

INTRODUCTION

L'économie du vingt et unième siècle exigera des travailleurs qu'ils puissent réagir et s'adapter au changement et qu'ils poursuivent leur apprentissage tout au long de leur vie. Le Canada est sur le point de connaître une pénurie de main-d'œuvre qui ouvrira bien des possibilités d'emploi. Il devient de plus en plus difficile de prédire quels seront les emplois de l'avenir ou de quoi aura l'air le marché du travail. Notre économie axée sur le savoir fait appel à des travailleurs de plus en plus qualifiés à une époque où les données démographiques montrent que la main-d'œuvre est en décroissance et que bien des travailleurs sont sous-utilisés. Le travail a déjà changé sous l'influence de certains facteurs, comme :

- la mondialisation;
- la diffusion rapide des technologies de l'information et de la communication;
- le déclin de la population active sur le marché du travail;
- les changements démographiques (vieillesse de la population; diversité ethnique, culturelle et linguistique; etc.).

Le Canada est en train d'adopter une nouvelle mentalité en ce qui concerne le développement de carrière, reconnaissant qu'il s'agit d'un processus permanent d'acquisition de compétences et de croissance, qui permet de passer de l'apprentissage à la maîtrise (Jarvis, 2003). Les gens vont devoir jouer un plus grand rôle dans la construction et le développement de leur propre carrière. Les Canadiennes et les Canadiens devront acquérir un nouvel ensemble de compétences de développement de carrière qui leur permettra :

- d'être souples;
- d'être adaptables;
- d'être autonomes afin de pouvoir façonner et gérer leur vie et leur carrière;
- d'avoir accès aux renseignements sur le marché du travail;
- de savoir se servir de ces renseignements avec efficacité.

La ligne de démarcation entre le travail et la vie est en train de devenir floue; il faudra que les gens comprennent cela et trouvent un équilibre. Selon la nouvelle façon de penser, le développement de carrière englobe la vie quotidienne, l'apprentissage et le travail. C'est une manière d'envisager la vie entière, plutôt que l'emploi seulement. Les Canadiens et les Canadiennes vont devoir acquérir les compétences professionnelles et personnelles nécessaires pour pouvoir se bâtir et gérer à la fois leur vie et leur carrière.

Fondement et philosophie

La carrière comprend l'ensemble total des emplois, des professions, de l'apprentissage et des expériences, à la fois personnelles et professionnelles, qui forment la vie d'une personne, y inclus ses rôles au sein de sa famille et de son milieu communautaire.

Les cours de développement de carrière ont été conçus pour faire le lien entre l'apprentissage à l'école et la réalité du marché du travail, ce qui permettra à un plus grand nombre d'élèves du Manitoba d'obtenir un diplôme d'études secondaires. Les cours ont pour objet d'aplanir la transition entre la fin des études secondaires et l'inscription à des programmes d'études postsecondaires plus adaptés. Ils donneront aux élèves la possibilité d'acquérir des connaissances et des compétences et de les appliquer pour prendre des décisions éclairées pour ce qui est de leur vie en général, de leur travail et des études ou de la formation postsecondaires qui sont indispensables dans l'économie actuelle. Les volets pratiques permettront aux élèves d'explorer certaines professions, et de démontrer les compétences générales liées à l'emploi, les compétences essentielles et les compétences spécialisées qu'ils ont acquises. Ces volets pratiques peuvent consister en des présentations communautaires, du travail bénévole, ou des placements en milieu de travail à l'occasion desquels les élèves pourront acquérir des connaissances et des compétences auxquelles ils n'ont souvent pas accès à l'école.

Le temps réservé aux activités communautaires varie selon le niveau. Les niveaux plus avancés disposent de plus de temps. Les programmes d'études élaborés par le ministère sont les suivants :

9 ^e année	Développement de carrière – Exploration vie-travail
10 ^e année	Développement de carrière – Planification vie-travail
11 ^e année	Développement de carrière – Organisation vie-travail
12 ^e année	Développement de carrière – Transition vie-travail

Avec l'information et l'expérience, les élèves seront plus assurés et plus motivés, se connaîtront mieux et auront une meilleure idée de la direction à prendre et des responsabilités qui s'ensuivent.

