

# ***En action vers l'avenir***

Cadre pour le développement de carrière  
dans le secteur de l'éducation publique  
de l'Atlantique : 2015-2020

**Juin 2015**



Council of Atlantic Ministers  
of Education and Training

Conseil atlantique des ministres  
de l'Éducation et de la Formation

## TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos .....	1
Pourquoi un cadre pour le développement de carrière? .....	2
Évolution du cadre .....	3
Vision.....	4
Principes directeurs .....	5
Objectifs.....	6
Responsabilisation.....	11

# Cadre pour le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique de l'Atlantique : 2015-2020

---

## **Avant-propos**

Le Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF) a le plaisir de lancer *En action vers l'avenir* – Cadre pour le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique de l'Atlantique : 2015-2020. Ce document énonce les orientations et les buts régionaux que les ministres poursuivront au cours des cinq prochaines années afin de promouvoir la planification et le développement de la carrière dans le système scolaire de chacune des provinces de l'Atlantique.

Il appartiendra à chaque province de mettre en œuvre les buts énoncés dans ce cadre. Les provinces prendront des mesures précises pour répondre aux besoins particuliers de leur population étudiante. Le cadre témoigne l'engagement pris par chaque ministre pour faire en sorte que l'Atlantique excelle en matière de planification et de développement de la carrière tout en respectant les besoins et les priorités propres à chaque province.

Le Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF) relève la barre en matière de développement de carrière au Canada. L'économie, la technologie et la démographie évoluent sans cesse, et les provinces de l'Atlantique doivent continuellement se tenir au fait des besoins en main-d'œuvre et des compétences spécialisées requises. Elles doivent agir rapidement pour veiller à ce qu'il y ait toujours suffisamment de travailleurs compétents pour occuper les emplois qui sont offerts. Le développement de carrière est un moyen éprouvé de mieux préparer les citoyens à demeurer des apprenants intentionnels durant toute leur vie et des travailleurs efficaces, des qualités qui sont essentielles à la santé socioéconomique des citoyens, des communautés et des provinces. Par conséquent, les ministres des provinces atlantiques désirent renforcer le développement de carrière dans leurs écoles à des fins d'investissement stratégique permettant aux jeunes de saisir les occasions et de créer des possibilités de carrière dans la province.

## **Pourquoi un cadre pour le développement de carrière?**

Le développement de carrière consiste en la gestion (structurée et informelle) de l'apprentissage durant toute une vie, du travail (rémunéré et non rémunéré) et des transitions de manière à façonner l'avenir souhaité. Dans l'idéal, les programmes, les services et le soutien liés au développement de carrière sont offerts dès le jeune âge, puis progressivement, afin de veiller à ce que les citoyens du Canada atlantique possèdent les connaissances, les compétences et les attitudes essentielles leur permettant de s'orienter parmi les choix, les transitions et parcours scolaire et professionnel.

L'impératif économique et humain en matière de développement de carrière est incontestable et de plus en plus de données probantes démontrent le rendement de l'investissement public. Les programmes, les services et le soutien offerts en matière de développement de carrière permettent d'abaisser les taux de décrochage au niveau secondaire (Kotamaraju, 2011), d'accroître la réussite scolaire des élèves, surtout dans les secteurs clés des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) (SAS, 2012), de fournir davantage d'apprenants motivés et intentionnels (Hughes, 2004; Belfield, Levin et Rosen, 2012), de réduire les ressources que le gouvernement consacre aux programmes sociaux, de même que de rehausser le niveau de vie dans les communautés urbaines et rurales (Hughes, 2004).

Les programmes, les services et le soutien offerts en matière de développement de carrière dans les écoles publiques comprennent la mise en pratique de programmes d'éducation en salle de classe qui sont adaptés à l'âge, l'exploration expérientielle des choix en matière d'études postsecondaires et de travail, la transmission en temps opportun d'information sur les carrières et le marché du travail, de même que la prestation d'orientation et de conseils professionnels aux élèves. Ces programmes, ces services et ce soutien peuvent être offerts d'une multitude de façons et par toute une gamme d'éducateurs et de spécialistes de l'orientation de carrière dans l'ensemble des administrations.

