à exercer ce rôle, notamment en sollicitant du soutien (ex. : mentorat)
  - L'engagement suscite l'engagement...
- Diversité dans la manière d'assumer ce rôle:
  - Ex: Discrets, timides, introvertis => par la porte de derrière.
  - Dépend du contexte de pratique

DÉCOUVRIR DE NOUVELLES MANIÈRES  
CONCRÈTES DE PRATIQUER L'ADVOCATIE  
PROFESSIONNELLE



# PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

- Contexte de la recherche
- Objectifs
- Méthode de la recherche
- Analyse pour la présentation communication

# PORTRAIT #1 – RÉGINA

- **Pratiques de collaboration axées sur l'information et le cheminement scolaires.**
  - Souhaite davantage développer le côté clinique de son métier.
  - Souhaite être sollicitée pour les plans d'intervention des élèves vulnérables, alors que c'est légalement leur mandat.
- **Bonne collaboration avec les directions (en général) et avec les enseignants.**
  - Souhaite développer sa collaboration avec les autres professionnelles.
  - Enjeu de «coacher» les directions (discrètement)
- **Advocacie caractérisée par le respect, la reconnaissance et la complicité avec les autres.**
  - Créer une alliance avec les personnes, gagner leur confiance
  - Saisir les opportunités, créer des failles pour faire avancer des dossiers (ex. évaluation du retard mental)
  - Agir stratégiquement individuellement et collectivement
  - Être présente physiquement dans les lieux communs de l'école et adresser en personne les demandes
- **Enjeux qui se dégagent:**
  - «Ça prend du temps, mais c'est ça la clé»... Constance, Répétition vis-à-vis du rôle / À avoir à revendiquer, à se vendre, à se battre...
  - Fait tout en son possible pour influencer, mais laisse la décision aux personnes imputables.
  - Étape de carrière, expérience: ose donner son opinion, participe activement aux prises de parole collective, représentante syndicale

# PORTRAIT #1 – RÉGINA (SUITE)

- « Je choisis mes batailles et j'ai d'autres chats à fouetter actuellement, mais c'est sûr que si j'ai une opportunité de le nommer, ça se peut que j'arrive à moment donné et que je dise à ma direction adjointe: «coudonc, je réalise que cette année, on ne s'est pas rencontrées du tout, avec des cas d'élèves problématiques, as-tu fait les rencontres?» [...] c'est sûr que la démarche d'aujourd'hui m'amène à réaliser qu'il faudrait que je le nomme.» (Sosie)
- «Je me suis servi un petit peu de la stratégie que je disais la dernière fois. Une stratégie, c'est d'utiliser le cas de l'élève. J'ai fait ma nouille sympathique et j'ai dit: «Cet élève-là est parti, mais je n'en ai pas entendu parler. J'ai juste su par la secrétaire qu'elle était désactivée. J'ai su qu'elle s'inscrivait aux adultes... Moi, là-dedans?». Elle m'a dit «j'ai même pas su moi-même!». Ça m'a permis de, parce que j'ai dit «C'est ça, normalement, je suis interpellée.» Donc, cela a fait qu'elle a pensé à moi avec l'autre élève. J'espère que cela va continuer comme ça dans le même...» (retour en groupe après le commentaire)

# PORTRAIT #2 - ALEXIS

- **Pratique en formation aux adultes, en «prêt de service» dans une instance gouvernementale**
  - Bonne reconnaissance de son expertise professionnelle dans son milieu de travail, rôle clair avec les enseignants, activité réservée d'évaluation en orientation des EHDAA est déjà implantée => moins besoin d'advocacie professionnelle dans son école.
  - Fait de l'advocacie sociale: accès aux services des élèves
- **Advocacie caractérisée par la construction et l'utilisation de sa crédibilité auprès de différents acteurs (réseaux)**
  - Créer lien de confiance, «connecter» avec les personnes
  - Établir sa crédibilité par sa compétence, mobilise la recherche
  - Créer / Saisir les occasions: être aux bons endroits, aux bons moments
  - Gradation pour défendre ses dossiers
- **Enjeux qui se dégagent:**
  - Importance de la disposition personnelle (circonstancielle et psychologique) (conscience de soi dans son rapport aux autres)
  - Confort dans les jeux politiques = atout

