

Guide de l'animateur

# UN AVENIR EN HÉRITAGE

## Devenir des alliés en développement de carrière

Le projet *Un avenir à découvrir*  
La Fondation canadienne des bourses d'études du  
millénaire

© Fondation canadienne pour le développement de carrière  
Novembre 2005





## **Fondation canadienne pour le développement de carrière**

119, avenue Ross, Suite 202

Ottawa (Ontario) K1Y 0N6

Tél. : (613) 729-6164

Télec. : (613) 729-3515

[www.ccdf.ca](http://www.ccdf.ca)

[information@ccdf.ca](mailto:information@ccdf.ca)

Guide de l'animateur

### **UN AVENIR EN HÉRITAGE – Devenir des alliés en développement de carrière**

Le projet Un avenir à découvrir

La Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

© Novembre 2005, La Fondation canadienne pour le développement de carrière  
Tous droits réservés.

No. ISBN : 1-894266-38-2

No. de catalogue : CCDF 050-F-a

Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

# Atelier 1 - Séance d'information générale : devenir des alliés face au développement de carrière

## ACCUEIL

Souhaitez aux jeunes et aux parents/adultes la bienvenue à l'atelier. Soulignez le fait qu'ils manifestent beaucoup d'intérêt en prenant le temps de participer. En voulant comprendre le domaine du développement de carrière et les occasions et défis qui se présentent sur le marché du travail d'aujourd'hui, ils montrent :

- leur intérêt et leur curiosité;
- leur ouverture d'esprit ;
- leur capacité d'accepter que les réponses face aux questions qu'ils se posent au sujet du marché du travail, des choix judicieux qu'il faut faire ou des bonnes décisions à prendre ne sont pas toujours faciles à trouver.

En participant à cet atelier, ils démontrent plusieurs des attitudes les plus importantes qu'on doit posséder pour faire face au marché du travail d'aujourd'hui. Les jeunes doivent être intéressés et curieux, ouverts à l'expérimentation, aux idées nouvelles, ils doivent pouvoir sortir des sentiers battus et prendre conscience qu'ils n'ont pas toutes les réponses ou n'en ont pas besoin pour pouvoir prendre leur avenir en main. Les parents/adultes qui veulent aider les jeunes doivent avoir les mêmes attitudes. Les parents/adultes seront sans doute rassurés à l'idée que malgré tout ce qu'ils peuvent entendre de la part de leurs jeunes et dans les médias, ce sont eux qui exercent encore le plus d'influence sur les décisions que leurs jeunes prennent ou prendront concernant leur formation et leur avenir.

## ACTIVITÉ D'OUVERTURE

On suggère deux options comme activité d'ouverture.

### OPTION 1

Indiquez que vous allez demander quelques questions aux parents/adultes et aux ados séparément. On demande aux participants de faire deux choses :

- répondre aux questions adressées à leur groupe;
- observer les réponses de l'autre groupe aux questions posées.

Demandez aux participants de lever la main pour répondre aux questions :

*Ados: Combien d'entre vous savent maintenant quelle carrière ils veulent entreprendre?*

*Adultes: Combien d'entre vous pensaient savoir, à 16 ans, quelle carrière ils voulaient entreprendre?*

*Adultes: Combien d'entre vous font maintenant ce qu'ils pensaient vouloir faire lorsqu'ils avaient 16 ans?*

*Ados: Combien pensent qu'ils ont besoin de plus d'information pour pouvoir aller plus loin dans leur choix?*

*Adultes: Combien d'entre vous ont fait leurs choix de carrière importants après avoir effectué des recherches et avoir lu de l'information sur le marché du travail?*

*Ados: Combien d'entre vous croient que la chance ou les concours de circonstances ont un rôle à jouer dans la réalisation de notre avenir?*

*Adultes: Combien d'entre vous sont là où ils se trouvent aujourd'hui, à tout le moins en partie, en raison d'une rencontre inattendue ou d'un événement imprévu?*

Invitez les participants à se tourner vers leur voisin et à engager la discussion sur ce qu'ils ont observé, ce qui les surprend, ce qui ne les surprend pas (n'accordez que quelques minutes).

Recueillez quelques commentaires des participants sur ce qui les surprend. Notez que les ateliers porteront sur la prise de décision et le rôle de la chance dans la planification de carrière

Faites le lien avec le concept d'incertitude positive (Acétate 1-1)

## OPTION 2

Tous les parents/adultes ont déjà raconté des histoires à leurs enfants et en racontent probablement encore. Tous les jeunes peuvent facilement se souvenir du plaisir et de la magie des histoires que leurs parents/adultes leur racontaient quand ils étaient petits. Comme on le dit souvent, il n'y a pas d'âge pour les histoires. Proposez une histoire, comme celle du « Chat permanent » (© Michelle Tocher), comme moyen d'illustrer le marché du travail actuel. Encouragez-les à apprécier l'histoire que vous allez leur lire et dites-leur qu'il y aura des questions à la fin pour évaluer leur degré d'attention!

## Le chat permanent

par Michelle Tocher

Il était une fois un chat du nom de M. Tibbs. Un chat tout à fait magnifique. Un siamois gris et élégant. M. Tibbs avait été chat de maison toute sa vie, et il était fier de ses longues années de service comme souricier.

Vous pouvez donc imaginer sa surprise lorsque, un jour, sa maîtresse l'a tout bonnement mis à la rue. *«Je suis désolée, M. Tibbs, mais comme il n'y a plus une seule souris dans la maison, je n'ai plus besoin de toi. Grand merci pour tes longs et loyaux services. Tu as vraiment été un chat adorable.»* Elle lui donna une lettre de recommandation, qu'elle attacha à son collier, et lui ferma la porte au nez.

Pauvre M. Tibbs! Il s'est senti complètement trahi. Il avait passé sept ans dans cette maison! Mais tout de même, s'est-il dit, je suis un bon chat, un siamois, et un fameux expert dans la chasse aux souris. Il y a certainement d'autres personnes qui ont des souris et seraient intéressées à avoir un chat permanent. Il est donc allé à la maison voisine.

M. Tibbs a miaulé à la porte. Un vieux monsieur a ouvert. Il avait les cheveux blancs et le regard plein de bonté. *«Bonjour»,* ronronna notre ami. *«Je m'appelle M. Tibbs. J'ai sept ans et je cherche une place permanente. Je suis un excellent souricier. Je suis loyal et tout à fait domestiqué, bref, je suis un chat permanent»,* dit-il pour finir, en dressant la tête avec fierté.

*«Je regrette, mais je ne peux pas prendre chez moi un chat permanent»,* dit le vieux monsieur.

*«Vous n'avez donc pas de souris?»* demanda M. Tibbs.

*«Oui, j'en ai, et j'aimerais bien m'en débarrasser, mais comme je vous l'ai dit, je ne peux pas prendre chez moi un chat permanent.»*

Le vieux monsieur ferma la porte et M. Tibbs continua son chemin, tout déconcerté. Il frappa à une autre porte, puis à une autre : beaucoup de souris, mais personne ne voulait d'un chat permanent.

Tard dans la journée, alors qu'il fouillait dans un tas d'ordures dans l'espoir d'y trouver un maigre dîner, vint à passer une chatte de gouttière. Elle sauta dans les ordures, faisant s'enfuir toutes les petites bêtes qui se trouvaient là, et se retrouva entourée de choses à manger. M. Tibbs fit le dos rond en grognant. Pour qui se prend-elle, à faire tout ce charivari? On dirait que le monde lui appartient.

Se juchant d'un bond sur une poubelle, au-dessus de M. Tibbs, la chatte dit ronronnant d'une voix rauque : *«Mais qu'est-ce que je trouve en ces parages? Un chat bien élégant.»*

*«Un chat permanent»,* rétorqua M. Tibbs.

Elle se mit à rire. *«Un chat permanent ?»* Sautant par terre, elle ajouta : *«À bien y penser, je suppose que je suis un chat permanent moi aussi. Une chatte indépendante, en permanence.»* Sur ces mots, elle s'éloigna d'un pas nonchalant.

« Attendez une minute » dit M. Tibbs en la suivant. « Est-ce que vous travaillez? N'avez-vous donc pas besoin de votre ration quotidienne comme la plupart d'entre nous? »

« Oh, oui, j'en ai besoin » dit-elle. « Je travaille actuellement chez M. Beetleham, sur la 53<sup>e</sup> rue. Mais je suppose qu'il n'aura pas de souris éternellement! ».

« Alors, qu'est-ce que vous ferez ? »

« J'irai ailleurs »

«*Et le principe de la loyauté, qu'est-il devenu?*» demanda M. Tibbs en faisant la moue.

La chatte de gouttière s'arrêta. Elle regarda pensivement M. Tibbs. Elle se glissa tout près, puis se mit à tourner autour de lui. «*Comment vous appelez-vous?*», ronronna-t-elle.

«*M. Tibbs*», dit-il en se redressant.

«*Eh bien M. Tibbs, vous êtes un chat de premier ordre, voilà qui est évident rien qu'à vous regarder. Mais si vous voulez survivre, il faudra que vous deveniez un peu plus aventureux. Laissez tomber toutes ces idées de permanence. Venez avec moi. Je vais vous montrer comment faire la transition.*»

M. Tibbs suivit la chatte de gouttière. Après quelques semaines, il était enfin prêt à reprendre sa recherche d'emploi. Il retourna donc chez le vieux monsieur du premier jour, car le sofa qu'il avait aperçu dans le salon lui avait bien plu.

Il a miaulé à la porte, et le vieux monsieur a ouvert. «*Bonjour*», ronronna-t-il. «*Je m'appelle M. Tibbs. J'ai entendu dire que vous aviez un problème de souris.*»

«*C'est exact*», répondit le vieux monsieur.

«*Je vois, Et y a-t-il d'autres services qu'un chat pourrait vous rendre?*»

«*J'aurais bien besoin d'un peu de compagnie, évidemment, mais je suis âgé, vous savez. Je ne veux pas avoir à me préoccuper d'un chat si jamais je devais partir d'ici.*»

«*Mon cher monsieur*», le rassura M. Tibbs, «*j'ai été chat domestique pendant sept ans. Je peux donc être un excellent compagnon, et j'ai une lettre de recommandation qui vous le prouvera. Je suis aussi un souricier qualifié. Et comme je suis complètement indépendant, je n'aurai aucune difficulté à survivre si vous êtes obligé de me remettre à la rue. De mon côté, je me réserve le droit de retourner à la rue si je ne suis pas heureux chez vous.*»

«*Oh le bon chat que voilà!*», dit le vieux monsieur. «*Je ferai tout en mon pouvoir pour te donner le meilleur foyer possible.*» Il prit M. Tibbs dans ses bras et le fit entrer dans la maison.

M. Tibbs a donc trouvé une place spéciale sur le divan, sa nourriture préférée et bien des caresses. Il aimait le vieux monsieur, d'un amour permanent, sans jamais oublier toutefois que lui-même n'était pas un chat permanent.

© Michelle Tocher, 1995

Après avoir lu *Le chat permanent*, demandez aux participants de se tourner vers un partenaire dans la salle et de répondre aux questions suivantes:

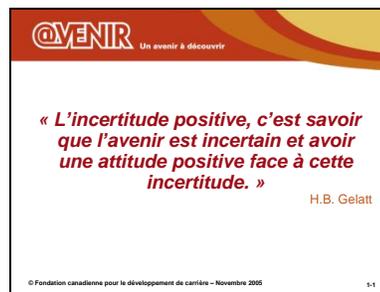
- Où M. Tibbs est-il allé lorsqu'il a suivi la chatte?
- Qu'a-t-il appris et en quoi était-il différent à la fin?

Recueillez quelques réponses et expliquez que l'histoire de M. Tibbs peut être vue non seulement comme une métaphore de ce à quoi les jeunes doivent faire face lorsqu'ils se préparent à entrer sur le marché du travail, mais aussi comme une illustration du genre de compétences et d'attitudes nécessaires pour y accéder et pour y manœuvrer avec succès.

Continuez à faire des liens entre l'histoire et l'atelier en expliquant que ce dernier abordera comment explorer le marché du travail actuel de façon plus aventureuse, comment trouver ces chats de gouttière qui serviront de guide ou de soutien et comment apprendre, non seulement à survivre dans ce monde, mais à y trouver son propre divan!

## ACÉTATE 1-1 Incertitude positive – H.B. Gelatt

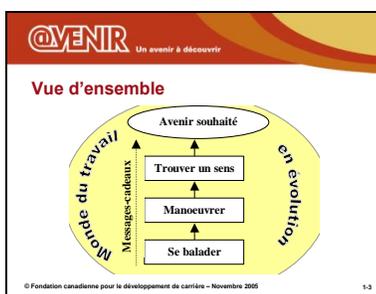
Établissez le lien entre leur propre expérience et la notion d'incertitude positive (H.G. Gelatt) — soit la capacité de reconnaître et d'accepter que l'avenir soit incertain et d'adopter une attitude positive à ce sujet.



Le besoin d'être positivement incertain a peut-être toujours existé, mais on peut soutenir que c'est particulièrement le cas des jeunes d'aujourd'hui. Les participants ont déjà vécu bien des expériences d'incertitude positive (ce fut probablement le cas lorsqu'ils ont décidé d'avoir des enfants!). Ils sont donc en mesure d'aider leurs jeunes à être positifs et incertains en même temps. Le contenu de l'atelier permettra d'arriver à ce résultat.

## OBJECTIFS DE L'ATELIER

**ACÉTATES 1-2 – 1-3** Passez en revue les objectifs de cette série d'ateliers, et présentez le tableau qui illustre la vue d'ensemble de ces mêmes objectifs:

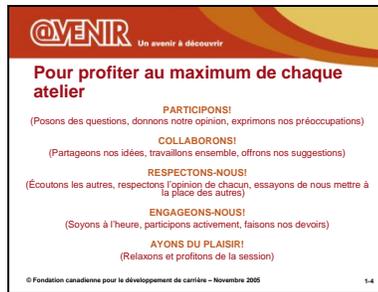


Informez les participants qu'au cours des ateliers, ils recevront de l'information pertinente et participeront à des activités pratiques et amusantes en équipe de deux ou quatre, ou en grand groupe. L'atelier mise sur leur participation.

Vous voudrez peut-être ajouter que l'atelier ne consiste pas à savoir où trouver les emplois les plus en demande, bien qu'il en sera question, ni à trouver des réponses simples à la question «Qu'est-ce que je veux faire quand je serai grand?», même s'il traitera sûrement de voies à suivre pour découvrir ce qui compte et ce qui est important pour soi. La série d'ateliers vise à créer des façons de se parler et de travailler ensemble à devenir des alliés face au développement de carrière.

**ACÉTATE 1-4** Présentez les normes à suivre en expliquant que ces normes sont simples mais nécessaires au bon fonctionnement du groupe. Elles vont nous permettre de profiter au maximum de l'atelier. Demandez aux participants s'ils ont des questions ou s'ils veulent ajouter d'autres normes. Vous pouvez les afficher au mur pour qu'elles soient constamment présentes et qu'on puisse y référer au besoin.

Discutez des détails administratifs : l'endroit où se trouvent les salles de bain, la durée de l'atelier : il n'y aura pas de pause mais les participants peuvent se lever et s'étirer, ou aller à la salle de bain si nécessaire.



## ACÉTATE 1-5

Objectifs de l'atelier 1 : Situer le contexte:



Révisez le matériel qu'ils ont reçu et encouragez-les à prendre des notes s'ils le veulent.

Présentez l'idée que le monde du travail est en constant changement, c'est un fait; non seulement les emplois changent, mais aussi les professions et les industries.

## ACTIVITÉ

### ***Changer le monde du travail***

#### **Objectif**

Donner un aperçu de l'ampleur et du rythme des changements qui se manifestent dans le monde du travail, autant dans les emplois que dans les industries

- Adultes : En paires ou en triades, invitez les adultes à se présenter et ensuite à identifier les professions qu'ils ont vu disparaître dans leur vie: télégraphiste, caissier ou caissière, secrétaire personnelle, etc. en disparaissant, ces fonctions ont fait place à d'autres occupations.
- Ados : En paires ou en triades, invitez les ados à se présenter et à identifier des professions qu'ils ont eu à expliquer aux adultes à un moment ou à un autre de leur vie (conseiller en commerce électronique, créateur de jeux électroniques, etc.).

Recueillez quelques exemples

Discussion: qu'est-ce que cette situation nous apprend sur le marché du travail d'aujourd'hui.

## ACÉTATE 1-6

Citation de Jennifer James:



Soulignez le fait que cette affirmation décrit une tendance générale qu'on ne peut cependant pas prendre à la lettre: il y a encore plusieurs champs professionnels où les emplois demeurent relativement stables.