Les provinces de l'Atlantique s'appuient déjà sur une base solide pour ce qui est des programmes, des services et du soutien liés au développement de carrière. Ce cadre appui les mesures de qualité et la cohésion dans l'ensemble des provinces, tout en favorisant la diversité de la mise en œuvre, de manière à tenir compte des besoins et des réalités propres à chacune des administrations. Elle vise à appuyer les politiques et les pratiques, de même qu'à promouvoir la collaboration et le partenariat à l'échelle des provinces et dans l'ensemble du pays.

## Évolution du cadre

En 2013, le CAMEF a attribué un contrat à la Fondation canadienne pour le développement de la carrière (FCDC), afin qu'elle fasse une analyse de l'environnement et une analyse pour examiner l'étendue, la portée, la capacité et l'uniformité des programmes, des services et des soutiens actuels en matière de développement de carrière des élèves du système scolaire public de la région de l'Atlantique. D'après les renseignements obtenus et l'examen des pratiques exemplaires nationales et internationales, les ministres de la région atlantique de l'éducation publique et postsecondaire et de la formation ont accepté six recommandations visant à renforcer l'orientation professionnelle dans la région. Vous pouvez consulter le rapport complet, intitulé *L'éducation à la carrière dans les provinces atlantiques : Recherche et recommandations*, au [www.camet-camef.ca](http://www.camet-camef.ca). La première recommandation comprenait l'élaboration et la diffusion d'un cadre pour le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique. Parmi les autres recommandations, soulignons celles-ci :

- **Offrir de la formation et un perfectionnement professionnel aux éducateurs et aux administrateurs** — élaborer une approche adaptée tenant compte des besoins afin de transmettre aux enseignants une connaissance de base sur les carrières et le marché du travail; offrir aux spécialistes en emploi et aux conseillers d'orientation professionnelle une formation spécialisée conformément au *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière*; permettre aux intervenants et aux administrateurs de comprendre l'importance de l'orientation professionnelle de façon générale.
- **Intégrer de manière précoce l'éducation sur les carrières** — élaborer une approche progressive en matière d'éducation sur les carrières qui sollicite la participation précoce des élèves (du niveau primaire) et qui présente des occasions en fonction de l'âge concernant le perfectionnement ciblé des compétences, l'exposition et l'apprentissage expérientiel, ainsi que la planification de carrière recommandation d'intégrer, dans l'approche, des éléments liés aux conditions d'obtention d'un diplôme et l'introduction de thèmes sur les carrières et le marché du travail dans l'ensemble des disciplines).
- **Mener la mise en œuvre à terme** — recommandation à chacune des provinces atlantiques de s'inspirer du cadre pour le développement de carrière dans le système d'éducation publique de l'Atlantique pour élaborer des plans de mise en œuvre adaptés à leur région, correspondant à la vision des provinces de l'Atlantique et satisfaisant aux normes courantes, mais tenant aussi compte des priorités, des besoins et des réalités de la région; ces plans comprendront des structures de responsabilisation.

- **Mobiliser les intervenants clés** — recommandation aux provinces de l’Atlantique, afin d’accroître la participation des élèves, d’intégrer les programmes d’expérience et d’exposition professionnelles dans les cours de développement de carrière; les élèves devraient pouvoir profiter de nombreuses occasions d’apprentissage communautaire.
- **Évaluer la responsabilisation, l’assurance de la qualité et l’amélioration continue** — évaluation ciblée et prioritaire ainsi qu’examen régulière des résultats obtenus afin d’orienter et de parfaire la planification et la prestation; les provinces de l’Atlantique se doivent d’avoir l’expertise et les ressources nécessaires à l’élaboration et à la surveillance de la mise en œuvre du plan d’évaluation.

Ces recommandations ont permis d’orienter la vision, les principes directeurs, les objectifs et les mesures de responsabilisation décrits dans le cadre. Ce cadre est le fruit d’une collaboration entre les dirigeants et les spécialistes de programme des provinces. Il mise sur les données portant sur les mesures exemplaires en matière de développement de carrière de chacune des provinces de l’Atlantique et du monde entier.

