



Un avenir prometteur pour tous les **élèves**

La programmation de développement
de carrière dans les écoles

**Guide pour les administrateurs
scolaires du Manitoba**



Gestion
de carrière

Stratégies
de mise
en œuvre

Votre avenir...
à votre goût!

Programmation
scolaire de
qualité

La perspective
globale

Élèves de
la M à 12

Développement
de carrière

Rôles et
responsabilités

Un avenir prometteur pour tous les élèves

**La programmation de développement
de carrière dans les écoles**

**Guide pour les administrateurs
scolaires du Manitoba**

2011
Éducation Manitoba

Données de catalogage avant publication – Éducation Manitoba

Un avenir prometteur pour tous les élèves – la programmation de développement de carrière dans les écoles : guide pour les administrateurs scolaires du Manitoba

Comprend des références bibliographiques

ISBN: 978-0-7711-4838-5

1. Préparation à une carrière. 2. Plan de carrière – Étude et enseignement. 3. Orientation professionnelle – Étude et enseignement. 4. Préparation à une carrière – Manitoba. 5. Plan de carrière – Étude et enseignement – Manitoba. 6. Orientation professionnelle – Étude et enseignement – Manitoba. I. Manitoba. Éducation Manitoba.

371.425

Tous droits réservés © 2011, le gouvernement du Manitoba, représenté par la ministre de l'Éducation.

Éducation Manitoba
Division du Bureau de l'éducation française
Winnipeg (Manitoba) Canada

Tous les efforts ont été faits pour mentionner les sources aux lecteurs et pour respecter la Loi sur le droit d'auteur. Si, dans certains cas, des omissions ou des erreurs se sont produites, prière d'en aviser Éducation Manitoba pour qu'elles soient rectifiées dans une édition future. Nous remercions sincèrement les auteurs, les artistes et les éditeurs de nous avoir autorisés à adapter ou à reproduire leurs originaux.

Les illustrations ou photographies dans ce document sont protégées par la Loi sur le droit d'auteur et ne doivent pas être extraites ou reproduites pour aucune raison autre que pour les intentions pédagogiques explicitées dans ce document.

Vous pouvez commander des exemplaires imprimés de ce document (numéro d'article 93591) du Centre des manuels scolaires du Manitoba au : <www.mtbb.mb.ca>.

La version électronique de ce document est affichée sur le site Web du ministère de l'Éducation du Manitoba au : <<http://www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/docs.html>>.

Veuillez noter que le Ministère pourrait apporter des changements à la version en ligne.

Les sites Web peuvent faire l'objet de changement sans préavis.

This document is available in English.

Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les femmes et les hommes.

Remerciements

Éducation Manitoba tient à remercier le Council of School Leaders du Manitoba (en particulier son président, M. Alan Schroeder) pour sa contribution précieuse au contenu du présent document.

Le Ministère souhaite également remercier M. Larry Gagné pour avoir fait des recherches et élaboré la première ébauche du document. Il remercie en outre les membres du personnel suivants qui ont contribué à la publication de ce guide :

Personnel d'Éducation Manitoba	Division des programmes scolaires	Louise Boissonneault Coordonnatrice	Direction des ressources éducatives
		Brad Couch Chef de projet	Direction de l'enseignement, des programmes et de l'évaluation
		Grant Moore Éditeur	Direction des ressources éducatives
		Cyril Parent Designer graphique	Direction des ressources éducatives
		Tom Prins Conseiller	Direction de l'enseignement, des programmes et de l'évaluation
		Cheryl Prokopanko Gestionnaire de projet	Direction de l'enseignement, des programmes et de l'évaluation
Division du Bureau de l'éducation française	Gilbert Michaud Conseiller	Direction du développement et de l'implantation des programmes	
	Céline Ponsin Designer graphique	Direction du développement et de l'implantation des programmes	

Table des matières

Introduction	5
Pourquoi parle-t-on de « développement de carrière »?	6
<i>Votre avenir... à votre goût!</i> La stratégie de développement de carrière du Manitoba	7
Compétences en gestion de carrière	8
Besoins des élèves de la maternelle à la 12^e année en développement de carrière	
Élèves du niveau élémentaire	9
Élèves du niveau intermédiaire	10
Élèves du niveau secondaire	11
Principaux éléments d'une programmation scolaire de qualité en développement de carrière	12
Planification dans une perspective globale	13
Stratégies de mise en œuvre	14
Mise en œuvre : les cinq étapes	15
Mise en œuvre : rôles et responsabilités	16
Résumé et conclusion	19
Annexes :	
A : Initiatives du gouvernement du Manitoba en développement de carrière	21
B : Compétences en gestion de carrière	23
C : Programmes d'études du Manitoba en développement de carrière pour élèves de la 9 ^e à la 12 ^e année	26
D : Pratiques prometteuses dans les écoles du Manitoba	27
E : Outil de planification en développement de carrière pour les administrateurs scolaires	28
Bibliographie	30