Le développement de carrière

Les théories en développement de carrière ou encore les théories de l'orientation professionnelle sont comme toutes autres théories : elles sont des ensembles de suppositions ou d'hypothèses qui permettent d'expliquer en quelque sorte le passé et de prédire le futur. Les théories en développement de carrière se veulent des théories qui nous permettent de comprendre un individu pour l'aider à cheminer vers l'avenir, plus particulièrement dans ses choix à l'égard de sa formation professionnelle et du travail.

Autrefois, aider les jeunes dans le développement de leur carrière était un processus au cours duquel on leur administrait des tests; on leur disait ce qu'ils devaient devenir; puis, on les aidait à le devenir.

Ce modèle est en perte de vitesse. On retrouve dans la théorie des traits/facteurs un exemple de cette approche. Elle suppose qu'un individu possède un ensemble de traits bien définis, par exemple, intérêts, forces, caractéristiques personnelles. Selon cette théorie, les emplois peuvent être analysés et leurs facteurs peuvent être bien définis. Cette analyse révèle que des emplois différents requièrent des traits personnels différents. Les meilleurs choix de professions pour un individu sont ceux où il existe une forte correspondance entre les exigences de l'emploi et les traits de cet individu.

De nos jours, on reconnaît que le développement de carrière doit considérer la personne dans son ensemble. On ne sépare plus le « travail » de la « vie » et on ne s'attend pas à ce que les jeunes « décident une fois pour toutes de ce qu'ils vont faire pendant le reste de leur vie ». On reconnaît que tous les aspects de la vie ont des répercussions sur tous les aspects de la personne. On considère également le développement de carrière comme un processus sans fin qui s'effectue quotidiennement. Dans le monde d'aujourd'hui, le développement de carrière doit aider les individus à développer leur confiance en soi, à venir à se connaître, à développer des compétences reliées au travail, à élaborer des plans d'action pour gérer les transitions et à profiter des opportunités qui se présentent. Le développement de carrière devient en sorte un processus développemental, géré par un individu qui élabore ses plans de carrière par les expériences qu'il vit quotidiennement et qu'il assimile de façon bien différente d'autrui.

Le portfolio de carrière

Un portfolio de carrière est composé d'un ensemble de documents, tels que des lettres de référence, des certificats, des photographies et des bulletins scolaires. Ces documents sont des preuves des connaissances, des comportements, des compétences, des attitudes et des autres qualités de l'individu. Le portfolio appuie le curriculum vitae et la lettre de présentation.

Certaines activités proposées dans les cours de Développement de carrière peuvent servir à alimenter un portfolio de carrière. L'enseignant et l'élève pourront choisir ce qui devrait figurer dans le portfolio. De par sa nature, le portfolio de carrière est un recueil en constante évolution et devrait être mis à jour régulièrement et conservé d'une année à l'autre pour son usage futur.

Il existe de bonnes raisons pour développer un portfolio.

Perfectionnement personnel

La préparation d'un portfolio permet à l'élève d'examiner de près sa situation et d'évaluer ses connaissances, ses compétences, ses attitudes et ses comportements. Il lui permet d'évaluer ses forces et ses faiblesses, de jeter un regard sur ses réussites et d'examiner les points à améliorer. La création d'un portfolio représente le début d'un processus continu mettant en valeur son individualité et son expérience.

Exploration de carrière et poursuite des études et de la formation

Un portfolio peut aider un individu à déterminer son cheminement de carrière – choisir une profession satisfaisante et les études ou la formation qui l'y mèneront. La documentation que l'élève aura insérée dans son portfolio l'aidera à s'arrêter sur des choix en lui révélant un portrait de qui il est sur de nombreux plans. Le portfolio peut aussi l'aider à prévoir les crédits qu'il devra obtenir pour répondre aux conditions d'admission requises par les institutions et pour se préparer à l'entrevue de sélection.

Méthodes et outils de recherche d'emploi

Un élève qui est à la recherche d'un emploi à temps partiel ou celui qui est convoqué à une entrevue d'emploi peut exploiter son portfolio. C'est une occasion de se concentrer sur les compétences et les connaissances qu'il a fait ressortir dans son curriculum vitae et sa lettre d'accompagnement. Il pourra aussi tirer quelques pages de son portfolio pour les présenter à l'employeur lors de l'entrevue, une occasion de lui permettre de mieux se faire connaître ou de souligner une qualité.