## **Vision**

Tous les élèves des écoles publiques du Canada atlantique auront accès à des programmes, des services et du soutien de qualité, en matière de développement de carrière, qui leur seront offerts par des éducateurs ayant les compétences requises. Les programmes comprendront l’apprentissage expérientiel, le soutien, l’information et les directives dont les élèves ont besoin pour développer des compétences fondamentales, devenir résilients et devenir des apprenants intentionnels et résilients qui gèrent de façon proactive leurs choix de carrière, leurs transitions, ainsi que leur avenir.

## Principes directeurs

Les principes qui suivent orientent la politique et les programmes de développement de carrière dans les provinces de l'Atlantique.

- Tout apprentissage et tout travail représente une valeur.
- Des programmes, des services et du soutien en matière de développement de carrière qui sont de grande qualité, qui correspondent au stade de développement et qui sont fondés sur des données probantes seront offerts à tous les élèves des écoles publiques, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année.
- Le développement de carrière offert dans les écoles est grandement amélioré si les élèves peuvent tirer parti de plusieurs occasions d'apprentissage expérientiel, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, y compris l'exposition directe à diverses options offertes quant aux études postsecondaires et au travail.
- Les programmes, les services et le soutien relatifs au développement de carrière favoriseront l'inclusion et le respect de la diversité, tout en reconnaissant que certains élèves ont besoin de programmes ciblés répondant à leurs besoins d'apprentissage et personnels uniques.
- Les personnes qui offrent et/ou supervisent des programmes, des services et/ou un soutien en matière de développement de carrière dans le secteur de l'enseignement public nécessitent une formation et un perfectionnement professionnel adéquats.
- Les provinces du Canada atlantique et les conseils/districts de chacune des provinces cherchent à instaurer des normes élevées communes en ce qui concerne le développement de carrière, tout en prévoyant une certaine souplesse permettant d'élaborer des approches connexes qui tiennent compte des réalités propres à leur population étudiante, à leur système d'éducation et à leur marché du travail.
- Les provinces de l'Atlantique offrent des modèles d'assurance de la qualité et une solide évaluation pour appuyer le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique et assurer un appui continu.
- Chacune des provinces de l'Atlantique s'est engagée à collaborer avec les gouvernements provinciaux, les ministères de chaque province, les écoles et les établissements postsecondaires, de même qu'à mobiliser les intervenants clés dont l'industrie, les élèves, leur famille et les communautés, à des fins de développement, d'exécution, d'évaluation et d'amélioration continue en matière de développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique.

## Objectifs

Ce cadre est un engagement des provinces atlantiques à améliorer l'offre de développement de carrière dans les écoles publiques. Elle précise les objectifs communs approuvés par toutes les provinces atlantiques, tout en respectant la nécessité pour chacune d'elles d'élaborer des plans de mise en œuvre distincts qui s'inscrivent tant dans ces objectifs communs que dans les besoins, les forces et les réalités uniques de chacune des provinces.

Les objectifs du cadre sont décrits selon les trois catégories : programmes, élèves, et enseignants.

### ***L'engagement des provinces de l'Atlantique :***

#### ***Programmes***

**Premier but :** **Soutenir le développement de carrière à l'aide d'une approche globale et coordonnée de l'école, selon des thèmes de développement de carrière.**

