

« Pratiques prometteuses » en développement de carrière dans les écoles du Manitoba

Division scolaire Mystery Lake

Programme Youthbuild - R.D. Parker Collegiate

Youthbuild est un programme éducationnel hors campus unique offert par R.D. Parker. Son objectif primordial est la réintégration des étudiants et des jeunes adultes dans le système d'éducation secondaire ou dans d'autres voies menant à des études, une formation professionnelle ou un emploi.

Youthbuild cible les jeunes qui sont chroniquement sans emploi ou sous-employés, qui ne fréquentent pas l'école et qui sont à risque de devenir un sérieux problème pour eux-mêmes et pour la collectivité. Avec *Youthbuild*, les élèves ont la possibilité d'atteindre des buts éducationnels personnels, d'obtenir des crédits pour leur diplôme d'études secondaires et d'acquérir une vaste gamme de compétences essentielles et de compétences relatives à l'employabilité qui sont hautement prisées dans tout cheminement de carrière.

Il est particulièrement important d'avoir recours à des stratégies « pratiques » pour susciter l'engagement de ce groupe d'élèves; elles sont mises en œuvre sous forme de stages de travail en menuiserie, combinés avec des cours sur divers métiers et des cours de niveau secondaire enseignés hors campus. Les élèves apprennent dans un milieu flexible et réceptif, où ils reçoivent soutien et encouragement, et ont des conseillers et du personnel de soutien sur place.

Youthbuild est un partenariat authentique entre la Division scolaire Mystery Lake, divers partenaires fournisseurs d'emploi, le Boys and Girls Club de Thompson et des organismes de services sociaux. Les élèves sont dirigés vers le programme par un vaste éventail d'organisations communautaires.

Centre d'apprentissage Spirit Wolf - R.D. Parker Collegiate

Au moment de la rédaction du présent document, ce programme était encore à l'étape de proposition. Comme pour *Youthbuild*, le but primordial de *Spirit Wolf* est la réintégration des élèves (principalement de 9^e et de 10^e année, ainsi que les jeunes adultes) dans le système d'éducation et de formation professionnelle, afin de leur inculquer les « compétences essentielles » (selon le modèle des *Compétences essentielles* de RHDCC) dont ils ont besoin pour réussir et contribuer à la société.

Le centre a un profond fondement culturel autochtone, mettant l'accent sur les « sept enseignements sacrés » traditionnels, et sur le « cercle de courage », ce qui crée un contexte important et approprié pour ses buts. Un ratio élèves-enseignant peu élevé favoriserait le mentorat et le counseling individuels, scénario idéal pour explorer les possibilités de découverte et d'enrichissement des talents. Le *FastForward Literacy Intervention Program* de Kelsey serait offert aux élèves qui ont besoin de soutien en lecture et écriture. Un plan éducationnel personnalisé énoncerait également ce qu'on attend des élèves en matière de comportement.

Les cours principaux se concentreraient sur l'achèvement des cours obligatoires au secondaire, au moyen d'un programme d'études flexible et adapté. Les cours seraient en grande partie donnés en dehors de l'école. L'engagement des élèves serait accru par l'apprentissage expérientiel, sous forme de programmes techniques et professionnels personnalisés et de placements de travail auprès d'employeurs locaux.

Le comité consultatif du centre regroupe des partenaires de la collectivité, des intervenants du milieu de l'éducation et des sages autochtones.

Division scolaire de Brandon

Écoles secondaires Crocus Plains et Vincent Massey

Crocus Plains offre une éducation en développement de carrière qui est obligatoire pour tous les élèves de la 9^e à la 12^e année. Crocus Plains étant une école technique, une grande partie de ses élèves reçoivent une excellente initiation aux carrières grâce à ses nombreux programmes « pratiques », qui comprennent des expériences de travail directes, l'observation au poste de travail, des entrevues informatives et l'accès, encouragé, au centre de carrières de l'école. L'école Vincent Massey offre elle aussi une éducation poussée sur le choix d'une carrière à tous les élèves de la 9^e à la 12^e année.

