



Outil d'autoévaluation des points de repère pour soutenir les transitions des élèves



cmec 1967
2017

Conseil des
ministres
de l'Éducation
(Canada)

Council of
Ministers
of Education,
Canada

L'Outil d'autoévaluation des points de repère pour soutenir les transitions des élèves peut être utilisé par l'ensemble des parties intéressées qui se sont engagées à soutenir les transitions des jeunes (y compris les personnes responsables de l'élaboration des politiques, de la gestion et de la pratique de première ligne dans les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire; les fournisseurs de services axés sur la carrière et l'emploi des organismes communautaires, les employeurs et tous les niveaux de gouvernement). L'outil peut être utilisé par une partie intéressée qui agit seule ou par un groupe sectoriel de parties intéressées qui collaborent pour évaluer leurs politiques et pratiques actuelles, et, de concert avec le Modèle de plan d'action pour soutenir les transitions des élèves, permettre d'élaborer, de surveiller les effets et de faire rapport sur les progrès et résultats. Les indicateurs dans la présente concernent précisément les secteurs primaire-secondaire et postsecondaires mais peuvent être adaptés et étayés par d'autres groupes de parties intéressées. Les données recueillies¹ en utilisant les points de repère pourront servir à soutenir la mise en commun de pratiques porteuses, à réduire les obstacles à l'accès équitable aux services et aux mesures d'aide aux transitions, à promouvoir l'amélioration continue des plans d'action provinciaux/territoriaux et, ultimement, à veiller à ce que les jeunes et les jeunes adultes du Canada soient soutenus dans leur transition de l'école vers la réussite.



¹ La collecte des données doit se faire dans le respect des individus, y compris l'auto-identification facultative des Autochtones. L'interprétation de ces données doit donc être éclairée par une compréhension et une reconnaissance profondes de l'histoire et du contexte.

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
1. Prestation de programmes sur la carrière stables et centrés sur les élèves.	a. Il existe un cadre ou une stratégie, avec un ensemble de principes, des objectifs et des résultats, qui est compris, soutenu et utilisé pour guider les décisions et les actions du personnel éducatif et des administratrices et administrateurs des établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire.				
	b. Les élèves du primaire-secondaire et les étudiantes et étudiants du postsecondaire connaissent les programmes et services axés sur la carrière qui leur sont offerts, y ont facilement accès et expriment une opinion positive à leur égard.				
	c. Les programmes axés sur la carrière décrivent tous les cheminements de carrière comme étant des options valides et valorisées.				
	d. Les parties intéressées (p. ex., jeunes, parents, tuteurs et tuteurs, employeurs, personnel d'appui aux transitions, fournisseurs de services axés sur la carrière) participent à la conception de politiques relatives à la transition, ainsi qu'à l'élaboration de programmes.				
	e. Les parties intéressées peuvent expliquer le but de la formation au cheminement de carrière et ses effets sur les élèves et leur communauté.				
	f. La formation au cheminement de carrière est un élément central et intégral du programme d'études, de la communauté scolaire et des établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire.				
	g. Un pourcentage des budgets des établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire est alloué à la formation au cheminement de carrière et aux services axés sur la carrière.				
	h. Les programmes de formation au cheminement de carrière et les services axés sur la carrière sont évalués afin de suivre leurs effets et d'obtenir les commentaires des élèves et des parties intéressées (p. ex., parents, enseignantes et enseignants/professeures et professeurs, employeurs) à leur propos.				
	i. La collaboration du personnel éducatif/fournisseurs de services est encouragée, à l'instar de la coordination de leurs efforts dans l'ensemble des secteurs.				
	j. Des intermédiaires travaillent avec les fournisseurs de services d'éducation et les employeurs pour repérer les lacunes au chapitre des compétences dans les parcours de transition de l'école au travail, élaborer des solutions pour renforcer les compétences, recueillir des données et produire des rapports sur les effets de la collaboration entre le milieu de l'éducation et les employeurs.				
	k. Les résultats de la formation au cheminement de carrière sont incorporés à tous les niveaux scolaires.				
l. Le personnel administratif, le personnel éducatif, et les membres de la communauté estiment que la formation au cheminement de carrière est une priorité globale de l'école.					
Note totale :					

/24

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
2. Développement actif des habiletés en gestion de carrière	a. Les habiletés en gestion de carrière ² (connaissances, compétences et attitudes) sont clairement définies, adaptées au niveau de développement et intégrées dans l'enseignement et la réflexion en salle de classe ou dans les activités scolaires.				
	b. Les élèves ont de multiples occasions d'acquérir des habiletés en gestion de carrière et d'en faire preuve dans l'enseignement primaire-secondaire et par l'entremise des programmes de services axés sur la carrière offerts dans les établissements d'enseignement postsecondaire.				
	c. Les élèves appliquent leurs habiletés en gestion de carrière en milieu de travail et lors de possibilités d'apprentissage communautaire, pendant leurs études primaires-secondaires et postsecondaires.				
	d. Les élèves sont évalués sur l'acquisition et la démonstration de ces habiletés dans le cadre des apprentissages requis dans les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire.				
	e. Une formation professionnelle appropriée permet de veiller à ce que le personnel éducatif comprenne ce que sont les habiletés en gestion de carrière et à ce qu'il soit équipé de stratégies pédagogiques et d'évaluation pour susciter d'une façon créative le développement de celles-ci chez les élèves.				
Note totale :					/10