#### ***Élaboration :***

Le développement de carrière vise à aider les élèves à voir les liens entre ce qu'ils apprennent à l'école et leur vie après leurs études — les élèves s'engagent davantage dans l'apprentissage lorsqu'ils pensent aux prochaines étapes de leur vie et s'y préparent. Les élèves qui adoptent des stratégies pour la planification et la gestion de leur cheminement d'apprentissage et de carrière à l'école acquerront des compétences qu'ils pourront mettre à profit durant toute leur vie. L'objectif est que des programmes de développement de carrière de grande qualité, inclusifs et tenant compte des réalités culturelles soient offerts dans toutes les écoles, intégrant des thèmes de développement de carrière s'il y a lieu dans les matières et les activités parascolaires. Une approche scolaire globale comprend la planification, la coordination et l'adhésion du personnel pour intégrer le développement de carrière dans tous les aspects de l'apprentissage et de la vie scolaire. Le fait de constater les liens entre ce qu'ils apprennent et leur cheminement professionnel aide les élèves à améliorer leur connaissance de soi et à élargir leurs horizons aux types d'apprentissage et de travail pouvant être possibles. Grâce à la planification du développement de carrière, les élèves acquièrent et améliorent les compétences dont ils ont besoin pour cheminer de façon stratégique et fructueuse dans l'apprentissage et le travail, veillant à ce que leurs choix et leurs actions soient guidés par ce qui compte vraiment pour eux. Le perfectionnement des connaissances, des compétences et des attitudes par l'entremise d'un parcours de développement de carrière cohésif fournit un contexte d'apprentissage puissant et motivant. Les écoles valorisent le rôle clé des familles et des autres partenaires communautaires dans l'appui du développement de carrière et encouragent leur participation active et leur engagement aux activités de développement de carrière.

**Deuxième but :** Offrir des programmes, des services ou des mesures de soutien adaptés à l'âge pour assurer le développement de carrière.

**Élaboration :**

Le développement de carrière est adapté à l'âge, axé sur l'avenir et personnalisé. Une approche globale fournit un éventail d'expériences et de mesures de soutien adaptées au niveau du développement de l'étudiant et correspondant à ses intérêts, à ses forces, à ses besoins, à sa situation et à ses aspirations. Le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail*<sup>1</sup> présente un cadre pour le développement, en fonction de l'âge, des compétences en gestion de carrière se rapportant à la gestion personnelle, à l'apprentissage et à la recherche de travail, ainsi qu'au développement vie-travail. Les élèves se lancent dans des expériences d'apprentissage pertinentes et stimulantes fondées sur l'expérimentation et se rapportant à des questions clés du processus de développement de carrière — *Qui suis-je? Quelles sont mes possibilités? Qu'aimerais-je devenir? Quel est mon plan pour atteindre mes objectifs?* L'exploration de ces questions tout au long du programme d'apprentissage encourage les élèves à approfondir leur connaissance d'eux-mêmes, à examiner les possibilités d'apprentissage et de travail futures, à établir des objectifs à court et à long terme et à faire des plans en vue de l'atteinte de ces objectifs et de la gestion des principales transitions. Les élèves prennent conscience de leurs forces, de leurs intérêts et de leurs préférences en explorant des choix à l'école et en réfléchissant sur leur incidence sur de futures possibilités. À mesure qu'ils progressent vers les niveaux supérieurs, les élèves ont des possibilités multiples et variées par l'entremise de la prise de conscience, de l'exploration, de l'exposition, de l'expérience et de la réflexion d'acquérir et d'utiliser des connaissances et des compétences en gestion de carrière. Au-delà d'une gamme d'activités d'exploration de carrière et de planification en salle de classe, la participation à des activités parascolaires et communautaires aide les élèves à améliorer leurs compétences. À mesure qu'ils réfléchissent à la façon dont leurs habiletés, leurs attributs, leurs valeurs et leurs passions se transposent en intérêts professionnels, les élèves bénéficient de leurs contacts avec des étudiants de niveau postsecondaire ou des travailleurs exerçant des emplois intéressants, ainsi que d'une exposition réelle aux campus et aux milieux de travail.

**Élèves**

**Troisième but :** Promouvoir le développement de carrière comme partie intégrante de l'apprentissage des élèves.

**Élaboration :**

L'objectif consiste à positionner le développement de carrière dans le cadre de la mission de toutes les écoles, pas comme une valeur ajoutée ou un produit dérivé du programme scolaire, mais comme une priorité, reconnue comme telle par les administrateurs, les enseignants, les conseillers, les élèves, les parents/tuteurs et les autres partenaires du milieu de l'éducation. Tel que mentionné précédemment, « l'impératif économique et humain du développement de carrière s'impose ». Le développement de carrière peut aider les élèves à devenir des apprenants et des travailleurs intentionnels, stratégiques et motivés, qui peuvent trouver du sens en établissant des liens entre ce qu'ils apprennent et leur vie à l'extérieur de la classe. Le développement de carrière peut faire une différence définitive dans la vie des