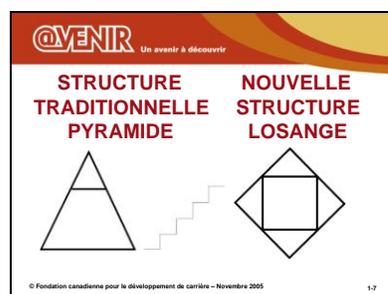
## ACTIVITÉ

### ***La pyramide et le losange: Un modèle pour comprendre les changements dans la structure du travail***

#### **Objectif**

Présentez l'objectif de l'activité : Expliquer comment le travail est organisé différemment aujourd'hui et offrir l'occasion de démystifier les croyances populaires qui expliquent la réussite professionnelle.

## ACÉTATES 1-7 - 1-8



Invitez les participants à examiner les différences qui existent entre l'organisation traditionnelle du travail (structure pyramidale) et ce qui, plus exactement, représente la façon dont le travail est organisé aujourd'hui (structure en forme de losange).

De toute évidence, la pyramide constitue un modèle plus prévisible, plus linéaire et hiérarchique, alors que le losange est plus chaotique, circulaire et moins hiérarchique.

Abordez et découvrez ensemble les différences entre les deux structures, en vous inspirant des observations formulées par les participants.

- Comparez les points d'entrée. La pyramide offre une base plus large que celle du losange, suggérant par le fait

même de plus nombreuses occasions d'entrer sur le marché du travail. La structure « losange » risque d'offrir plus de défis aux nouveaux travailleurs peu qualifiés qui chercheront à s'y intégrer.

- Remarquez comment se fait la progression. Notez la différence. Dans le modèle traditionnel, on gravissait les échelons alors que dans le losange, on se déplace latéralement, ça et là, en apprenant constamment, en acquérant de nouvelles compétences ou en approfondissant celles que l'on possède déjà.
- Examinez les \* emplois + et les \* responsabilités +. Dans la pyramide, les emplois et les responsabilités étaient clairement définis – chacun avait sa description de tâches. Dans le losange, ceux-ci sont plus vagues.
- Voyez la différence entre \* cols blancs + et \* cols bleus +. Ceux-ci se distinguent clairement dans la pyramide alors que cette distinction est moins prononcée dans le losange où les « cols aquas » abondent.
- Invitez les participants à faire ressortir d'autres différences.

Note : Information supplémentaire sur la pyramide et le losange :

- Le monde du travail est en constante évolution : la pyramide tend de plus en plus à se transformer en losange ;
- La majorité des travailleurs se retrouvent dans le carré au centre du losange. Dans le monde du travail d'aujourd'hui, on appelle ces travailleurs les travailleurs du savoir : ils ont développé des compétences et démontrent constamment leur capacité d'apprendre. L'accès au carré du losange demande de plus en plus de qualifications ;
- Il y a de nombreuses petites et moyennes entreprises dans le monde du travail. Ces entreprises ont besoin des services de spécialistes (programmeurs, comptables, formateurs, spécialistes en ressources humaines, etc.) mais ils n'ont pas les ressources pour les engager de façon permanente. Ils utilisent donc les services de travailleurs qui agissent comme consultants dans ces différents domaines. Ces travailleurs se situent dans les pointes situées au centre du losange ;
- Dans la pointe supérieure du losange se retrouvent très peu de travailleurs : ce sont les chefs d'entreprises qui sont très riches, plus qu'ils ne l'ont jamais été dans la structure pyramidale ;

- Dans la pointe inférieure du losange, on retrouve les travailleurs qui, en raison de leurs qualifications limitées, ne peuvent accéder facilement au carré où se trouvent ceux qui participent à l'économie du savoir. Ils sont susceptibles de vivre des périodes de chômage, de travailler dans des emplois peu rémunérés, sans avantages sociaux ni sécurité;
- La structure du losange comporte des inconvénients : il y a plus de concurrence pour les emplois et moins de sécurité. Elle offre cependant plus de possibilités aux travailleurs qui veulent progresser en augmentant constamment leurs qualifications
- Il y a aussi des avantages et des inconvénients dans la structure pyramidale : il y a plus de sécurité, mais moins de possibilités, plus de rigidité et la structure est plus hiérarchique ;
- De plus en plus la pyramide s'aplatit : on y demande des travailleurs de plus en plus qualifiés, et ce faisant, on se rapproche de plus en plus des exigences de la structure du losange.
- Concluez la présentation en soulignant qu'il est de plus en plus important de se préparer à évoluer dans un marché du travail où le savoir et la flexibilité sont de rigueur. On doit donc développer ses compétences et apprendre à y naviguer avec efficacité.

Demandez des exemples observés dans leur milieu. Soulignez que cette situation est une tendance observée présentement dans le monde du travail, mais que plusieurs organisations se situent quelque part entre les deux structures; certaines sont encore très pyramidales alors que d'autres évoluent déjà dans une structure qui s'apparente à celle du losange. C'est cependant une tendance qui est observée de plus en plus et il est donc important de comprendre les implications qui en découlent

Le marché du travail en forme de losange met l'accent sur les habiletés et l'apprentissage. Selon les sources que l'on utilise, il y a entre 27,000 et 40,000 occupations dans le marché du travail : il n'y a cependant pas 27 000 à 40 000 ensembles de compétences de plus. Les habiletés sont transférables d'une occupation à l'autre. Il faut donc penser compétences et non professions dans ce genre de structure.

## ACÉTATE 1-9

### Changements dans les niveaux de scolarité:

Dans la discussion sur les changements dans les niveaux de scolarité, fournissez aux participants les renseignements suivants, en leur demandant de deviner les pourcentage d'emplois disponibles selon les niveaux de scolarité présentés sur l'acétate 1-9 :

- Pour ce qui est des nouveaux emplois qui devraient être créés au Canada, près de **60%-70 %** d'entre eux exigeront une formation ou un apprentissage de niveau post-secondaire. De ces emplois, près de **30 %** d'entre eux exigeront une formation universitaire. La plupart des programmes et services semblent miser principalement sur les jeunes universitaires alors que la majorité des emplois n'exigent pas ce niveau de formation.
- Près de **20%-30%** des emplois exigeront un diplôme de fin d'études secondaires
- Seulement **12 %** d'entre eux exigeront moins qu'un diplôme d'études secondaires (tel que représenté par la base du losange). Ces emplois seront plutôt dans le secteur des services.

**NOTE:** La formation post-secondaire comprend toute une liste de formations acquises après le secondaire, incluant le collège, toute accréditation professionnelle et formation d'apprenti, de même que la formation universitaire.

Il y a lieu de noter qu'il était plus facile d'entrer sur le marché du travail par la pyramide; y gravir les échelons devenait cependant plus difficile — le nombre de postes diminuait à mesure qu'on escaladait la pyramide. Le niveau de scolarité exigé pour entrer dans le losange est plus élevé (au moins un diplôme d'études secondaires), mais ce dernier offre beaucoup plus de possibilités une fois que l'on y est entré.

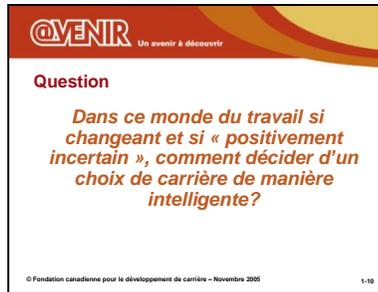
Résultats du changement: possibilités, défis, plus grande responsabilisation:

De nos jours, la participation et la progression au sein du marché du travail posent des défis plus importants. Ce n'est pas que le travail soit meilleur ou plus difficile, c'est qu'il demande une qualification et des compétences plus élaborées. Les individus doivent également être de plus en plus autonomes et capables de gérer personnellement leur carrière.

Discutez le sens d'autogestion de la carrière et listez les compétences nécessaires pour y arriver. Ces compétences incluent:

- La capacité de réfléchir et d'apprendre de ses expériences ;
- La capacité de faire de la recherche d'information et de questionner et interpréter cette information ;
- Faire preuve à la fois de détermination et de souplesse face aux défis qui se présentent ;
- Avoir un plan et aussi une deuxième option ;
- Être capable de communiquer;
- Vouloir apprendre.

## ACÉTATE 1-10



Les décisions face à la carrière touchent la scolarité, la formation, le travail et le genre de vie souhaité.

Cet atelier portera sur trois stratégies visant à faciliter la prise de décision:

### **STRATÉGIE 1: définir l'avenir qu'on souhaiterait avoir et commencer à le construire.**

## ACÉTATE 1-11

Avenir souhaité (Citation de Gelatt)



Faites référence aux athlètes olympiques qui s'entraînent à visualiser leur victoire. Pour rendre la réflexion encore plus concrète, utilisez l'exemple des rêves éveillés : on le fait généralement quand on essaie d'imaginer un événement ou une chose qu'on souhaiterait voir arriver. Donnez un exemple personnel.

## ACTIVITÉ

### ***Avenir souhaité***

#### **Objectif**

Sensibiliser les participants au fait que les décisions relatives à l'avenir que l'on souhaite avoir ne touchent pas seulement le travail rémunéré et les choix de cours ou de formation. L'avenir souhaité inclut la manière dont nous voulons vivre notre vie, pas seulement la façon dont nous voulons la gagner.

- Présentez la notion d'avenir souhaité en invitant les participants à réfléchir à ces deux mots. Nous avons tous une vision, un sentiment qui nous habite, une idée de l'avenir que nous souhaitons et prévoyons. Pour bien des gens, le fait de compléter une phrase telle que « Dans le meilleur des mondes, je . . . » contribue à introduire dans leur conscience et leurs pensées ce qui est déjà imprégné dans leurs souhaits. Pour nous tous, l'avenir que nous souhaitons englobe ce qui nous importe, ce à quoi nous accordons de la valeur, ce qui nous apporte joie et satisfaction, ce pourquoi nous travaillons et ce que nous nous efforçons d'atteindre.
- Demandez aux participants de réfléchir à l'avenir qu'ils souhaitent pour eux-mêmes d'ici quelques années (d'ici 5 à 10 ans) et de s'y projeter. Laissez-leur quelques instants pour y penser. Demandez-leur de regarder autour d'eux, dans cet avenir souhaité, et de voir ce qui s'y trouve, où ils se trouvent, ce qui compte pour eux à ce moment, ce qu'ils font, à quoi ils consacrent leur temps, etc.?

Donnez-leur quelques minutes pour réfléchir à leurs réponses.

#### **ACÉTATE 1-12**

Sur une acétate ou sur une tablette pour chevalet à papier, dessinez un nuage et demandez aux participants de dresser une liste des catégories essentielles qui pourraient faire partie de l'avenir qu'ils souhaitent. Il ne s'agit pas pour l'instant de fournir des renseignements personnels sur leur avenir souhaité. Par exemple, ils ont sans doute des rapports importants avec de nombreuses personnes dans leur avenir. Une des catégories pourraient donc se nommer « Rapports » alors que le nom des personnes avec lesquelles les rapports sont entretenus constitueraient un détail personnel.

À mesure que les catégories sont établies, inscrivez-les dans le nuage. Vous y retrouverez probablement les suivantes:

- rapports;
- santé et mode de vie;
- lieu de vie et de travail;
- valeurs (comme la sécurité, la liberté, etc.);

- intérêts (comme les voyages, les passe-temps, etc.);
- services communautaires et activités bénévoles;
- travail rémunéré enrichissant;
- occasions d'apprentissage;
- qualité de vie.

Une fois les différentes catégories inscrites au nuage, accordez aux participants quelques minutes de réflexion. Si le travail rémunéré n'est pas ressorti comme catégorie, il serait important de le souligner. D'autre part, parfois, les jeunes placent exclusivement l'emphase, dans leur vision d'avenir, sur un scénario de travail rémunéré. Élargissez leur champ de vision afin de les amener à concevoir leur avenir de façon plus holistique pourrait leur paraître plus réaliste et moins stressant.

Dessinez une route sinueuse menant au nuage représentant l'avenir souhaité. Présentez ensuite l'idée selon laquelle «Chaque décision que nous prenons nous rapproche ou nous éloigne un peu plus de l'avenir que nous souhaitons». Presque aucune de nos décisions n'exclut l'avenir que nous souhaitons - elles peuvent le retarder ou nous faire dévier de notre route pendant un certain temps, mais il est rare que nous ne puissions prendre une nouvelle décision qui nous en rapproche à nouveau. En ce sens, chaque décision que nous prenons est un «choix de carrière». Dès que nous adhérons à l'idée que nos vies professionnelles englobent bien plus que le travail rémunéré, nos choix s'avèrent plus pertinents et clairs alors que notre niveau d'anxiété diminue. Le travail rémunéré représente une très grande «empreinte de pas» sur la voie que nous empruntons vers notre avenir souhaité, mais tel qu'expliqué dans «Un avenir en héritage», il est loin d'être la seule.

Il s'agit là d'une première notion globale. Tout comme notre propre avenir souhaité, celui de nos jeunes renferme de multiples facettes de la vie. Malgré tout, le message qu'ils reçoivent souvent à ce stade de leur cheminement de carrière est que le travail rémunéré auquel ils se préparent est ce qui importe le plus, ou sinon le seul facteur sur lequel ils doivent concentrer leur énergie et porter leur attention. Ils reçoivent aussi souvent un message encore plus paralysant, à l'effet que leurs décisions sont irréversibles (par exemple, lorsqu'ils choisissent un domaine d'études ou un domaine professionnel et qu'ils s'en retirent, c'est pour toujours).

Insistez sur ce qui suit :

*Rares sont les décisions relatives à l'apprentissage et au travail qui ne peuvent être changées ou être modifiées.*

## **STRATÉGIE 2: avoir de l'imagination et être un consommateur critique d'information**

ACÉTATE 1-13

Citation de Gelatt



Présentez le concept de “messages” et le pouvoir que ces derniers peuvent avoir quand nous “imaginons les faits” et quand nous ne sommes pas critiques face à l’information que l’on reçoit. Demandez aux participants de citer quelques messages généralement entendus en ce qui touche la carrière et l’avenir. Par exemple:

- Le domaine du génie pour les génies
- Pour réussir dans la vie, il faut un diplôme universitaire
- Les métiers sont pour ceux qui n’aiment pas l’école
- Les sciences infirmières sont pour les femmes

Continuez la réflexion et demandez des exemples de messages qui circulent à propos du monde du travail du futur et des possibilités qui sont offertes aux jeunes : est-ce que ces messages traitent de faits réels ou imaginés.

Présentez aux participants le concept de messages cadeaux. Demandez aux parents/adultes d’imaginer qu’ils ne peuvent offrir qu’un seul de ces messages à leur(s) ado(s). Quelle serait la teneur de ce message ? Les chances sont que ce message soit certainement un message cadeau dont ils se souviendront tout au long de leur vie. Suggestion : Remettre aux parents/adultes un bout de papier (ou un petit carton) sur lequel ils peuvent inscrire ce message, les inviter à déposer ce message dans un contenant prévu à cet effet et tirer – de temps à autre – un de ces messages afin de le partager avec l’ensemble du groupe.

Donnez un exemple d’un message cadeau que vous avez reçu. Invitez les participants à faire un brainstorming pour trouver d’autres messages du même ordre.

### **ACTIVITÉ**

Quelles sont les qualités qu’on retrouve dans les messages cadeaux ? Identifiez les qualités qui les caractérisent : ex. : ils sont vrais, ils sont durables, ils sont positifs, ils sont empreints de sagesse, ils sont basés sur l’expérience, ils sont motivants pour ceux et celles qui les reçoivent, etc.

**ACÉTATES 1-14**  
– 1-19

Présentez les acétates: montrez d’abord l’acétate qui présente les messages traditionnels pour ensuite ajouter celle qui présente les deux sortes de messages.

<b>MESSAGES TRADITIONNELS</b>	<b>LES MESSAGES CADEAUX</b>
<p><b><i>Liberté 55 ou 60</i></b> Le changement est inévitable MAIS les emplois sûrs existent toujours. Orientez-vous vers un domaine qui a fait ses preuves et restez-y. Vous serez récompensé en bout de ligne !</p>	<p><b><i>Le changement est constant</i></b> La sécurité reposera sur votre aptitude à anticiper le changement, à apporter des changements et à gérer le changement.</p>
<p><b><i>Recherchez les emplois en demande</i></b> Renseignez-vous sur les secteurs de croissance et entrez-y !</p>	<p><b><i>Suivez votre coeur</i></b> L’emploi ne sera pas satisfaisant si le coeur n’y est pas !</p>
<p><b><i>Concentrez-vous sur la destination</i></b> Sachez ce que vous voulez et où vous allez. Décidez-vous !</p>	<p><b><i>Le voyage est aussi important que la destination</i></b> Sachez ce que vous voulez mais demeurez ouvert. Soyez disposé à changer d’avis.</p>
<p><b><i>Soyez indépendant</i></b> Pour réussir, il faut apprendre que l’on n’est jamais aussi bien servi que par soi-même. Vous serez souvent laissé à vous-même et vous devrez vous débrouiller seul.</p>	<p><b><i>Identifiez vos alliés et soyez un allié</i></b> Votre cheminement sera influencé autant par qui vous êtes et les personnes que vous connaissez et par ce que vous savez.</p>
<p><b><i>Décidez-vous !</i></b> Apprenez pendant que vous êtes aux études – ensuite vous pourrez relaxer ! Obtenez un diplôme et vous serez sur la bonne voie. La question typique est la suivante : « <i>Qu’avez-vous appris ?</i> »</p>	<p><b><i>L’apprentissage est un processus continu</i></b> L’apprentissage se fait partout. Nous apprenons autant dans un contexte non structuré que structuré. Nous gagnons à devenir des apprenants. La question typique devient la suivante : <i>Qu’êtes-vous en train d’apprendre ?</i></p>

Invitez les parents/adultes à émettre leurs opinions. Pour chacun des messages traditionnels, demandez-leur s’il s’agit d’un cadeau durable et d’expliquer leur réponse.

