

L'adhérence du développement de carrière de la maternelle à la 12^e année

Octobre 2020

Le fossé de développement de carrière dans les écoles ne peut être comblé qu'en priorisant et en élargissant les programmes

Adriano Magnifico



J'ai grandi avec des superhéros.

J'ai adoré leurs superpouvoirs – Superman sautant de grands bâtiments d'un seul bond ou la Torche humaine s'allumant en une comète en flammes.

J'ai toujours eu un faible pour Spiderman, qui pouvait lancer de la soie de ses poignets et s'agripper sur les côtés des immeubles. Il a constamment aidé ceux qui étaient en détresse, mais il a eu de la difficulté à obtenir le respect du public.

Cette situation me rappelle le praticien typique du développement de carrière.

Le développement de carrière a un problème de respect dans les écoles, une notion reprise par Deirdre Pickerell, doyenne de la réussite scolaire à l'Université Yorkville, qui a noté à quel point il est difficile de faire en sorte que le développement de carrière adhère (2020) dans les cœurs et les esprits des dirigeants.

La puissance transformatrice du développement de carrière doit devenir plus visible, en intégrant une « adhérence » comme celle de Spiderman dans les programmes de la maternelle à la 12^e année.

Le problème : le fossé dans le développement de carrière

Le développement de carrière fait depuis longtemps partie des écoles secondaires, mais sa prestation est intermittente et éparpillée. Les responsables de programme, généralement des conseillers en orientation, sont souvent assaillis par des problèmes de santé mentale, la participation de la famille, les programmes de récupération scolaire, les élèves à risque et les crédits pour l'obtention de diplômes. Les écoles louent les taux d'obtention de diplôme beaucoup plus que les initiatives de planification postsecondaire.

En savoir plus sur CareerWise

Magazine CAREERING par CERIC (automne 2020 : ***Superpouvoirs de carrière***)

Extrait avec autorisation le 10 mai 2021

*Aider les élèves à établir des liens dans leur développement de carrière.
La COVID-19 révèle les possibilités et les défis de l'apprentissage en ligne.
Trois personnes que votre élève devrait rencontrer avant de terminer ses études secondaires.*

Le problème est un fossé considérable entre la recherche (RBC, 2018, Statistique Canada, 2020, La Chambre de commerce du Canada, 2014) qui prétend que le développement de carrière est « au cœur de l'apprentissage de la maternelle à la 12^e année » (CMEC, 2017) et la mise en œuvre de plans scolaires qui traitent le développement de carrière comme une activité en prime offerte aux élèves lorsque le temps le permet.

Le fossé ne peut être comblé qu'en priorisant, en planifiant et en élargissant les programmes de développement de carrière dans les écoles, de la maternelle à la 12^e année, ainsi qu'en en faisant la promotion. Le défi consiste à faire adhérer les dirigeants et les équipes scolaires.

Mais c'est possible.

Comblant le fossé en matière de développement de carrière

Depuis 25 ans, je travaille à combler ce fossé dans les écoles en adoptant une perspective « sans frontières » à l'égard de la mission plus vaste. Voici les principales mesures que j'ai prises pour mettre sur pied un programme de développement de carrière qui s'impose :

1. **Parler aux dirigeants.** Le fossé du développement de carrière ne sera jamais comblé de façon appropriée tant que les praticiens ne convaincront pas les administrations scolaires de l'importance du développement de carrière et ne consacreront pas de temps dans les réunions du personnel pour stimuler la discussion sur la façon dont le développement de carrière peut dynamiser n'importe quel sujet de classe. Sans que l'administration scolaire ne considère le développement de carrière comme une priorité, tout effort, bien que valable, finira par manquer sa cible plus large.
2. **Trouver les champions du développement de carrière.** Il y a des enseignants champions dans chaque école qui peuvent diffuser la mission et construire un cadre interscolaire collaboratif. Je dirige un groupe de carrière et d'innovation à la Division scolaire Louis-Riel qui se réunit régulièrement pour discuter de nos initiatives et de nos plans de développement de carrière.
3. **Établir les paramètres de base.** Y a-t-il un outil de développement de carrière disponible tous les jours, 24 heures sur 24 auquel tous les élèves, les parents et les enseignants peuvent accéder? Il est difficile d'étendre le développement de carrière dans un bâtiment sans en avoir un. Notre division utilise un outil en ligne appelé [myBlueprint](#), mais il y a d'autres options. Chaque élève de la 7^e à la 12^e année a un compte et un accès aux outils d'auto-évaluation, aux crédits scolaires, aux professions, à l'établissement d'objectifs, aux portefeuilles électroniques et aux bourses d'études.
4. **Intégrer le développement de carrière aux cours.** Certaines provinces imposent des cours sur les carrières. Le Manitoba offre des cours à option sur les carrières. Ils sont utiles, mais ils ont tendance à compartimenter le développement de carrière. Une stratégie plus solide consiste à

intégrer le développement de carrière dans les cours de tous les jours, comme les mathématiques, le français et la biologie, et à obtenir une plus grande adhésion de tous les enseignants de matières dans les écoles.