Crocus Plains et Vincent Massey offrent toutes les deux un programme de préparation de carrière de deux crédits à leurs élèves de 11^e et de 12^e année. L'objet de ce cours est de donner aux élèves une expérience de première main des réalités du monde d'aujourd'hui. Ainsi, les élèves pourront prendre des décisions plus éclairées pour leurs plans postsecondaires et leur carrière tout en découvrant et en acquérant des compétences relatives à l'employabilité qui sont essentielles au succès dans le milieu de travail.

Le programme combine l'enseignement en classe et un bloc de cinq semaines d'expérience de travail. Les sujets étudiés en classe comprennent l'hygiène et la sécurité du travail, la confidentialité, l'éthique du travail, l'attitude au travail, les compétences relatives à l'employabilité, l'exploration de carrières, la préparation d'un portfolio ou d'un curriculum vitae, les techniques d'entrevue, de même que le financement des études postsecondaires.

Un principe sous-jacent clé : munis de plus d'information sur les carrières et de plus d'expérience, les élèves auront une plus forte motivation, une plus grande confiance en eux et une meilleure connaissance d'eux-mêmes, de même qu'un sentiment plus clair de leur orientation et de leur responsabilité personnelle.

Les résultats généraux visés par ce programme ont été adaptés du document de 1995 du ministère intitulé *Nouvelles directions pour le renouveau de l'éducation, Les bases de l'excellence*. Des résultats spécifiques sont prescrits pour chaque année afin de refléter la croissance et le perfectionnement des compétences. Outre le programme structuré ci-dessus, Vincent Massey donne à ses élèves accès aux ressources du ministère, telles que Career Cruising, et a un programme « Invitons nos jeunes au travail ». L'école offre aussi des services d'orientation individuels aux élèves. Le site web de l'école contient des liens directs à plusieurs sites qui traitent de carrières.

Division scolaire Frontier

Le programme d'étude des carrières (*Career Studies Program* ou CSP) de la division Frontier a été établi en 1993 pour enseigner aux élèves des aptitudes de travail et de vie. Vingt-sept des écoles de la division participent à ce programme de quatre ans. Les résultats du sondage semblent indiquer que le programme a eu un effet appréciable sur les écoles et les élèves de la division, à en juger par les réponses faites par cette région du Nord au sondage.

Le CSP aide les élèves à faire une transition réussie à l'emploi au moyen de cours, de portfolios, d'exposés sur des carrières et d'expériences de travail. Les élèves explorent des carrières et renforcent leur confiance en eux tout en acquérant les compétences et l'attitude désirées pour le milieu de travail, ce qui les aide à planifier leur avenir. La division scolaire Frontier offre ces possibilités grâce à plus de 300 partenariats avec des entreprises.

Le programme tient aussi des séances d'étude des carrières pour les élèves de 11^e et de 12^e année durant la semaine de congé du printemps. Ces séances portent sur des domaines tels que le droit et l'application de la loi, les services sociaux, les loisirs et la santé, la médecine et les sciences, les affaires et l'entrepreneuriat, les métiers (mécanique, aérospatiale et technologie, génie, production vidéo et médiatique, beaux-arts) ou l'expérience de travail générale. La division organise aussi des séances d'information sur les programmes d'alternance travail-études postsecondaires.

La division Frontier offre aux enseignants et aux élèves qui participent au programme des ressources exhaustives destinées à aider les élèves à avoir du succès dans leurs stages de travail. Le programme d'étude des carrières de la division Frontier est exhaustif et bien pensé.

Écoles Gillam, D.R. Hamilton et Duck Bay de la division Frontier

L'étude des carrières est intégrée au programme de toutes les années à ces écoles. Les activités comprennent des visites à des lieux de travail, des cours sur la gestion de l'argent et les rudiments des affaires, des journées carrières et des cours sur la sécurité du travail. Des conférenciers sont invités à venir faire des exposés. Les élèves de 8^e et de 9^e année font des stages de travail d'une semaine.

L'école Gillam a notamment conclu un partenariat avec Manitoba Hydro qui offre des expériences de travail dans divers métiers. Cette initiative donne aux élèves la chance d'obtenir un emploi à temps plein après avoir terminé leur formation technique et pratique. En outre, ces écoles connaissent et utilisent les ressources d'Éducation Manitoba telles que Career Cruising et le guide *Mon portfolio de carrière, je m'en occupe*.

