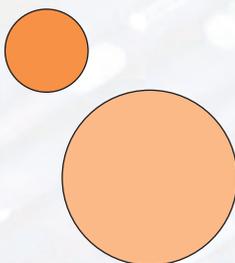




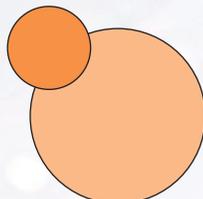
Stratégies de mise en œuvre

Il existe quatre stratégies courantes de mise en œuvre pour une programmation de développement de carrière. Actuellement, la tendance est de passer d'un modèle de développement de carrière qui s'ajoute aux résultats d'apprentissage par une programmation supplémentaire à un modèle qui intègre à part entière les concepts de développement de carrière dans l'ensemble de la programmation scolaire.



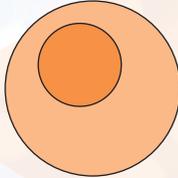
1. Programmation supplémentaire :

Dans l'approche supplémentaire, on considère principalement le développement de carrière comme un « supplément » à la programmation scolaire régulière – c'est-à-dire qu'il n'est pas intégré dans l'enseignement quotidien. Un exemple de cette formule consisterait à inviter des membres de la collectivité dans la salle de classe pour qu'ils parlent de leur profession, ou encore de faire en sorte que les conseillers d'orientation visitent la salle de classe de temps en temps pour faire un exposé sur le développement de carrière.



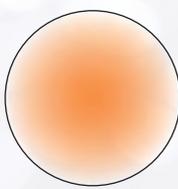
2. Programmation complémentaire :

Dans l'approche complémentaire, les conseillers d'orientation ou d'autres membres assignés du personnel fournissent des services de développement de carrière en classe et en dehors de la classe notamment sous forme de visites de salons de carrières, d'entretiens personnels, d'exposés en classe, de présentations par des personnes invitées, de visites de lieux de travail et d'établissements postsecondaires, de réunions de parents et des journées Invitons nos jeunes au travail. De la 9^e à la 12^e année, la programmation complémentaire est souvent offerte comme cours à crédit distincts (facultatifs), enseignés par un enseignant qui connaît bien les programmes d'études en développement de carrière élaborés par Éducation Manitoba.



3. Programmation intégrée :

Dans l'approche intégrée, des activités et des concepts liés au développement de carrière sont intégrés dans les expériences d'apprentissage courantes dans les cours par les enseignants (là où il est pertinent, et en consultation avec le conseiller d'orientation). Des ressources comme *Career Cruising* ou la série *Jouer... pour de vrai (3^e à la 12^e année)* proposent de telles activités d'intégration.



4. Programmation intégrée à part entière :

Une programmation intégrée à part entière fait en sorte que les intervenants scolaires et communautaires participent ensemble à l'élaboration et à l'animation d'une programmation de développement de carrière qui, à son tour, est intégrée à part entière dans toutes les matières ou tous les cours et dans les expériences quotidiennes d'apprentissage. Selon cette formule, le développement de carrière devient une partie intégrante de la mission générale de l'école, mission qui veille à ce que tous les élèves acquièrent les connaissances, les compétences et les attitudes à long terme nécessaires pour réussir leur vie professionnelle et leur apprentissage tout au long de la vie. Dans une école qui adopte la programmation intégrée à part entière, tous les membres du personnel professionnel se chargent de faire le lien entre le contenu des différentes matières et les concepts de développement de carrière, à la fois de façon autonome et en collaboration, en incluant leurs propres expériences professionnelles et personnelles dans leur enseignement et dans l'expérience des élèves.

Il arrive que le conseiller d'orientation joue un rôle de leader, mais le processus est véritablement une entreprise de collaboration selon laquelle les intervenants consultent et soutiennent les enseignants dans leur travail auprès des élèves.

Stratégies de mise en œuvre (suite)

Mise en œuvre : les cinq étapes

« Que ce soit dans le domaine du développement de carrière ou dans d'autres domaines, la planification d'une programmation doit faire en sorte que les objectifs pour lesquels les activités sont mises en œuvre soient bien compris, que les techniques ou méthodes prévues pour la programmation correspondent aux objectifs et que les critères sur lesquels on se basera pour évaluer la programmation soient explicites. Ces éléments expliquent le bien-fondé de la programmation et facilitent son évaluation. » (trad. libre) - Herr et Cramer

La citation ci-dessus montre combien il est important d'adopter une approche claire, globale et responsable pour mettre en œuvre une programmation de développement de carrière. Par conséquent, les cinq étapes suivantes sont jugées essentielles au processus de mise en œuvre :

1. Formuler la raison d'être ou l'énoncé de mission de la programmation

L'énoncé de mission de votre programmation de développement de carrière doit traduire l'essentiel de la philosophie, de l'orientation professionnelle et des principales formes de soutien de votre école. Il doit répondre à des questions comme celles qui figurent ci-dessous :

- a) Pourquoi offrons-nous une programmation de développement de carrière?
- b) Quel est le thème sous-jacent des expériences d'apprentissage actuelles de nos élèves en matière de développement de carrière?
- c) Comment voulons-nous que notre programmation de développement de carrière évolue pour qu'elle continue de répondre aux besoins des élèves, des parents et de la collectivité?