Le plan de transition

Le plan de transition est un document qui permet à l'élève de planifier son apprentissage et son cheminement de transition après l'école secondaire. Il sert à planifier en fonction des exigences de la profession à laquelle l'élève anticipe accéder ou des conditions d'admission du programme d'études postsecondaires, de formation professionnelle ou d'apprentissage qu'il compte suivre.

Le plan de transition devrait faire l'objet d'une mise à jour régulière et accompagner l'élève lors de son cheminement à l'école. Le plan de transition peut ensuite être inclus dans le portfolio de carrière.

Le développement de carrière et l'élève inscrit au Programme français (FL1) ou au Programme d'immersion française (FL2)

Comme dans les autres domaines d'études, le domaine du développement de carrière permet aux élèves de se construire des référents culturels par les expériences qu'ils vivent, c'est-à-dire des associations, des images et des valeurs en rapport avec la langue. Les référents culturels sont construits à partir d'expériences d'apprentissage, de découvertes, de prises de parole et d'interactions sociales. Le domaine du développement de carrière offre de nombreuses occasions pour faire de la langue un outil qui est plus que la langue de l'école. C'est pour l'éducateur une occasion de déscolariser la langue française, de la rendre vivante, pertinente, significative et utile pour qu'elle ait du sens pour l'élève.

Pour *l'élève qui est inscrit au Programme français (FL1)*, ces expériences de la vie quotidienne, de formation et de travail contribuent à l'image qu'il se fait de la langue - une image où il se voit comme francophone capable de contribuer de façon compétente à son milieu francophone tout en participant au plus grand milieu de la majorité. Pour ce faire, l'école doit lui fournir des ressources en développement de carrière en français. Aussi souvent que possible, on propose à l'élève des expériences en milieu de travail et des activités de développement de carrière qui lui permettent de s'exprimer en français, de rencontrer des modèles francophones, de consolider ses liens avec la communauté francophone et de perfectionner ses compétences en français. Il est également conscientisé aux possibilités d'études et de formation en langue française. Dans le milieu où la langue française est la langue de la minorité, il revient à l'enseignant de multiplier les occasions qui font en sorte que l'élève explore les nombreuses pistes qui lui sont ouvertes pour évoluer en français. Il faut également l'exposer aux multiples possibilités (études, emplois, ouverture sur le monde, etc.) et aux responsabilités (réinvestissement dans la communauté, contribution pour faire vivre sa langue, etc.) qui viennent avec la prise de conscience de son identité.

Pour *l'élève qui est inscrit au Programme français (FL1)*, on peut alors comprendre l'importance de reconnaître la part qu'il peut jouer comme membre actif qui contribue à la communauté francophone. Dans cette optique, l'élève est appelé à s'éveiller et à s'ouvrir à la francophonie, à prendre conscience de ses enjeux, à identifier ses caractéristiques, à s'y engager avec fierté et à contribuer à la vitalité de ses institutions.

Au Manitoba, le Programme d'immersion française vise, outre la maîtrise de la langue anglaise, le développement des compétences langagières dans la langue française. L'approche immersive favorise également une ouverture sur la francophonie et sa diversité culturelle.¹

¹ *Politique curriculaire pour le Programme d'immersion française*. Ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse du Manitoba (2008).

L'élève inscrit au programme d'immersion française exerce ses habiletés en langue française pour satisfaire ses besoins de communication tant au niveau personnel que professionnel. L'élève verra l'acquisition du français comme l'occasion de développer une appréciation d'une nouvelle culture et de développer son plein potentiel. Si l'école est un espace qui favorise l'acquisition de solides compétences langagières, à l'oral comme à l'écrit, elle doit privilégier des activités qui favoriseront l'acquisition et le perfectionnement du français. Le cours de développement de carrière représente une belle occasion de développer chez l'élève les compétences langagières et scolaires, mais aussi les habiletés personnelles, sociales et professionnelles. En plus des activités qui se déroulent en français à l'école, il faut chercher à offrir aux élèves des occasions de communiquer, de vivre et de travailler en français à l'extérieur de l'école.

Le cours de développement de carrière offre à l'élève de nombreuses occasions d'utiliser une terminologie appropriée et de s'exprimer de façon réfléchie et précise afin de communiquer efficacement, par exemple, lors d'une entrevue pour un emploi ou lors d'un stage en milieu de travail.²

Ce cours prévoit des expériences en milieu communautaire et en milieu de travail qui engageront l'élève dans des activités au sein de la communauté. Ces expériences lui permettront de mettre en pratique les compétences, les connaissances et les attitudes acquises à l'école dans un contexte valorisant pour l'élève. Elles l'amènent à reconnaître l'atout que constitue sa connaissance des deux langues.