Introduction

Le présent document intitulé *Un avenir prometteur pour tous les élèves – La programmation de développement de carrière dans les écoles : guide pour les administrateurs scolaires du Manitoba* explique pourquoi le développement de carrière continue d’être une considération importante pour tous les administrateurs d’écoles de la maternelle à la 12^e année – maintenant et dans l’avenir. Il montre en quoi la programmation de développement de carrière aide les élèves manitobains à compléter le secondaire et à faire la transition vers les études postsecondaires et le monde du travail. Ce guide illustre également comment les éducateurs, les écoles et les divisions scolaires peuvent intégrer les concepts, les programmes et les ressources se rapportant au développement de carrière dans les résultats d’apprentissage prévus pour les différents niveaux scolaires.

La création d’une « culture de développement de carrière » dans les écoles ne concerne pas seulement les administrateurs scolaires. Il s’agit d’un effort à l’échelle de l’école et de la collectivité auquel participent les conseillers des écoles, les enseignants, les parents et d’autres personnes qui, ensemble, inculquent des connaissances, des compétences et des attitudes fondamentales qui vont aider les élèves à réussir et à mener une vie productive et équilibrée.

« Faire en sorte que les partenaires de l’industrie et les parents participent activement au processus est essentiel au succès continu de n’importe quel modèle. »

– Directeur adjoint au Manitoba

Bien que de nombreuses écoles du Manitoba proposent une certaine forme de programmation de développement de carrière, le degré d’intégration des concepts et des pratiques varie parmi les établissements. Le principal objectif du présent document est de continuer sur cette lancée. Même si ce guide ne propose pas de recette universelle applicable à chacune des écoles, des divisions scolaires et des collectivités, il offre une base commune pour l’expression d’idées novatrices et pour le travail de collaboration. Il doit permettre à tous les intervenants de commencer ou de continuer à se réunir pour partager idées et commentaires et pour se soutenir mutuellement. À mesure que nous progresserons, nous serons tous mieux équipés pour aider les élèves à comprendre leurs options face à l’avenir, pour éveiller leur potentiel à long terme et favoriser le bien-être économique et social de notre province.



Pourquoi parle-t-on de « développement de carrière »?

Votre avenir... à votre goût!, la stratégie de développement de carrière du Manitoba, définit ce développement comme processus qui :

aide chacun à faire des choix en matière d'éducation, de formation et de travail afin de gérer son apprentissage, son travail et sa vie personnelle ainsi que les diverses transitions connexes qui se présentent au cours de la vie. Il s'agit du processus permanent qui consiste à acquérir un savoir, des compétences ainsi que des attitudes et comportements pour devenir autonome et pour gérer de façon intentionnelle sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Il est essentiel pour les élèves d'apprendre à s'orienter dans le monde actuel de l'apprentissage et du travail qui ne cesse d'évoluer. L'éducation, la main-d'œuvre et le marché du travail doivent tenir compte des changements qui se produisent dans la société, notamment la mondialisation, la croissance fulgurante de la technologie de l'information et de la communication ainsi que le vieillissement de la population.

De nouvelles formes de travail comme l'entrepreneuriat, les postes à court terme et les services d'experts-conseils gagnent de plus en plus de terrain par rapport au modèle traditionnel de l'« emploi à vie ». Dans notre pays qui est fondé sur la démocratie et l'autodétermination, les citoyens sont de plus en plus conscients de la nécessité d'assumer une plus grande part de responsabilité individuelle dans leur apprentissage et dans leur vie professionnelle.

La programmation de développement de carrière dans les écoles donnent aux élèves du Manitoba des occasions de s'entraîner à l'initiative et à la responsabilité personnelles. La connaissance de soi, l'établissement d'objectifs, l'esprit critique et la résolution de problèmes font partie intégrante du processus de développement de carrière, qui commence dès les premières années d'école. À mesure que les élèves grandissent et approchent de la fin de leurs études secondaires, ils ont une meilleure connaissance de leurs compétences, de leurs points forts, de leurs intérêts personnels, de leurs rapports avec les autres, de leur style d'apprentissage et du monde qui les entoure.