2. Préciser les objectifs de la programmation

Les résultats prévus pour votre programmation de développement de carrière doivent être mesurables, réalisables, réalistes et limités dans le temps. Clairement rédigés, ils doivent aussi refléter l'énoncé de mission ou la philosophie de l'école.

3. Établir un calendrier de mise en œuvre

L'établissement d'un calendrier réaliste permet de faire en sorte que votre programmation de développement de carrière donne les résultats souhaités.

4. Déterminer les expériences, les stratégies et les ressources d'apprentissage appropriées

Les expériences, stratégies et ressources d'apprentissage doivent correspondre au niveau de développement des élèves et tenir compte du temps disponible, de la compétence des enseignants, des ressources nécessaires et des coûts.

5. Prévoir des méthodes d'évaluation

En procédant régulièrement à l'évaluation de votre programmation de développement de carrière, vous serez en mesure de déterminer avec précision si vos objectifs ont été atteints. L'adoption d'une méthode bien définie de collecte des données (avant et après la mise en œuvre) vous permet d'obtenir les données mesurables dont vous avez besoin pour évaluer votre programmation. Le fait d'établir des points de référence précis vous aidera à évaluer ces données.

(Remarque : veuillez consulter la liste de ressources en développement de carrière qui figure à l'Annexe E pour vous aider à mettre en œuvre la programmation dans votre école.)



Stratégies de mise en œuvre (suite)

Mise en œuvre : rôles et responsabilités

« Une culture organisationnelle cohérente et bien définie qui rassemble les dirigeants scolaires et les éducateurs autour d'objectifs communs est essentielle à l'efficacité d'une programmation de développement de carrière. Chaque échelon du système scolaire a un rôle important à jouer. »
(trad. libre) – Plan directeur pour le design en développement vie-travail, 2000

Commission scolaire ou directeur général

La commission scolaire ou le directeur général des écoles devra

- créer un *Comité consultatif sur le développement de carrière* composé de dirigeants scolaires, de parents, d'entreprises locales, de consultants et d'autres personnes pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'une programmation de développement de carrière;
- communiquer et appliquer dans la division scolaire une « culture de développement de carrière » commune qui encourage et incite les directeurs, les enseignants, les conseillers d'orientation, les parents et les élèves à valoriser la programmation de développement de carrière de leur école et à y participer;
- prévoir un budget pour le perfectionnement professionnel connexe et approprié de tous les éducateurs, en veillant à ce qu'un engagement, des fonds, un soutien et des ressources soient en place.

Directeurs d'écoles

Les directeurs sont chargés de mettre en œuvre, dans le contexte de leur école, la programmation de développement de carrière adoptée à l'échelle de la division sur l'initiative de la commission scolaire. Ils doivent notamment :

- former au sein de l'école un comité qui suscite l'engagement du personnel à l'égard de la « culture de développement de carrière » créée à l'échelle de la division;
- établir un plan de communication qui fournit au personnel de l'école des stratégies lui permettant de faire la promotion de la programmation de développement de carrière auprès des parents et d'autres membres de la collectivité;
- créer des occasions d'apprentissage professionnel correspondant au plan de la division dans ce domaine de sorte que les enseignants puissent apprendre à intégrer les concepts du développement de carrière dans les programmes d'études et dans la salle de classe;
- prévoir un plan d'école pour la programmation de développement de carrière, en collaboration avec le personnel et les partenaires scolaires, notamment les parents;
- déterminer les installations, le temps, les ressources et le personnel qui seront nécessaires à la mise en œuvre de la programmation de développement de carrière;
- établir des partenariats entre l'école et la collectivité locale pour fournir aux élèves des expériences de travail axées sur la carrière;
- veiller à ce que les pratiques relatives à la santé et à la sécurité en milieu de travail soient enseignées et respectées pendant la formation et le placement des élèves.



Stratégies de mise en œuvre (suite)

Conseillers d'orientation

Les conseillers d'orientation peuvent soutenir les directeurs grâce à leur savoir et à leur expertise uniques en ce qui concerne la gestion et la mise en œuvre d'une programmation de développement de carrière. Le développement de carrière fait souvent partie des interactions entre les conseillers et les élèves. Toutefois, en raison du nombre actuel de conseillers par rapport au nombre d'élèves, il ne faut pas s'attendre à ce que les conseillers assument l'entière responsabilité de la programmation de développement de carrière. Les administrateurs scolaires doivent alors appuyer les conseillers et les aider à assumer de nouveaux rôles (notamment de leader, de facilitateur, etc.), rôles qui aideront à leur tour les enseignants de la maternelle à la 12^e année à assumer certaines responsabilités dans la mise en œuvre d'une programmation. Dans ces nouveaux rôles, les conseillers d'orientation :

- facilitent l'apprentissage professionnel connexe des enseignants;
- intègrent ce qu'ils savent des ressources communautaires, des possibilités d'emploi et des principales tendances du marché du travail dans les activités de développement de carrière;
- incitent à la participation et à l'engagement des parents;
- siègent aux comités consultatifs de la division scolaire et de l'école sur le développement de carrière;
- entretiennent des relations avec le personnel et la collectivité;
- aident à l'évaluation des expériences d'apprentissage en développement de carrière pour faire en sorte qu'elles soient plus efficaces avec le temps;
- mettent à jour leurs connaissances et leurs compétences professionnelles dans le domaine du développement de carrière.

