

# A N N E X E A

## Initiatives du gouvernement du Manitoba en développement de carrière

« Le Ministère reconnaît qu'il est nécessaire d'adopter une approche plus harmonieuse et intégrée pour offrir aux élèves du Manitoba des programmes, des ressources et des activités se rapportant aux carrières. Il reconnaît aussi l'importance de la participation des divisions scolaires et des écoles à la prestation et à la mise en œuvre de tels services. » (trad. libre)

– *Votre avenir... à votre goût!* : la stratégie de développement de carrière du Manitoba (Juin 2009)

Pour appuyer l'implantation de toute programmation de développement de carrière dans les écoles de la province, Éducation Manitoba a élaboré, a mis en œuvre et a parrainé un certain nombre de ressources et d'activités. De plus, le Ministère a facilité l'accès à d'autres ressources afin d'inviter à la fois les élèves et les jeunes adultes à prévoir et à planifier leur cheminement de carrière. Ces ressources et activités sont notamment les suivantes :

- *Votre avenir... à votre goût!*, le portail en ligne du Manitoba sur le développement de carrière, qui renvoie à toute une gamme de ressources connexes destinées à l'ensemble des Manitobains. Consultez le <[www.manitoba.ca/developpementdecARRIERE](http://www.manitoba.ca/developpementdecARRIERE)>.
- Les cours facultatifs suivants en développement de carrière pour les élèves de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, qui développent les compétences en gestion de carrière décrites dans le présent document :
  - *Développement de carrière – Exploration vie-travail, 9<sup>e</sup> année*
  - *Développement de carrière – Planification vie-travail, 10<sup>e</sup> année*
  - *Développement de carrière – Organisation vie-travail, 11<sup>e</sup> année*
  - *Développement de carrière – Transition vie-travail, 12<sup>e</sup> année*

Les quatre cours sont disponibles à l'adresse : <[www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/cARRIERE/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/cARRIERE/index.html)>.

- Du matériel de soutien en développement de carrière comme le guide *Mon portfolio de carrière, je m'en occupe*, la série *Jouer... pour de vrai*, ainsi que la série *Préparer l'avenir* (*Le secondaire et au-delà* et *La planification de carrière commence à la maison*).
- *CareerCruising.com*, une ressource interactive en ligne sur la carrière conçue pour aider les gens de n'importe quel âge à explorer les différentes possibilités de carrière, à mieux se connaître et à planifier leurs études et leur formation.
- *Invitons nos jeunes au travail!*, où, chaque année en novembre, tous les élèves de 9<sup>e</sup> année au Canada sont invités à passer une journée au travail du père, de la mère, d'un autre membre de la famille, d'un ami adulte ou d'un bénévole.
- Le Salon des carrières du club Rotary, le Salon des carrières de Brandon et l'Eastern Manitoba Career Symposium, qui fournissent aux élèves et aux adultes de précieux renseignements sur les divers débouchés au Manitoba, au Canada et ailleurs, en matière d'études et d'emploi.
- Le document ressource du Ministère intitulé *L'engagement des élèves du niveau intermédiaire dans leur apprentissage – Transformer l'éducation au niveau intermédiaire au Manitoba*, qui porte sur l'engagement et l'apprentissage des élèves pendant l'adolescence. Consultez le document à <[www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/appui/engagement\\_ni/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/appui/engagement_ni/index.html)>.
- Des programmes pour les groupes sous-représentés, non participants et vulnérables sur le marché du travail, comme *Career Trek* et le projet pilote *Un avenir à découvrir* (actuellement en dernière phase de recherche), qui visent à engager les jeunes Manitobains faisant face à de multiples obstacles à faire des choix délibérés pour suivre des études postsecondaires.