« Il est très important de demander aux parents de parler de leur profession aux élèves des années primaires. »

– Directeur au Manitoba





Votre avenir... à votre goût!

La stratégie de développement de carrière du Manitoba

Pour relever les défis d'un monde de l'apprentissage et du travail en changement, le gouvernement du Manitoba a conçu et mis en œuvre une stratégie globale de développement de carrière intitulée *Votre avenir... à votre goût!* (voir www.manitoba.ca/developpementdecariere).

Cette stratégie vise à aider les Manitobains à acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour faire des choix positifs en matière d'éducation, de formation et de travail. Ainsi, les habitants de la province seront mieux en mesure de gérer leur apprentissage, leur travail et leur vie personnelle et d'effectuer les transitions vie-travail qui surviendront tout au long de leur vie, mais aussi de prendre des décisions éclairées, personnelles et satisfaisantes en matière de carrière.

La stratégie de développement de carrière du Manitoba comporte notamment les messages essentiels suivants :

- Apprenez à vous connaître. Examinez ce qui vous motive le plus dans la vie. Lancez-vous dans ce qui vous passionne!
- Entretenez votre faculté d'adaptation et explorez les possibilités.
- Améliorez vos connaissances et vos compétences en fonction des besoins économiques.

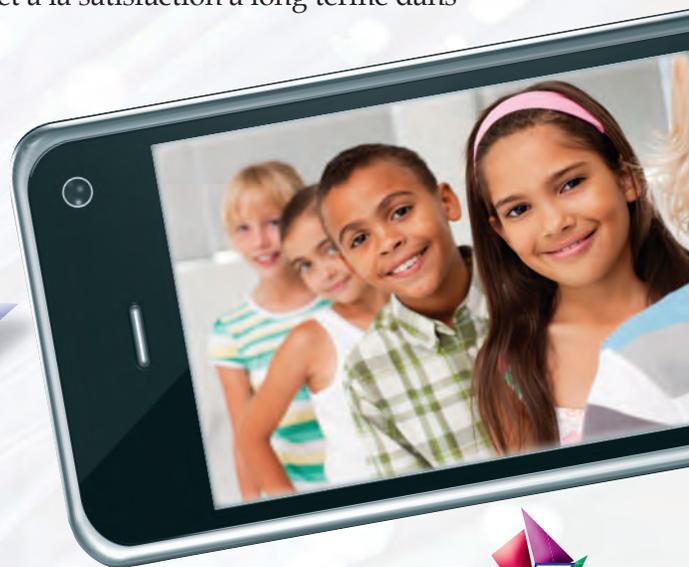
- Établissez vos objectifs personnels et professionnels, équilibrez-les et donnez-vous les moyens de les atteindre.
- Prenez des décisions judicieuses sur les plans personnel et professionnel en misant sur les études, les expériences de la vie ou la formation en cours d'emploi.

Essentiellement, la stratégie aide les Manitobains à progresser sur la voie qu'ils choisissent en matière de développement de carrière. Elle contribue également à renforcer l'engagement des élèves tout en veillant à assurer l'accès généralisé aux outils, aux ressources, aux programmes et aux services offerts par notre système d'éducation et de formation.

L'objectif ultime de cette stratégie est d'augmenter le taux de réussite scolaire et le nombre d'élèves qui terminent leurs études secondaires, mais aussi de créer une main-d'œuvre qualifiée, souple et inclusive qui renforce le développement économique et social à long terme de la province. Les élèves et les adultes qui acceptent de participer au développement de carrière et de s'y engager sont mieux équipés pour prendre des décisions qui mènent à la réussite et à la satisfaction à long terme dans la vie.

« La capacité d'entretenir un dialogue précis et adapté avec les élèves est un objectif constant. Tous les membres du personnel ont un rôle à jouer dans cela et ils doivent trouver des sujets de réflexion sur lesquels les élèves peuvent se pencher en explorant leur avenir. »

– Directeur du Manitoba





Compétences en gestion de carrière

Éducation Manitoba travaille en collaboration avec les intervenants du monde de l'éducation, notamment les écoles et les divisions scolaires, les établissements postsecondaires, les centres d'emploi, les organisations communautaires, les ministères et organismes gouvernementaux, ainsi que le secteur privé, pour promouvoir le développement de carrière et l'acquisition, par les élèves, de compétences en gestion de carrière. Les compétences en gestion de carrière sont l'ensemble des compétences dont les Canadiens ont besoin pour s'orienter, s'adapter et réussir dans le contexte d'une économie fondée sur le savoir et d'un monde du travail en pleine évolution (voir Annexe B). Elles reposent sur trois ensembles de compétences et d'habiletés reconnus à l'échelle nationale :