# PORTRAIT #2 – ALEXIS (SUITE)

- «Ouais, parce que dans le fond y'avait comme une volonté que les conseillers fassent l'évaluation du retard mental, ici à notre commission scolaire. [...] Tu vas préparer bientôt une rencontre avec la direction générale adjointe, pour faire un état général de la situation, de ce qui se passe ailleurs dans d'autres commissions scolaires, avec tes collègues. [...] Mais l'évaluation du retard mental, peut-être que tu serais intéressée un jour à le faire, mais en même temps c'est plus que, ta contribution c'est... de faire avancer ce dossier-là, c'est *advocacie* là. C'est vraiment plus de défendre... pis de revendiquer aussi. Pour donner plus d'accès au service, aux clientèles qui en ont besoin. Eventuellement peut-être que ça va déboucher pour l'évaluation des troubles mentaux, mais pour le moment on prend plus l'évaluation du retard. »
- «Comme l'année passée, y'avait un agent qui ne voulait pas qu'on mette un code de cours pour les groupes d'orientation, parce qu'elle disait « normalement, quand les élèves rentrent à l'éducation des adultes, c'est parce qu'ils ont un projet clair. Ils n'ont pas à faire une démarche d'orientation ». Donc là ce que tu as fait c'est que t'as sollicité une rencontre avec le chef d'équipe, pis t'as préparé une présentation en lien avec les constats de recherche, l'orientation des adultes sans diplôme. Pis d'entrée de jeu, t'as dit que c'était financé par le ministère de l'Emploi et le ministère de l'Éducation cette recherche-là.
- Régina : Bang! [Rire]
- Alexis : t'as une écoute. Je pense que c'est ça tes stratégies. Faut que tu sois proche de la recherche, t'as des bons contacts aussi avec des chercheurs, avec le ministère, ce qui fait en sorte que quand il y a des dossiers, tu peux t'appuyer sur tes connaissances scientifiques. Pis généralement ça aide à ta crédibilité. Pas tout le temps, mais souvent c'est un élément, en tout cas pour toi, qui va être gagnant. »

# PORTRAIT #3 - NATACHA

- **Pratique au secteur «jeunes», caractérisée par une implication forte sur le plan de l'information, de l'organisation scolaire et dans plusieurs comités.**
  - Ressource importante pour l'école et la direction: adjointe
  - Voit l'intérêt de s'investir dans du counseling auprès des élèves plus vulnérables
  - Elle hésite sur les moyens d'atteindre cette activité souhaité => questionnement sur l'estime de soi professionnel, voire l'identité professionnelle.
  - Le dispositif lui a permis de prendre conscience qu'elle prend des responsabilités qu'elle ne devrait pas
- **Advocacie discrète, parfois ambivalente:**
  - Elle investit plusieurs comités, mise sur sa présence pour mettre l'orientation l'agenda.
  - Est invitée, se fait mandater
  - Demande, suggère
  - Elle prend le parole lorsque son mandat est clair.
  - Dans les mandats moins définis, elle s'empêche parfois de prendre la parole, d'investir le «territoire professionnel» des autres (CO, professionnels ou enseignants)
  - «Nice counselor syndrome»... Quand elles vont partir «je n'aurai pas le choix de prendre position» => Souhait d'advocacie
  - Dans le cadre du dispositif, elle choisit de devenir répondante pour un programme destiné aux élèves en situation de handicap dans son école

# PORTRAIT #3 - NATACHA

- «Donc c'est ça, tu y vas un peu en parcimonie, tu suggères des choses. La porte est ouverte fake dans ce temps-là ça va.»
- «Comme les élèves qui ont des problèmes d'organisation, tu appelles les parents pour les classements pis ils disent « ouin, il ne sait pas s'organiser, il amène rien à la maison », tu te dis « je pourrais peut-être prendre ce volet-là », mais tu sais que c'est les tuteurs qui devraient le faire, mais qui ne le font pas. Tu te dis « est-ce que je peux ou je vais me faire taper sur les doigts? ». C'est pas toujours évident. Ce serait peut-être bon qu'il y ait un temps pour aborder ça avec tes collègues pour voir « as-tu le droit? ». Que tu sentes que c'est correct, que tu peux prendre ce volet-là ou partager avec eux, parce que... tu ne sais pas si c'est des chasses gardées ou... [...]

C'est ça. Fake tu te dis, tu le sais que tu aurais les compétences, que ça fait partie, que l'orientation c'est aussi ça, mais tu te dis « est-ce que c'est déjà le chapeau à quelqu'un? Est-ce que c'est déjà dans ses tâches? ». T'es déjà impliquée dans pleins de choses, fake des fois tu te demandes si tu n'en prends pas trop large, si les gens ne pensent pas que tu en prends trop large aussi, mais c'est ça... ça ce serait à clarifier. »

- «Mme M: Ce que je voyais, c'est toi, ta collaboration dans la planification des services d'orientation [...] Tu pourrais mettre de l'avant ce que tu veux faire, et la manière dont tu veux le faire. [...] C'est vrai que ça va être très aidant que tu puisses prendre ta place et toute ta couleur que tu veux laisser transparaître, transmettre à l'école.»