Division scolaire Louis Riel

École George McDowell (M-9)

L'école George McDowell a mis sur pied une initiative unique d'éducation au choix de carrière appelée *Career Education Outline* (CEO). L'initiative CEO a été élaborée en tenant compte des considérations suivantes :

- Selon une étude menée par RHDCO en Ontario, bien que 70 % des élèves de 12^e année affirment avoir l'intention de suivre un programme postsecondaire, ce que

déclarent aussi 80 % de leurs parents, en fait seulement 32 % s'inscrivent à de tels programmes et ils sont nombreux à les abandonner.

- Un sondage Gallup de 1997 indique que 62 % des Canadiens ne choisiraient pas le travail qu'ils font actuellement, s'ils avaient la chance de « tout recommencer ».

Le programme CEO espère préparer les élèves à mieux se renseigner sur la gamme des possibilités de carrière en les aidant à mieux se connaître. Les objectifs du programme sont fondés sur les « compétences cruciales » répertoriées dans le Profil des compétences relatives à l'employabilité du Conference Board du Canada. Pendant ce programme de trois ans (7^e à 9^e année), les élèves examinent leur propre croissance et leur propre expérience dans des domaines thématiques communs. Les élèves réalisent cette autoévaluation en faisant les activités suivantes :

- Écrire leur autobiographie
- Dresser des listes de leurs intérêts
- Relever les liens dans les programmes d'études entre leurs études et leurs aspirations professionnelles
- Faire des recherches sur les carrières possibles
- Comprendre et renforcer leurs compétences relatives à l'employabilité
- Réfléchir à leurs buts actuels et en établir de nouveaux

À la fin de la 9^e année, les élèves ont ainsi préparé un portfolio d'emploi qui contient des recherches sur les carrières possibles et décrit le cheminement éducationnel et expérientiel requis pour atteindre leurs objectifs de carrière. Une activité importante à cette étape est l'examen du curriculum vitae des élèves par des dirigeants d'entreprise locaux, qui viennent ensuite à l'école et font des entrevues d'emploi avec chaque élève de 9^e année.

Louis Riel Arts and Technology Centre (années intermédiaires et secondaires)

Bien que l'information fournie par l'école ait été plutôt limitée, ce centre semble avoir un programme de développement de carrière substantiel qui comprend :

- des programmes professionnels poussés, longs d'un semestre, offerts par le centre d'arts et de technologie de l'école;
- l'utilisation active et innovante de portfolios d'élèves, en association avec les résultats visés des programmes;
- un programme de stage (*Career Internship Program*), en association avec Windsor Park Collegiate;
- un programme obligatoire « d'arts pratiques » en 7^e et 8^e année.

Vu les renseignements fournis, un suivi est nécessaire pour obtenir plus de détails sur les programmes de développement de carrière de ce centre.

Windsor Park Collegiate (secondaire)

Le programme *WOW (World of Work* ou monde du travail) de Windsor Park est un programme d'école secondaire complet, bien conçu, qui a trois buts principaux :

- Développement scolaire – en vue d'enrichir les compétences fondamentales des élèves en lecture, écriture et calcul, ainsi que leurs connaissances générales

- Exploration d'emplois – en vue de leur offrir des expériences directes et une orientation au monde du travail, y compris l'acquisition de l'attitude et des compétences nécessaires pour chercher, trouver et conserver un emploi
- Développement personnel – en vue d'enrichir leur expérience dans le monde du travail, de développer les compétences et l'attitude dont ils ont besoin pour devenir des adultes responsables et de leur fournir la compréhension nécessaire pour parvenir à un « équilibre travail-vie »

L'éducation au choix de carrière est un cours obligatoire du programme *WOW*. Les élèves ont le choix entre une grande variété de cours axés sur l'acquisition d'aptitudes, entre autres programmes de technologie, production artistique et médiatique, enseignement en plein air et études familiales (pour n'en nommer que quelques-uns). Les cours offerts sont décrits en détail et ont une structure « de base » et une structure facultative. Chaque description de cours comprend des sections sur la matière et les critères d'évaluation. La description du programme fournie s'étend sur diverses possibilités postsecondaires, y compris une articulation possible avec certains programmes connexes du collège Red River.