Signalez que bien des spécialistes canadiens en développement de carrière estiment que les messages-cadeaux sont réalistes dans le marché du travail actuel et décrivent des attitudes qui favorisent la réussite tant dans l’apprentissage qu’au travail. Les modèles de carrière traditionnels nous ont amenés à croire en des notions comme «gravir les échelons» et «sécurité d’emploi». Bien que celles-ci existent toujours, elles représentent maintenant l’exception plutôt que la règle.

Soulignez qu'une façon pour les adultes d'être les alliés de leurs ados face à leur développement de carrière, c'est de leur offrir des messages-cadeaux. Si les spécialistes en développement de carrière voient juste, le fait que les jeunes soient imprégnés de ces attitudes les aidera non seulement à être prêts, mais aussi à être plus confiants et optimistes.

Transcrivez ces messages sur des feuilles de tableau conférence. Invitez les participants à commencer à penser aux implications de la mise en pratique de ces messages. Quelles sont les attitudes et habiletés nécessaires à leur mise en oeuvre? Quels résultats espérons-nous atteindre en les suivant ?

**STRATÉGIE 3: devenir conscient des tendances et identifier les possibilités qu'elles présentent. Faire preuve d'imagination.**

**ACÉTATES 1-20  
– 1-22**

Faites brièvement référence à la structure en forme de losange. De nouvelles possibilités se présentent constamment. Et bien que personne ne possède de boule de cristal et ne peut prédire avec certitude ce qui va arriver, nous pouvons utiliser cette information pour agir avec intelligence et profiter des possibilités offertes. Présentez l'acétate sur les tendances et les possibilités. Invitez les participants à donner d'autres exemples de possibilités offertes par certaines tendances connues. Considérer les tendances comme des sources de possibilités est une façon intelligente de prendre des décisions face à la carrière. Cette manière d'agir permet de mettre les éléments extérieurs (information, messages, exemples, etc.) au service d'une vision intérieure (définition de l'avenir souhaité par chacun) et de guider la prise de décision.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Tendances ... et possibilités**  
Tendances sociales et démographiques

EXEMPLES	RÉSULTATS-POSSIBILITÉS
Plus de familles monoparentales et reconstituées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plus d'immeubles à appartements et de condominium</li> <li>Etc.</li> </ul>
Vieillesse de la population	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des soins aux personnes âgées</li> <li>Tourisme du troisième âge</li> <li>Etc.</li> </ul>
Familles à double revenu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance des services de bouffe-minute</li> <li>Plus de services de garderie</li> <li>Etc.</li> </ul>

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-20

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Tendances ... et possibilités (suite)**  
Tendances technologiques

EXEMPLES	RÉSULTATS-POSSIBILITÉS
Explosion de la technologie ... dont les technologies de l'information	<ul style="list-style-type: none"> <li>Boom du commerce électronique</li> <li>Achats en ligne</li> <li>Etc.</li> </ul>
Croissance du commerce électronique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance de la logistique, de l'expédition et du transport</li> <li>Etc.</li> </ul>

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-21

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Tendances ... et possibilités (suite)**  
Tendances environnementales

EXEMPLES	RÉSULTATS-POSSIBILITÉS
Croissance de la conscience face à l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nouvelles technologies de recyclage</li> <li>Plus de projets à caractère écologique</li> <li>Etc.</li> </ul>
Préoccupations face à l'eau potable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technologies du traitement de l'eau</li> <li>Croissance des ventes de l'eau embouteillée</li> <li>Etc.</li> </ul>

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-22

## ACÉTATE 1-23 Stratégies de prise de décision intelligente

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Stratégies pour une prise de décision intelligente**

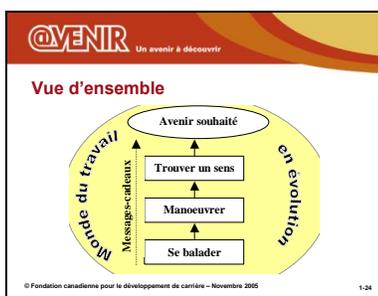
- Définir son avenir souhaité et le visualiser.
- Faire preuve d'imagination et être critique face à l'information et aux messages des divers média.
- Reconnaître les tendances ... et explorer les possibilités de travail qui en découlent.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-23

Réviser les trois stratégies à la base de la prise de décision intelligente face à la carrière. Reliez ces stratégies aux habiletés d'autogestion de carrière.

## ACÉTATE 1-24 Résumé

- Montrez de nouveau Vue d'ensemble: l'utiliser pour faire une synthèse de la session, en mettant l'emphase sur ce qui a été appris au sujet du monde du travail en évolution, de l'importance des messages et de l'idée de construire un avenir souhaité.



- Présentez les concepts suivants: se balader, manoeuvrer et trouver un sens.
- Demandez aux participants d'identifier les activités du premier atelier qui se rapportent à chacun de ces concepts : p. ex. : les messages -trouver un sens ; définition d'un avenir souhaité –trouver un sens et se balader ; identifiez les tendances –manoeuvrer.

## ACÉTATE 1-25 Présentez l'acétate: Qu'est ce que les adultes/ados peuvent faire?

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Qu'est-ce que les parents/adultes et les ados peuvent faire**

LES PARENTS/ADULTES PEUVENT	LES ADOS PEUVENT
Tester leurs messages en les comparant aux messages-cadeaux	Intégrer les messages-cadeaux dans leur vie
Vérifier le contenu des messages: vérité ou fiction?	Utiliser des sources fiables d'information: au moins deux
Identifier les tendances	Suivre les pistes offertes par les tendances

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-25

**ACÉTATE 1-26** Retour sur les objectifs de la session avec les participants.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Atelier 1: Aperçu général**

**Objectifs**

- Mieux comprendre l'évolution du monde du travail;
- Comprendre le concept et l'importance de *construire son avenir souhaité*;
- Comprendre l'impact des messages relatifs au futur en général ... et à mon futur en particulier;
- Tenir compte des tendances du marché du travail pour prévoir les possibilités de carrière.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-26

**ACÉTATES 1-27 – 1-30** Devoirs – à faire avant le prochain atelier. Rassurez les parents/adultes et les ados au sujet de ces devoirs : vous ne les ramasserez pas ; ils permettront de continuer le travail entre le différents ateliers et faciliteront la poursuite de la communication entre les adultes et les jeunes. Encouragez-les à les compléter pour ces raisons.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Devoirs**

- Être attentif aux messages véhiculés: les comparer aux messages-cadeaux.
- Se pratiquer à reconnaître les tendances du monde du travail et les possibilités qui en découlent.
- Discuter d'un élément de votre avenir souhaité. Prendre des notes à ce sujet.
- Stipuler votre « point de référence » par rapport à votre avenir souhaité. Est-ce que vous devez y changer quelque chose? Si oui, faites-le.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-27

- Être attentifs aux messages entendus et les comparer aux messages cadeaux;

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Atelier 1 – Devoir 1**

Écrivez les messages lus ou entendus (télévision, radio, Internet, magazines, journaux, conversations, salles de classe) touchant l'avenir, spécialement celui des jeunes, ou à propos d'une profession ou d'un champ de travail spécifique. Faites-leur subir "le test".

Message	Un fait – Oui/Non	Cadre avec les messages-cadeaux – Oui/Non	Message révisé

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-28

- Reconnaître les manifestations des tendances et des possibilités;

**@VENIR** Un avenir à découvrir

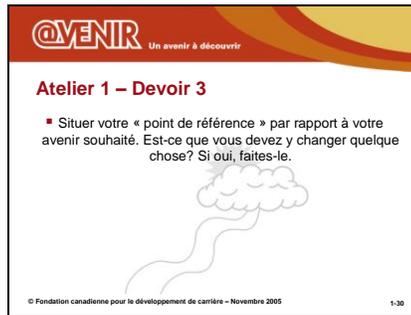
**Atelier 1 – Devoir 2**

Surveillez et informez-vous des nouvelles tendances à la télé, la radio, dans les magazines, les journaux, les conversations. Portez particulièrement attention à votre milieu. Écrivez ce que vous voyez et entendez. Commencez à penser comment chacune des tendances pourrait donner naissance à de nouvelles possibilités de travail, spécialement au niveau local.

Tendances possibles	J'ai entendu ou lu? Ou?	Possibilités de travail

© Fondation canadienne pour le développement de carrière – Novembre 2005 1-29

- Invitez les adultes et les ados à parler de leur avenir souhaité;



- Invitez les ados qui ont suivi les sessions d'Explo-carrière l'an dernier à reprendre leur point de référence établi plus tôt et à le mettre à jour si nécessaire.
- Distribuez les fiches de rétroaction de l'atelier 1 pour recueillir leurs commentaires sur l'atelier. Si vous le désirez et si le temps le permet, demandez un partage des commentaires en groupe avant le départ.

Remerciez les participants de leur présence et rappelez-leur la date, l'heure et le lieu de la prochaine rencontre.

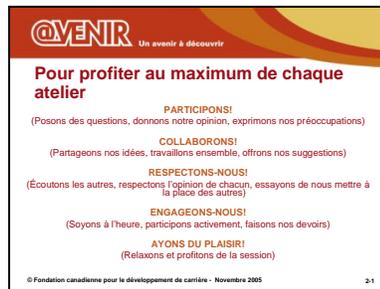
# Atelier 2 - Se balader

## BIENVENUE

Souhaitez aux participants la bienvenue à l'atelier 2

### ACÉTATE 2-1

Révisez les normes déjà présentées lors du premier atelier. Soulignez leur importance dans la bonne marche de l'atelier. Elles existent pour permettre à chaque participant de profiter au maximum de ce programme.



### ACÉTATE 2-2

Présentez l'aperçu général du programme pour situer l'atelier 2 dans l'ensemble des ateliers.



Faites un retour sur les devoirs que les participants devaient faire suite à l'atelier 1 :

- Quels sont les messages cadeaux qu'ils ont entendus, lus ou utilisés? Quels sont ceux qu'ils ont entendus, lus ou utilisés qui ne qualifiaient pas comme messages cadeaux;
- Discutez des tendances et des possibilités qu'ils ont observées pendant cette période;
- Faites référence au devoir relatif à la conversation sur l'avenir souhaité : vous pouvez demander combien d'entre eux ont eu cette conversation, mais le contenu de cette conversation demeure personnel et n'a pas à être partagé. Vous pouvez demander combien d'entre eux ont révisé ou confirmé, suite à cette conversation, leur point de référence formulé lors du programme de l'année dernière.

Invitez les participants à partager ce qui s'est passé depuis le premier atelier, ce qu'ils ont essayé qui a fonctionné ou qui n'a pas fonctionné, et à poser les questions qui leur sont venues à l'esprit.

## ACÉTATE 2-3

Présentez les objectifs de l'atelier 2



**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Atelier 2: Se balader**

Objectifs

- Comprendre ce qu'on veut dire par « se balader ».
- Comprendre l'importance d'explorer ses passions...elles sont la base de l'avenir qu'on souhaite.
- Explorer des expériences de fierté et comprendre leurs liens avec la passion et les compétences.
- Apprendre comment nourrir la curiosité.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-3

## ACÉTATE 2-4

Présentez le concept de se balader. Qu'est-ce qui vient à l'esprit quand on entend cette expression?

Se balader signifie se promener sans but précis, voir du pays. Dans un contexte de développement de carrière, nous prenons le terme littéralement, au sens de se promener sans but précis pour explorer les possibilités offertes par le marché du travail actuel; mais aussi métaphoriquement, au sens de faire une excursion à l'intérieur et à l'extérieur de soi pour sonder ses propres intérêts et ses passions en prenant le temps de découvrir ce que l'on aime vraiment.



**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Se balader ...**

*C'est découvrir et explorer de nouveaux horizons.*

*C'est savoir prendre des chemins de traverse.*

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-4

## ACÉTATE 2-5

Présentez les citations de Gelatt qui illustrent bien l'importance de se balader.



**@VENIR** Un avenir à découvrir

**« À toujours savoir où on va, on passe à côté de bien des ailleurs. »**

H. B. Gelatt  
(traduction libre)

**« Sortez des sentiers battus! »**

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-5

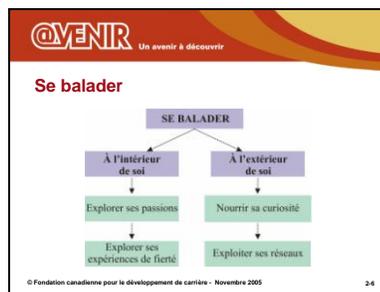
Se balader est non seulement une activité très utile, elle est aussi en harmonie avec la façon dont les adolescents se développent. Ces derniers seront soulagés d'apprendre qu'à cette phase de leur développement, il est normal de ne pas savoir ce que sera leur cheminement de carrière et d'avoir de la difficulté à prendre des décisions qui engagent à long terme.

Durant le stage d'*exploration* (entre 11 et 14 ans), les jeunes sont des explorateurs naturels et prennent de plus en plus conscience de leurs intérêts, de leurs aptitudes et de leurs valeurs. Au stage de *préparation* (entre 15 et 18 ans), ils continuent à explorer et commencent à tirer parti de leurs expériences pour évaluer les options et les possibilités qui s'offrent à eux.

Comment se balade-t-on? Comment les parents/adultes encouragent-ils leurs jeunes à se balader? Les moyens sont innombrables. Nous explorerons plusieurs exemples au cours de cet atelier.

## ACÉTATE 2-6

Nous allons considérer différentes manières de se balader à l'intérieur de soi : prendre conscience de ce qui nous intéresse et ce qui nous passionne. Nous allons également explorer l'extérieur, avoir une vue d'ensemble de ce qui se passe et de ce qui est possible. Passez rapidement en revue, à l'aide de l'acétate 2-6, les différentes stratégies seront explorées.



## SE BALADER À L'INTÉRIEUR – STRATÉGIE # 1 : Explorer ses passions

### ACTIVITÉ

***Par amour et pour l'argent***

#### **Objectif**

Donner un exemple de la manière d'explorer ses passions et de se fier à sa curiosité en portant attention à ce qui nous attire naturellement ou qui nous motive à aller plus loin. C'est l'essence même du message «l'emploi ne sera jamais satisfaisant si le cœur n'y est pas ».

### **Première partie**

- Demandez aux participants d'écrire, sur une feuille de tableau papier, 10 choses qu'ils aiment faire. Il n'est pas nécessaire qu'elles aient trait au travail. De plus, ils n'auront pas à partager leurs réponses (quoiqu'on demandera à une personne de donner un exemple). Ils ne devraient pas sentir de contraintes quant à la composition de la liste.

### **ACÉTATE 2-7**

The image shows a worksheet titled "10 choses que j'aime faire ..." (10 things I like to do...). At the top, there is a logo for "@VENIR Un avenir à découvrir". Below the title, there is a numbered list from 1 to 10 for participants to write their answers. At the bottom, there is a small copyright notice: "© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005" and the number "2-7".

- Une fois la liste terminée, demandez aux participants de:
  - mettre un signe \$ à côté de toute activité qui coûte plus de 10 \$;
  - mettre un S à côté de toute activité qu'ils préfèrent effectuer seul;
  - mettre un P à côté de tout ce qui exige une certaine planification;
  - cocher (✓) toute activité qu'ils ont faite au cours des deux dernières semaines.
- Invitez les participants à réfléchir à leur liste : ce qui leur plaît, ce qui les surprend, ce qu'ils voudraient y changer?
- Demandez aux participants de se trouver un partenaire dans le groupe et de compléter, en équipes de deux, et de partager la phrase suivante : *Je suis heureux de . . . ; je suis contrarié du fait que...*

Cette activité provoque souvent des rires, stimule l'énergie du groupe et génère bien des discussions. Soulignez le fait que nous avons tous tendance à être plus « stimulés » lorsque nous parlons de choses que nous aimons. Au cours du partage en grand groupe, encouragez les commentaires sur ce qui ressort de l'activité.