Par ces expériences, l'élève apprend à cerner et à évaluer ses habiletés, ses caractéristiques personnelles, ses valeurs et ses ambitions pour entamer son cheminement de carrière. Il reconnaît vite l'avantage que représente sa connaissance du français. Par extension, il faut lui permettre d'explorer, d'abord en français, différentes pistes ayant trait à la formation et aux études postsecondaires, aux débouchés professionnels dans le monde du travail et à son rôle dans la communauté francophone.

Les élèves doivent prendre conscience des avantages d'apprendre et de maîtriser les deux langues officielles du Canada. Nous savons que l'apprentissage d'une deuxième langue accroît la capacité de conceptualiser et de raisonner abstraitement, stimule la souplesse intellectuelle, la pensée divergente et la créativité. Une deuxième langue sensibilise à la diversité culturelle et linguistique et permet d'approfondir ses connaissances sur la deuxième culture. De plus, dans le monde actuel, la connaissance d'une deuxième langue et d'une autre culture est un atout personnel qui permet de communiquer et de traiter efficacement sur les marchés économiques et dans le milieu du travail. Le français a un rôle important sur la scène régionale, nationale et internationale. Sa maîtrise représente un avantage économique indéniable pour l'individu.

En plus de débouchés professionnels et personnels, les Canadiens et les Canadiennes qui maîtrisent plus d'une langue peuvent en faire bénéficier leur communauté, leur région et leur

² Le curriculum de l'Ontario 9^e et 10^e années, *Orientation et formation au cheminement de carrière*. Ministère de l'Éducation de l'Ontario (2006).

pays sur les plans économique, politique et culturel. Au niveau international, les spécialistes du commerce, les correspondants de la presse, les diplomates, les employés de compagnies aériennes et le personnel de la sécurité nationale sont appelés à connaître plus d'une langue pour bien accomplir leur travail. Les enseignants, les représentants des services à la clientèle et le personnel chargé d'appliquer la loi servent plus efficacement leur clientèle lorsqu'ils peuvent surmonter les difficultés linguistiques et culturelles.³

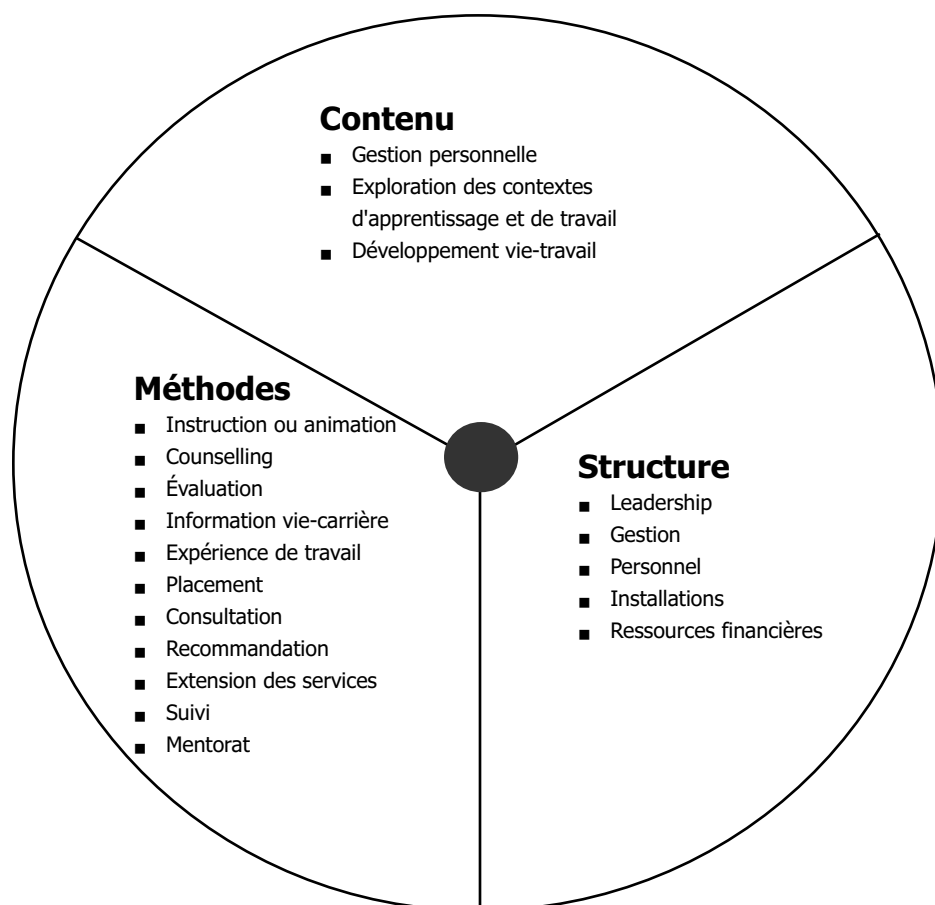
L'élève est appelé à étudier le marché du travail avec l'optique de reconnaître les perspectives d'emplois et les possibilités d'entrepreneuriat dans une communauté qui pourrait lui permettre d'exploiter ses compétences langagières en lui offrant des opportunités de travailler en français ou dans un environnement bilingue.