Division scolaire Pembina Trails

Écoles secondaires Oak Park et Shaftesbury

La division scolaire Pembina Trails a élaboré le programme *Bridge Employment / Education Partnership* à l'intention des jeunes de 17 à 21 ans. *Bridge* a été conçu pour aider les participants à planifier leur carrière ou études et leur donner une formation en milieu de travail, afin qu'ils puissent acquérir des compétences clés pour leur employabilité.

Ce programme de transition est en deux volets :

- Un programme de certification en compétences relatives à l'employabilité (ESCP) de 5 semaines, offert en classe, qui comprend la préparation d'un portfolio. L'ESCP vise à enseigner les compétences suivantes : obtention d'un emploi, gestion personnelle, communication efficace et bien-être en milieu de travail.
- Un programme de formation en milieu de travail à temps plein de 10 semaines, divisé en 4 jours dans le milieu de travail et un jour dans la classe. Ce programme de formation englobe un large éventail de domaines professionnels et a été élaboré en partenariat avec plus de 200 employeurs de Winnipeg.

Les enseignants coordonnateurs assurent aussi la liaison entre les élèves et les employeurs. Le personnel du programme *Bridge* encourage les participants à poursuivre leur formation et leur éducation dans des établissements postsecondaires après avoir terminé le programme.

Divisions scolaires Prairie Rose et Prairie Spirit

Écoles participantes : Carman Collegiate, Treherne Collegiate, les écoles des colonies, Elm Creek School, Miami Collegiate, St. Laurent School, St. Paul's Collegiate

Le programme d'étude des carrières et de la technologie (*Career and Technology Studies* ou CTS, offert conjointement par les divisions scolaires Prairie Rose et Prairie Spirit) offre un cheminement de rechange au programme traditionnel d'entrée à l'université. Le programme combine des cours en développement de carrière, des ressources pour l'exploration de carrières et une formation technologique avec des stages de travail structurés dans la collectivité. Dans l'exploration de leurs aspirations de carrière, les élèves ont le choix entre diverses filières flexibles. Les filières CTS comprennent la technologie des services à la personne, la technologie industrielle, les études commerciales et informatiques, les systèmes de technologie de l'information et l'option apprentissage au secondaire (offerte par la Direction de l'apprentissage de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba). Ces deux divisions participent aussi à l'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel, un projet provincial qui vise à promouvoir et améliorer l'enseignement des métiers et des techniques au secondaire.

Le programme CTS travaille de près avec une grande variété d'employeurs locaux pour organiser ses stages de travail. Les divisions ont aussi établi des paramètres pour intégrer l'éducation technologique à l'échelle communautaire, utilisant comme critères l'expérience de travail, les articulations entre établissements, l'élaboration de programme d'études, l'encouragement d'une culture d'apprentissage avec leurs partenaires dans l'industrie et des modalités non traditionnelles de prestation des programmes.

La division Prairie Rose a aussi un excellent site web (www.prsdmb.ca/cts) qui contient l'historique du programme CTS et les descriptions de cours, ainsi que des liens à des ressources pour les parrains de stages, les enseignants et les élèves.

Division scolaire Swan Valley

Minitonas Early Years School

Swan Valley a élaboré son cadre d'éducation au choix de carrière (*Career Education Framework* ou CEF) en 1995 et l'a mis à jour récemment, en 2004. Le but de ce cadre est d'aider les élèves à devenir des citoyens autonomes capables de gérer les transitions continues de la vie tout en maintenant un équilibre vie-travail. Le document reconnaît aussi la nécessité croissante pour les citoyens d'être plus souples et plus entreprenants, tout en embrassant toutes les formes d'éducation et de formation. À cette fin, le cadre de Swan Valley affirme que les programmes d'éducation en développement de carrière doivent intégrer les objectifs suivants :

- développer la connaissance de soi des élèves en vue de l'exploration et du choix d'une carrière
- les renseigner et leur faire prendre conscience de l'éventail des carrières possibles
- leur inculquer des habiletés en recherche sur les carrières et en prise de décision
- les encourager à être des « apprenants à vie »

- offrir aux élèves d'ascendance autochtone des activités planifiées d'information sur les carrières et d'exploration de carrières