### **Deuxième partie**

- Demandez un volontaire qui voudra bien partager une activité de sa liste. Inscrivez l'exemple au milieu d'une feuille de tableau papier ou d'une acétate et procédez à un remue-ménages de tous les moyens possibles par lesquels une personne pourrait se faire de l'argent à partir de cet intérêt. Encouragez la diversité! Prenez soin de noter toutes les idées qui auront été exprimées.



- Donnez la feuille du tableau avec la liste des moyens énumérés à la personne qui s'est portée volontaire.

### Retour sur l'activité:

Bien que certaines idées puissent être extravagantes, d'autres pourront représenter une avenue possible à explorer davantage. Les choses que nous aimons peuvent s'avérer de puissants incitatifs à l'action.

Signalez que cette activité amusante vise aussi à faire ressortir un point très important. Très souvent, nous oublions de commencer par la base en nous posant nous-mêmes la question « Qu'est-ce que j'aime faire? ». Les parents/adultes sont souvent les mieux placés pour observer les ados et ainsi être capables de porter une attention particulière à ce qu'ils adorent faire.

Qu'est-ce que les jeunes font qu'ils ne peuvent s'empêcher de faire ? Plutôt que de centrer notre attention sur l'activité comme telle, il pourrait être révélateur de leur demander qu'est-ce qu'ils aiment au juste de cette activité. Par exemple, qu'est-ce que vous aimez exactement dans cette émission de télé ? Dans le hockey ? Dans le magasinage ? Dans telle ou telle matière à l'école ?

En ce qui a trait aux messages énoncés précédemment, *Suivez votre cœur* en est un qui convient parfaitement dans ce cas-ci. Le cœur est très stable — il représente un ensemble de valeurs et d'intérêts principaux qui donnent un sens et procurent une motivation. Comme le dit l'expression, « Montrez-moi quelqu'un qui cherche le pourquoi et il découvrira le comment ». Connaître ce qu'il y a dans notre cœur est un préalable à la prise de décisions éclairées.

Les jeunes peuvent commencer à penser non seulement aux choses qu'ils aiment faire, mais aussi poursuivre la réflexion en se posant la question suivante : Qu'est-ce qui me plaît à propos de ça? Les raisons varient d'une personne à l'autre : une personne peut aimer le sport d'équipe pour la compétition qu'il procure, alors qu'une autre peut en aimer l'aspect social et le fait de faire partie d'une équipe.

Encouragez les participants à identifier, s'il y a lieu, un modèle ou une tendance qui ressort de la liste de leurs activités. Voici quelques exemples possibles:

- activités énergiques;
- activités créatrices;
- activités qui impliquent aider les autres.

Les modèles sont souvent une manifestation de ce que l'on est à l'intérieur de soi. Ils peuvent nous fournir beaucoup d'éléments de réponse à la question *Qu'est-ce que j'aime à propos de ça ? C'est en observant ces modèles qu'on trouve souvent la réponse au pourquoi.*

Comment savoir ce que nous aimons ? Se poser la question et porter une attention particulière aux réponses et aux tendances qu'elles suggèrent est une façon de trouver la réponse à cette question importante. Être attentifs à ce qui nous allume et à ce qui stimule notre curiosité est une autre manière d'y arriver.

Vous pouvez ici demander aux ados de se rappeler leur expérience d'Explo-carrière et ce qu'ils ont appris en remplissant leur coffre aux trésors ou demandez-leur de se souvenir de ce qu'ils faisaient constamment quand ils étaient enfants: bloc Lego, dessins, etc.. Les indices qui peuvent nous aider à identifier ce que nous aimons proviennent souvent de l'enfance. Les chances sont grandes que nous les aimions encore : nous avons simplement cessé de jouer ! Il serait intéressant d'avoir ce genre de discussion à la maison où les jeunes pourraient demander à leurs parents/adultes ce qu'ils ont observé sur ce qui les passionnait quand ils étaient petits. Les ados peuvent commencer à se demander si cette passion les habite encore et comment elle s'exprime.

## ACTIVITÉ

### SE BALADER À L'INTÉRIEUR – STRATÉGIE # 2 : Expériences de fierté

***Expériences de fierté – Tirer des leçons de ce qui nous rend fiers.***

#### **Objectif**

Démontrer le lien qui existe entre les expériences de fierté et la découverte des passions et motivations. Le faire d'abord en racontant une histoire personnelle de fierté pour que le processus soit clair, puis appliquer ce même processus à d'autres histoires pour observer les modèles qui se dégagent et identifier les forces innées que possèdent les jeunes.

Présentez les expériences qui engendrent de la fierté.

Faites prendre conscience aux participants de l'importance de déterminer ses forces. Nous avons souvent beaucoup de difficultés à reconnaître les forces que nous avons développées, même celles que les autres estiment beaucoup. Nous sommes nombreux à reconnaître souvent plus aisément nos limites et nos erreurs en accordant moins d'importance à nos talents. Il est important d'avoir des possibilités

de reconnaître ses talents et d'apprendre à les utiliser au maximum pour planifier notre carrière et l'orienter. Nous vous présentons ici des possibilités de cerner vos forces et vos compétences et de les identifier de façon à pouvoir les présenter aux employeurs en puissance.

On développe certaines compétences dans le but d'accomplir une tâche particulière. Posséder des compétences « techniques » peut être un atout réel sur le marché du travail. Les employeurs reconnaissent toutefois de plus en plus la valeur des compétences transférables – c'est-à-dire des compétences applicables à l'exécution de nombreuses tâches différentes.

Par exemple, il est très utile de savoir comment réparer un moteur d'automobile. Mais la technologie est en train de transformer rapidement les façons de faire. Il est de plus en plus important de posséder la flexibilité nécessaire pour apprendre de nouvelles techniques et être en mesure de s'adapter pour traduire les vieilles connaissances en nouvelles applications. La flexibilité et l'adaptabilité sont des exemples de compétences polyvalentes que l'on utilise dans de nombreuses professions.

Nous utilisons tous nos forces et nos talents dans nos activités quotidiennes — c'est tout simplement que nous ne les reconnaissons pas souvent à ce titre. Le fait de revoir nos réalisations et de découvrir comment nous les avons accomplies nous permet de voir nos forces et nos talents en action. En cernant les forces qui nous permettent d'accomplir efficacement des tâches quotidiennes, nous pouvons commencer à voir les forces que nous avons tendance à utiliser régulièrement. Quand ces tendances deviennent évidentes, cela nous indique bien lesquelles de nos forces sont intégrées et fiables.

La présente activité est une façon de voir le rapport entre nos réalisations et nos forces/talents.

- Demandez aux participants de prendre quelques instants pour penser à quelque chose qu'ils ont fait et dont ils sont fiers. Expliquez que ce n'est pas l'importance de la réalisation qui compte. Invitez-les plutôt à trouver une chose qui comporte les caractéristiques suivantes : ils ont l'impression de l'avoir bien fait; ils ont aimé la faire; ils en sont fiers.
- Donnez un exemple pour leur faire comprendre qu'il peut s'agir de n'importe quoi — que ce soit gros ou petit. Ex. *J'avais des amis à la maison -- Je n'avais que des restes dans le réfrigérateur, j'ai pourtant réussi à faire un vrai bon repas.*

Demandez aux participants de prendre quelques minutes pour remplir la partie supérieure du tableau présenté sur l'acétate 2-9

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Expérience de fierté**  
ce que j'aime faire... et dont je suis fier/fière

QU'EST-CE QUE J'AI FAIT?	QUELLES ÉTAIENT LES CIRCONSTANCES?	QU'EST-CE QUI M'A PROCURÉ LE PLUS DE FIERTÉ?
QUELLES COMPÉTENCES AI-JE UTILISÉES?	QU'EST-CE QUE CELA DIT DE MOI COMME PERSONNE?	

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-9

- Soulignez le fait que nous expérimentons tous des expériences de fierté : elles ne sont pas seulement le lot des personnes d'exception! L'emphase est mise ici plus sur la fierté et moins sur la réalisation.
- Donnez quelques minutes aux participants pour écrire quelques idées
- Demandez à un volontaire de participer à une entrevue pour parler de l'une de ses réalisations devant le groupe pendant à peu près 5-8 minutes. Soulignez qu'il s'agit d'une activité volontaire et non pas d'une exigence. Vous pouvez organiser l'entrevue en plaçant deux chaises en avant ; mais, pour rendre cet exercice moins intimidant, vous pouvez interviewer la personne à partir de sa place.
- Tous les autres participants sont des observateurs. Demandez-leur d'écouter l'histoire de la personne volontaire et de noter les compétences ou les forces qu'ils identifient en entendant l'expérience qui est racontée. Encouragez les participants à consulter l'acétate 2-10 s'ils ont des difficultés à nommer les compétences ou les forces qu'ils observent. Ils ne devraient cependant pas se limiter à cette liste.
- Votre rôle d'animateur consiste à écouter l'histoire de la personne volontaire et à l'encourager à préciser (si nécessaire) en posant des questions ouvertes. Ex. :
  - Comment avez-vous fait cela?
  - Pouvez-vous me ramener en arrière et m'expliquer en détail les mesures prises?
  - Où avez-vous commencé? Comment êtes-vous passé de ce point là à celui-ci pour finalement le réaliser?
  - Qu'est-ce qui vous rend le plus fier?
- Lorsque la personne aura raconté son histoire pendant 5-8 minutes, invitez les participants à partager leur liste de compétences et de forces identifiées. Inscrivez-les sur le tableau papier. Il sera peut-être intéressant de cerner lesquelles de ces compétences ont été identifiées par plus d'une personne. Plusieurs habiletés devraient émerger de cet exercice.

- Prenez le temps de vérifier auprès de la personne qui s'est portée volontaire si elle reconnaît qu'elle possède les habiletés qui ont été identifiées. Remettez-lui la liste et renforcez le fait que cette liste qui vient d'être établie lui appartient et qu'elle est libre de l'accepter ou la rejeter. Si c'est un ado qui s'est porté volontaire, suggérez-lui d'inclure ces habiletés dans son portfolio.

**Note à l'animateur:**

Il est important de renforcer la notion de fierté qui est attachée à l'accomplissement et de tirer profit de cette fierté pour en analyser la source. Certains individus pourraient voir cet exercice comme une belle occasion de se vanter de ses bons coups plutôt que de reconnaître l'effort qui mène aux réalisations. Très souvent les jeunes ont de la difficulté à parler de leurs accomplissements et de la fierté qu'ils ressentent de les avoir réalisés. C'est pourquoi les expériences de fierté sont si importantes. Sans vraiment qu'on s'en aperçoive, ces histoires révèlent nos qualités et nos compétences et nous permettent d'en prendre conscience.

**ACÉTATE 2-9**

Montrez de nouveau l'acétate 2-9 et donnez un peu de temps aux participants pour réfléchir et remplir la deuxième partie du tableau.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Expérience de fierté**  
ce que j'aime faire... et dont je suis fier/fière

QU'EST-CE QUE J'AI FAIT?	QUELLES ÉTAIENT LES CIRCONSTANCES?	QU'EST-CE QUI M'A PRODUIT LE PLUS DE FIERTÉ?
QUELLES COMPÉTENCES AI-JE UTILISÉES?	QU'EST-CE QUE CELA DIT DE MOI COMME PERSONNE?	

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-9

**Retour sur l'activité :**

Soulignez que les compétences dont nous avons fait preuve dans nos expériences font souvent partie des forces qui nous habitent naturellement; le travail que nous aimons faire fait généralement appel autant à nos forces innées qu'aux connaissances et habiletés apprises. On a tendance à utiliser nos forces innées tout le temps, souvent sans même s'en rendre compte. Plus nous explorons nos expériences de fierté, plus le modèle de nos forces et compétences se dessine.

**ACÉTATE 2-10**

Établissez le lien entre les expériences de fierté et les compétences « innées » relatives à l'employabilité. Présentez la liste des compétences relatives à l'employabilité du Conference Board of Canada qui se trouve sur l'acétate 2-10.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Compétences relatives à l'employabilité 2000**

COMPÉTENCES DE BASE	COMPÉTENCES EN GESTION PERSONNELLE	COMPÉTENCES EN TRAVAIL D'ÉQUIPE
Communiquer	Démontrer des attitudes et des comportements positifs	Travailler avec d'autres
Gérer l'information	Être responsable	Participer aux projets et aux tâches
Utiliser les chiffres	Être souple	
Réfléchir et résoudre des problèmes	Apprendre constamment	
	Travailler en sécurité	

Source: The Conference Board of Canada (voir [www.conferenceboard.ca](http://www.conferenceboard.ca))

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-10

Invitez les adultes et les ados à écrire une autre expérience de fierté qu'ils accepteraient de partager en utilisant le modèle présenté sur l'acétate 2-9. Le partage se fera comme devoir entre les deux ateliers.

### SE BALADER À L'EXTÉRIEUR – STRATÉGIE # 3 : Nourrir sa curiosité

Il faut se rappeler que se balader signifie explorer, élargir ses horizons. Il est important de garder l'esprit ouvert quand on commence à se balader à l'extérieur. On explore le monde dans son ensemble. En se baladant, on ne se demande pas vraiment quelle profession on voudrait pratiquer, on se laisse plutôt diriger par notre curiosité. On pense globalement aux secteurs/domaines qui nous intéressent ou nous intriguent, et aux compétences qu'on possède qui pourraient être un atout dans un ou plusieurs de ces secteurs.

#### ACTIVITÉ

***Pensez « secteurs » et explorez-les !***

**Objectif:**

*Démontrer l'importance d'avoir un aperçu général des possibilités de carrière et mettre en évidence la valeur des habiletés transférables.*

Les domaines ou secteurs de travail changent moins vite que les professions. Alors qu'une profession au sein d'un secteur de travail peut changer, les compétences requises pour travailler dans ce secteur peuvent s'appliquer à plusieurs professions, même celles qui sont nouvelles. Penser en fonction de domaines ou de secteurs de travail permet d'être conscient des nombreuses possibilités offertes dans chacun des secteurs.

À titre d'exemple, il y a 9 domaines/secteurs de travail listés dans Info- carrières ([www.careerccc.org/careerdirections](http://www.careerccc.org/careerdirections)) et 186 professions identifiées. Une des retombées de se balader » est de voir le monde du travail dans son ensemble et d'évaluer les nombreuses possibilités dans chaque secteur.

## ACÉTATE 2-11

Présentez l'acétate 2-11 : les neuf domaines/secteurs de travail présentés dans Info-carrières.



Partie A de l'activité:

- Utilisez le secteur de la santé comme exemple. Disons que vous êtes une passionnée de tous les aspects de la santé. Une carrière dans le domaine de la santé vous attire grandement mais la vue du sang vous incommode.
- En plénière ou en triades, demandez aux participants de penser à des emplois ou des scénarios de travail dans le domaine de la santé qui seraient quand même possibles pour ce genre de personnes.

Écrivez les exemples sur une feuille de tableau conférence.

Complétez s'il y a lieu. Exemples possibles:

- Médecine sportive (entraînement des athlètes, physiothérapie, podiatrie)
- Recherche et technologie (imagerie diagnostique, ultrason, radiologie, technicien en laboratoire, médecine nucléaire)
- Santé mentale (psychologie, travailleur social, psychiatrie, aide psychiatrique)
- Pharmacologie (pharmacien propriétaire, pharmacien à l'hôpital, technicien en pharmacie)
- Soins à domicile
- Diète et nutrition
- Soins alternatifs (acupuncture, massage, réflexologie)
- Éducation (information sur la santé, illustrateur médical)

## ACÉTATE 2-12

Soulignez que cette liste ne représente que la pointe de l'iceberg. Présentez l'acétate 2-12 qui montre les différentes compétences communes recherchées par les différentes professions du secteur de la santé. Notez le fait que les habiletés transférables sont la clé du succès dans la structure en forme de losange.



Donnez une définition de « compétences transférables » : des compétences qui peuvent s’appliquer également à plusieurs emplois ou rôles professionnels. Donnez un ou deux exemples.

- dans le domaine de la construction, les choses changent constamment. Si une personne qui mesure et coupe le bois pour faire des fermes de toit perd son travail à cause de la technologie, elle peut transférer les habiletés qu’elle a développées comme la capacité d’analyser des problèmes, de faire du travail de précision, d’utiliser des mathématiques, de planifier et d’organiser son travail à un poste de contrôleur de la qualité ou d’inspecteur ;

Partie B de l’activité:

- Soulignez qu’en général, une industrie importante offre des possibilités de travail dans plusieurs domaines. Prenons l’exemple de l’industrie du textile.
- En utilisant l’acétate 2-11 qui présente les domaines/secteurs de travail, demandez aux participants de générer les possibilités de travail au sein de l’industrie du textile qui touchent au moins trois différents secteurs.  
Exemples possibles:
  - Arts, Culture et Communication (journalisme de mode, photographie de mode, conception de catalogue, conception de costume, etc.)
  - Fabrication (dessinateur de patron, écrivain technique, opérateur de machine à coudre, fabricant d’échantillon)
  - Ventes et services (service à la clientèle, représentant de compagnie, gérant de magasin, responsable des achats)
  - Gestion des affaires et administration (Analyste de marché, étude de marché, publicité, relations publiques).