³ *Langue et culture espagnoles de la 9^e à la 12^e année.* Ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse du Manitoba (2007).

Cadre de développement de carrière

Les programmes d'études du Manitoba dans le domaine du développement de carrière utilisent les compétences citées dans le Plan directeur pour le design en développement vie-travail* comme point de départ pour les résultats d'apprentissage formulés pour les élèves. Le Plan directeur pour le design en développement vie-travail est le résultat du travail accompli par Partenariat Info-carrière Canada et Ressources humaines et développement des compétences Canada, ainsi que par leurs partenaires dans chacune des provinces et des territoires. Le Plan directeur a été mis à l'essai dans tout le Canada pendant quatre ans, par l'intermédiaire d'organismes des secteurs privé et public de toutes les régions du pays.

Le modèle de programme intégré de développement de carrière ci-dessous que présente le Plan directeur pour le design en développement vie-travail met en évidence le rapport qui existe entre le contenu du programme, la méthode et la structure. Chacun de ces éléments est également important pour la mise en œuvre réussie des cours.



* Le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail* est le cadre utilisé par Éducation Manitoba pour les résultats d'apprentissage en développement de carrière. On peut en obtenir un exemplaire sur papier en s'adressant au Ministère, ou le consulter à l'adresse : <www.blueprint4life.ca>.

Contenu

Au Manitoba, les trois domaines principaux du Plan directeur pour le design en développement vie-travail - la gestion personnelle, l'exploration des contextes d'apprentissage et de travail et le développement vie-travail - sont répartis en cinq unités. Chaque unité comprend des résultats d'apprentissage généraux (RAG).

Unité 1 : Gestion personnelle

RAG A Bâtir et maintenir une image de soi positive

RAG B Interagir de façon efficace et positive avec autrui

RAG C Évoluer et croître tout au long de sa vie

Unité 2 : Exploration de carrière

RAG D Trouver de l'information vie-travail et l'utiliser de façon efficace

RAG E Comprendre le lien qui existe entre le travail, la société et l'économie

RAG F Maintenir un équilibre entre les divers rôles vie-travail

RAG G Comprendre la nature changeante des divers rôles vie-travail

Unité 3 : Apprentissage et planification

RAG H Participer à un apprentissage continu qui appuie ses objectifs vie-travail

RAG I Prendre des décisions qui respectent ou améliorent ses scénarios vie-travail

RAG J Comprendre et gérer son processus de développement vie-travail

Unité 4 : Recherche et conservation d'emploi

RAG K Trouver ou créer du travail et le conserver

Unité 5 : Expériences de travail dans la communauté

Cette unité porte sur tous les résultats d'apprentissage, chaque élève se concentrant sur les aspects à améliorer dans son propre cas. En plus des résultats d'apprentissage personnels, les RAG suivants sont revisités :

RAG D Trouver de l'information vie-travail et l'utiliser de façon efficace

RAG J Comprendre et gérer son processus de développement vie-travail

Ces résultats comprennent les compétences relatives à l'employabilité qui, d'après les groupes d'employeurs, sont trop souvent absentes chez les futurs employés : notamment chez les jeunes. Les habitudes de travail et l'attitude ont une grande influence sur la rémunération des jeunes adultes. C'est pourquoi les programmes d'études et de formation doivent insister sur le comportement professionnel autant que sur les compétences pratiques. L'autonomie découle de l'acquisition de ces compétences.