Le plan de Swan Valley utilise les concepts du Plan directeur pour le design en développement vie-travail comme fondements pour l'organisation des résultats visés et des activités à faire à chaque année scolaire. À cette fin, le plan comprend une excellente et exhaustive gamme d'activités pour les classes de M-8 qui intègrent des compétences en entrepreneuriat et les trois principaux domaines de compétence du Plan directeur (gestion personnelle, exploration des contextes d'apprentissage et de travail, développement travail-vie). Les activités vont de la mise sur pied simulée d'une petite entreprise à l'observation au poste de travail dans des entreprises locales. Ces activités sont intégrées aux matières du programme d'études actuel. La préparation d'un portfolio commence dans les années primaires. Le portfolio de chaque élève le suit d'une année à l'autre.

Le Profil des compétences relatives à l'employabilité du Conference Board sert aussi de document de référence important pour la planification de l'éducation au choix de carrière. Le programme de Swan Valley utilise également les ressources de Jouer... pour de vrai et de Career Cruising tout le long du cheminement scolaire.

Division scolaire Rolling River

La division Rolling River offre un *Career Preparation and Exploration Program* à ses élèves de la 9^e à la 12^e année. Pendant ces quatre années, le programme intègre plusieurs concepts et outils innovants de développement de carrière (p. ex., portfolio et listes de vérification des compétences relatives à l'employabilité, expériences de travail, counseling et mentorat, de même qu'un « portfolio des intelligences multiples ») qui donnent aux élèves une base solide pour une planification de carrière autonome en vue de leur avenir. Les principaux aspects du programme de Rolling River sont :

Vision et but du programme :

- En partenariat avec les parents et la collectivité, former des diplômés qui sont préparés autant sur le plan scolaire que sur le plan professionnel, en leur inculquant une vaste gamme d'habiletés qui facilitent leur transition à un monde qui évolue rapidement

Raison d'être :

- L'éducation publique devrait offrir des possibilités d'aider les élèves à devenir des citoyens qui contribuent à la société, localement et dans son ensemble.
- La majorité des élèves entrent sur le marché du travail directement après l'école secondaire.
- Les cours offerts traditionnellement dans le programme d'études secondaires sont conçus pour les élèves qui se dirigent vers des études postsecondaires.
- Comme le travail est directement lié au bien-être économique d'une personne et à son estime de soi, les élèves doivent avoir une compréhension réaliste de leurs points forts personnels.

- Les élèves des petites écoles rurales ont besoin de possibilités plus diverses en raison de l'endroit où ils vivent et de la taille de l'école. Il y a donc un besoin de diversifier les possibilités d'exploration.

Résultats d'apprentissage visés :

Les résultats d'apprentissage visés sont décrits avec beaucoup de détail dans le cours de préparation et d'exploration de carrière de Rolling River. Pour ce qui est des résultats d'apprentissage généraux, les élèves participant au programme vont :

- acquérir les « compétences relatives à l'employabilité » décrites par le Conference Board du Canada;
- produire un portfolio de leurs compétences relatives à l'employabilité, pour la fin de leurs études secondaires;
- avoir la possibilité d'explorer des carrières grâce à des expériences pratiques directes;
- prendre conscience des exigences en matière de formation postsecondaire;
- devenir compétents dans l'utilisation de la technologie de l'information pour faire des recherches sur les professions;
- évaluer leurs propres caractéristiques personnelles et établir un plan d'action pour perfectionner davantage leurs compétences relatives à l'employabilité.

Stratégies et ressources pédagogiques :

Les stratégies d'enseignement sont décrites avec beaucoup de détail et comprennent ce qui suit :

- Recherches et résumés de la documentation existante sur le développement de carrière
- Devoirs et projets de groupe coopératifs
- Études de cas
- Visites de lieux de travail, réunions, tournées, réseautage
- Mentorat d'experts
- Préparation et tenue d'un portfolio

Le programme utilise diverses ressources pédagogiques, entre autres BRIDGES, Lancement de carrières, Jouer... pour de vrai, STEMS et le portfolio des compétences relatives à l'employabilité d'Éducation Manitoba.

Évaluation :

Les méthodes d'évaluation comprennent l'évaluation du portfolio, l'emploi d'une liste de vérification des compétences relatives à l'employabilité, des évaluations par les employeurs et l'évaluation par les pairs.