- *Plan directeur pour le design en développement vie-travail* (Centre national en vie-carrière)
- *Compétences essentielles* (RHDCC)
- *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* (Conference Board du Canada)

Ces systèmes d'apprentissage définissent les compétences globales dont les Canadiens ont besoin pour gérer de façon proactive leur cheminement de carrière à long terme (voir Annexe B, Partie 1). Le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail* du Centre national en vie-carrière explique comment faire en sorte que le processus de développement de carrière soit géré de façon autonome et personnellement satisfaisante, de la maternelle à l'âge adulte. Dans le système d'éducation de la maternelle à la 12^e année, le Plan directeur est à la base de la majorité des programmes d'études et des ressources en développement de carrière, notamment de la série *Jouer... pour de vrai*, pour les élèves de la 3^e à la 12^e année, et des cours de développement de carrière du Manitoba, pour les élèves du secondaire (de la 9^e à la 12^e année).

Il existe deux autres ensembles de compétences reconnus officiellement : *Compétences essentielles* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* du Conference Board du Canada. Les deux décrivent les connaissances, les compétences et les attitudes qui mènent au succès dans le milieu de travail, quelle que soit la profession exercée. Bon nombre de ces compétences sont enseignées aux niveaux élémentaires et intermédiaires, certaines sont enseignées et acquises à l'école secondaire, car les élèves de ce niveau se préparent à faire leur entrée sur le marché du travail (voir Annexe B, Parties 2 et 3).

Les compétences en gestion de carrière peuvent être intégrées aux résultats d'apprentissage et appliquées en tenant compte du niveau de développement des élèves pendant toute la durée du cycle d'enseignement et d'évaluation, permettant ainsi d'injecter un peu de « vie concrète » dans les matières scolaires et d'éveiller la motivation, l'engagement et le sens de l'accomplissement chez les élèves.

Pour obtenir d'autres renseignements sur les concepts en développement de carrière, prière de consulter le site web d'Éducation Manitoba à l'adresse <www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere> ou bien le portail développement de carrière du Manitoba, à <www.manitoba.ca/developpementdecariere>.

« Il nous faut vraiment mettre l'accent sur les aptitudes d'apprentissage au XXI^e siècle et préparer nos élèves à un monde stimulant et en évolution constante. »

– Directeur adjoint/conseiller d'orientation du Manitoba

Besoins des élèves de la maternelle à la 12^e année en développement de carrière

Élèves du niveau élémentaire

Les élèves d'école élémentaire commencent à acquérir des compétences en prise de décisions et en communication ainsi que des compétences de vie générales et des valeurs personnelles. Ils adoptent des attitudes à l'égard de l'école, d'eux-mêmes, de leurs pairs, des groupes sociaux et de la famille. Ils commencent aussi à développer un sentiment d'appartenance et sont de plus en plus sensibles à la place qu'ils occupent et au rôle qu'ils jouent dans la société complexe et changeante qui les entoure. En fin de compte, les connaissances, compétences et attitudes globales acquises pendant cette période sont à la base de leur succès ultérieur.

Dans ce contexte, au niveau élémentaire, le développement de carrière vise principalement l'acquisition de la confiance en soi et de l'estime de soi, ainsi que des caractéristiques développementales connexes des enfants de ce groupe d'âge. La confiance en soi et l'estime de soi sont deux des principales compétences en gestion de carrière énoncées dans le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail*.

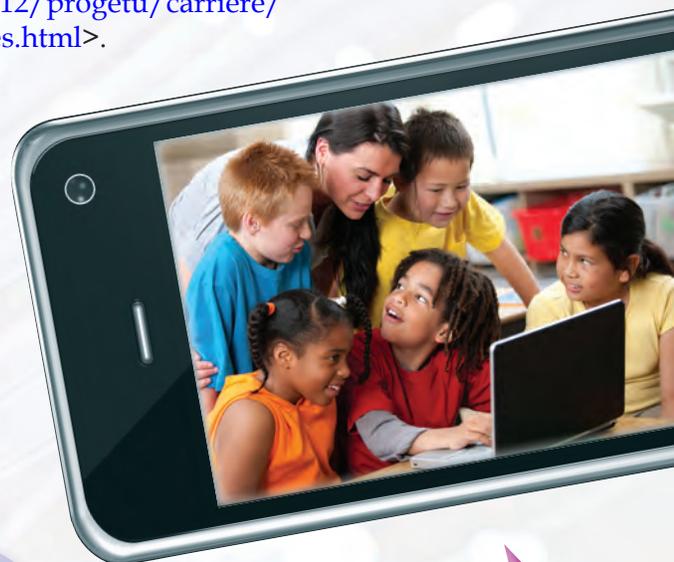
« Le personnel devrait travailler en collaboration pour l'élaboration d'une programmation en développement de carrière pour les élèves de leur école. Ce plan devrait avoir une large portée et ne pas juste se limiter aux renseignements sur les différents emplois. »