---

<sup>1</sup> *Plan directeur pour le design en développement vie-travail.* <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/>.

jeunes et contribuer à des résultats scolaires, sociaux et économiques importants. Lorsque les familles, les enseignants et les autres intervenants comprennent ses avantages à la fois pour les élèves et pour les collectivités au sein desquels ils habitent, ils sont plus susceptibles de voir le développement de carrière comme un élément inhérent et précieux au programme scolaire. Le gouvernement joue un rôle important en attirant l'attention sur l'importance de ce domaine crucial.

Les compétences en gestion de carrière sont essentielles dans l'économie du savoir d'aujourd'hui. Nous ne pouvons savoir avec certitude quels seront les défis de l'économie mondiale en rapide évolution de demain, quelles possibilités de carrière elle offrira. Dans notre climat actuel d'incertitude et de changement constant, il est essentiel de permettre à nos élèves d'acquérir des compétences liées à la résilience afin qu'ils puissent s'adapter de façon positive, malgré l'adversité, tout au long de leur vie. Si nous pouvons communiquer notre vision axée sur l'avenir pour le développement de carrière et profiter du soutien des partenaires clés dans la poursuite d'objectifs communs, les familles et les collectivités pourront alors avoir confiance que les élèves décrocheront un diplôme en ayant une orientation de carrière et les compétences en développement de carrière dont ils auront besoin pour répondre avec souplesse aux futurs défis et possibilités et aux changements tout au long de leur vie.

**Quatrième but : Veiller à ce que chaque diplômé ait un plan de carrière.**

***Élaboration :***

L'objectif consiste à ce que les élèves obtiennent leur diplôme en ayant un plan global de carrière et de transition à la fois clair, valable, réaliste et réalisable. Ce plan soutiendrait les élèves lors de leurs transitions et choix de cours à l'école et tout au cours de la préparation de leurs plans pour après le secondaire. Les élèves auraient constamment l'occasion de noter leurs expériences pertinentes à l'école ou à l'extérieur de celle-ci; d'explorer leurs intérêts, leurs forces, leurs compétences, leurs aptitudes et leurs réalisations et d'y réfléchir; et d'évaluer leurs options en ce qui concerne leur formation postsecondaire/leurs études/leur carrière et leurs aspirations. Dans leur plan, les élèves documenteraient leur croissance et leur développement personnel, leurs apprentissages expérientiels et les compétences transférables qu'ils acquièrent. L'élaboration, la mise à jour, l'examen et la communication d'un plan personnel cohérent aideraient les élèves à prendre des décisions approfondies, informées et appropriées par rapport à leurs objectifs et à leur cheminement pendant leurs études et après celles-ci. Le plan insisterait particulièrement sur les transitions réussies au cours de leurs études et sur la gestion de la transition vers leur destination initiale après le secondaire, qu'il s'agisse d'une formation en apprentissage, du collège, de la vie communautaire, de l'université ou du marché du travail. La vision prévoit que les diplômés soient préparés à leur prochaine étape, en ayant développé un plan soit intentionnel, leur permettant d'être informés au plan de la formation postsecondaire et du marché du travail et des besoins financiers inhérents à la réalisation de leur projet de carrière. Les diplômés seront bien équipés pour avancer vers l'atteinte de leurs objectifs et confiants dans leur capacité de réviser ou d'adapter leur plan de carrière au besoin et à mesure qu'eux-mêmes et que le monde autour d'eux changent.

**Cinquième but :** Offrir aux élèves de multiples occasions de participer à des activités d'apprentissage communautaire et/ou par l'expérience.