Méthodes

Les méthodes sont les moyens utilisés pour présenter le contenu. Certaines peuvent être plus adaptées à certains milieux qu'à d'autres. Elles comprennent les éléments suivants :

- Instruction ou animation - activités de groupe, programmes d'études liés à la carrière et groupes de soutien qui aident les élèves à acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes indiquées dans les résultats d'apprentissage pour le développement de carrière. L'apprentissage expérientiel est une autre méthode efficace de faire participer les élèves au développement de carrière.*
- Counselling - interaction entre une personne ou un petit groupe et un conseiller professionnel, aide aux élèves et aux adultes pour l'exploration de questions personnelles liées à des décisions en matière de vie-travail, examen des façons dont l'information et les compétences acquises peuvent être appliquées à des plans personnels, et soutien aux personnes qui veulent mettre sur pied des plans de carrières personnalisés.
- Évaluation - administration et interprétation de toutes sortes de mesures et de techniques structurées ou non qui permettent aux personnes d'avoir une bonne idée de leurs compétences, de leurs capacités, de leurs attitudes, de leurs intérêts, de leurs réalisations, de leurs acquis, de leur style personnel, de leur style d'apprentissage, de leurs valeurs professionnelles et de leurs besoins en matière de mode de vie.
- Information vie-carrière - ressources variées offrant des renseignements récents et impartiaux sur les rôles professionnels, les programmes d'études et les possibilités d'emploi. Ces ressources incluent les systèmes informatisés de renseignements sur la carrière, l'Internet, la documentation imprimée et sur d'autres supports, les entrevues d'information, les conférenciers professionnels, etc.
- Expérience de travail - occasions offertes aux élèves et aux adultes de pouvoir mettre à l'essai leurs décisions en matière de vie-travail dans un vrai milieu de travail et d'adopter des attitudes et des comportements positifs face au travail. Ceci peut se présenter sous forme de stages, d'apprentissage pour jeunes, de programmes d'alternance études-travail, de projets de service, de bénévolat et d'emploi rémunéré.
- Placement - organisation des ressources nécessaires et mise en place du soutien voulu pour que les personnes puissent faire une transition sans heurt entre le programme et l'emploi ou la suite des études ou de la formation.
- Consultation - aide au personnel, aux administrateurs, aux formateurs, aux employeurs et aux autres personnes qui ont besoin des conseils d'un expert en matière de développement de carrière.
- Recommandation - établissement d'un réseau d'organismes et d'agences extérieurs qui peuvent offrir les services supplémentaires dont ont besoin les élèves et les adultes.

* Le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail* est le cadre utilisé par Éducation Manitoba pour les résultats d'apprentissage en développement de carrière. On peut en obtenir un exemplaire sur papier en s'adressant au Ministère, ou le consulter à l'adresse : <www.blueprint4life.ca>.

- Extension des services - offre continue de renseignements aux personnes intéressées sur les services de développement de carrière et les ressources disponibles.
- Suivi - établissement et maintien de liens à long terme avec des personnes qui ont effectué cette transition, afin de déterminer l'efficacité de leurs décisions en matière de vie-travail.
- Mentorat - soutien individuel et modèles de comportement pour les élèves.

Structure

Il est important, pour soutenir les activités du cours, de mettre en place un cadre constitué d'une structure organisationnelle solide, dont les composantes sont les suivantes :

- Leadership - équipe de gestion ayant habituellement à sa tête un conseil ou un spécialiste du développement de carrière qui joue le rôle de coordinateur du programme
- Administration - processus comprenant la planification, l'établissement des fonctions et des responsabilités du personnel, l'obtention de ressources, la surveillance de la mise en œuvre du cours et la révision du cours
- Personnel - autres membres de l'organisation, personnes-ressources de la communauté, paraprofessionnels et bénévoles qui peuvent aider à répondre aux besoins très divers des personnes qui suivent le cours par leur intervention directe ou grâce à leurs liens avec d'autres organisations
- Installations - locaux adaptés, matériel et équipement permettant de mettre en œuvre des services de développement de carrière de grande qualité
- Ressources financières - fonds en quantité suffisante pour l'achat des documents, de l'équipement et des autres fournitures nécessaires pour la mise en œuvre des cours de développement de carrière