## ACÉTATE 2-13

Présentez l'acétate 2-13 sur les habiletés communes aux domaines de travail de l'industrie du textile et du vêtement.



### Retour sur l'activité

Soulignez que considérer les secteurs plutôt que les professions, penser en termes de compétences transférables au sein d'un même secteur ou d'un secteur à l'autre sont des stratégies qu'on utilise quand on se balade. Elles nous permettent de considérer le monde du travail dans sa globalité et nous rendent plus conscients des possibilités qui s'y offrent.

## SE BALADER À L'EXTÉRIEUR – STRATÉGIE # 4 : Exploiter ses réseaux

### Identifier mon réseau

#### Objectif

*Montrer les nombreux réseaux et sources utiles d'information reliée au monde du travail qui existent pour aider les jeunes à avoir accès à des renseignements de première main et mettre leur curiosité à l'épreuve de manière sûre et peu coûteuse.*

- Reliez cette activité au 4<sup>e</sup> message cadeau qui est *Avoir accès à vos alliés et être un allié* ».
- Fournissez aux participants un carton (8½ x 11) et demandez-leur d'y tracer un cercle dans lequel ils y inscriront leur nom et un domaine professionnel qui semble piquer leur curiosité. Demandez-leur de nommer, avec le plus de précision possible, la profession envisagée — en sachant qu'il puisse s'agir ou non d'un intérêt marqué réel (exemples : joueur de hockey, plongeur en haute mer, moniteur de planche à neige, sage-femme, programmeur, etc.);
- Si le groupe est restreint (moins de 20), faites placer les cartons au mur. Si le groupe est plus nombreux, vous pouvez ramasser les cartes, choisir quelques exemples et faire l'activité

oralement.

- Si les cartes sont sur le mur, invitez les participants à circuler et à faire ce qui suit :
  - pour chaque intérêt professionnel, demandez-vous : «Suis-je une personne-ressource qui peut fournir des renseignements de première main ou offrir une expérience d'apprentissage dans ce domaine?». Si oui, inscrivez votre nom suivi d'un E pour indiquer que vous avez de l'information de première main et que vous acceptez d'être interviewé.
  - pour chaque intérêt professionnel, demandez-vous «Est-ce que je connais une personne-ressource, ou quelqu'un qui en connaît une, qui pourrait fournir des renseignements de première main sur cet intérêt professionnel?». Si oui, inscrivez votre propre nom sur le carton suivi d'un R pour indiquer que vous pouvez faire partie d'un réseau d'information; (Notez que les adultes peuvent inscrire leur nom avec à la fois le « R » et le « E » s'ils le jugent bon).
- Si vous avez un grand groupe, vous pourriez faire la même activité en leur demandant de répondre à chaque question à main levée. Invitez les gens à effectuer un suivi et à réseauter à l'aide de leurs cartons après l'atelier. Le but de l'activité est de permettre aux participants de reconnaître et d'utiliser leurs réseaux autant qu'il leur est possible.

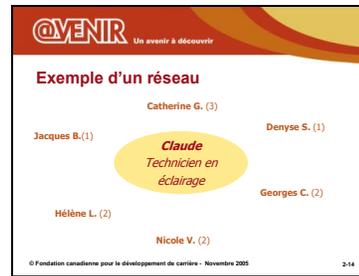
#### Retour sur l'activité :

Demandez aux participants ce que l'exercice leur a apporté et ce qu'ils pourraient faire dans la pratique pour arriver à créer, pour leurs jeunes, ce genre de réseau d'information visible et accessible dans leur communauté.

Vous pouvez utiliser l'acétate 2-14 pour donner l'exemple d'un réseau qui utilise trois niveaux d'information, identifiant :

1. Quelqu'un qui possède de l'information de première main
2. Quelqu'un qui connaît quelqu'un qui a de l'information de première main
3. Quelqu'un qui connaît quelqu'un qui peut donner le nom d'une troisième personne qui aurait l'information de première main

## ACÉTATE 2-14

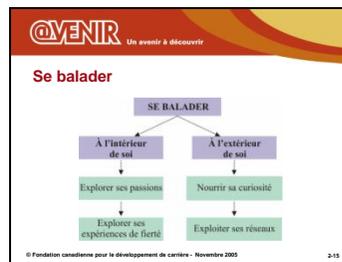


Renforcez le fait que créer un réseau est une manière d'avoir accès à ses alliés et être un allié », qui est un des messages cadeaux.

## ACÉTATE 2-15

Réviser les stratégies utilisées pour se balader :

Résumez ce qui a été discuté. Utilisez l'acétate 2-15 si vous le jugez bon : *Se balader à l'intérieur et à l'extérieur de soi.*



Faites le résumé par l'entremise d'une discussion questions/réponses sur le contenu de l'atelier. Revenez aux objectifs de l'atelier et faites le lien avec ce qui a été accompli.

## ACÉTATE 2-16

Présentez l'acétate 2-16; "Qu'est-ce que les adultes/ados peuvent faire?" pour favoriser la balade. Invitez les participants à compléter la liste présentée avec leurs suggestions.

**Qu'est-ce que les adultes/parents et les ados peuvent faire... pour faciliter la balade ?**

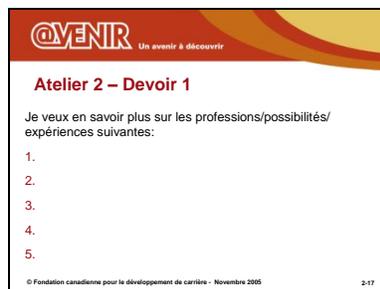
LES PARENTS/ADULTES PEUVENT ...	LES ADOS PEUVENT ...
Remarquer les forces naturelles chez leur jeune.	Remarquer ce qui suscite leur attention.
Mettre de côté le réalisme éteignoir.	Croire en ce qu'ils aiment faire.
Explorer les possibilités qui peuvent prendre forme à partir d'activités préférées.	Même chose.
Extraire les passions et les compétences des moments de fierté.	Explorer et approfondir leurs moments de fierté - S'y fier.
Être une ressource pour leur jeune.	Utiliser leurs réseaux ... et en développer.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-16

**ACÉTATES 2-17**  
– 2-18

Présentez les devoirs à faire pour le prochain atelier.

- Pour les ados : préparez votre liste de “Je suis curieux/curieuse d’en savoir plus...” sur les professions, les secteurs de travail, les études et les programmes de formation, les possibilités offertes, etc. Notez au moins cinq éléments de réponse et apportez votre liste au prochain atelier.



**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Atelier 2 – Devoir 1**

Je veux en savoir plus sur les professions/possibilités/ expériences suivantes:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-17

- Prenez le temps de discuter d’une expérience de fierté avec une autre personne et demandez-lui d’écrire et de vous partager la liste des habiletés qu’elle a identifiées en entendant votre histoire. Il est possible de faire cet exercice individuellement mais il est beaucoup plus facile et efficace de le faire à deux ou à trois car il est souvent très difficile d’identifier ses propres habiletés.



**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Atelier 2 – Devoir 2**

Ce que j’ai aimé faire ... et dont je suis fier/fière

QU’EST-CE QUE J’AI FAIT?	QUELLES ÉTAIENT LES CIRCONSTANCES?	QU’EST-CE QUI M’A PROCURÉ LE PLUS DE FIERTÉ?
QUELLES COMPÉTENCES AI-JE UTILISÉES?	QU’EST-CE QUE CELA DIT DE MOI COMME PERSONNE?	

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 2-18

Distribuez les *fiches de rétroaction –Atelier 2* pour recueillir les commentaires sur l’atelier. Si le temps le permet, encouragez les participants à partager leurs commentaires avec le groupe.

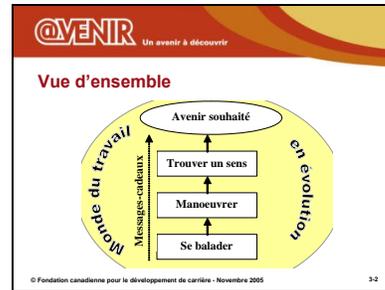
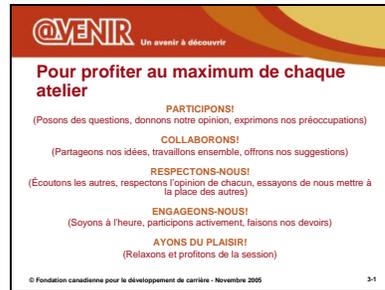
Remerciez les participants de leur présence et rappelez-leur la date, l’heure et l’endroit de la prochaine rencontre.

# Atelier 3 - Manoeuvrer

## BIENVENUE

Souhaitez aux participants la bienvenue à l'atelier 3

**ACÉTATES 3-1 – 3-2** Révisez les normes et la vue d'ensemble comme dans les ateliers précédents.



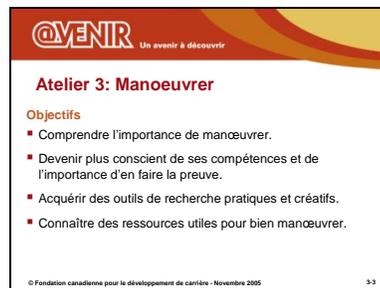
Faites un retour sur les devoirs de l'atelier précédent.

Invitez les participants à commenter

- leur expérience de raconter ou d'écrire une expérience de fierté ;

Distribuez des fiches de carton aux ados et demandez-leur d'inscrire sur cette fiche les carrières, emplois, travail, ou expériences qu'ils ont identifiés en complétant la phrase « je suis curieux d'en savoir plus sur... ». Ramassez les fiches ; elles seront utilisées pendant cet atelier.

**ACÉTATE 3-3** Présentez les objectifs de l'atelier 3



- L'idée de manoeuvrer va bien au-delà de l'exploration. Il s'agit d'«agir intelligemment» et «stratégiquement» pour non seulement faire confiance aux concours de circonstances, mais aussi en profiter lorsqu'ils arrivent. Manoeuvrer signifie se placer dans une situation à partir de laquelle il sera possible de faire des apprentissages.

- C'est aussi une question d'équilibre. Il est essentiel que les jeunes puissent découvrir leurs passions et écouter leur cœur; il est également essentiel qu'ils maîtrisent les habiletés de base - soit qu'ils sachent écrire, lire et compter, qu'ils acquièrent le sens des responsabilités et qu'ils développent d'excellentes habiletés en relations interpersonnelles.

### ACÉTATE 3-4

- Projetez l'acétate 3-4 qui présente la notion de manoeuvrer avec adresse et stratégie.



### ACÉTATE 3-5

- Donnez un exemple concret en utilisant la situation de chercher un appartement présentée sur l'acétate 3-5.



### ACÉTATE 3-6

- Présentez une vue d'ensemble du contenu de l'atelier en utilisant l'acétate 3-6 qui touche les concepts de manoeuvrer à l'intérieur et à l'extérieur de soi. Ces concepts d'intérieur et extérieur de soi ont été présentés lors de l'atelier 2 quand il a été question de « se balader »



Présentez les stratégies qui aident à manoeuvrer qui seront discutées pendant l'atelier:

### **MANOEUVRER À L'INTÉRIEUR DE SOI - STRATÉGIE #1 : Identifier et démontrer ses compétences**

Discutez de l'importance de penser en termes de « compétences » et de « secteurs » et non de « professions » dans le marché du travail d'aujourd'hui.

Bill Charland, dont le travail est à la base du modèle de la pyramide et du losange (vu dans l'atelier 1), a plusieurs conseils à donner aux jeunes pour les aider à entrer dans cette structure. Le premier consiste à penser en termes de « compétences ». Dans la structure de travail du losange, on accorde moins d'importance aux titres de compétences, (même s'ils comptent évidemment), et plus aux compétences acquises qui peuvent s'appliquer à divers aspects du travail à effectuer. Les employeurs sont plus intéressés par les employés qui démontrent les habiletés qui peuvent être appliquées aux différents aspects de leur travail. Il va jusqu'à dire que si vous pensez compétences, et non professions, celles-ci se définiront d'elles-mêmes.

#### **ACÉTATE 3-7**



Si nous y réfléchissons un instant, cela a beaucoup de sens. Dans les petites entreprises, le personnel est réduit et fait tout pour assurer la poursuite des activités — grâce à ses compétences nombreuses et variées.

Selon Jennifer James, les emplois de la plupart des jeunes qui ont moins de trente ans n'existent pas encore. Si elle a raison, mettre l'accent sur les professions, c'est faire preuve de courte vue. Les professions évoluent très rapidement. Il existe maintenant entre 29 000 et 40 000 professions connues et bien d'autres prennent forme constamment. Cependant, on ne compte pas 40 000 compétences différentes! C'est pourquoi, bien des compétences sont transférables et servent dans plusieurs domaines.

Charland nous suggère donc de « penser secteurs, pas professions »!

Les secteurs sont les principaux domaines de l'économie comme la santé, la technologie ou la culture. Ils offrent plusieurs professions/possibilités ainsi que de nombreux niveaux, depuis des postes de débutant jusqu'à des postes de cadre, en passant par des postes de technicien, de technologue et de professionnel. Alors que les professions peuvent disparaître et se créer, les secteurs changent beaucoup moins rapidement. Penser en fonction d'un secteur plutôt qu'en fonction d'une profession spécifique permet d'élargir l'exploration et d'avoir accès à plus de possibilités. Il est donc très utile d'aider un jeune qui veut devenir médecin, par exemple, à songer à explorer le secteur de la santé. De même, ceux qui veulent travailler en foresterie peuvent être encouragés à penser au secteur de l'environnement, alors que ceux qui veulent devenir des vedettes du rock peuvent être encouragés à considérer le secteur du spectacle. Il arrive souvent qu'une personne puisse arriver à faire ce qu'elle aime à bien des niveaux par divers scénarios de travail.

Penser « secteurs » offre un avantage du fait que ceux-ci permettent de naviguer à l'intérieur du losange et d'appliquer la notion de *cheminement de carrière*. Il est clair que les employeurs recrutent d'abord et avant tout à l'interne. Une fois embauché, le jeune peut alors planifier la voie qu'il souhaite suivre. Les jeunes peuvent s'enliser en pensant « professions », ce qui arrive bien moins souvent s'ils décident d'explorer les secteurs. Lorsque les jeunes manifestent un intérêt pour une profession, encouragez les parents/adultes à élargir la discussion au niveau sectoriel.

### ACÉTATE 3-8

Référez-vous à la forme du losange qui représente un marché du travail dans lequel garder son emploi et progresser dépendent de la capacité d'apprendre et de développer ses compétences. Utilisez l'acétate 3-8 : *Compétences au sein du losange*

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Manoeuvrer à l'intérieur**

**Compétences exigées**

- Connaître les compétences et les caractéristiques nécessaires pour connaître du succès dans la structure en forme de losange.
- Apprendre à identifier et à reconnaître ses compétences.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-8

On a parlé de plusieurs des compétences qui sont nécessaires pour évoluer dans la structure du losange lors des ateliers précédents : utiliser sa créativité pour identifier les tendances, faire l'inventaire de ses forces innées et de ses compétences, utiliser ses réseaux, poser des questions, etc.

Revenez sur les compétences relatives à l'employabilité discutées dans les autres ateliers. Dans cette section, on vise à rendre ces compétences plus concrètes.

Qu'entendons-nous par «compétences relatives à l'employabilité»? Ce dernier terme a comme racine «emploi» et «habileté» et signifie en fait «aptitude au travail». Il renvoie aux compétences essentielles pour bien fonctionner sur le marché du travail, quel que soit le genre de travail. Les employeurs signalent que les compétences nécessaires changent si vite qu'ils doivent offrir une formation en cours d'emploi pour des tâches spécifiques. Toutefois, ce dont ils ont besoin ce sont des personnes qui possèdent une formation académique de base, des habiletés à l'autogestion, au travail d'équipe et aux communications interpersonnelles et une bonne attitude envers le travail — ce qui est parfois très difficile à apprendre en cours de formation.

Il faut garder à l'esprit que ces compétences s'appliquent différemment selon le type d'emploi. Par exemple, les entraîneurs d'animaux, les humoristes, les politiciens et les vendeurs ont tous de fortes aptitudes à la communication orale (bons communicateurs), mais ils les utilisent très différemment. Bien que les connaissances et compétences techniques dans un domaine soient toujours absolument nécessaires afin d'accéder à un emploi s'y rapportant, les compétences générales relatives à l'employabilité prennent de plus en plus d'importance lors du processus de sélection. De plus, elles sont des facteurs clés pour manœuvrer sur le marché du travail en losange — une fois à l'intérieur!