- *L'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel (IETP)*, vaste initiative destinée à offrir aux élèves des occasions de réussir en empruntant des cheminements scolaires axés sur les métiers techniques et spécialisés. Pour beaucoup d'élèves, ces voies pratiques les aident à cultiver leur motivation et leurs intérêts personnels, et, en fin de compte, à contribuer à long terme à la productivité du Manitoba.
- *L'Option métiers au secondaire*, qui donne la possibilité aux élèves de mériter des crédits au niveau secondaire tout en obtenant une reconnaissance postsecondaire dans des programmes d'apprentissage en travaillant avec des personnes de métier (compagnons) dans des entreprises locales.
- *Le Programme d'études technologiques au secondaire*, qui offre aux élèves des compétences pratiques les incitant à s'engager dans leur apprentissage.
- Des ressources en développement de carrière adaptées sur le plan culturel et élaborées en partenariat avec des groupes communautaires et des organisations autochtones.

Une autre division du gouvernement, Jeunesse Manitoba (qui fait partie du ministère de la Vie saine, de la Jeunesse et des Aînés), propose également une gamme complète de programmes de développement de carrière aux élèves, aux enseignants et aux entreprises. Ces programmes sont, notamment :

- Le programme *Jeunes entrepreneurs* (un volet de Partenaires des jeunes), qui encourage les jeunes Manitobains à créer leur propre entreprise et à opter pour le travail indépendant comme choix de carrière.
- Le programme *Objectif carrière*, qui fournit aux élèves une expérience professionnelle axée sur leur choix de carrière, avec le soutien des enseignants et des employeurs locaux (les employeurs perçoivent une aide financière pour embaucher les élèves et donnent aux jeunes des postes leur permettant d'acquérir des compétences liées à une profession).
- *Le Programme de stages pour les jeunes Autochtones et pour les jeunes Noirs*, qui fournit aux élèves de ces origines culturelles fréquentant l'école secondaire des stages liés à une carrière les aidant à faire la transition de l'école au monde du travail (les élèves bénéficient d'expériences correspondant à leurs intérêts professionnels tout en recevant une formation et un soutien sous forme de mentorat).
- Les *Centres d'emploi jeunesse du Manitoba (CEJM)*, qui fournissent aux élèves et étudiants à la recherche d'un emploi d'été un service de présentation – essentiellement sous forme de renseignements sur la recherche d'emploi ainsi que sur la préparation du curriculum vitae et de l'entrevue.
- Le *Service STEP*, qui représente un point central d'inscription et de présentation pour les élèves et étudiants à la recherche d'un emploi d'été ou d'un emploi à temps partiel au gouvernement provincial et dans des organisations connexes.
- *Le Programme de bourse de leadership de Jeunesse Manitoba*, qui accorde des bourses aux élèves de 12<sup>e</sup> année ayant participé dans leurs collectivités à des activités de bénévolat dans les domaines du leadership et de la citoyenneté. En participant à de telles activités, les élèves acquièrent de précieuses compétences de travail.

Éducation Manitoba travaille en étroite collaboration avec ses partenaires pour promouvoir l'apprentissage professionnel ainsi que les ressources et les programmes d'études en développement de carrière. Ceci aide ainsi les éducateurs du Manitoba à faire en sorte que les élèves acquièrent les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour réussir les transitions qui débouchent sur l'éducation et la formation postsecondaires et le monde du travail.



# A N N E X E B

## Compétences en gestion de carrière

La Province du Manitoba a déterminé un ensemble de *Compétences en gestion de carrière* qui énonce les connaissances, les habiletés et les attitudes qui sont nécessaires aux élèves pour qu'ils s'orientent et connaissent le succès dans leur scolarité et dans leur vie professionnelle – en fait, leur fournissant les compétences dont ils ont besoin pour réussir dans n'importe quel emploi ou profession. L'acquisition de ces compétences à un jeune âge devrait aider les Manitobains à prendre des décisions judicieuses et à long terme, mais aussi à s'adapter et à s'épanouir dans un marché du travail dynamique.

Les *Compétences en gestion de carrière* ont découlé de trois systèmes principaux mais distincts utilisés au Canada en vue d'élaborer des programmes de développement de carrière, des profils professionnels et des outils d'évaluation de carrière pour les particuliers.