Division scolaire de Winnipeg

La Division scolaire de Winnipeg a adopté une approche exhaustive de l'éducation en développement de carrière, appelée *The School-to-Work Transition Initiative* (initiative de transition de l'école au travail) dans les documents de la division.

L'objet de cette initiative est de :

... préparer les élèves à être des citoyens sains et autonomes capables de maintenir un équilibre entre le travail, la famille, les relations et les loisirs dans les nombreuses transitions auxquelles ils feront face dans leur vie. L'éducation à la transition de l'école au travail donne aux élèves les habiletés et l'information nécessaires pour prendre des décisions éclairées et appropriées pour leur avenir dans le marché du travail, peu importe la voie qu'ils choisissent.

Ces objectifs globaux concordent remarquablement avec les composantes du cadre de l'initiative en développement de carrière du Manitoba.

Les projets, programmes et stratégies de la division sont détaillés dans cinq catégories : sensibilisation au monde du travail, acquisition des compétences relatives à l'employabilité, apprentissage du bénévolat et du service, ainsi que sensibilisation des enseignants et de la collectivité. Ces initiatives sont de diverses natures et visent une grande variété de populations étudiantes.

La catégorie sensibilisation au monde du travail (*World of Work Awareness*) est une compilation des programmes, outils et ressources de développement de carrière offerts dans la division, dans la province et au Canada pour faciliter le processus d'exploration de carrière. Ils comprennent : le Plan directeur pour le design en développement vie-travail, Bridges.com, Canada Prospects, le salon des carrières Rotary, la série Jouer... pour de vrai, les cours d'éducation au choix de carrière de la division, Career Trek ainsi que The Game of Life. Cette catégorie décrit aussi en détail la gamme d'activités rattachées à la sensibilisation au monde du travail qui sont organisées présentement dans les écoles de la division.

Les initiatives liées à l'acquisition des compétences relatives à l'employabilité (*Acquisition of Employability Skills*) couvrent un vaste éventail de programmes offerts dans les écoles secondaires de la division. Voici quelques exemples de ces nombreux programmes :

- *Business Game Challenge*, activité d'une journée qui initie les élèves au processus de commercialisation d'un produit et aux prises de décision qui influencent directement les bénéfices ou pertes d'une entreprise.
- *Workplace Entry Program*, qui offre aux jeunes bénéficiaires de l'aide au revenu âgés de 18 à 29 ans une formation et des possibilités d'acquérir des compétences relatives à l'employabilité qui faciliteront leur transition à un emploi à temps plein. Le programme comporte un segment en classe de quatre semaines qui aide les élèves à se familiariser avec leurs capacités, à se fixer des buts et à explorer le monde du travail. Il comprend aussi une expérience en milieu de travail structurée qui renforce l'acquisition de compétences relatives à l'employabilité.
- *Career Internship Program*, qui place les élèves dans des stages de 5 mois auprès de compagnies établies comme la Banque royale, Manitoba Hydro et Arnold Brothers Transport. Les élèves reçoivent une offre d'emploi d'été quand ils terminent le programme avec succès.

- *License to the Future*, un programme qui offre des cours de conduite automobile aux élèves à risque. Cette initiative est fondée sur l'hypothèse que les élèves qui ont un permis de conduire ont un meilleur sentiment de leur valeur personnelle et de meilleures chances d'emploi. Cette initiative continue d'être la pierre d'angle du programme de préparation à l'emploi de St. John's High School.

Les initiatives de la division dans la catégorie d'apprentissage du bénévolat et du service (*Volunteerism and Service Learning*) donnent aux élèves des années intermédiaires et secondaires des occasions d'acquérir des aptitudes liées à une carrière en faisant du bénévolat. Un exemple est le programme de bénévolat de la 8^e année (*Grade 8 Volunteer Program*), qui donne aux élèves des occasions d'acquérir des compétences relatives à l'employabilité, ainsi que de mieux voir comment les programmes scolaires s'appliquent au monde du travail.