# STRATÉGIES COMMUNES D'ADVOCACIE

- Les c.o. constatent qu'ils sont stratégiques et qu'ils saisissent les opportunités qui se placent progressivement dans les liens avec les autres pour revendiquer la possibilité de réaliser une activité souhaitée par eux ou la société (ex. activités réservées)
- Les c.o. procèdent progressivement dans leurs actions d'advocacie professionnelle en misant sur le lien, leur crédibilité dans le milieu ou dans leur réseau
- Ils se regroupent (surtout Alexis et Régina) pour monter un dossier et défendre leur profession en lien avec les activités empêchées à la C.S.
- Ils investissent les comités de l'école, le syndicat ou d'autres instances de représentation (parfois avec une parole plus affirmée, parfois plus discrète)
- Ils se rendent « indispensables » dans leur milieu.
- Dans le cadre du dispositif de recherche, ils décident de créer un référentiel des compétences des c.o. dans les différents secteurs scolaires pour soutenir les directions à mieux comprendre leurs tâches et rôles. Ils mandatent des membres du groupe pour travailler avec une direction générale sur ce document.

# ENJEUX POUR LA PRATIQUE DE L'ADVOCACIE PROFESSIONNELLE

- Ex: reconnaissance, spécificité de la tâche, lien avec les directions, possibilités (espace-temps, ressources) de réaliser les mandats liés au rôle professionnel des CO.
- Changements légaux ayant affecté la profession sont moins connus
- Roulement du personnel de direction: exige de réexpliquer régulièrement son rôle
- Être indispensables dans l'école, formation des directions comme saisie d'opportunité.
- Usure de devoir réexpliquer (nouveaux entrent dans un contexte où des collègues peuvent être « usés » de faire des actions d'avocacie)
- Validation du collectif au regard des actions d'avocacie.
- Utilisation des compétences associées à la profession
- Centration sur les besoins d'orientation des jeunes et adultes
- Mobilisation des instances de représentation
- Implication dans des mandats externes et institutionnels (conseil d'établissement, mandat au Ministère, table de concertation, partenariat avec organismes)
- Formation en défense de droit/représentation
- Malaise devant la perspective de défoncer des portes, enjeu d'affirmation

# FACTEURS QUI FAVORISENT / ENTRAVENT L'ADVOCATIE PROFESSIONNELLE

+	-
Relation avec le direction qui reconnaît les compétences des c.o.	Manque de temps
Ratio permettant de faire l'accompagnement et les mandats souhaités auprès des élèves	Hiérarchie forte, imposition des tâches de travail
Reconnaissance de l'expertise des c.o	Isolement
Intercompréhension des expertises permettant de travailler en commun sur des mandats	Difficulté à affirmer son expertise dans un contexte de tension ou conflits relationnels potentiels.
Possibilité d'investir les activités réservées à la profession	Manque d'habitude de défense des droits (pas dans la culture professionnelle), sentiment de ne pas être compétent
Possibilité d'innover devant la complexité des besoins d'orientation	Culture de gentillesse.
Capacité de l'établissement et de la ou du c.o. de rendre lisible et accessible les services d'orientation	Considérer les contraintes systémiques vs agir pour les transformer

CONSCIENTISER ET PARTAGER LES DÉFIS DE  
SA PRATIQUE D'ADVOCATIE  
PROFESSIONNELLE



# CONSIGNES

- Regroupez-vous (s'il y a lieu) en groupes de 4 ou 5 personnes.
- Individuellement, identifiez (5 min):
  - la manière dont vous déployez de l'advocacie professionnelle dans votre pratique,
  - vos réussites en matière d'advocacie,
  - les actions que vous aimeriez mettre en œuvre sans être en mesure de le faire,
  - les défis auxquels vous êtes confrontés individuellement, collectivement ou institutionnellement dans votre exercice d'advocacie professionnelle,
  - les dossiers sur lesquels vous intervenez avec advocacie ou vous souhaiteriez le faire,
  - les points de convergence et de divergences avec les cas illustrés (si vous le souhaitez),
  - une image (métaphore) qui illustrerait bien votre situation.
- Partagez avec vos collègues, discutez des voies possibles de développement ou des besoins de formation en la matière.