Bien que ces systèmes énoncent chacun des ensembles de compétences qui se ressemblent entre eux, individuellement, ils n'ont pas la portée nécessaire pour servir de base solide à l'acquisition de compétences générales dont les Manitobains ont besoin pour réussir dans l'économie contemporaine fondée sur la connaissance. Ces ensembles de compétences sont :

### 1. Plan directeur pour le design en développement vie-travail

[www.blueprint4life.ca](http://www.blueprint4life.ca)

Le cadre des compétences du Plan directeur contient les « compétences non techniques » qui servent de base aux ressources et aux programmes d'études d'Éducation Manitoba en développement de carrière. Le Plan directeur énonce les compétences vie-travail dont les Canadiens ont besoin pour gérer leur processus de développement de carrière depuis la maternelle jusqu'à l'âge adulte. Il fournit également aux administrateurs et aux praticiens un processus systématique d'élaboration, de mise en œuvre, d'évaluation et de promotion de la programmation de développement de carrière ou de restructuration et d'amélioration de la programmation existante.

Les 11 compétences du Plan directeur sont organisées autour de trois grands axes :

#### A. Gestion personnelle

- Bâtir et maintenir une image de soi positive
- Interagir de façon efficace et positive avec autrui
- Évoluer et croître tout au long de sa vie

#### B. Exploration des contextes d'apprentissage et de travail

- Participer à un apprentissage continu qui appuie ses objectifs vie-travail
- Trouver de l'information vie-travail et l'utiliser de façon efficace
- Comprendre le lien qui existe entre le travail, la société et l'économie

### C. Développement vie-travail

- Trouver ou créer du travail et le conserver
- Prendre des décisions qui respectent ou améliorent ses scénarios vie-travail
- Maintenir un équilibre entre les divers rôles vie-travail
- Comprendre la nature changeante des divers rôles vie-travail
- Comprendre et gérer son processus de développement vie-travail

Ces compétences sont divisées en quatre niveaux qui déterminent le degré de développement de chacune :

- Niveau I : élèves du niveau élémentaire
- Niveau II : élèves du niveau intermédiaire
- Niveau III : élèves du niveau secondaire
- Niveau IV : populations adultes

Des descripteurs sont inclus pour décrire les connaissances, les compétences et les attitudes que les apprenants doivent acquérir de façon à gérer efficacement leur développement vie-travail. Ils sont définis en fonction de chaque compétence et niveau.

Les enseignants et les conseillers d'orientation se servent de ces compétences et descripteurs pour préparer les activités des élèves.

*(Remarque : les ensembles de compétences suivants sont plus particulièrement axés sur le milieu de travail plus que les « compétences non techniques » générales du Plan directeur. Ces compétences sont requises pour entrer, rester et évoluer dans le monde du travail – qu'on travaille de façon indépendante ou au sein d'une équipe. Elles peuvent aussi s'appliquer et être utilisées en dehors du lieu de travail dans le cadre de diverses activités quotidiennes. Elles deviennent de plus en plus importantes à mesure que les élèves font la transition entre l'école secondaire et le monde de l'éducation et de la formation postsecondaire ou le monde du travail.)*

## 2. Compétences relatives à l'employabilité 2000+

Conference Board du Canada [www.conferenceboard.ca/education](http://www.conferenceboard.ca/education)

Ces compétences fondamentales axées sur le travail sont :

#### Compétences de base

- Communiquer
- Gérer l'information
- Utiliser les chiffres
- Réfléchir et résoudre des problèmes

#### Compétences personnelles en gestion

- Démontrer des attitudes et des comportements positifs
- Être responsable
- Être souple
- Apprendre constamment
- Travailler en sécurité

#### Compétences pour le travail d'équipe

- Travailler avec d'autres
- Participer aux projets et aux tâches

### **3. Compétences essentielles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada** [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca)

Les compétences essentielles sont les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler. Elles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et permettent aux gens d'évoluer avec leur emploi et de s'adapter aux changements du milieu de travail.

Grâce à des recherches approfondies, le gouvernement du Canada et d'autres organismes nationaux et internationaux ont déterminé et validé neuf compétences essentielles. Ces compétences sont mises en application dans presque toutes les professions et dans la vie quotidienne, sous diverses formes et à des niveaux de complexité différents.