En outre, plusieurs écoles de la division ont mis sur pied des programmes destinés à sensibiliser les enseignants et la collectivité au développement de carrière. Un exemple est le *Portfolio Program: People, Place and Process-Community Awareness*, un projet qui vise à mieux faire connaître la collectivité et ses entreprises aux élèves. Ce projet aide les élèves à comprendre l'étendue des études et des compétences requises pour diverses professions.

Le *Career Exploration Partnership Project* (partenariat d'exploration de carrières entre la Division scolaire de Winnipeg et Service Canada) est une autre importante initiative. Ce programme fournit de l'information sur le marché du travail actuel aux élèves de douze des écoles secondaires de la division. Le but de ce projet est d'augmenter le nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail ou qui poursuivent une formation ou des études postsecondaires.

Pour rendre les programmes décrits ci-dessus plus accessibles à l'ensemble des professionnels en développement de carrière, la division a rédigé un *Best Practices Inventory*. Ce répertoire des meilleures pratiques décrit la gamme des programmes liés au développement de carrière mis en œuvre dans les écoles de la division.

La division s'est aussi penchée sérieusement sur le perfectionnement professionnel dans le domaine de l'éducation au choix de carrière. Elle offre un ouvrage de référence qui propose aux enseignants des moyens d'intégrer les concepts du développement de carrière dans les activités de classe quotidiennes et dans diverses matières. Elle offre également des ateliers sur une variété de sujets, dont :

- Comment planifier une journée « Invitons nos jeunes au travail »
- Career Cruising
- Les programmes et ressources du ministère (programmes d'études en développement de carrière, *The Real Game: Next Generation*, journée *Career Trek*)
- Réunions du comité d'école sur la transition de l'école au travail
- Séance de sensibilisation à la transition de l'école au travail

La division a aussi rédigé et distribué une excellente publication sur l'organisation d'un salon des carrières intitulée *Planning a Career Fair: A Resource Guide for Elementary Schools*, ainsi qu'une affiche *Planning Your Future*, à l'intention des classes de la prématernelle à la 8^e année. Cette affiche bien conçue incorpore de nombreux concepts clés du développement de carrière, sur le modèle des compétences relatives à l'employabilité du Conference Board du Canada.

L'affiche est destinée à servir de ressource pratique pour aider les enseignants à organiser des activités pertinentes sur la transition de l'école au travail dans leur classe. Les documents d'appui qui l'accompagnent proposent plusieurs excellentes activités pour l'éducation en développement de carrière à ces niveaux scolaires.

Outre les documents sur les pratiques prometteuses fournis par la division, plusieurs écoles de la division nous ont aussi transmis des renseignements détaillés sur leur approche de l'éducation au développement de carrière. En voici quelques exemples :

Division scolaire de Winnipeg : King Edward Community School (prématernelle-6)

King Edward suit le *School to Work Program* de la division et a mis au point quelques adaptations innovantes, notamment :

- Un programme d'étude du monde des affaires de 6 semaines en partenariat avec Postes Canada. Ce partenariat fait découvrir le milieu de travail de cet organisme aux élèves de 6^e année, pour qu'ils voient comment ce qu'ils apprennent à l'école est utilisé au travail. En même temps, les élèves découvrent la vaste gamme de carrières possibles au sein d'une grande entreprise.
- Les élèves de 6^e année participent à *Empty Bowls*, un projet de collecte de fonds « pratique » au bénéfice de familles dans le besoin. Ce projet fait connaître aux élèves les tâches associées au secteur des services.
- Les élèves de 5^e année organisent une « visite d'une galerie de carrières » pour les élèves des autres années, les familles et le personnel. Les élèves font des recherches sur un emploi ou une carrière de leur choix et préparent une présentation qui y a trait pour le public invité. Les élèves découvrent ainsi les études requises pour ces emplois, de même que les autres compétences qui sont essentielle au succès dans une carrière.

Le *School to Work Program* de King Edward fait partie du modèle « d'école communautaire » général de l'école, qui a été établi grâce à l'Initiative de partenariat entre les écoles et les collectivités d'Éducation Manitoba. Les programmes d'éducation au choix de carrière de l'école qui suivent ce modèle renforcent la participation des parents à l'éducation de leurs enfants, tout en améliorant les compétences relatives à l'employabilité des familles. Ceci est particulièrement important pour les écoles des quartiers défavorisés comme King Edward, qui font face à des obstacles générationnels tels que la pauvreté, l'isolement et l'absence de modèles de bonnes compétences parentales.

