

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
Septembre 2009**

Table des matières

Introduction et contexte	3
Méthode d'enquête	3
Résumé	5
Bref tour d'horizon des pratiques prometteuses dans les écoles du Manitoba	10

Introduction et contexte

En 2005, Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba (ECJM) a établi qu'une stratégie globale de développement de carrière aiderait à répondre aux questions de nature économiques, scolaires et sociales qui se posent en ce moment au Manitoba. La recherche démontre que les individus qui font des choix professionnels informés et qui sont satisfaits de leur milieu de travail sont particulièrement productifs. De plus, les personnes qui aiment leur travail ont de faibles taux d'absentéisme, ce qui améliore également leur productivité. Par conséquent, des consultations ont débuté auprès d'intervenants en développement de carrière afin d'élaborer une stratégie interministérielle globale pour orienter les activités au Manitoba dans le domaine (connue sous le nom d'Initiative en développement de carrière). L'Initiative a abouti à un cadre ainsi qu'à un plan d'action de référence pour les activités en développement de carrière au cours des cinq prochaines années. Plusieurs des priorités et des mesures prévues par l'Initiative concernent l'implantation d'un ensemble de programmes d'enseignement et de ressources d'information scolaire et professionnelle aux niveaux intermédiaire et secondaire.

Afin d'évaluer les effets à long terme des stratégies de l'Initiative en développement de carrière sur le système scolaire et les élèves, ECJM a estimé qu'il était important d'obtenir des renseignements de base initiaux auprès des écoles du Manitoba. Pour cela, un groupe de travail interministériel a mis au point une enquête globale ayant comme objectif de connaître ce qui se passe en ce moment dans les écoles du Manitoba du côté de la programmation, des initiatives et des services à l'intention des élèves dans le domaine du développement de carrière. L'enquête visait en outre à déterminer si certains exemples de programmation en développement de carrière actuels étaient considérés comme efficaces et pourraient servir de modèles pour des pratiques exemplaires dans d'autres écoles. Les pratiques exemplaires pourraient ensuite être réunies dans un manuel professionnel utile aux décideurs, au personnel cadre des divisions scolaires, aux directeurs d'école, aux conseillers en orientation et aux enseignants dans leur travail auprès des élèves.

Méthode d'enquête

Un groupe de travail interne d'ECJM a élaboré une enquête de six pages. Le groupe a conçu les questions de l'enquête de manière à obtenir des réponses sur l'ensemble des aspects du sujet. L'enquête était divisée en deux parties. La première partie, sur les pratiques, les programmes et les ressources en développement de carrière, était axée sur les activités des écoles dans le domaine et sur leur connaissance des diverses possibilités d'éducation, de formation et de financement au Manitoba après les études secondaires. La deuxième partie de l'enquête, sur le personnel et les ressources, se concentrait sur des questions liées aux ressources que les écoles ont affectées au développement de carrière, la nature et l'étendue de la participation des parents, ainsi que la connaissance des écoles des ressources offertes par le Ministère. L'enquête a été pensée afin d'être brève et concise, de façon à respecter les contraintes professionnelles des répondants en matière de temps. Sur les 25 questions de

l'enquête, 7 questions demandaient une réponse ouverte et les répondants étaient invités à préciser les aspects de leur choix. Les questions ouvertes ont permis de mieux connaître les pratiques exemplaires des écoles et ont fourni une certaine profondeur qualitative aux questions fermées. Sur les 885 écoles visées par l'enquête, 355 ont rempli le questionnaire – ce qui équivaut à un taux de réponse de 40 %.

Résumé

Partie A – Pratiques, programmation et ressources dans le domaine du développement de carrière

Seulement 12,7 % des écoles ont indiqué qu'elles disposaient d'une politique ou de lignes directrices écrites pour la prestation d'une programmation en développement de carrière dans leur école respective. Effectivement, seulement 16,6 % des écoles, ce qui représente un pourcentage légèrement supérieur, ont indiqué qu'elles offraient une programmation en développement de carrière unique et innovatrice qui pourrait profiter à d'autres écoles.