**Élaboration :**

L'objectif consiste à ce que les programmes de développement de carrière comprennent un vaste éventail de volets communautaires/expérientiels permettant d'inclure les membres de la collectivité dans l'école et de donner aux élèves des occasions d'explorer les domaines susceptibles de les intéresser et d'acquérir une expérience concrète au sein de la collectivité. L'apprentissage communautaire/expérientiel permettant aux élèves de découvrir, d'explorer et de « goûter » au monde de l'éducation postsecondaire et du travail leur permet également d'approfondir de leur connaissance de soi, de mieux connaître leurs possibilités, de voir comment leur apprentissage en salle de classe s'applique dans le contexte des études postsecondaires et du milieu de travail, d'améliorer leur apprentissage intentionnel et leur engagement, en plus de stimuler leur motivation. Les élèves acquièrent des informations particulièrement précieuses sur les secteurs, les métiers et les emplois lorsqu'ils ont la possibilité d'apprendre dans un vrai milieu de travail et d'interagir avec les personnes qui y travaillent. Les programmes structurés d'apprentissage en milieu communautaire qui offrent une expérience de ce genre comprennent les cours d'éducation coopérative (sur place ou de façon virtuelle), le jumelage, le partage d'emploi, le mentorat, l'apprentissage par le service communautaire, les placements à court terme et le bénévolat. L'expérience en milieu de travail donne aux élèves l'occasion d'exécuter d'authentiques tâches et « d'apprendre sur le tas ». Les élèves ont besoin d'être exposés directement à plus d'un métier potentiel. Les élèves bénéficient également de l'exposition directe à des milieux d'enseignement postsecondaires en plus de leur permettre de rencontrer des gens possédant une expérience réelle des études postsecondaires. Des programmes tels que Destination Imagination, Sanofi Biogenius Canada et Envirothon Canada sont autant d'exemples de possibilités d'apprentissage communautaire/expérientiel permettant aux élèves d'apprendre dans le monde réel auprès d'experts ayant des parcours scolaires et professionnels variés. Pour les écoles, le défi consiste à bâtir et à entretenir les partenariats nécessaires avec les entreprises, l'industrie, les organismes communautaires, les collèges, les universités et les responsables de la formation en apprentissage, les parents, les mentors, les entraîneurs et les autres qui peuvent soutenir le développement de carrière des élèves.

**Enseignants**

**Sixième but :** Offrir du perfectionnement professionnel aux enseignants pour veiller à ce que les élèves se voient offrir des possibilités de développement de carrière efficaces et intéressantes.

**Élaboration :**

Les éducateurs accordent de la valeur aux possibilités et aux ressources d'apprentissage professionnel lorsqu'elles sont adaptées à leurs besoins et à leurs rôles. De telles possibilités peuvent être conçues pour inciter les éducateurs à élargir leurs connaissances du processus de développement de carrière et des pratiques exemplaires de la prestation de programmes, de services et de mesures de soutien en lien avec le développement de carrière dans les écoles. En se fondant sur la formation initiale qui fournit des renseignements de base sur la formation au choix d'une carrière, des expériences d'apprentissage professionnel valables pour les enseignants permettraient d'améliorer leur compréhension du

développement de carrière en tant que parcours cohésif pour les élèves, par opposition à une série d'expériences discrètes et décousues. Les enseignants comprennent leur rôle consistant à aider les élèves à acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour une gestion de carrière efficace durant toute la vie. Des possibilités d'apprentissage professionnel pour les administrateurs seraient conçues pour améliorer leur compréhension du rôle de l'orientation professionnelle au sein du reste de leur mandat et de leur rôle particulier consistant à favoriser une culture de développement de carrière. Les employés des écoles pourraient bénéficier d'une enquête collaborative en ce qui concerne les stratégies pour l'intégration efficace du développement de carrière dans leurs programmes scolaires et parascolaires, dans les activités de l'ensemble de l'école et dans les activités des élèves au sein de la collectivité. Le *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière*<sup>2</sup> est une ressource utile pour traiter de la formation spécialisée et des compétences dont ont besoin les professeurs d'orientation professionnelle (y compris ceux qui donnent des cours d'éducation au choix de carrière, en enseignement coopératif et en apprentissage) et les conseillers d'orientation professionnelle.

**Septième but :** Assurer l'accès à des renseignements opportuns, fiables et pertinents sur la carrière et le marché du travail.