## ACTIVITÉ

### *Identifier ses compétences et les démontrer*

#### **Objectif**

Devenir plus conscient des habiletés qu'on possède et qui souvent ne sont pas reconnues

#### **ACÉTATES 3-9 – 3-13**

Soulignez brièvement avoir parlé des compétences relatives à l'employabilité au cours de l'atelier 1 ; notez que pendant l'atelier 3, nous allons parler d'une liste plus détaillée de ces compétences. Référez les participants à leur cahier de travail dans lequel on retrouve la liste des compétences relatives à l'employabilité (acétates 3-9 à 3-13).

- Invitez chaque parent/adulte à sélectionner une compétence que leur ado possède et dont il a fait preuve. Demandez-leur de nommer la compétence et d'en donner la preuve;
- Invitez les ados à faire la même chose par rapport à l'adulte qui les accompagne;

Donnez un exemple pour clarifier la notion de preuve (car ce n'est pas toujours facile d'identifier les preuves). Exemples possibles.

- Victor a de l'imagination et de la créativité. Il a démontré ces compétences en préparant un spectacle de marionnettes pour ses petits cousins. Il en a improvisé le scénario et organisé la séance. Ses cousins ont été impressionnés et en redemandent.
- Dorothée est très fiable. La preuve en est qu'elle se lève très tôt chaque matin pour faire sa livraison de journaux. Elle fait ce travail depuis six mois et n'a demandé qu'une seule fois à être remplacée parce qu'elle était malade.

### ACÉTATE 3-14

Demandez à chaque participant de compléter le tableau de l'acétate 3-14.

Un exemple de tableau à compléter. Le tableau a deux colonnes : 'COMPÉTENCES?' et 'PREUVES?'. Il y a quatre lignes vides pour inscrire des informations.

COMPÉTENCES?	PREUVES?

- Partage en paires ou en groupes de quatre personnes. Il serait souhaitable que les adultes soient avec les ados dont ils ont choisi de décrire les compétences et vice versa.
- Une fois en équipe, demandez aux participants de partager les compétences et les preuves. Invitez-les à réfléchir à la nécessité de faire la preuve que les compétences existent.

### Retour sur l'activité

Reliez les conclusions de cette activité à des expériences quotidiennes au cours desquelles on démontre continuellement des habiletés. Soulignez encore une fois qu'il n'est pas facile de trouver les mots pour décrire concrètement les preuves des habiletés, qualités ou compétences. On ne le fait pas souvent et c'est un défi. Ça demande de la pratique.

Il y aura un devoir à cet effet pour le prochain atelier : les ados devront identifier au moins deux compétences qu'ils pensent avoir et en fournir la démonstration alors que les adultes devront identifier au moins deux compétences qu'ils pensent que leur ado possède et en fournir la preuve. Ils devront ensuite échanger leur liste. Encourager les ados à identifier également une compétence qu'ils aimeraient acquérir ou améliorer.

Faites le lien avec la création d'un portfolio, la rédaction d'un curriculum vitae et la préparation aux questions de l'entrevue d'emploi.

## ACÉTATE 3-15

### MANOEUVRER À L'EXTÉRIEUR DE SOI – STRATÉGIE #2 : Recherche d'information

Présentez la citation de Gelatt sur le traitement de l'information et la capacité de rechercher l'information de première main.  
Acétate 3-15.



## ACÉTATES 3-16 et 3-17

- Présentez les trois « P » : **P**apier, **P**ersonnes et **P**articipation.

On peut avoir accès à de l'information de première main dans toutes les communautés en consultant une ou plusieurs sources qui existent dans les « trois P »



Encouragez les participants à faire appel à d'autres sources d'information que celles qu'ils utilisent habituellement pour être au courant des tendances. Les journaux locaux, les Chambres de commerce, les Centres communautaires sont des exemples de sources d'information facilement accessibles.

Discutez de la valeur des entrevues d'information qui sont une façon d'avoir accès à de l'information de première main de la source « **P**ersonne ». Mettez l'accent sur le fait que la meilleure information est l'information de première main.

L'entrevue d'information est un moyen très efficace de recueillir des renseignements sur un domaine d'intérêt, une profession ou un emploi précis. Elle consiste généralement en une rencontre (en tête à tête) avec quelqu'un qui connaît bien le domaine qui nous intéresse ou qui exerce des fonctions sur lesquelles nous voulons en savoir plus. Cette méthode est plus officielle que le réseautage.

Elle offre l'avantage de permettre aux jeunes de recueillir des renseignements qui répondent à des besoins précis, car ce sont eux qui choisissent les personnes qu'ils veulent interviewer et les questions qu'ils désirent leur poser.

## ACÉTATE 3-18



Les avantages sont nombreux :

- elle procure des renseignements de première main et donne le point de vue réaliste de quelqu'un qui connaît les choses de l'intérieur. Elle permet d'apprendre certaines choses qui ne sont jamais abordées ailleurs et ne sont jamais publiées (comme les inconvénients et les frustrations propres à un domaine en particulier). Si l'entrevue se déroule au lieu de travail (de préférence), le milieu de travail peut alors être observé directement;
- elle permet d'établir des rapports et de créer des réseaux qui pourront être utiles plus tard. La personne interviewée pourrait suggérer d'autres personnes à consulter dans le même domaine;
- il s'agit d'une excellente occasion de mettre en pratique ses habiletés en communication interpersonnelle et de développer sa confiance en soi sans subir le stress associé aux entrevues d'emploi ;
- c'est l'occasion d'entendre comment les autres ont poursuivi leur cheminement de carrière. Les jeunes recueillent le point de vue personnel des personnes qu'ils rencontrent et obtiennent des renseignements importants, souvent négligés comme :
  - le genre de personnalité qui convient le mieux à ce type de travail;
  - les «valeurs» qui alimentent le travail en question;
  - les récompenses qu'on en retire.

Ils peuvent ensuite comparer l'information recueillie à ce qui se trouve à l'intérieur d'eux et à la connaissance qu'ils ont d'eux-mêmes en se posant des questions telles que «Pourrais-je m'intégrer à ce milieu? Est-ce qu'il me convient? Est-ce comme je l'imaginai? Est-ce que c'est un travail qui me stimulera et m'intéressera?».

## ACTIVITÉ

### ***Les ados font une entrevue avec les parents/adultes***

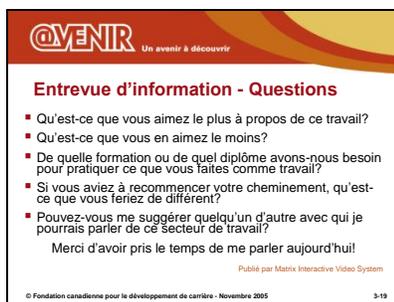
#### **Objectif**

Démontrer comment l'information de première main peut être facilement accessible rapidement.

Démonstration d'une entrevue par le formateur:

## ACÉTATE 3-19

- À partir des réponses données lors du devoir de l'atelier précédent sur « je suis curieux/curieuse d'en savoir plus sur... », essayez de trouver un emploi/profession/secteur que vous connaissez bien et dont vous pouvez parler dans une entrevue d'information. Demandez deux parents qui connaissent le secteur et qui accepteraient de se joindre à vous pour l'entrevue. Laissez les parents répondre aux questions pendant la démonstration : l'animateur ne devrait participer que si cela s'avère nécessaire.
- Formez un panel de 2-3 participants (ados) qui réaliseront l'entrevue. Ils poseront leurs questions à tour de rôle en utilisant les questions listées sur l'acétate 3-19 pour les guider. Ils ne doivent pas se limiter à ces questions : elles servent simplement de guide pour les aider à démarrer l'entrevue.



- Demandez aux observateurs d'écouter, de noter ce qu'ils apprendront de nouveau et de s'imaginer en train de réaliser l'entrevue
- Notez qu'il est important de faire la démonstration de l'entrevue (même si la démonstration est un condensé de l'entrevue réelle qui sera réalisée par la suite) afin de créer un climat de confiance et de sécurité pour assurer le succès du devoir à faire plus tard.

#### Retour sur la démonstration :

- Répondez à toutes les questions. Discutez des avantages d'une telle approche dans la recherche d'information et des apprentissages qui ont été réalisés.

Il est à noter que les ados seront invités à réaliser une entrevue comme devoir à faire entre les ateliers. Encouragez-les à le faire en leur disant qu'ils peuvent :

- Choisir un parent/adulte qui fait un travail intéressant ;
- Faire l'entrevue avec la personne la plus âgée de la famille ou de la collectivité, écoutant l'histoire de leur carrière, les points tournants et les événements importants qui l'ont influencée
- Choisir quelqu'un qui fait un travail qui les intéresse dans la collectivité ;
- Interviewer quelqu'un qui est présentement aux études postsecondaires sur l'expérience qu'il vit ;
- Interviewer avec un ami (un autre ado qui a les mêmes intérêts et avec qui interviewer une personne)

Il y a de nombreuses options d'entrevues possibles. L'important est d'en choisir une et d'essayer de la faire.

Notez que les adultes peuvent :

- Dresser une liste électronique de personnes qui, dans la salle, accepteraient d'être interviewées par un jeune. Mettre cette information à la disposition des jeunes de la communauté. En dresser une autre par un moyen non électronique et l'afficher au babillard du centre communautaire ou du supermarché local;
- Faire savoir au conseiller d'orientation ou au professeur du programme d'alternance travail-études qu'ils accepteraient de faire l'objet d'une entrevue;
- Former un comité consultatif de parents/adultes responsable du dossier des entrevues d'information.

Notez qu'on avait demandé aux ados, comme devoir à la fin de l'atelier 2, d'identifier cinq professions pour lesquelles ils avaient un intérêt. Nous n'avons touché qu'un de ces intérêts lors de notre activité. Il y a encore beaucoup de recherche à faire pour avoir une bonne compréhension des nombreuses sources d'information sur le marché du travail.

On continue notre exploration en exploitant une autre source d'information : le « **P**apier », c'est à dire ce qui est publié, que ce soit sous forme papier ou électronique (sur Internet).

Soulignez l'importance de ne jamais se fier à une seule source d'information; remettre en question ce que l'on tient pour acquis.

Faites une courte présentation sur les secteurs de croissance de l'emploi et sur comment utiliser l'information sur le marché du travail pour comprendre les changements dans le monde du travail.

**ACÉTATE 3-20** Soulevez les questions suivantes :

- Il y a des tendances dans certains secteurs qui ont un impact évident sur le marché des emplois. À titre d'exemple, on peut se demander quelles tendances actuellement observées dans le secteur de la santé auront comme conséquence une augmentation des possibilités de travail? La démographie et le vieillissement de la population sont sans aucun doute deux tendances qui ont un impact important sur le monde du travail dans le secteur de la santé. Demandez aux participants de donner quelques exemples pour illustrer concrètement ces impacts.
- Un autre exemple touche l'avènement de technologies de plus en plus sophistiquées qui ouvre des possibilités dans le domaine des sciences naturelles et appliquées; il en est de même des préoccupations de plus en plus grandes concernant l'environnement.
- Donnez d'autres exemples et demandez aux participants d'identifier d'autres tendances qu'ils ont observées qui engendrent des mouvements dans les emplois.



**ACÉTATE 3-21**

- Abordez les secteurs de croissance dont on ne soupçonne pas toujours l'existence, qui ne sont pas évidents.
- Nous avons tendances à méconnaître l'importance des possibilités qui sont offertes dans les domaines où la croissance existe mais d'une façon moins évidente. Par exemple, au cours des dix prochaines années, il y aura au Canada, un grand nombre de travailleurs qui vont prendre leur retraite. Dans certains secteurs, en l'occurrence celui des logiciels, près de 60% de la main d'oeuvre actuelle a plus de 50 ans. On prévoit également

une pénurie de main d'oeuvre dans la majorité des métiers spécialisés.

- Un autre exemple qui illustre bien les secteurs de croissance qui ne sont pas évidents est le pourcentage de croissance des emplois dans un domaine donné. Les chiffres utilisés dans cet exemple ne sont pas réels ; ils servent à démontrer que les pourcentages peuvent être trompeurs et qu'il est important d'en comprendre le sens réel.
  - On a parlé de la croissance dans le secteur de la santé. Imaginons qu'on a annoncé une augmentation de 50% du nombre de médecins et 20% du nombre d'infirmières dans la province. Quelle profession offrira donc le plus d'emplois dans les prochaines années ? Au premier abord, on dirait que ce sont les médecins. Mais en y regardant de plus près, on constate qu'il y a présentement 100 médecins et 500 infirmières dans la province. Une augmentation de 50% de médecins représente 50 postes alors qu'une augmentation de 20% d'infirmières représente 100 nouveaux emplois. Laquelle des deux professions offre le plus de possibilités d'avenir ?



- Il est important de surveiller et comprendre ce qui se passe dans ces secteurs : les possibilités qui y existent ne sont pas toujours révélées par la simple observation des tendances. Cette façon de faire est une bonne manière de manoeuvrer avec intelligence et stratégie au sein du marché du travail.
- Montrez des exemples de secteurs où la croissance est évidente au Manitoba et au Nouveau-Brunswick. Traitez aussi des secteurs où la croissance n'est pas évidente.

**ACÉTATES 3-22  
et 3-23**

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**En croissance au Nouveau-Brunswick - Évident**

- Menuisiers
- Travailleurs sociaux et communautaires
- Programmeurs
- Analyste de système informatique
- Médecins généralistes
- Services de gestion des affaires
- Plombiers
- Infirmières licenciées
- Médecins spécialistes
- Professeurs d'université
- Pas si évident?

(nb.hrdc-drhc.gc.ca)

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-22

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**En croissance au Manitoba - Évident**

- Comptables
- Mécaniciens de moteurs d'avion
- Machinistes et Opérateurs de machine-outil
- Service à la clientèle/Commis à l'information
- Médecins
- Ingénieurs industriels et techniciens
- Gestionnaires de projets de systèmes d'information
- Mécaniciens
- Pharmaciens
- Infirmières licenciées
- Pas si évident?

(edu.gov.mb.ca & mb.hrdc-drhc.gc.ca)

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-23

**Note aux animateurs:**

Vous pouvez mettre à jour cette information à partir des sites Internet des gouvernements fédéral et provinciaux. Vous pouvez également utiliser d'autres sources locales d'information qui donneraient des renseignements plus pertinents pour vos participants.

- Renforcez l'importance de la recherche et l'utilité de toujours consulter deux sources différentes d'information pour vérifier l'exactitude des faits avant de les accepter. Internet et l'information sur le marché du travail sont des sources d'information très valables; de plus, la recherche d'information de première main est un complément indispensable au tableau que nous essayons d'établir en ce qui touche les possibilités du marché du travail.

**ACÉTATE 3-24**

**MANOEUVRER À L'EXTÉRIEUR – STRATÉGIE # 3 :  
Expérimenter, réfléchir et apprendre**

Renforcez l'importance de « **Participation** » (le troisième « P » des sources d'information) comme moyen privilégié de recherche et de collecte d'information. C'est aussi une façon d'acquérir de l'expérience, de développer ses réseaux et d'apprendre.

Décrivez les caractéristiques que les employeurs recherchent chez les jeunes qu'ils engagent au sein de leur organisation. Ils recherchent des jeunes qui se sont impliqués dans leur recherche d'emploi et qui ont été actifs dans leur communauté ou à l'école. Acquérir ces expériences est une autre façon de manoeuvrer avec intelligence et stratégie.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Denise**

Après son secondaire, Denise a occupé un poste d'opératrice de remonte-pente dans un centre de ski. C'était son premier emploi à temps plein. Dix ans plus tard, Denise est devenue une photographe de sport réputée.

- Tracez l'autoroute (chemin direct) qu'elle a prise – selon vous – pour arriver à destination. Nommez trois stratégies qu'elle a utilisées pour manoeuvrer dans cette direction?
- Identifiez 2 ou 3 chemins de traverse qu'elle aurait également pu prendre pour arriver à la même destination. Nommez trois stratégies qu'elle a utilisées pour manoeuvrer dans ces chemins de traverse?

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-26

Soulignez que nous reparlerons de ce sujet au cours de l'atelier 4.

## MANOEUVRER À L'EXTÉRIEUR - STRATÉGIE # 4 – Avoir un Plan « B »

- Présentez une autre citation inspirante de H. B. Gelatt : « c'est important de se faire une idée; c'est aussi important de changer d'idée ». Dans tout projet, il est important d'avoir un « plan B » qui permet de s'ajuster aux circonstances au besoin, juste au cas où les choses se présenteraient de façon différente.
- Montrez l'acétate 3-25 et faites référence au questionnaire que les adultes/parents et les ados ont fait l'an dernier. Invitez les participants à se souvenir des réponses aux deux premières questions. Soulignez que notre futur n'est pas toujours comme on avait pensé qu'il serait à un moment donné ou à un autre de notre vie, d'où l'importance d'avoir un plan B.