– Directeur général de division scolaire au Manitoba

Pour les élèves du niveau élémentaire, le développement de carrière ne consiste pas à les forcer à choisir prématurément une voie professionnelle, mais les aide plutôt à découvrir leurs talents et leurs intérêts tout en les sensibilisant au vaste éventail de possibilités sur le plan des débouchés professionnels importants.

La participation des parents est une influence majeure dans le processus d'exploration de carrière de l'enfant – plus grande même que celle des conseillers d'orientation et des enseignants. En conséquence, susciter l'engagement parental devrait être un élément essentiel à prendre en considération dans toute programmation de développement de carrière.

Pour obtenir des exemples de pratiques adoptées avec les élèves des années primaires dans le domaine du développement de carrière, prière de consulter <www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/ressources.html>.



Besoins des élèves de la maternelle à la 12^e année en développement de carrière (suite)

Élèves du niveau intermédiaire

Le niveau intermédiaire représente une période critique pendant laquelle les élèves commencent à se demander qui ils sont et comment leurs intérêts, leurs points forts et leurs habiletés s'intègrent dans leur vie et dans leur apprentissage, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école. C'est une période de croissance et de développement rapides où les jeunes adolescents cherchent leur identité personnelle tout en acquérant une plus grande autonomie à la maison et à l'école. La qualité des amitiés, l'accueil par les pairs et l'adoption de valeurs personnelles influent sur la façon dont les élèves du niveau intermédiaire se perçoivent et appréhendent le monde qui les entoure.

Pour ces raisons, la programmation de développement de carrière au niveau intermédiaire présente un intérêt tout particulier pour les adolescents. Elle leur donne des occasions d'examiner et de développer leurs points forts, leurs intérêts, leurs habiletés ainsi que leurs convictions et leurs valeurs personnelles. Les élèves

du niveau intermédiaire sont d'autant plus engagés lorsqu'ils peuvent établir des liens entre ce qu'ils apprennent à l'école et les réalités de la vie. Des programmes de qualité sur le développement

de carrière leur fournissent de nombreuses occasions de relier vie et apprentissage. L'invitation des membres de la collectivité à titre de présentateurs, de bénévoles ou de mentors issus de divers secteurs professionnels, ainsi que l'organisation d'excursions dans des lieux de travail locaux, aident les élèves des années intermédiaires à comprendre et à appliquer

les concepts du développement de carrière à long terme. Le fait de voir des modèles de rôle les aide à envisager des choix possibles pour leur avenir. Ces modèles peuvent notamment être des bénévoles ou des dirigeants d'entreprises de la collectivité capables de faire des exposés en classe ou d'accueillir les élèves dans des lieux de travail locaux.

Au niveau intermédiaire, la programmation efficace de développement de carrière :

- encourage la participation des élèves et les échanges positifs avec les pairs et les adultes;
- présente aux élèves toute une gamme de modèles de rôle;
- renforce l'exploration de carrière et l'engagement à cet égard par des activités pratiques et directes;
- développe chez les élèves les compétences fondamentales liées à la carrière (p. ex., littératie, notions de calcul, communication orale, etc.);
- améliore l'estime de soi et la confiance en soi des élèves en donnant aux jeunes des occasions de se montrer à la hauteur;
- accroît l'autonomie des élèves en proposant des expériences d'apprentissage en dehors de la maison et de l'école;
- sensibilise davantage les élèves aux options en matière d'études et de possibilités de carrière;
- apprend aux élèves à faire des choix appropriés, en ce qui concerne l'école, le travail et la formation postsecondaire, qui auront plus tard des effets positifs sur le plan professionnel;
- aide les élèves à comprendre et à exploiter les compétences fondamentales relatives à l'employabilité, notamment les *Compétences en gestion de carrière* (voir Annexe B), qui couvrent le vaste éventail de compétences nécessaires pour réussir dans le monde de l'apprentissage et du travail;



Besoins des élèves de la maternelle à la 12^e année en développement de carrière (suite)

- aide les élèves à trouver un équilibre entre l'école, le travail et la vie personnelle;
- montre de quelle façon la participation des parents continue d'avoir un effet majeur sur le développement de carrière des élèves.