5. **Faire participer les parents.** Les recherches montrent sans cesse que les parents sont les meilleurs influenceurs lorsque les élèves doivent décider des parcours postsecondaires. Il est essentiel de communiquer avec les parents sur les initiatives de développement de carrière à l'école pour avoir des conversations énergiques sur les parcours futurs.
6. **Regrouper les renseignements et établir des liens entre eux.** L'école et la collectivité font un excellent travail en aidant les élèves à recueillir des renseignements – cours, clubs, sports, danse, bénévolat, emplois à temps partiel, etc. – mais ils font un mauvais travail en aidant les élèves à établir des liens entre ces renseignements, ce qui est la clé d'un développement de carrière efficace. À la Division scolaire Louis-Riel, nous avons créé l'outil LEAN Career Design Canvas, qui permet aux élèves d'établir des liens avec leurs expériences et de se préparer à un cheminement de carrière qui durera toute leur vie. Je transmets l'outil à tout praticien qui veut l'essayer; il a été implanté dans 23 villes au Canada et à l'étranger.
7. **Bâtir des réseaux.** Apprenez aux élèves l'art du réseautage et modélez la façon d'établir des réseaux professionnels et de soutien. Tout en demandant aux élèves de sortir et de communiquer avec des professionnels puisse sembler une attente raisonnable, ce n'est vraiment pas le cas. Sans réseaux scolaires de professionnels communautaires qui offrent des stages, du jumelage, des expériences de bénévolat et des mentorats, les élèves n'auront aucune idée de la façon de communiquer avec les employeurs ou les organismes bénévoles. La plupart des élèves des écoles secondaires ont besoin de formation, d'un coup de pouce et d'endroits où aller.
8. **Créez des options supplémentaires.** Offrez plus aux élèves qui en veulent plus. En partenariat avec la bourse Objectif avenir RBC nous avons créé le programme optionnel de gestion de carrière intensive, appelé *LRSD Skills Credential*, qui s'adresse aux élèves de 11^e et de 12^e années qui suivent des ateliers de gestion de carrière dans les domaines de la littératie financière, de l'information sur le marché du travail, de l'image de marque personnelle, de l'éthique, de la résolution de problèmes, de la gestion de projets et du réseautage. Soixante et onze élèves de LRSD ont terminé le programme de titres de compétences en 2019-2020; plus de 100 d'entre eux sont en attente pour l'année prochaine.
9. **Allez en ligne.** La COVID-19 nous a obligés à convertir les processus de développement de carrière en documents PDF pouvant être remplis à l'écran, en séances de clavardage vidéo individuelles et en vidéoconférences de groupe. Pendant la pandémie, 60 élèves ont présenté leurs toiles de conception de carrière LEAN par vidéoconférence sur MS Teams. Cette expérience en ligne a bien fonctionné; les outils en ligne augmenteront probablement les engagements des enseignants et des élèves à l'avenir.
10. **Bâtir l'inclusivité.** Les programmes de développement de carrière doivent plaire au large éventail d'élèves dans chaque école. Par exemple, comment les programmes de carrière s'adressent-ils aux nouveaux arrivants, aux élèves autochtones et aux élèves LGBTQ2+? Le *Cercle de courage* (Brendtro, 2009) a été une philosophie efficace dans la mission de la Division scolaire Louis-Riel pour bâtir une culture d'inclusivité.

Planifier et présenter à un vaste auditoire

Actuellement, le développement de carrière dépend trop de la volonté et de la persévérance d'une poignée de personnes dévouées qui travaillent dans les tranchées avec une minorité d'élèves. Pour combler l'écart en matière de développement de carrière dont sont victimes les écoles de la

Magazine CAREERING par CERIC (automne 2020 : [Superpouvoirs de carrière](#))

Extrait avec autorisation le 10 mai 2021

maternelle à la 12^e année, nous devons créer des réseaux de collaboration, présenter des recherches et des pratiques efficaces aux décideurs scolaires et élaborer des plans inclusifs qui apportent un développement de carrière systémique dans les salles de classe.

L'élargissement des programmes de développement de carrière qui adhèrent à la vie des élèves peut être transformationnel : non seulement ils recueilleront les renseignements tirés de leurs expériences, mais ils s'engageront aussi dans une réflexion réfléchie qui établit des liens entre ces renseignements de manière à les aider à voir leurs propres atouts et leurs voies futures. Nous ne pouvons pas attendre qu'une araignée radioactive fasse cela.

Adriano Magnifico est votre sympathique conseiller en carrières et en entrepreneuriat de voisinage de la Division scolaire Louis-Riel à Winnipeg.