Le temps consacré au développement de carrière dans une semaine représentait moins de 5 % de la semaine dans près de 60 % des écoles. Le profil de la prestation des programmes de développement de carrière indique qu'il y a moins d'éducation sur le sujet pour les élèves des années primaires et intermédiaires que pour les élèves des années secondaires. Ce sont les élèves de 9^e année qui reçoivent le plus souvent des interventions dans le domaine, sans doute en raison du passage à l'école secondaire, une transition accompagnée de la nécessité de faire des choix de cours et d'examiner les voies professionnelles. Une école sur cinq a déclaré qu'elle n'offrait aucune programmation relative à la carrière. Toutefois, plus de la moitié de ces écoles vont de la maternelle à la 8^e année où, peut-être, la programmation de développement de carrière prend peu de place.

Les élèves sont-ils bien informés sur les questions de choix de carrière et comment peut-on mieux les informer?

Lorsqu'on a demandé aux répondants dans quelle mesure les élèves étaient bien informés sur les questions de carrière, c'est concernant les possibilités d'éducation et de formation après les études secondaires que les répondants les croyaient le mieux informés (*bien* ou *très bien informés* dans une proportion de 35,2 %). Inversement, les perspectives de carrière, de professions, d'emplois et de revenus ont obtenu le pourcentage le plus faible (22,5 %). Près d'un répondant sur cinq (19,7 %) pensait que les élèves étaient *peu* ou *très peu informés* sur l'aide financière pour l'éducation et la formation après les études secondaires. Une majorité de répondants pensait que les élèves étaient plus ou moins informés au sujet des questions liées à la carrière, bien que leurs réponses variaient considérablement d'un point à l'autre.

Suggestions des répondants sur des façons de mieux informer les élèves sur les questions liées à la carrière, regroupées par principaux thèmes	
Thème	% des f f d c b g Y g
1. Intensifier l'exploration des possibilités de carrière Les répondants ont suggéré d'offrir plus d'activités d'exploration de carrière, d'expériences pratiques, d'expériences études-travail et de mentorat, de visites de lieux de travail et de présentations à l'école faites par des experts dans divers domaines (y compris par des établissements d'enseignement postsecondaire).	23,3 %

Suggestions des répondants sur des façons de mieux informer les élèves sur les questions liées à la carrière, regroupées par principaux thèmes	
Thème	% des réponses
2. Rendre obligatoire le développement de carrière et consacrer des ressources uniquement à l'orientation professionnelle Les répondants ont suggéré de désigner un conseiller d'orientation à temps plein, de rendre obligatoire la prestation de programmes de développement de carrière sous la forme de périodes régulières et d'orienter le développement professionnel vers un développement global vie-carrière.	15,8 %
3. Amélioration des programmes et des ressources du Ministère Certains répondants croyaient que la programmation en développement de carrière, les ressources, les cours et l'accès (y inclus l'accès en ligne) relatifs au développement de carrière devaient être améliorés et mis en valeur.	14,9 %
4. La pertinence du développement de carrière dans l'enseignement aux niveaux primaire et intermédiaire Les répondants ont été nombreux à indiquer qu'ils pensaient qu'il valait mieux concentrer les programmes de développement de carrière au niveau secondaire pour que les ressources soient utilisées le plus efficacement possible.	13,9 %
5. Des pratiques exemplaires sont déjà en place Y compris l'implantation des programmes et des ressources d'ECJM.	7,8 %
6. Laisser les choses comme elles sont Certains répondants pensaient que le niveau actuel de développement de carrière était convenable.	5,4 %
7. Les écoles ou les divisions scolaires devraient perfectionner les initiatives de développement de carrière.	5,4 %
8. Attitudes négatives et indifférence Certains élèves ont des attitudes négatives ou sont indifférents par rapport au développement et à la planification de carrière.	4,5 %
9. Intégration Finalement, des répondants ont indiqué que le développement de carrière devrait être intégré dans l'ensemble des matières (intégration transversale).	4 %

Partie B – Personnel et ressources

Plus de la moitié des écoles (56,1 %) ont indiqué qu'elles avaient un conseiller d'orientation désigné. De plus, un peu plus de la moitié d'entre elles (51 %) ont indiqué qu'elles offraient des consultations individuelles, et près de deux tiers (63,9 %) ont indiqué que les élèves recevaient des conseils en groupe.

Les répondants ont déclaré que 45,1 % des conseillers en orientation désignés consacraient en réalité 5 % ou moins de leur tâche à l'orientation professionnelle. En ce qui concerne les activités d'orientation professionnelle, les répondants ont indiqué que ce sont essentiellement les enseignants qui s'en chargent, soient seuls, soient aidés du directeur ou d'un autre membre du personnel (comme un enseignant ressource, un conseiller en orientation, etc.).