Les compétences essentielles sont :

- Lecture
- Utilisation de documents
- Calcul
- Rédaction
- Formation continue
- Communication orale
- Travail d'équipe
- Capacité de raisonnement
- Informatique

## A N N E X E C

### **Programmes d'études du Manitoba en développement de carrière pour élèves de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année**

Les cours de développement de carrière d'Éducation Manitoba prévus pour les élèves de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année établissent un lien marqué entre l'apprentissage à l'école et les débouchés postsecondaires, les réalités du marché du travail et les changements connexes qui se produisent pendant cette transition. Bien que ces cours soient facultatifs, le Ministère recommande fortement aux administrateurs des divisions scolaires et des écoles de les offrir et d'en faire la promotion pour que les élèves en tirent des avantages à long terme.

Ces cours aident les élèves à acquérir et à mettre en application les connaissances et les compétences qui vont les aider à prendre des décisions judicieuses pour la vie, pour le travail ainsi que pour l'éducation et la formation postsecondaires qui sont nécessaires dans le contexte économique actuel.

Les éléments sur lesquels repose l'apprentissage par l'expérience donnent aux élèves des occasions d'explorer des professions éventuelles et de faire preuve de compétences relatives à l'employabilité, de compétences essentielles et de compétences professionnelles particulières.

Les nombreuses expériences proposées peuvent varier d'exposés d'invités de la collectivité à des activités de bénévolat en passant par des placements dans la collectivité qui permettent aux élèves d'acquérir des connaissances et des compétences que l'école ne leur apprend pas nécessairement.

Le temps consacré aux activités communautaires varie également en fonction du niveau du cours et il augmente avec les années scolaires.

Les programmes d'études suivants existent maintenant en version imprimée et en ligne :

- *Développement de carrière – Exploration vie-travail, 9<sup>e</sup> année*
- *Développement de carrière – Planification vie-travail, 10<sup>e</sup> année*
- *Développement de carrière – Organisation vie-travail, 11<sup>e</sup> année*
- *Développement de carrière – Transition vie-travail, 12<sup>e</sup> année*

Les quatre cours sont disponibles à l'adresse : <[www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/index.html)>.

## A N N E X E D

### Pratiques prometteuses dans les écoles du Manitoba

Une liste de pratiques prometteuses dans les écoles du Manitoba a été établie à l'issu d'un sondage complet sur le développement de carrière intitulé *Le développement de carrière dans les écoles du Manitoba : enquête sur l'état actuel de la sensibilisation et des pratiques* (Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, 2005). Les éléments communs à ces pratiques sont :

- Des modèles uniques et novateurs pour l'enseignement du développement de carrière (tous les programmes examinés mettent l'accent sur l'exploration de carrière et la majorité adapte les ressources ou les programmes d'études du Ministère actuels aux besoins de leurs systèmes scolaires et collectivités respectifs).
- Participation globale de la plupart des membres du personnel.
- Mise en place de services d'orientation avec possibilité de consultation « individuelle » à l'échelle de l'école.
- Équilibre entre l'enseignement en classe de concepts sur le milieu de travail et les stages pratiques.
- Partenariats avec les entreprises et les organisations locales.
- Encouragement de la participation des parents et de la collectivité.

La plupart des initiatives scolaires examinées intègrent le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail* comme cadre pour leur programmation de développement de carrière. Les *Compétences relatives à l'employabilité* du Conference Board du Canada et les *Compétences essentielles* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada jouent également un rôle important dans la préparation des élèves au monde du travail. L'intégration de ces compétences est officiellement énoncée ou implicite dans les objectifs de la programmation de développement de carrière. Un certain nombre d'écoles secondaires du Manitoba offrent une programmation d'études technologiques axée sur la carrière. Éducation Manitoba et les divisions scolaires s'efforcent constamment de définir le contenu des cours d'études technologiques pour qu'il corresponde aux programmes de niveau postsecondaire.

(Remarque : Le rapport *Le développement de carrière dans les écoles du Manitoba : enquête sur l'état actuel de la sensibilisation et des pratiques* se trouve à l'adresse : [www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/ressources.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/ressources.html).)