Rôles and responsabilités

Directeurs

En tant que dirigeant de l'école, le directeur doit comprendre les buts et la structure des cours de développement de carrière. Il est nécessaire de coordonner les services d'orientation professionnelle et les cours de développement de carrière avec le programme global de l'école, en affectant les membres du personnel voulus et en communiquant avec les parents et la communauté au sujet des cours. Les responsabilités en question sont les suivantes :

- établissement d'une équipe consultative au niveau de l'école
- mise en œuvre et supervision des cours de développement de carrière;
- perfectionnement professionnel des membres du personnel qui effectuent la mise en œuvre des cours;
- établissement d'un plan pour l'école dans le domaine du développement de carrière
- allocation de locaux, des ressources et du personnel nécessaires pour la mise en œuvre réussie des cours;
- aménagement d'un temps suffisant dans le calendrier de l'école pour permettre aux élèves de participer à tous les aspects des cours;
- coordination de partenariats à l'échelle de la communauté scolaire et de la collectivité;
- surveillance des conditions de formation et de placement des élèves sous l'aspect de l'application des règlements sur la santé et la sécurité au travail.

Élèves

À mesure que les élèves progressent au sein du système scolaire, leurs responsabilités augmentent. Ils ont la responsabilité :

- de prendre en main leur propre apprentissage;
- de gérer leurs propres comportements;
- d'avoir de bons rapports avec les autres dans différentes circonstances, à l'école et dans la collectivité;
- de faire preuve de responsabilité sociale
- d'établir des objectifs éducationnels;
- de rédiger leurs plans d'études et d'organiser leurs portfolios;
- d'obéir aux règlements en matière de santé et de sécurité au travail.

Enseignants

En plus des tâches habituelles d'un enseignant chargé d'un sujet particulier, les personnes qui enseignent les cours de développement de carrière doivent :

- surveiller les progrès scolaires globaux accomplis par leurs élèves;
- surveiller la mise en œuvre complète des plans d'études des élèves;
- examiner les plans avec les parents* et les élèves au cours de l'année;
- envoyer les élèves, qui ont besoin d'une aide personnelle ou de counselling à court terme, consulter un conseiller en orientation, en suivant le processus établi par l'école;
- inscrire les élèves qui vont participer à des projets d'acquisition d'expérience de travail dans la communauté au Programme d'alternance travail-études (pour qu'il puisse bénéficier de l'assurance d'indemnisation des travailleurs), avant le placement;
- inviter les partenaires de la communauté à offrir toutes sortes d'activités visant à permettre aux élèves d'explorer des carrières possibles;
- offrir une orientation, qui comprend des renseignements sur la santé et la sécurité au travail, sur les lieux de travail;
- faire une évaluation de la sécurité du lieu de travail avant le placement;
- visiter chaque lieu de travail où se trouvent les élèves au minimum une fois et toutes les 20 heures au moins;
- participer à la révision et à l'évaluation continue du cours de développement de carrière.

Parents*

Les parents doivent dans la mesure du possible :

- collaborer avec l'école pour aider leurs enfants à établir leurs plans d'études et leurs portfolios;
- soutenir les enfants et les aider à prendre des décisions essentielles;
- soutenir les objectifs des enfants en matière d'éducation et d'emploi;
- surveiller le progrès des enfants et comparer ce progrès à ce que prévoit leur plan annuel de cheminement;
- garder contact avec les enseignants;
- s'intéresser à tous les devoirs et à toutes les activités de leurs enfants, aussi bien à l'école qu'en dehors.

* Le terme « parents » s'applique au père et à la mère ou aux tuteurs de l'apprenant. Il est employé en tenant compte du fait que, dans certains cas, un seul parent peut être responsable de l'éducation de l'enfant.

Partenaires communautaires

Ceux-ci comprennent :

- les conseils de secteur, les employeurs et les travailleurs de la communauté scolaire élargie qui participent aux activités liées aux programmes scolaires et facilitent les visites des élèves dans le monde du travail;
- les organismes sociaux et communautaires qui peuvent offrir les services d'employés compétents pour donner des leçons en petits groupes ou aider la personne qui les donne;
- le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire locaux et régionaux.