**Élaboration :**

L'objectif consiste à ce que les élèves, les parents et les éducateurs aient facilement accès à de l'information, à des outils et à des ressources sur les carrières et sur le marché du travail à jour, exacts, neutres, complets et factuels, pouvant être utilisés efficacement pour soutenir le développement de carrière des élèves. Une main-d'œuvre mondiale de plus en plus dynamique et concurrentielle signifie que la capacité de comprendre le marché du travail est plus importante que jamais. Il est essentiel que les élèves acquièrent la capacité d'accéder via les TIC, à de l'information sur les carrières, sur l'éducation/la formation et sur le marché du travail, en plus de l'interpréter, de la personnaliser et d'en faire un usage pratique, et que les éducateurs sachent les soutenir à ce sujet. Les jeunes souhaitent et doivent être bien informés lorsqu'ils prennent des décisions liées à leur carrière. Les décisions qu'ils prennent devraient être basées sur la connaissance de la gamme complète de leurs options postsecondaires, des réalités du marché du travail et des exigences liées aux professions qui les intéressent. Le défi consiste à transformer cette information en ressources d'apprentissage utilisables et conviviales, adaptées aux besoins des élèves pour qu'ils sachent où et comment avoir accès à des renseignements fiables et puissent faire des choix par rapport à leur carrière et à leur vie personnelle. Un aspect important à prendre en compte est la nécessité de fournir cet accès au moment, à l'endroit et de la façon dont les élèves *veulent* y avoir accès — notamment par les médias sociaux, Internet et les médias alternatifs. Les initiatives prometteuses comprennent la collaboration entre les ministères et leurs partenaires pour améliorer l'accès des élèves, des parents et des éducateurs à l'information, aux outils et aux ressources sur les carrières et sur le marché du travail dont ils ont besoin.

---

<sup>2</sup> Le [Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière](http://career-dev-guidelines.org/career_dev/lang=fr) (2012) est largement utilisé au Canada pour façonner les programmes de formation professionnelle et de perfectionnement. [http://career-dev-guidelines.org/career\\_dev/lang=fr](http://career-dev-guidelines.org/career_dev/lang=fr)

## Responsabilisation

### *Mise en œuvre*

Chaque province s'est engagée à élaborer un plan de mise en œuvre et d'évaluation qui énonce comment et quand elle entend atteindre les buts du présent cadre. Les provinces peuvent s'inspirer du contexte exposé dans le document intitulé *L'éducation à la carrière dans les provinces atlantiques : Recherche et recommandations*, afin de préciser leurs programmes, services et mesures de soutien actuels à l'égard des buts exprimés dans le présent cadre. Les recherches visant les pratiques exemplaires et des recommandations clés seront prises en compte pour contribuer à l'atteinte des buts du cadre. Les provinces qui précisent un but commun devraient collaborer par l'entremise du CAMEF.

### *Évaluation*

Les ministres des provinces de l'Atlantique reconnaissent le rôle essentiel de l'évaluation pour soutenir la mise en œuvre du présent cadre et pour promouvoir des programmes, des services et des mesures de soutien de développement de carrière de qualité dans le secteur de l'éducation publique et leur amélioration continue. Il est prévu que les provinces intégreront des mesures d'évaluation dans leurs plans de mise en œuvre et rendront compte de leurs progrès chaque année par l'entremise du CAMEF, afin d'échanger les pratiques exemplaires et prometteuses, de favoriser la collaboration interprovinciale et d'assurer la mise en œuvre du cadre.

Les données recueillies par la mise en œuvre du présent cadre peuvent servir au suivi des progrès, à la réduction des obstacles visant l'accès équitable au service et à l'amélioration des plans de mise en œuvre provinciaux.

### *Rôles et responsabilités*

Les ministres des provinces de l'Atlantique assument l'ultime responsabilité à l'égard du cadre, de l'atteinte des buts et de la communication des données d'évaluation. Les programmes de développement de carrière ainsi que le personnel et la formation connexes sont la responsabilité de chacune des provinces. Il revient également aux provinces de préciser les rôles et les responsabilités.