Pour obtenir des exemples de ressources et de pratiques à adopter avec les élèves des années intermédiaires dans le domaine du développement de carrière, prière de consulter <www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/appui/engagement_ni/index.html> et <www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/ressources.html>.

Élèves du niveau secondaire

Au niveau secondaire, les élèves se rapprochent beaucoup plus de l'entrée sur le marché du travail, des études postsecondaires ou de la formation professionnelle. À cette étape de leur scolarité, ils devraient avoir acquis les multiples compétences énoncées dans le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail* (voir Annexe B, Partie 1), qui sont nécessaires afin qu'ils s'engagent de façon autonome dans un processus de développement de carrière personnellement satisfaisant. Ils cherchent davantage à développer et à renforcer les principales *Compétences relatives à l'employabilité* et *Compétences essentielles* (voir Annexe B, Parties 2 et 3). Ces compétences visent surtout à faciliter la transition qui débouche sur l'éducation et la formation postsecondaires et sur le monde du travail.

Au niveau secondaire, les élèves :

- ont des besoins divers en matière de développement de carrière;
- assument une plus grande responsabilité personnelle en matière de prise de décisions;
- doivent comprendre et gérer l'importante transition entre l'école secondaire et l'autonomie du jeune adulte;

- commencent à envisager des choix à court, à moyen et à long terme après l'école secondaire sur les plans éducatif et professionnel;
- ont besoin d'occasions d'apprentissage de développement de carrière qui portent sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan ou portfolio de carrière individuel, pour les aider à réussir leur transition vers la formation postsecondaire ou le monde du travail;
- tirent grand parti de la participation et du soutien de leurs parents pour les décisions concernant les études ou la formation postsecondaires, les exigences scolaires, l'aide financière aux étudiants et l'éventualité d'un déménagement pour suivre une formation ou travailler;
- tirent grand parti de mentorat de groupe ou individuel avec des adultes qualifiés.

Pour obtenir des exemples de pratiques et de ressources dans le domaine du développement de carrière pour le niveau secondaire, prière de consulter <www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/ressources.html>.



Principaux éléments d'une programmation scolaire de qualité en développement de carrière

Une programmation scolaire en développement de carrière sous-entend toute une gamme de stratégies, de programmes, de services, de ressources et d'activités qui aident les élèves à prendre des décisions éclairées et délibérées en matière de carrière. Bien planifiée, elle prévoit également des objectifs précis, bien définis et mesurables. Elle peut inclure ce qui suit :

- des séances de counselling individuel;
- l'intégration de concepts de développement de carrière dans les programmes d'études;
- des exposés en classe présentés par des membres de la collectivité;

- des excursions dans des lieux de travail et des établissements postsecondaires;
- le mentorat et des expériences de travail facultatives et supervisées.

Des ateliers à l'école auxquels participent les élèves et leur famille sont également efficaces, car ils peuvent faire appel à des représentants du monde des affaires, des organismes gouvernementaux et des établissements postsecondaires. Pour obtenir des exemples de pratiques et de ressources de développement de carrière, prière de consulter <www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/carriere/ressources.html>.



« Il s'agit des enfants qui se reconnaissent comme étant des apprenants, qui découvrent leur passion, qui pensent à un monde futur de qualité et qui travaillent pour y parvenir. »

– Directeur d'école au Manitoba

Planification dans une perspective globale

Il est utile de prendre les éléments suivants en considération pour élaborer des programmes de développement de carrière :

- Faites participer l'ensemble du personnel à la planification de la programmation de développement de carrière.
 - Déterminez les lignes directrices relatives aux programmes, ainsi que les ressources connexes, la dotation en personnel et le temps nécessaire pour assurer la mise en œuvre du plan.
 - Encouragez la participation des parents et des conseils consultatifs de parents à cette planification.
 - Veillez à ce que la programmation de développement de carrière et les services de counselling correspondent à la mission de l'école.
 - Veillez à ce que la programmation de développement de carrière soit adaptée aux besoins des élèves sur le plan développemental, depuis la maternelle jusqu'au niveau postsecondaire.
- Accordez du temps aux enseignants pour qu'ils se perfectionnent et qu'ils planifient leur travail de sorte que les compétences en développement de carrière acquises par les élèves d'une année scolaire donnée servent de tremplin et correspondent à celles qu'ils devront acquérir l'année suivante.