Les directeurs et les enseignants doivent collaborer avec leur collectivité afin de faciliter les partenariats et les possibilités de participation, sous forme de :

- visites de représentants communautaires dans les écoles;
- projets de mentorat dans la communauté;
- consultations avec les conseils de secteur et les employeurs en vue de préparer les élèves à l'emploi;
- placements en vue de l'observation d'un employé au travail, de l'expérience professionnelle, du service communautaire, des stages et des activités de transition entre l'école et l'emploi.

Tous les partenaires communautaires doivent offrir un lieu de travail sain et sûr, et doivent au besoin offrir une formation précise sur les questions de sécurité.

Expériences de travail dans la communauté

L'un des buts principaux de l'éducation est d'aider les élèves à faire la transition vers le monde du travail. Les expériences communautaires peuvent être utilisées de différentes façons. Elles prolongent la formation scolaire en dehors des limites de l'école et permettent aux élèves de se familiariser avec le monde du travail tout en donnant l'occasion aux employeurs de participer à l'éducation des élèves. Elles rendent l'école plus sensible aux besoins des élèves, de l'industrie et de la main-d'œuvre. Les projets d'exploration de carrière parrainés par les écoles, de même que l'expérience de travail dans la communauté, sont conçus pour aider à préparer les élèves en vue du passage de l'école secondaire à l'emploi ou aux études et à la formation postsecondaires. Ces projets donnent l'occasion aux élèves d'appliquer les connaissances acquises en classe dans un milieu extrascolaire et de rapporter en classe de nouvelles idées sur l'apprentissage. Ces projets donnent aussi aux élèves la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences qu'ils pourront utiliser dans un emploi futur.

Comment préparer les élèves en vue d'une expérience de travail communautaire

Pour avoir une expérience réussie, les élèves doivent être prêts à répondre aux exigences du lieu de travail. Ils doivent savoir à quoi s'attendre et ce que l'on attend d'eux. Ils doivent comprendre l'importance de s'adapter au milieu de travail et ne pas le considérer comme un prolongement de l'école. Il faut que les élèves sachent ce qu'exigent les employeurs pour ce qui est du comportement, des vêtements et de la sécurité au travail.

Ce qu'il faut considérer pour placer un élève dans la communauté

Les placements dans la communauté doivent correspondre aux intérêts et aux capacités de chaque élève. Les éducateurs doivent décider si l'élève est prêt à participer à une expérience de travail communautaire. Les éducateurs doivent aussi faire en sorte que l'élève ait une bonne compréhension du placement avant que ce dernier ne se rende sur le lieu de travail.

Sécurité pendant une expérience de travail communautaire

Il faut tenir une séance d'orientation à l'école pour sensibiliser les élèves à la question de la sécurité au travail et les préparer à observer et à reconnaître les questions de santé et de sécurité au travail, et à appliquer les connaissances acquises dans ce domaine. Avant le placement, les élèves devraient savoir :

- quels dangers peuvent exister sur le lieu de travail et comment ils seront protégés;
- qu'ils ont le droit de refuser de faire une tâche s'ils estiment qu'elle est dangereuse;
- quels sont les risques (bruit ou produits chimiques, par exemple) et ce qu'ils peuvent faire pour composer avec ces risques de façon sécuritaire;
- quel genre d'orientation et de formation en matière de sécurité ils recevront avant de commencer à travailler;

- quel équipement de sécurité ils devront porter et qui doit le fournir;
- quelles sont les mesures de sécurité en cas d'incendie, de déversement de produits chimiques ou de vol à main armée;
- où sont situés les extincteurs, les trousseaux de premiers soins et le reste de l'équipement de sécurité;
- comment sont réparties les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail;
- ce qu'il faut faire en cas de blessure au travail;
- qui est le secouriste désigné et comment le joindre

Assurance d'indemnisation des travailleurs

L'enseignant se doit d'inscrire tout élève qui participe à un projet d'acquisition d'expérience de travail dans la communauté au Programme d'alternance travail-études (pour qu'il puisse bénéficier de l'assurance d'indemnisation des travailleurs).

L'information et les feuilles d'inscription se trouvent sur le site Web du Ministère de l'Éducation, à l'adresse :

<<http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/ate/>>.

L'enseignant trouvera des formulaires qui lui permettront d'encadrer les projets d'expériences de travail en annexe A de l'unité 5.