Une majorité d'écoles (42,5 %) encourage activement les parents à prendre part à l'exploration et au développement de carrière de leur enfant. Toutefois, près du tiers (32,1 %) ne le fait pas. Les répondants ont cerné différentes façons pour les parents de participer au développement de carrière de leur enfant.

Façons dont les parents participent au développement de carrière de leur enfant, par thème	
Thème	% des réponses
1. Présence à des séances d'information Par exemple, à des séminaires, à des activités d'orientation, à des salons de l'emploi, etc.	21,7 %
2. Consultations individuelles Consultations des parents et des élèves auprès d'un enseignant ou d'un conseiller	19,1 %
3. Présentations sur des métiers et professions Par exemple, des parents vont parler de leur expérience professionnelle ou aident les écoles dans les activités axées sur les carrières.	15,3 %
4. Offre aux jeunes des conseils sur le développement de carrière Les parents se tiennent aussi au courant des tendances dans le domaine et des activités de l'école ou de la division sur les carrières.	14,6 %
5. Placement des élèves en milieu de travail Des parents encouragent le placement d'élèves en milieu de travail, au lieu de travail du parent et dans les entreprises locales.	12,1 %
6. La participation des parents est problématique Certains répondants ont indiqué que la participation parentale était problématique ou que leur école ne favorisait pas la participation parentale.	7 %
7. Distribution de matériel sur le développement de carrière Une autre façon de faire participer les parents est de diffuser de l'information à l'intention des parents, notamment sur des sites Web.	5,7 %
8. Utilisation des ressources du Ministère Utiliser les ressources du Ministère pour explorer les carrières avec les enfants, comme <i>Career Trek</i> et élaborer un portfolio de carrière avec leur enfant pour les aider dans leur exploration, etc.	4,5 %

Les répondants ont indiqué dans une proportion importante (42,5 %) qu'ils savaient qu'ECJM élaborait des cours de développement de carrière facultatifs pour les élèves de la 9^e à la 12^e année et prévoyaient pour la plupart les utiliser. Toutefois, une minorité importante ne prévoyait pas le faire (23,7 %). La principale raison pour justifier l'intention de ne pas utiliser les cours était qu'ils ne sont pas appropriés aux années primaires et intermédiaires (40 %). De plus, 16 % des répondants ne savaient pas que le Ministère offrait ces cours.

Les trois principales ressources nommées/élaborées par ECJM par les répondants pour l'aide au développement de carrière dans les écoles sont *Career Cruising*, Invitons nos jeunes au travail et les salons des carrières du Manitoba.

Par rapport aux notions de *Compétences essentielles* et au *Plan directeur pour le design en développement vie-travail*, les répondants ont dit presque en parts égales qu'ils connaissaient ces compétences (38,6 %) et qu'ils ne les connaissaient pas (41 %). De la même manière, une partie des écoles avaient intégré ces compétences (45,4 %) tandis que d'autres ne les avaient pas intégrées (38,8 %).

Sommaire de l'analyse par niveau scolaire et par milieu

Dans l'ensemble, l'analyse par niveau scolaire et par milieu fait ressortir deux constatations générales. La première confirme le fait que le développement de carrière est relativement plus encouragé au niveau secondaire. En particulier, 23,7 % des écoles secondaires, soit près du quart, ont déclaré qu'elles offraient une programmation en développement de carrière qu'elles considéreraient unique et innovatrice, et qui pourraient profiter à d'autres écoles et divisions. De plus, les conseillers d'orientation des écoles secondaires consacrent davantage de temps, en moyenne, à conseiller les élèves et à encourager la participation des parents à l'exploration et au développement de carrière de leur enfant. Comme on pouvait s'y attendre, les écoles secondaires étaient plus nombreuses à connaître le *Plan directeur* et les *Compétences essentielles* en ce qui concerne le développement de carrière, et plus susceptibles d'avoir intégré ou de prévoir intégrer ces compétences dans leurs services et programmes de développement de carrière.