## Outil de planification en développement de carrière pour les administrateurs scolaires

**Remarque :** Cet outil doit être utilisé conjointement avec les concepts abordés dans le présent document.

<p><b>Énoncé de mission ou de vision du programme de développement de carrière</b></p>	<p>■ Pourquoi désirons-nous offrir un programme de développement de carrière? Dans quel but?</p>	<p>■ Notre programme tient-il compte des principaux concepts de développement de carrière?</p>	<p>■ Tient-il compte du rôle essentiel du personnel et des intervenants?</p>		
<p><b>Objectifs du programme</b></p>	<p>■ Correspondent-ils aux objectifs du Manitoba dans le domaine du développement de carrière?                  ■ Sur quels concepts en développement de carrière et sur quelles compétences en gestion de carrière reposent-ils?</p>	<p>■ La programmation correspond-elle aux besoins des élèves sur le plan développemental?</p>	<p>■ Quelle est la stratégie utilisée pour la programmation :                  ...supplément?                  ...complémentarité?                  ...intégration?                  ...intégration à part entière?</p> <p>■ Quelles sont nos mesures de rendement et nos méthodes d'évaluation?  <i>Résultats souhaités : connaissances, attitudes et compétences aidant les élèves à rester à l'école et à réussir les transitions entre l'école et le travail.</i></p>		
<p><b>Étapes de la mise en œuvre</b></p>	<p>■ Quel est le processus de mise en œuvre :                  ...quoi?                  ...comment?                  ...qui?                  ...calendrier?</p> <p>■ Quelle est la stratégie de communications interne et externe?</p>	<p>■ Quelle est la portée des expériences et activités d'apprentissage pour les différents niveaux scolaires?</p>	<p>■ Y a-t-il un plan relatif à la participation du personnel et des intervenants?                  ■ A-t-on établi un réseau d'intervenants communautaires?</p>		

(suite)

<p><b>Ressources nécessaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quelles sont les ressources de l'école, de la division, du Ministère?</li> <li>■ Quelles sont les ressources communautaires (entreprises, organisations de services?)</li> </ul>	<p>■ Quel est le processus visant l'examen, l'élaboration ou l'utilisation des outils, programmes et ressources en développement de carrière?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les ressources sont-elles adaptées aux différents niveaux scolaires?</li> <li>■ Offrons-nous des séances d'orientation à l'intention des partenaires communautaires?</li> </ul>	<p>■ Y a-t-il un besoin de séances d'apprentissage professionnel à l'école?</p>		
<p><b>Rôles et responsabilités des intervenants</b></p>	<p><b>Directeur général, commission scolaire et directeurs d'écoles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Élaborer et mettre en œuvre une stratégie globale énonçant les rôles de chacun</li> <li>■ Développer un plan de communications et un plan des possibilités d'apprentissage professionnel pour le personnel de l'école et de la division</li> </ul>	<p><b>Conseillers d'orientation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Parfaire leur apprentissage professionnel</li> <li>■ Transitionner vers un nouveau rôle auprès des élèves, du personnel et de l'administration</li> </ul>	<p><b>Enseignants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Comprendre leur rôle au sein de l'équipe</li> <li>■ Être informés du contenu de la programmation et déterminer leur capacité de l'enseigner</li> <li>■ Intégrer des concepts du développement de carrière dans les matières et dans les cours</li> </ul>	<p><b>Élèves :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être prêts à une exploration active de la carrière</li> <li>■ Démontrer une volonté d'appliquer les concepts clés et les compétences en gestion personnelle dans les matières scolaires et dans les lieux de travail</li> <li>■ Démontrer un comportement responsable et approprié pendant les stages en milieu de travail</li> </ul>	<p><b>Partenaires communautaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Comprendre les principaux concepts du développement de carrière</li> <li>■ Comprendre l'objectif des visites d'école par rapport au niveau scolaire</li> <li>■ Connaître la législation du travail et des questions de sécurité au travail en prévision des placements d'élèves</li> </ul>
<p><b>Participation des parents</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Y a-t-il un mécanisme pour la rétroaction des conseils consultatifs de parents?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ A-t-on développé des stratégies de diffusion dans la collectivité?</li> <li>■ Utilisons-nous d'autres formes de promotion dans la collectivité?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Y a-t-il un plan stratégique pour la participation des parents?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Informons-nous les parents des activités à l'intérieur et à l'extérieur de l'école pouvant faire appel à leur participation?</li> </ul>	