# RÉFÉRENCES (1/3)

- Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (2013). Communiqué de l'AIOSP sur la justice sociale appliquée au conseil en orientation. Repéré à <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/navc1d8.html?lang=1&menu=1&submenu=9%20>.
- Arthur, N., Collins, S., Marshall, C., & McMahon, M. (2013). Social justice competencies and career development practices. *Canadian Journal of Counselling and Psychology*, 47(2), 136-154
- Boulet, J., & Viviers, S. (2016). Défendre les intérêts de sa profession : un impératif pour les conseillers d'orientation en milieu scolaire? *L'orientation*, 6(1), 5-8.
- De La Paz, M. M. (2011). *Professional counselors' perceptions of knowledge, barriers, support and action of professional advocacy* (Thèse de doctorat inédite). University of New Orleans.
- Demailly, L. (2016). Nouveaux acteurs, nouvelles logiques de champ pour les métiers de la relation. Dans M. C. Doucet & S. Viviers (Éd.), *Métiers de la relation. Nouvelles logiques et nouvelles épreuves du travail* (p. 51-68). Québec: Presses de l'Université Laval.
- Dionne, P., Viviers, S., Picard, F., & Supeno, E. (2018). Orientation pour tous au secondaire public : Mythe ou réalité au Québec. *Revue d'éducation de l'Université d'Ottawa*.
- Douglas, F. (2011). Between a rock and a hard place : career guidance practitioner resistance and the construction of professional identity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 163-173.
- Drolet, M.-J., & Hudon, A. (2014). Les professionnels de la santé ont-ils un devoir d'advocacy? *Ethica - Revue interdisciplinaire de recherche en éthique*, 18(2), 33-63.
- Eriksen, K. (1999). Counselor advocacy : a qualitative analysis of leader's perceptions, organizational activities, and advocacy documents. *Journal of Mental Health Counseling*, 21(1), 33-49.

Field, J. E., & Baker, S. (2004). Defining and examining school counselor advocacy. *Professional School Counseling, 8*(1), 56-63.

Flores, L.Y. (2009). Empowering life choice: career counseling in the context of race and class. In N.C. Gysbers, M.J. Heppner & J.A. Johnston (Éds.) (pp. 49-74), *Career counseling : contexts, processes and techniques*. Boston, MA : Allyn & Bacon.

Gernet, I., & Dejours, C. (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie, 8*(2), 27-36.

Hearne, L. (2012). *The resilient adult guidance practitioner : a study of the impact of high touch work in challenging times* (Rapport de recherche publié par l'IRCHSS). Irlande: Université of Limerick. Consulté à l'adresse <http://www2.ul.ie/pdf/232957089.pdf>

Heppner, M.J. et O'Brien, K. (2006). Women and poverty: the need for a holistic approach of career interventions. In B. Walsh et M. J. Heppner (dir.), *Handbook of career counseling for women* (p. 75-98). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Lewis, J., Arnold, M., House, R., & Toporek, R. (2003). *ACA Advocacy competencies*. Téléchargé le 15 avril 2017, de <http://www.counseling.org/Resources>.

Myers, J. E., Sweeney, T. J., & White, V. E. (2002). Advocacy for counseling and counselors : a professional imperative. *Journal of Caounseling & Development, 80*(4), 394-402.

Osty, F., & Dahan-Seltzer, G. (2006). Le pari du métier face à l'anomie. *Nouvelle revue de psychosociologie, 2*, 91-106.

Sultana, R. (2014). Career guidance for social justice in neoliberal times. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. Leong, L. & T. Watts (Eds.), *Handbook of career development* (pp. 317-333). New-York: Springer.

Trusty, J., & Brown, D. (2005). Advocacy competencies for professional school counselors. *Professional School Counseling, 8*(3), 259-265.

Viviers, S. (2019). Taking care of oneself by taking care of one's work: a clinical and critical perspective on work and mental health. Dans *Career theories and models at work: Ideas for practice* (CERIC, p. 423-432).

Viviers, S., & Boulet, J. (2018). Santé mentale et travail des conseillers d'orientation en milieu scolaire : entre adaptation défensive et protection du métier. *Revue d'éducation de l'Université d'Ottawa, 5*(3), 37-45.

Viviers, S., & Dionne, P. (2016). Politiques publiques et métiers relationnels. Analyse des transformations de la profession de conseiller d'orientation en milieu scolaire au Québec. In M. C. Doucet & S. Viviers (Éd.), *Métiers de la relation. Nouvelles logiques et nouvelles épreuves du travail* (p. 87-106). Québec: Presses de l'Université Laval.

Zunker, V.G. (2006). *Career counseling a holistic approach* (7<sup>e</sup> éd.). Belmont: CA: Thomson/Book Cole.