La deuxième constatation est que les écoles du Nord mettaient l'accent sur le développement de carrière plus que les écoles des deux autres milieux. Ces écoles ont déclaré dans une proportion de 37,9 % qu'elles disposaient d'une politique ou de lignes directrices sur la prestation de programmation en développement de carrière dans leur établissement (comparativement à 12,7 % de l'ensemble des écoles). De plus, les écoles du Nord ont déclaré dans un pourcentage élevé qu'elles consacraient plus de 5 % d'une semaine au sujet (48 % des écoles du Nord, comparativement à 29,6 % dans les écoles rurales et 33,8 % des écoles urbaines). Bien que les écoles du Nord ont déclaré dans une faible proportion qu'elles avaient un conseiller d'orientation désigné, elles ont été plus nombreuses à déclarer offrir des conseils personnalisés pour le choix de carrière. Enfin, les écoles du Nord étaient plus nombreuses que les écoles rurales ou urbaines à connaître le *Plan directeur* et les *Compétences essentielles* en ce qui concerne le développement de carrière, et plus susceptibles que les autres écoles d'avoir intégré ces compétences dans leurs services et programmes de développement de carrière.

Réponses à l'enquête par niveau scolaire et par milieu urbain, rural ou nordique

Les réponses à l'enquête par niveaux scolaires indiquent que les écoles secondaires représentent environ 16 % des écoles. Les écoles combinées (comptant des années primaires ou intermédiaires et des années secondaires) représentent plus du tiers des écoles. Les écoles de la maternelle à la 8^e année forment près de la moitié des écoles.

Les réponses à l'enquête par milieu indiquent que les écoles du Nord représentent un peu plus de 8 % des écoles. Les écoles en milieu rural comptent pour un peu moins de la moitié des écoles, et les écoles en milieu urbain représentent un peu moins de 45 % des écoles.

Niveau scolaire/milieu urbain, rural ou nordique	Nombre d'écoles	%
De la 9 ^e à la 12 ^e année	59	16,6 %
Écoles combinées	124	34,9 %
De la maternelle à la 8 ^e année	172	48,5 %
Total des écoles par niveau scolaire	355	100 %
Nordique	29	8,2 %
Rural	169	47,6 %
Urbain	157	44,2 %
Total des écoles par milieu	355	100

Compte rendu sommaire : « Pratiques prometteuses » relatives au développement de carrière dans les écoles du Manitoba

Introduction

Dans le cadre de ce sondage, nous avons demandé aux participants de nous faire part de tous les exemples possibles de « pratiques prometteuses » relatives au développement de carrière que leurs écoles et divisions offrent. Voici la synthèse de quelques ressources, activités et concepts innovateurs que les écoles du Manitoba ont récemment élaborés dans ce domaine.

Pratiques prometteuses – Hypothèses : Éléments communs

- Tous les programmes mentionnés ont mis au point des modèles uniques, innovateurs, axés sur l'exploration des carrières pour traiter la question de l'enseignement du développement de carrière.
- La majorité des programmes scolaires se basent sur les programmes d'études et les ressources actuels du Ministère, par exemple, *Career Cruising*, les modèles de portfolios professionnels, le *Plan directeur* et les concepts des *Compétences essentielles*, et les adaptent aux besoins de leurs systèmes scolaires et de leurs communautés. Certaines écoles et divisions utilisent du matériel ancien des programmes d'études qui est daté, mais elles ont tout de même réussi à l'adapter d'une façon innovatrice qui apparemment « fonctionne » pour leurs élèves et leurs communautés.
- La mise en place de services de consultation individuelle est un autre élément commun de ces écoles et divisions.
- Un certain nombre d'approches harmonisent l'enseignement en classe des concepts utiles concernant le monde du travail avec des stages en milieu de travail qui donnent l'occasion aux élèves de mettre en pratique dans « le vrai monde » les connaissances acquises en classe.
- Les partenariats avec les entreprises et les organismes représentent un autre élément commun d'un certain nombre des programmes. Ce système est une combinaison gagnante pour les organismes et les élèves. En effet, grâce à ce système, les organismes encadrent « la prochaine génération » et peuvent offrir un poste à temps plein aux élèves qui effectuent un stage en milieu de travail. De plus, les élèves ont la possibilité de développer les attitudes et les compétences nécessaires pour chercher, trouver et garder un emploi, ce qui est le plus important.
- Encourager la participation des parents et de la communauté constitue un autre élément important des programmes.
- La plupart des programmes intègrent le *Plan directeur*, les *Compétences essentielles* ou les *Compétences relatives à l'employabilité* du Conference Board of Canada. Cette intégration est officiellement énoncée ou implicite dans les objectifs de leurs programmes.
- La plupart des écoles secondaires offrent des cours en études technologiques. Dans ces cas, elles s'efforcent de joindre le contenu des cours professionnels aux programmes d'études postsecondaires.