Enseignants

À titre de membres clés de l'équipe scolaire chargée du développement de carrière, tous les enseignants :

- proposent des idées sur des thèmes du développement de carrière qui se rapportent aux programmes d'études;
- intègrent le développement de carrière dans la classe et dans leurs cours;
- veillent à ce que les élèves établissent des plans annuels de cheminements axés sur les études, la formation et la carrière (selon le niveau scolaire) en passant les plans en revue avec les parents ou tuteurs ainsi qu'avec les élèves;
- dirigent les élèves qui ont besoin d'assistance individuelle ou de counselling à court terme vers le conseiller d'orientation.

En particulier, les enseignants des années secondaires qui enseignent les cours de développement de carrière :

- élaborent des plans de transition vie-travail en collaboration avec les élèves et les conseillers d'orientation;
- invitent les partenaires communautaires à proposer diverses expériences d'apprentissage et d'exploration de carrière à leurs élèves;
- fournissent une introduction au milieu de travail en incluant une formation sur la sécurité et la santé au travail;
- participent à la révision et à l'évaluation continues de l'éducation au développement de carrière, à l'échelle de l'école et de la division.



Stratégies de mise en œuvre (suite)

Parents et tuteurs

« Le soutien parental est l'un des facteurs contextuels jugé particulièrement pertinent à l'éveil de l'intérêt des adolescents pour les carrières. Par exemple, les recherches ont montré que l'encouragement des parents a des effets directs et majeurs sur le sentiment d'efficacité personnelle, sur les attentes par rapport aux résultats et sur l'intérêt pour les professions en mathématiques et en sciences parmi les adolescents des années intermédiaires. »
(trad. libre) – Turner, Steward et Lapan

Selon Auger (2005), c'est généralement entre l'âge de cinq et dix ans que les enfants commencent à comprendre la notion de travail et c'est à ce moment-là que cette notion s'intègre dans leur conception de la vie adulte.

Parce que les parents jouent un rôle crucial dans le développement de carrière de leurs enfants, il est recommandé qu'ils :

- travaillent en collaboration avec l'école pour aider leurs enfants à élaborer leur plan annuel de cheminement et leur portfolio professionnel;
- encouragent et aident leurs enfants dans la prise de décisions;
- appuient les objectifs de leurs enfants en matière d'éducation et de carrière;
- surveillent les progrès de leurs enfants par rapport à leur plan annuel de cheminement (PAC) (Remarque : généralement, le PAC sert à suivre toutes les activités de planification de l'élève en matière d'éducation et de carrière tout au long de l'année scolaire, depuis les années intermédiaires. Cependant, le plan de carrière mentionné dans le PAC est aussi un élément clé des cours de développement de carrière du Ministère, de la 9^e à la 12^e année. Avec un tel outil, les élèves apprennent à renforcer leurs points forts, leurs compétences et leurs intérêts personnels, et ils définissent leur cheminement de carrière à long terme.);
- restent en contact avec les enseignants de leurs enfants tout en s'intéressant activement à l'ensemble des expériences d'apprentissage de leurs enfants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école.

Pour plus de renseignements sur l'art de susciter la participation des parents, prière de consulter le document intitulé *Guide de planification de carrières – Outil ressource pour agir en tant que parent, entraîneur et allié* à l'adresse : <www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2010/12/a_career_development_resource_for_parents_fr.pdf>.

Partenaires communautaires

Cet important groupe d'intervenants peut notamment être composé des personnes suivantes :

- les conseils sectoriels, les employeurs ainsi que les travailleurs de la communauté qui participent aux activités pédagogiques en milieu scolaire et facilitent les visites de lieux de travail;
- les organismes sociaux et communautaires susceptibles de fournir du personnel qualifié pour intervenir auprès des petits groupes;
- le personnel d'établissements locaux et régionaux d'enseignement et de formation postsecondaires susceptible de proposer des visites et de présenter des exposés à des groupes d'élèves.

Élèves

Les élèves participent à leur propre cheminement de carrière quand ils :

- assument la responsabilité de leur apprentissage et de leur comportement;
- s'entendent bien avec les autres dans divers milieux, à l'école ou dans la collectivité;
- font preuve de responsabilité sociale;
- développent et établissent leurs objectifs d'éducation et de formation;
- élaborent leurs plans annuels de cheminement et leurs portfolios professionnels;
- respectent les règlements sur la sécurité et la santé au travail quand ils font des stages en milieu de travail;
- font en sorte que leurs parents ou tuteurs continuent de participer à la planification, à la prise de décisions et à l'adoption de mesures en matière de développement de carrière.