70% des élèves prévoient passer directement de l'école aux études post-secondaires, en particulier l'Université	30 à 50% d'entre eux le font vraiment
10% des élèves prévoient passer directement de l'école au marché du travail	65% d'entre eux le font vraiment
45% des élèves n'ont aucune expérience de travail à temps partiel	75% des employeurs déclarent rechercher des personnes ayant déjà travaillé à temps partiel lorsqu'ils recrutent des élèves issus directement de l'école
34% des élèves font du bénévolat dans leur communauté	83% des employeurs valorisent l'expérience acquise par le bénévolat et recherchent des jeunes qui en possèdent

### ACTIVITÉ

#### ***Planifier un plan « A » et un plan « B »...et un plan « C »***

#### **Objectif**

### ACÉTATES 3-26

Souligner l'importance d'avoir un ou deux plans de réserve et se pratiquer à en développer.

Il y a de nombreuses raisons qui justifient l'existence d'un plan « B ». Dans certains cas, on peut rencontrer des barrages sur la route que l'on a choisie, il faut alors prendre un chemin différent pour arriver au même endroit. Par exemple, Denise avait rêvé d'être photographe de sport. Elle a fait une demande d'inscription à trois collègues et a été refusée. Elle ne voulait pas abandonner son rêve. Elle a donc du trouver une autre façon d'y arriver. Elle

a donc accepté un poste à temps plein d'opérateur de remontée mécanique au centre de ski. Montrez l'acétate 3-26

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Denise**

Après son secondaire, Denise a occupé un poste d'opératrice de remontée-pente dans un centre de ski. C'était son premier emploi à temps plein. Dix ans plus tard, Denise est devenue une photographe de sport réputée.

- Tracez l'autoroute (chemin direct) qu'elle a prise - selon vous - pour arriver à destination. Nommez trois stratégies qu'elle a utilisées pour manoeuvrer dans cette direction?
- Identifiez 2 ou 3 chemins de traverse qu'elle aurait également pu prendre pour arriver à la même destination. Nommez trois stratégies qu'elle a utilisées pour manoeuvrer dans ces chemins de traverse?

(Note: Chaque décision doit répondre à l'un ou l'autre des critères suivants: découvrir quelque chose qu'elle aime, être ouverte aux possibilités qui se présentent, prendre des risques, prendre des cours ou de la formation, être chanceuse, bien gérer sa vie.)

© Fondation canadienne du développement de carrière, Juillet 2005 3-26

En plénière, demandez aux participants de décrire la route directe en trois étapes que Denise a suivie pour atteindre son objectif. Nous voulons tracer ici le sentier le plus direct, l'autoroute qu'elle a suivie pour arriver à ses fins.

Demandez ensuite au groupe de suggérer ce qui aurait pu être une route plus indirecte suivie par Denise pour atteindre son but d'être photographe de sport. Cette fois, vous pouvez faire preuve de créativité et d'imagination en traçant une route plus sinueuse, où la chance et les imprévues jouent un rôle.

## ACÉTATE 3-27

Présentez l'acétate 3-27.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Stratégies de cheminement de carrière**

- Se brancher sur ce qu'on aime.
- S'ouvrir aux possibilités.
- Prendre des risques.
- Prendre des cours ou de la formation.
- Provoquer la chance et bien la gérer dans sa vie

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-27

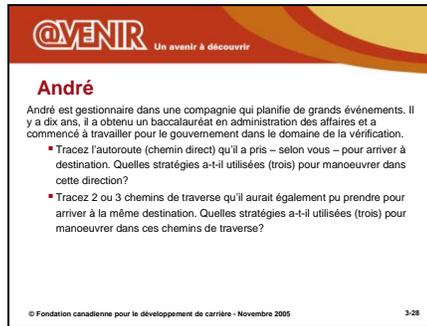
Réviser les étapes suivies dans les routes directe et indirecte et assurez-vous que les stratégies présentées sur l'acétate 3-28 ont été utilisées par Denise tout au long de son cheminement. Notez qu'en faisant cette activité, le groupe a créé un plan « B » (route directe) et un plan « C » (route indirecte) pour Denise. Pour les ados, autant que pour chacun d'entre nous, il est important de savoir qu'il y a plusieurs chemins qui mènent à la même destination.

Dans d'autres cas par ailleurs, il peut y avoir sur notre route des barrières que l'on juge insurmontables ; ou on peut trouver de l'information ou vivre des expériences qui nous font changer d'idée. Prenons le cas d'André : après avoir obtenu son baccalauréat en administration des affaires, il a trouvé un emploi en vérification au

gouvernement. Après quelque temps, il a réalisé que ce travail n'était pas pour lui. Il a donc considéré une toute autre direction.

**ACÉTATE 3-28**

Montrez l'acétate 3-28



Divisez les participants en groupes de 4. Demandez à la moitié des groupes de créer un plan « B » (route directe) pour André qui veut devenir un gestionnaire dans une compagnie qui planifie des événements d'envergure. L'autre moitié va créer un plan « C » (route indirecte) pour atteindre le même objectif. Encouragez les deux groupes à utiliser les stratégies décrites sur l'acétate 3-28 dans leurs plans.

**ACÉTATES 3-29 – 3-30**

Retour sur l'activité :

Utilisez quelques exemples et montrez qu'il existe plus d'une route pour se rendre à un même endroit. Soulignez que cette façon de faire est une illustration de manoeuvrer avec stratégie. Révisez les quatre stratégies pour manoeuvrer.



Utilisez l'acétate 3-30, *Manoeuvrer à l'intérieur et à l'extérieur de soi* pour conclure l'atelier. Animez la discussion sur les activités utilisées pour illustrer les différentes stratégies. Revenez aux objectifs de l'atelier et faites le lien avec ce qui a été accompli.



## ACÉTATE 3-31

Présentez l'acétate sur ce que les parents/adultes et les ados peuvent faire pour manoeuvrer à l'intérieur et à l'extérieur de soi. Invitez les participants à faire d'autres suggestions.

CE QUE LES PARENTS/ADULTES PEUVENT FAIRE	CE QUE LES ADOS PEUVENT FAIRE
Être un coach stimulant (faire ressortir les habiletés et les attitudes positives)	Recueillir les preuves de compétences – Bâir son portfolio
Être un co-chercheur – apporter de l'information à la maison	Être curieux – mettre son nez partout
Encourager l'expérimentation	S'impliquer pour expérimenter différents types de travail
Encourager l'exploration des autoroutes et des chemins de traverse	Persister. Se rappeler qu'il y a plusieurs autoroutes et chemins de traverse qui mènent où on veut aller

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-31

Présentez les devoirs à faire avant le prochain atelier:

- Rappelez aux participants le premier exercice que nous avons fait (Identifier et démontrer ses compétences) et révissez 3-32;

COMPÉTENCES	PREUVES À L'APPUI

Identifiez au moins deux compétences que vous avez démontrées cette semaine et notez-en les preuves. Vous pouvez en noter plus que deux.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-32

- Visiter l'un des sites suivants : Emploi-Avenir ou Info-carrières et noter quelques faits importants concernant les secteurs ou les professions que vous ne connaissiez pas avant votre recherche ;

Visitez au moins un de ces sites et notez quelques faits que vous ne connaissiez pas avant de les consulter.

- Emploi-Avenir [www.jobfutures.ca](http://www.jobfutures.ca) (national)
- [www.jobfutures.org](http://www.jobfutures.org) (cliquer sur le nom de votre province)
- Info-carrières [www.careerccc.org](http://www.careerccc.org)
- Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire [www.millenniumscholarships.ca](http://www.millenniumscholarships.ca)
- L'Alliance des conseils sectoriel [www.councils.org](http://www.councils.org)
- Site d'information spécifique du Manitoba: [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca) (cliquer sur près de chez-vous – choisir Manitoba)
- Site d'information spécifique du Nouveau-Brunswick: [www.rhdcc.gc.ca](http://www.rhdcc.gc.ca) (cliquer sur près de chez-vous – choisir Nouveau-Brunswick)

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-33

- Pour les ados - identifier un domaine d'intérêt sur lequel vous aimeriez interviewer quelqu'un ; encouragez-les à le faire avant le prochain atelier.

**@VENIR** Un avenir à découvrir

**Atelier 3 – Devoir 3**  
« Sources originales »

Soyez curieux. Pensez à quelqu'un que vous aimeriez interviewer et déterminez ce que vous voulez savoir de cette personne. Il s'agira ensuite d'organiser l'entrevue et de la réaliser.

*Je veux interviewer* \_\_\_\_\_  
*sur* \_\_\_\_\_.

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 3-34

- Distribuez les fiches de rétroaction de l'atelier 3 pour recueillir les commentaires au sujet de l'atelier. Si le temps le permet, ces commentaires peuvent être partagés en groupe.
- Remerciez les participants de leur présence et rappelez-leur la date, l'heure et l'endroit de la prochaine rencontre.

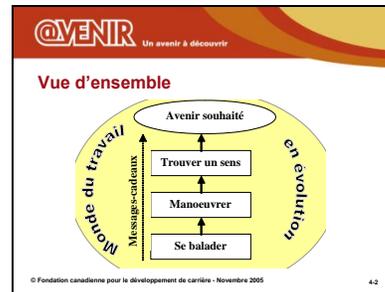
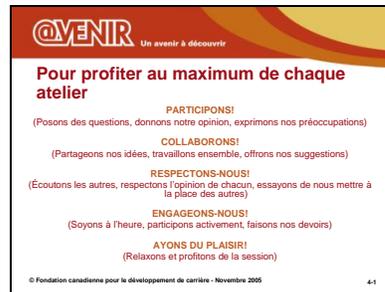
# Atelier 4 - Trouver un sens

## BIENVENUE

Souhaitez la bienvenue aux participants

### ACÉTATES 4-1 – 4-2

Réviser les normes et la vue d'ensemble du programme comme aux ateliers précédents.



### ACÉTATE 4-3

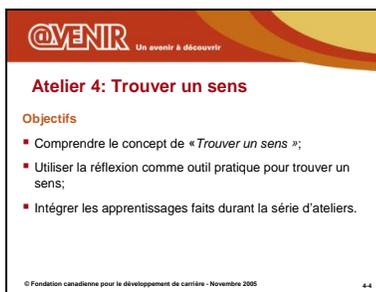
Présentez les cinq messages cadeaux présentés au début du programme et faites ressortir leur pertinence face au thème sur la recherche du sens que nous allons explorer dans l'atelier 4.



Retour sur les devoirs:

- Demandez aux participants de donner des exemples de compétences qu'ils ont observées et des preuves de leur manifestation : le « quoi » et le « comment ». La preuve n'est pas toujours facile à décrire. Encouragez les participants à continuer leurs efforts pour y arriver.
- Invitez-les à partager ce qu'ils ont découvert en consultant les sites Internet suggérés.
- Informez-vous sur les résultats des entrevues qu'ils ont réalisées. Encouragez-les à les faire s'ils ne les ont pas faites.

## ACÉTATE 4-4 Présentez les objectifs de l'atelier

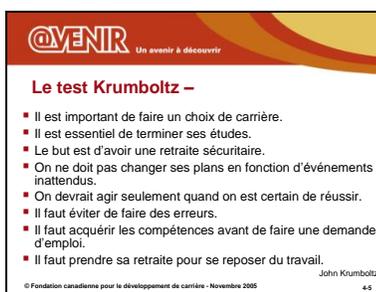


## ACTIVITÉ **John Krumboltz Test**

### Objectif

Considérer l'esprit qui anime les messages qu'on entend généralement et vérifier si cet esprit est en harmonie avec celui des messages cadeaux. Trouver le sens qui est sous-entendu dans ces messages.

## ACÉTATE 4-5 Présentez le test John Krumboltz



- Travail en triades
- En gardant en tête l'esprit des messages cadeaux, les participants décident si selon eux, les messages du Test de Krumboltz sont des messages cadeaux. Si ce n'est pas le cas, ils devront les transformer pour qu'ils deviennent des messages cadeaux.

### Retour sur l'activité :

ACÉTATE 4-6 Discutez des réponses, particulièrement celles qu'ils ont dû changer et demandez-leur les raisons pour lesquelles ils ont changé les messages. Soulignez les points communs et les différences dans les réponses.

Présentez les réponses de Krumboltz – si nécessaire. S'en tenir aux réponses des participants. Les réponses de Krumboltz ne reflètent pas nécessairement une vérité ; elles sont le reflet de ses croyances et nous incitent à considérer les nôtres.



Notez que quelques-uns de ces messages viennent confronter nos idées et nos croyances ; c'est le cas de celui qui dit «Il est essentiel de terminer ses études ». Un des messages cadeaux porte sur le fait que la formation ne se termine jamais ; un autre va par contre fortement encourager les jeunes à terminer leurs études et obtenir les qualifications nécessaires pour exercer le métier qu'ils auront choisi. Certaines personnes ont trouvé ces messages un peu tendancieux. Bien que ces deux messages semblent contradictoires, ce n'est pas vraiment le cas. Expliquez-en l'esprit : dans la structure du losange, une fois que la formation académique de base est acquise, l'apprentissage n'est pas pour autant terminé. C'est un processus continu qui ne se termine jamais.

## ACTIVITÉ

### ***Pourquoi travaillez-vous ? Pourquoi voulez-vous travailler ?***

#### **Objectif**

Encourager les adultes à regarder leur expérience de vie et à réfléchir à la raison d'être du travail dans leur vie. Encourager les jeunes à penser à ce qu'ils veulent que le travail représente dans leur vie.

Présentez le concept du « sens » et du travail qui a « un sens » sans le définir. Encouragez les participants à penser au concept de travail significatif pendant la prochaine activité.

- Distribuez trois fiches à chaque participant.
- Assurez-vous que la notion de « travail » est bien comprise et inclut à la fois le travail rémunéré et non rémunéré, à la maison et dans la collectivité, de même que sur les lieux de travail. Vous pouvez également faire référence à «l'avenir souhaité ».
- Soulignez le fait que pour cette activité, les besoins élémentaires de se nourrir, se loger et s'habiller sont satisfaits. Le besoin de survivre est assuré et ne doit pas apparaître comme une des raisons pour travailler.
- Demandez aux parents/adultes de répondre à la question « Pourquoi est-ce que je travaille ? Pourquoi est-ce que je veux travailler? » et d'inscrire trois raisons sur chacune des fiches qu'on leur aura remises. (Notez que le travail peut

s'effectuer à la maison ou à l'extérieur, peut être payé ou non payé). On assume que les participants ont de quoi assurer leur subsistance de base et celle de leur famille, rien de luxueux, mais assez pour boucler les fins de mois.

- De la même façon, les ados répondront à la question: « Qu'est-ce que je veux retirer le plus du travail que je fais ou que je ferai? » Assumons également que leurs besoins élémentaires sont satisfaits.
- Une fois qu'ils ont répondu à la question, demandez aux participants d'éliminer une de leurs réponses (ils devront déchirer la fiche pour symboliser qu'ils éliminent vraiment cette raison). Cela est souvent difficile.
- Demandez-leur ensuite d'en éliminer une autre afin qu'il ne leur en reste qu'une seule. Cela est encore plus difficile pour certaines personnes.
- Invitez des volontaires à partager la raison écrite sur la fiche qui leur reste.
- Recueillez les fiches et regroupez-les par catégories de raisons. Identifiez les raisons qui reviennent le plus souvent.
- Habituellement, les raisons suivantes devraient se retrouver parmi celles qui sont restées :
  - Être payé pour faire ce que j'aime
  - Jouer un rôle significatif dans la société et laisse sa marque de quelque façon
  - Avoir assez d'argent pour être libre

#### Retour:

Recueillez les commentaires des participants face aux raisons qui sont revenues le plus souvent. Discutez brièvement de l'expérience qu'ils ont vécue à devoir déchirer deux fiches.

L'exercice nous permet de réaliser que dans le fond de nos tripes, nous savons ce qui est important pour nous. Même si l'exercice fut difficile, tout le monde l'a fait et est resté avec une seule fiche, une raison principale.

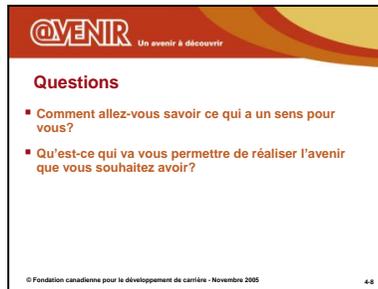
Faites valoir le fait que pour savoir ce qui est vraiment important pour nous, nous devons écouter ce qui se passe à l'intérieur de nous. C'est particulièrement vrai pour le travail qu'on choisit.

#### ACÉTATE 4-7

Rappelez le message de Charland qui dit que le travail n'est pas enrichissant quand le coeur n'y est pas! La recherche nous dit que les deux périodes de la vie où on a le plus de chances de se brancher sur ce qui est vraiment important sont l'adolescence et la quarantaine. Ce sont les périodes dans lesquelles se retrouvent presque tous les participants. Vous pouvez discuter quelques instants des raisons de cet état de chose.