La soumission de King Edward comprend aussi un résumé d'autres programmes d'école communautaire connexes qui enrichissent l'éducation au choix de carrière.

R.B. Russell Vocational High School

En sa qualité d'école technique située dans un quartier défavorisé, R.B. Russell reconnaît qu'il est possible de favoriser l'achèvement des études secondaires et une transition réussie au milieu de travail ou à une carrière chez les élèves de milieux désavantagés en utilisant des méthodes d'apprentissage non traditionnelles et en tissant des liens avec la communauté dont les élèves sont issus.

À cette fin, R.B. Russell fournit un *Employability Plan Resource Guide* à son personnel enseignant. L'objet de cet ouvrage de référence pour l'établissement de plans d'employabilité est conforme à l'énoncé de mission de l'école :

Préparer les élèves à l'emploi ou à des études ou une formation plus poussées

Le contenu du *Resource Guide* comprend une variété d'excellentes activités, d'idées pour lancer une conversation et de ressources offertes dans le centre d'employabilité de l'école qui peuvent être utilisées pour inciter les élèves à explorer les carrières. Le guide propose un processus en 3 étapes pour chaque année scolaire, résumé ci-dessous :

- *Étape 1 : Qui suis-je?* – Au moyen de conversations quotidiennes et d'activités planifiées, les enseignants peuvent encourager les élèves à se connaître et à comprendre l'influence de leur soi sur leur vie et leur travail.
- *Étape 2 : Un monde à découvrir* – Cette étape donne aux enseignants une approche structurée pour guider les élèves dans l'exploration de cheminements de carrière possibles. Cela peut prendre la forme d'activités en classe ou de sorties dans la collectivité, le but étant d'ouvrir les élèves à l'éventail de possibilités pour leur avenir. À cette étape, le guide fournit un contexte du marché du travail actuel. Étant donné la retraite imminente des « baby boomers », on prévoit qu'il y aura plus d'un million de postes à pourvoir au cours des cinq prochaines années, et une forte demande de professionnels qualifiés.
- *Étape 3 : Où est ma place?* – À cette étape, les élèves se concentrent sur leur choix personnel de carrières possibles, en se fondant sur les activités des deux étapes précédentes. Ils prennent activement part à diverses expériences de carrière au moyen d'une variété d'activités telles que placements de travail communautaire, observation au poste de travail et bénévolat. Ils discutent aussi de leurs expériences professionnelles avec les autres élèves, ce qui les aide à prendre conscience de leurs choix futurs.

En provoquant la conversation à chacune de ces étapes, le processus encourage les élèves à comprendre comment leurs compétences et leurs intérêts peuvent contribuer à la collectivité dans son ensemble. Une liste détaillée des activités de développement de carrière citées ci-dessus figure dans le *Resource Guide*.

Autres pratiques prometteuses

Développement de carrière au primaire - Missouri Center for Career Guidance

Ce centre propose des leçons qui traitent d'orientation professionnelle pour les élèves de la maternelle à la 5^e année. Ces leçons et unités du Missouri Center for Career Guidance abordent des sujets et questions qui intéressent les élèves du primaire et leurs parents. Le cadre du programme d'études en orientation (*Comprehensive Guidance Program*) est divisé en trois volets : développement personnel et social, développement scolaire et développement de carrière. <Missouricareereducation.org>

Career Guidance: A Curriculum Guide for Middle Years Students

Ce programme d'études en orientation professionnelle destiné aux élèves des années intermédiaires est fondé sur la conviction que tous les élèves, y compris ceux qui ont des besoins spéciaux, ont le droit de bénéficier d'un enseignement efficace qui favorise leur épanouissement optimal. Bien que les capacités des élèves varient, on devrait s'attendre à ce qu'ils participent, partiellement ou indépendamment, à des activités à la maison, à l'école et dans la collectivité. L'objet principal du *Middle Level Career Guidance Program* devrait être de donner à tous les élèves le pouvoir de réaliser pleinement leur potentiel.

www.sasked.gov.sk.ca/docs/midcareer/introduct.html