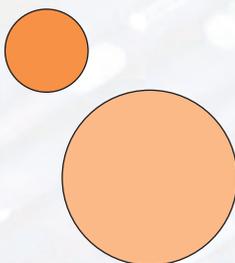
« Les élèves qui sont plus engagés à l'école sont plus susceptibles de poursuivre leurs études, de se présenter en classe régulièrement ainsi que de découvrir et de réaliser leur plein potentiel. »

– *Éducation Manitoba, 2010*



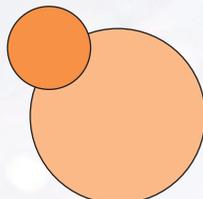
Stratégies de mise en œuvre

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



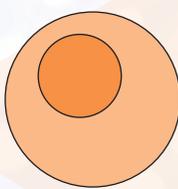
1. Programmation supplémentaire :

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



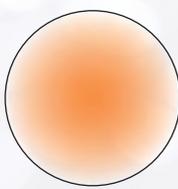
2. Programmation complémentaire :

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



3. Programmation intégrée :

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



4. Programmation intégrée à part entière :

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

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

Stratégies de mise en œuvre (suite)

Mise en œuvre : les cinq étapes

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

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

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

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

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

2. Préciser les objectifs de la programmation

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

3. Établir un calendrier de mise en œuvre

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

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

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

5. Prévoir des méthodes d'évaluation

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

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



Stratégies de mise en œuvre (suite)

Mise en œuvre : rôles et responsabilités

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

Commission scolaire ou directeur général

La commission scolaire ou le directeur général des écoles devra

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

Directeurs d'écoles

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

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



Stratégies de mise en œuvre (suite)

Conseillers d'orientation

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

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

Enseignants

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

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

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

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



Stratégies de mise en œuvre (suite)

Parents et tuteurs

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

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

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

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

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

Partenaires communautaires

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

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

Élèves

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

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



Résumé et conclusion

L'élaboration et la mise en œuvre d'une programmation de développement de carrière à jour, cohérente et efficace dans tout le système éducatif de la maternelle à la 12^e année sont importantes pour le succès à long terme des élèves, car elles les préparent aux emplois de l'avenir et à la vie adulte. Les administrateurs scolaires et les enseignants jouent un rôle de plus en plus marqué dans l'intégration de la programmation, des expériences d'apprentissage et des ressources en développement de carrière à tous les niveaux scolaires. La participation précieuse des professionnels de l'éducation aide les élèves à trouver ce qui les passionne et à apprendre des compétences essentielles en gestion vie-travail qui leur serviront toute la vie.

Malgré les difficultés, les élèves disposent d'un éventail de possibilités de carrière plus vaste que jamais. Le présent guide ainsi que bien d'autres ressources d'Éducation Manitoba sur le développement de carrière (voir Annexe A) vont aider les divisions scolaires et les écoles à tirer profit des nombreux avantages que présente une programmation actualisée et complète en développement de carrière. Le Ministère est heureux de pouvoir soutenir les administrateurs scolaires pour qu'ils fassent de cette importante priorité une réalité.

« L'inclusion active et stratégique du développement de carrière dans le système scolaire peut avoir un impact significatif sur l'engagement de l'élève et l'importance pour lui de terminer les études secondaires. Les recherches ont démontré que les personnes qui sont exposées à une approche structurée de développement de carrière dans le système scolaire acquièrent les habiletés nécessaires pour devenir des gestionnaires de carrière autosuffisants tout au long de la vie, capables de faire des choix de vie éclairés. »

– Jarvis



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/developpementdecariere>.
- Les cours facultatifs suivants en développement de carrière pour les élèves de la 9^e à la 12^e année, qui développent les compétences en gestion de carrière décrites dans le présent document :
 - *Développement de carrière – Exploration vie-travail, 9^e année*
 - *Développement de carrière – Planification vie-travail, 10^e année*
 - *Développement de carrière – Organisation vie-travail, 11^e année*
 - *Développement de carrière – Transition vie-travail, 12^e année*

Les quatre cours sont disponibles à l'adresse : <www.edu.gov.mb.ca/m12/progetu/cariere/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^e 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>.
- 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^e 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

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

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

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^e à la 12^e année

Les cours de développement de carrière d'Éducation Manitoba prévus pour les élèves de la 9^e à la 12^e 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^e année*
- *Développement de carrière – Planification vie-travail, 10^e année*
- *Développement de carrière – Organisation vie-travail, 11^e année*
- *Développement de carrière – Transition vie-travail, 12^e année*

Les quatre cours sont disponibles à l'adresse : <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.)