## ACÉTATE 4-8 Présentez l'acétate 4-8:



Souligner que, contrairement aux deux autres stratégies dont les activités concrètes donnent presque immédiatement des résultats, « trouver un sens » est un peu plus subtil et ne repose pas sur des formules toutes faites qui vont donner des résultats rapides. C'est plutôt un voyage vers une découverte. Il y a cependant tout au long de la route, des indications, des signes qui ont fait leurs preuves et auxquels on peut se fier.

Présentez les signes.

### **Signe 1: Écouter nos ondes intérieures.**

Gelatt parle de notre « inner net ». C'est une métaphore efficace qui suggère qu'il est probablement plus facile pour nous de naviguer sur Internet que de « surfer » sur nos ondes intérieures. Lorsque nous cherchons les indications pour trouver ce qui a un sens pour nous, nos ondes intérieures sont très importantes. Toute la question est de savoir comment y avoir accès. Réfléchir et analyser ses expériences pour en reconnaître les apprentissages et en tirer profit est une bonne façon d'y arriver.

Expliquez l'importance d'écouter notre voix intérieure, nos réactions viscérales. Lorsqu'on est sensible à ces réactions, on reçoit des messages très clairs : « ça fait oui en dedans » ou « ça fait non ». Notre corps réagit et nous indique si notre réaction est négative, positive ou quelque part entre les deux.

Invitez les participants à « écouter leurs ondes intérieures » en portant attention aux réactions internes qu'ils auront en entendant chacun des énoncés suivants :

- ✓ « Je peux facilement m’imaginer dans une salle d’urgence en train de prodiguer des soins à des personnes grièvement blessées. »
- ✓ « Je peux facilement m’imaginer en train d’animer des activités auprès d’une quinzaine d’enfants âgés entre 4 et 6 ans. »
- ✓ « Je peux facilement m’imaginer en train de travailler à un ordinateur plusieurs heures par jour à développer des jeux, faire du graphisme ou arranger de la musique. »
- ✓ « Je peux facilement m’imaginer en pleine forêt à faire l’identification des plantes et des insectes. »
- ✓ « Je peux facilement m’imaginer démarrer ma petite entreprise et travailler à la développer. »
- ✓ « Je peux facilement m’imaginer travaillant dehors, à installer ou réparer des lignes de transport d’électricité. »

Soulignez que dans chaque cas, leur petite voix intérieure s’est peut-être manifestée, dans certains cas, en un « oui » très fort, alors que dans d’autres cas, elle s’est peut-être traduite par un « non » catégorique, ou un « je ne sais pas ». Quoiqu’il en soit, cette réaction interne est importante à considérer dans un processus de prise de décision.

Ajoutez qu’il est important de vérifier et de tester cette réaction primaire. Est-ce qu’elle est vraiment basée sur des faits réels ou imaginés ? La meilleure façon de le savoir est de vivre différentes expériences qui vont permettre de confirmer ou d’infirmer cette première réaction.

## ACÉTATE 4-9

### Signe 2 : Vivre différentes expériences

C’est à travers les expériences que notre goût pour un certain type d’activité se développe et que la réalité de ce que nous aimons prend forme.

Présentez l’acétate 4-9 : Sortes d’expériences. Passez rapidement à travers la liste pour vous assurer que tout le monde comprenne les expériences citées.

			
Sortes d'expériences			
	Je l'ai déjà fait	J'aimerais le faire	Ne m'intéresse pas
Bénévolat			
Programmes Co-op			
Jumelage d'emploi			
Travail à temps partiel			
Camps d'été			
Me joindre à une nouvelle organisation			
Planifier une année sabbatique			
Essayer un nouveau passe-temps			
Faire une entrevue d'information			
Autre:			

© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 4-9

Demandez aux ados de travailler avec le parent/adulte qui les accompagne et de prendre deux minutes pour cocher les cases du tableau. Ils peuvent ajouter d'autres expériences au besoin. Mettez-les au défi de trouver d'autres façons de faire, de trouver les routes de terre ou les sentiers moins battus pour arriver à destination. Demandez aux parents/adultes de se référer à leurs propres expériences et d'identifier celles qui ont été significatives et qui leur ont permis d'essayer quelque chose de nouveau et de différent. Invitez-les à partager cette information avec leurs ados.

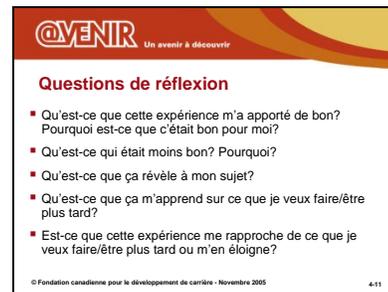
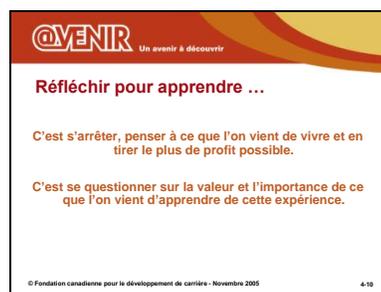
**Retour :**

Discutez de l'importance d'avoir une variété d'expériences : demandez aux ados de donner des exemples des expériences qu'ils ont ajoutées à la liste et aux parents/adultes de donner un exemple de ce qu'ils ont appris. C'est à travers les expériences que nous pouvons vérifier si les messages de notre voix intérieure sont justes: sont-ils basés sur la réalité ou seulement sur l'idée que nous nous faisons de la réalité.

**Acétates 4-10 et 4-11**

### **Signe 3 : Réfléchir et apprendre de ses expériences**

Présentez l'acétate 4-10 réfléchir pour apprendre et l'acétate 4-11 sur les cinq questions à se poser pour tirer profit de ses expériences. Soulignez le fait que la plupart du temps, nos vies sont bien remplies et que nous sommes souvent sur la voie rapide au quotidien. Il n'est pas toujours facile de trouver le temps de s'arrêter et de réfléchir sérieusement à ce que nous faisons.



Très souvent nous pouvons apprendre d'expériences qui ne nous semblent pas très significatives si nous les soumettons aux cinq questions et prenons le temps qu'il faut pour réfléchir. Peu importe si nous avons trouvé l'activité « Pourquoi je travaille » significative, la réflexion que nous pouvons faire par la suite nous donne accès à nos propres ressources intérieures.

## **ACTIVITÉ**

### ***Signes qui émergent de la série d'ateliers***

#### **Objectif**

Offrir l'occasion aux participants de réfléchir sur les activités qu'ils

ont trouvé significatives ou non pendant la série d'ateliers, et d'identifier ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes grâce à ces activités.

**ACÉTATE 4-12** Révisez les trois signes en montrant l'acétate 4-12.



Mettez l'accent sur le signe 3 : Il n'y a pas de manière plus rapide ou plus efficace que de réfléchir et d'apprendre de ses expériences. Cette activité va nous permettre de pratiquer la réflexion en revenant sur les expériences que nous avons vécues au cours des quatre ateliers.

**ACÉTATE 4-13** Présentez l'acétate 4-13 où l'on retrouve les activités les plus importantes des quatre ateliers en rapport avec les trois thèmes abordés. Prenez le temps de réviser chacune des activités pour aider les participants à se les remettre en mémoire. Cette révision est importante non seulement pour l'activité sur réfléchir pour apprendre, mais aussi pour la consolidation des apprentissages réalisés au cours de toute la série d'ateliers. La tâche consiste à choisir une activité dont on se souvient parfaitement (positivement ou négativement) et de lui faire subir le « test du sens ».



Allouez trois ou quatre minutes de travail personnel pour permettre aux participants de choisir une activité et de se poser les questions qui sont sur l'acétate 4-10.

Invitez les participants à partager – en paires ou en triades – l'élément qui leur est apparu le plus significatif pendant les ateliers et ce qu'ils en ont tiré comme apprentissage.

## Retour

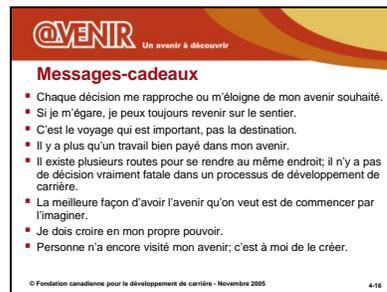
Recueillez les commentaires des participants.

Il est important de réaliser qu'en ce qui touche la recherche du sens, le temps est un facteur déterminant. Avec le temps, on finit par savoir. Avoir accès à ce qui se trouve à l'intérieur de soi et découvrir les moyens de l'exprimer à travers le travail demande des efforts et de la persévérance. Très peu de gens savent facilement et rapidement ce qu'ils veulent devenir. La recherche du sens et de la place qui nous convient dans le monde est un voyage qui vaut la peine d'être entrepris et qui est offert à tous. Il ne peut qu'apporter aventures et découvertes qui rendront la vie stimulante et enrichissante.

**ACÉTATES 4-14, 4-15, 4-16**

## Récapitulation et Évaluation

Réviser les concepts de « travail significatif », d'« avenir souhaité » et de « messages- cadeaux ».



## ACTIVITÉ

### *Un avenir en héritage appliqué à la maison*

#### Objectif

Encourager les participants à continuer à appliquer l'esprit des ateliers à travers différentes activités.

Demandez à chaque parent/adulte de choisir les deux messages qui vont le plus aider leurs jeunes à construire leur avenir souhaité. Ils peuvent choisir parmi les messages inscrits sur l'acétate 4-16, ou l'acétate 4-3, ou ils peuvent créer leurs propres messages.

Demandez aux ados de faire la même chose pour eux-mêmes et de penser à des messages qui pourraient aider leurs amis les plus proches.

Demandez-leur de partager ces messages en groupes composés d'adultes/parents et d'ados avec qui ils sont venus, et d'expliquer pourquoi ils ont choisis ces messages et comment ils comptent les mettre en pratique à la maison.

Accordez quelques minutes pour cette discussion et soulignez l'importance d'être clair et concret sur ce qu'ils veulent faire à partir de maintenant.

#### ACÉTATE 4-17

Présentez le Contrat qui touche l'avenir souhaité. Discutez brièvement la valeur d'un contrat : c'est un engagement à l'action et une façon de garder le cap. Nous avons tous besoin de renforcement et d'aide mémoire : le contrat est un outil qui peut remplir ce rôle.

@VENIR Un avenir à découvrir			
L'avenir que je veux: mon contrat			
Quels messages?	Quelles actions?	Avec qui?	Quand?
Signature:		Date:	
© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 4-17			

Pour certaines personnes, cette forme de contrat peut sembler trop formelle. Si c'est le cas, invitez-les à trouver une autre formule qui leur conviendrait mieux et qui viserait les mêmes objectifs.

Dans les mêmes groupes (adultes/parents et ados avec qui ils sont venus) invitez les participants à inscrire individuellement au moins une action dans chaque case du contrat et à les discuter.

Encouragez-les à finir de remplir ce contrat à la maison, à le signer mutuellement et à l'afficher à un endroit visible et accessible pour ne jamais le perdre de vue.

#### ACÉTATE 4-18

Présentez l'acétate *Qu'est-ce que les adultes/ados peuvent faire?* comme activité de clôture de cet atelier.

@VENIR Un avenir à découvrir	
Avancer vers l'avenir que je souhaite	
Ce que les adultes/parents peuvent faire	Ce que les jeunes peuvent faire
Encourager diverses expériences	Apprendre et essayer le plus de types de travail possibles. Se balader sur les routes principales et les chemins de traverse
Être ouverts à tout genre de travail	Réfléchir et revenir sur ses expériences pour trouver ce qui est important
Croire en ce qu'il y a à l'intérieur	Croire en soi et ne pas sous-estimer ses possibilités
Donner des racines et des ailes	Voler!
© Fondation canadienne pour le développement de carrière - Novembre 2005 4-18	

Félicitez les parents/adultes et les jeunes de leur participation à tous les ateliers. Si le temps le permet, invitez-les à partager leurs commentaires sur la série d'ateliers.

Distribuez les fiches de rétroaction de l'atelier 4 pour recueillir les commentaires sur l'atelier.



## Glossaire

### Carrière

La carrière est un concept lié au mode de vie qui fait interagir la séquence du travail, de l'apprentissage et des activités de loisirs dans laquelle les individus sont engagés au cours de toute leur existence. La carrière d'une personne comporte trois éléments fondamentaux : elle lui est propre, elle est dynamique, donc en constante évolution et elle dure toute la vie. La carrière inclut l'art de concilier le travail, rémunéré ou non, et les rôles de la vie personnelle.

### Conseiller d'orientation

Le conseiller d'orientation est un professionnel qui fournit des services de counseling touchant les études, la carrière et la vie personnelle. Il aide les personnes à mieux se connaître elles-mêmes, à trouver leur voie aux plans personnel et professionnel, à mieux saisir les possibilités qui se présentent au point de vue apprentissage et travail et à devenir autonomes dans la gérance de leur apprentissage, de leur travail et lors des transitions. Le conseiller "facilite l'assimilation d'habiletés, d'intérêts, de croyances, de valeurs, d'habitudes de travail et de qualités personnelles de manière à permettre à chacun de ses clients de se donner une vie satisfaisante dans un milieu de travail en pleine évolution". Le processus d'orientation est d'abord et avant tout centré sur la tâche qui consiste à aider les personnes non pas à choisir une carrière, mais plutôt à en construire une".

### Cheminement de carrière

*(Voir développement de carrière)*

### Compétences en employabilité et compétences essentielles

Ce sont les compétences auxquelles les gens font appel pour accomplir leurs tâches au travail (rémunéré ou non rémunéré) et dans leur vie de tous les jours. Elles permettent d'acquérir d'autres compétences et d'améliorer l'aptitude des gens à s'adapter au changement en milieu de travail.

### Développement de carrière

Le développement de carrière désigne le processus de gestion de l'apprentissage, du travail, des loisirs et des transitions, parcours qui dure toute la vie et qui permet à l'individu d'évoluer constamment vers un avenir désiré.

### Éducation coopérative

L'éducation coopérative est un type d'éducation ou de formation qui intègre les expériences de travail d'un étudiant à son programme de formation académique. Ces programmes de formation impliquent une alternance des périodes de travail et des périodes d'études et reposent sur une collaboration étroite entre les étudiants, les écoles et les employeurs.

### Emploi

L'emploi consiste dans un ensemble de tâches accomplies dans un but donné. Le travail n'est pas toujours assorti à un salaire, il peut s'exercer à temps partiel ou à temps plein et être de courte ou de longue durée.

### Formation d'apprenti

Type de formation en alternance qui permet un apprentissage sur les lieux de travail sous la supervision d'un compagnon suivi de courtes périodes de formation en salle de classe.

La formation d'apprenti mène à une accréditation ou à l'obtention d'un permis généralement accordé aux gens de métier.

### **Information scolaire et professionnelle**

L'information scolaire et professionnelle touche les renseignements reliés au monde du travail et est un élément essentiel au processus de développement de carrière. On inclut ici l'information scolaire et professionnelle de même que les données psychosociales rattachées au travail (par exemple, les possibilités de formation, la nature des tâches, le statut des travailleurs à l'intérieur de différents métiers, etc.).

### **Information sur le marché du travail**

L'information sur le marché du travail touche les conditions, les exigences et le fonctionnement de ce dernier et inclut, par exemple, des données sur l'emploi, les salaires, les normes de qualifications professionnelles, les postes disponibles, les conditions de travail. L'information peut porter sur des réalités courantes ou anticipées; elle peut être recueillie de façon formelle ou non, regroupée selon les compétences, les professions ou les industries.

### **Jumelage/observation**

Le jumelage/observation est une activité d'orientation professionnelle grâce à laquelle un étudiant peut observer une personne d'expérience accomplir ses tâches pendant un certain temps et ainsi mieux comprendre la profession de cette personne.

### **Postsecondaire**

La formation postsecondaire est un programme offert après les études secondaires dans les collèges, les universités et dans certaines institutions professionnelles privées.

### **Profession**

Une profession réfère à un groupement d'emplois semblables au sein d'industries ou d'organismes variés.

### **Services de développement de carrière**

Ces services réfèrent à un large éventail de services et de programmes offerts par plusieurs instances (gouvernement, ministères,) dans différents secteurs (écoles, agences communautaires, agences privées) qui ont pour objectif l'acquisition par les individus des connaissances, habiletés, attitudes et comportements nécessaires pour gérer leur apprentissage, leur travail et les transitions d'une manière autonome tout au long de leur vie.

### **Service d'information**

Service où l'on peut obtenir des renseignements objectifs et précis sur les différentes options de carrière qui s'offrent.

### **Travail**

C'est l'ensemble des activités résultant d'un objectif désiré et à travers lesquels on espère que le travailleur éprouvera une certaine satisfaction personnelle et contribuera à un objectif plus vaste. Le travail n'est pas forcément lié à un emploi rémunéré, mais plutôt à des activités gratifiantes et satisfaisantes (bénévolat, loisirs).

## **Sources**

Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière, 2004

Glossaire en développement de carrière, Projet coordonné par le Centre national en vie-carrière, 2002.