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

Bibliographie

- Auger, R. W., Blackhurst, A. E., et Wahl, K. H. (2005). The Development of Elementary-aged Children's Career Aspirations and Expectations. *Professional School Counseling*, 8(4), 322-329.
- Conseil canadien sur l'apprentissage (2009). *Carnet du savoir – Enseignement postsecondaire au Canada : qui sont les laissés-pour-compte?* Ottawa, ON : Conseil canadien sur l'apprentissage.
- Couch, B., Lowe, K., et Perrault, R. (2007). School Completion and Beyond in Manitoba: MECY's Proactive Strategies. *MASS Journal*, 8(2), 36-39.
- Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba (2008). *Développement de carrière – Exploration vie-travail, 9^e année : document de mise en œuvre*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- (2009). *Le développement de carrière dans les écoles du Manitoba : enquête sur l'état actuel de la sensibilisation et des pratiques*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- (2004). *L'importance des services d'orientation et de soutien dans la préparation aux études postsecondaires : conclusions du Manitoba*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- (2003). *Mon portfolio de carrière, je m'en occupe*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- (2008). *Préparer l'avenir : guide des exigences pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires à l'intention des parents et des élèves*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- (2005). *Préparer l'avenir : la planification de carrière commence à la maison*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- (2005). *Préparer l'avenir : le secondaire et au-delà*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- (2007). *Un modèle de continuum de la Littératie avec les TIC dans tous les programmes d'études*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.
- Éducation Manitoba (2010). *L'engagement des élèves du niveau intermédiaire dans leur apprentissage : transformer l'éducation au niveau intermédiaire au Manitoba*. Winnipeg, MB : Éducation Manitoba.
- Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (2004). *Glossaire de termes en développement de carrière*. *Code d'éthique*, 149-152.
- Gysbers, N., et Henderson, P. (1997). *Comprehensive Guidance Programs that Work II*. Greensboro, NC : ERIC/CASS Publications.



Hache, L., Redekopp, D. E., et Jarvis P. (2000). *Plan directeur pour le design en développement vie-travail*. Saint-Joseph, NB : Centre national en vie-carrière.

Herr, E. L., Cramer, S. H., et Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counselling through the Lifespan—Systematic Approaches (6th Ed.)*. Boston, MA : Pearson Education.

Jarvis, P. (2003). *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfall for Government*. Ottawa, ON : Centre national en vie-carrière.

Lapan, R. T., Steward, J. C., et Turner, S. L. (2004). Family Factors Associated with Sixth-Grade Adolescents' Math and Science Career Interests. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 41-52.

Malatest, R. A., & Associates Ltd. (2009). *Pan-Canadian Study of Career Development Practices in K-12 Public Schools Final Report*. Ottawa, ON : Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

McCormick, R., Amundson, N., et Poehnell, G. (2006). *Guiding Circles: An Aboriginal Guide to Finding Career Paths*. Saskatoon, SK : Aboriginal Human Resource Development Council of Canada.

McMahon, M., Patton, W., et Tatham, P. (2003). *Managing Life, Learning and Work in the 21st Century*. Subiaco, Australie : Miles Morgan Australia.

Saskatchewan Education (1995). *Career Guidance: A Curriculum Guide for the Middle Level*. Regina, SK : Saskatchewan Education.

Sites Web

Hache, L., Redekopp, D. E., et Jarvis, P. (2000). *Plan directeur pour le design en développement vie-travail*. À consulter en ligne à <www.blueprint4life.ca>.

Centre national en vie-carrière (2010). *Série Jouer... pour de vrai*. À consulter en ligne à <www.realgame.com/canada.html>.

Éducation, Loisirs et Sport Québec (2011). *À chacun son rêve : pour favoriser la réussite – l'approche orientante*. À consulter en ligne à <<http://www.mels.gouv.qc.ca/dfgj/csc/general/chacun/chacun.html>>.

Province du Manitoba (2009). *Votre avenir... à votre goût! La stratégie de développement de carrière du Manitoba*. À consulter en ligne à <www.manitoba.ca/developpementdecariere>.

Career Cruising (2010). *CareerCruising.com*. À consulter en ligne à <www.careercruising.com>.

Missouri Career Education. *Career Development at the Elementary Level*. À consulter en ligne à <<http://www.missouricareereducation.org/>>.