² Les compétences en gestion de carrière permettent aux gens de s'adapter rapidement à un marché du travail en rapide évolution. Elles regroupent les compétences en organisation personnelle (conscience de soi et capacité de bâtir une image de soi positive, d'interagir de façon efficace avec autrui ainsi que d'évoluer et de croître tout au long de la vie), en exploration des contextes d'apprentissage et de travail (capacité de participer à un apprentissage continu, de trouver l'information vie-travail et de l'utiliser de façon efficace ainsi que de comprendre le lien qui existe entre les objectifs de travail et la société/l'économie), de même qu'en développement vie-carrière (capacité de trouver ou de créer du travail et de le conserver, de prendre des décisions qui améliorent ses scénarios vie-travail, de maintenir l'équilibre entre les divers rôles vie-travail, de comprendre la nature changeante des rôles vie-travail, de même que de comprendre et de gérer son processus de développement vie-travail et de s'y investir). Depuis longtemps, le *Plan directeur pour le design en développement vie-travail* sert de modèle pour la description et l'acquisition de ces compétences au Canada. Le Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF) est en train de revoir l'énonciation de ces compétences avec l'objectif de publier en 2018 une taxonomie révisée des compétences en gestion de carrière qui soit adaptée aux Provinces de l'Atlantique.

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
3. Information sur la carrière et sur le marché du travail accessible et son utilisation efficace	a. Les élèves ont accès à une information objective et de qualité sur une variété d'options d'apprentissage et d'emploi futures.				
	b. Les élèves ont accès à du soutien qui les aide à comprendre l'information sur les carrières et le marché du travail, cela dans le contexte de leur propre planification de carrière.				
	c. Les parties intéressées (parents, tutrices et tuteurs, personnel éducatif/professeures et professeurs, professionnelles et professionnels en développement de carrière) ont accès à une information de qualité sur les options d'apprentissage et d'emploi.				
	d. Les parties intéressées (parents, tutrices et tuteurs, personnel éducatif/professeures et professeurs, professionnelles et professionnels en développement de carrière) ont reçu une formation et des ressources qui les aident à soutenir les enfants/élèves/clients dans les décisions qu'ils prennent en matière de carrière.				
	e. Une formation professionnelle adéquate fait en sorte que le personnel éducatif et les fournisseurs de services comprennent les liens entre les parcours éducationnels et les carrières sur lesquelles ils doivent déboucher.				
	f. L'information sur le marché du travail peut être consultée par des élèves ayant une variété d'habiletés.				
	g. L'information sur les options d'éducation et d'emploi est présentée aux niveaux local, régional, pancanadien et international.				
	h. L'information sur le marché du travail est fiable et mise à jour régulièrement suivant un calendrier prédéterminé.				
	i. Des données sont systématiquement recueillies sur le taux de placement en emploi et le cheminement de carrière de tous les diplômés et diplômées d'établissement d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire cinq ans après l'obtention de leur diplôme, afin de guider l'amélioration continue des pratiques pour soutenir les transitions.				
Note totale :				/18	

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
4. Politiques et programmes adaptés aux besoins divers et particuliers des élèves	a. Les services axés sur la carrière sont adaptés aux besoins individuels des élèves et des mesures de soutien globales (p. ex., des mesures communautaires, culturellement adaptées, personnalisées, axées sur les forces de l'élève et centrées sur la famille) sont offertes.				
	b. Les programmes axés sur la carrière cherchent activement à combattre les stéréotypes et à élever les aspirations des jeunes issus de groupes défavorisés ou sous-représentés (p. ex., les jeunes Autochtones, les jeunes immigrantes et immigrants, les élèves peu performants, les apprenantes et apprenants ayant un handicap, les jeunes issus de collectivités rurales ou du Nord, les élèves issus de milieux à faible revenu).				
	c. Les services et les programmes visant à faciliter les transitions sont adaptés aux besoins et intérêts individuels des élèves.				
	d. La diversité étudiante est prise en compte dans tous les programmes de formation au cheminement de carrière et d'aide aux transitions et des programmes spécialisés sont offerts à des groupes d'élèves précis (p. ex., les jeunes Autochtones, les jeunes immigrantes et immigrants, les élèves très peu performants, les apprenantes et apprenants ayant un handicap, les jeunes issus de collectivités rurales ou du Nord, les étudiantes et étudiants internationaux et les élèves issus de milieux à faible revenu), respectent les perspectives culturelles (p. ex., l'autochtonisation des programmes d'études) et s'attaquent aux barrières psychologiques qui limitent implicitement ou explicitement les choix de carrière (p. ex., l'entrée des jeunes femmes dans les carrières liées aux sciences, aux technologies, au génie et aux mathématiques). Des mesures de soutien globales (p. ex., des mesures communautaires, culturellement adaptées, personnalisées, axées sur les forces de l'élève et centrées sur la famille) sont offertes aux groupes d'élèves défavorisés ou marginalisés.				
	e. Les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire ont instauré un système de gestion de cas qui tient un registre des rencontres des élèves avec des conseillères et conseillers en choix de carrière ou des professionnels en développement de carrière, ainsi que des décisions prises d'un commun accord, et qui fait le suivi des progrès et résultats.				
	f. Un système d'évaluation des services axés sur la carrière et d'aide aux transitions est en place et est utilisé pour recueillir des données et améliorer les résultats de l'ensemble des élèves.				
	g. Un système de suivi post-services/post-diplôme veille à ce que les jeunes « ni en emploi, ni aux études » (NEET) aient accès, au besoin, à des mesures de soutien.				
Note totale :					

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
5. Établissement de liens clairs entre l'apprentissage et ses applications sur le marché du travail	a. Les élèves ont de multiples occasions d'apprendre comment les habiletés acquises dans différentes matières peuvent les aider à accéder à divers cheminements de carrière et à y progresser..				
	b. Le personnel éducatif établit des liens clairs entre l'apprentissage et son application sur le marché du travail.				
	c. Le personnel éducatif est encouragé à trouver des partenaires dans la communauté (employeurs, parents/tutrices et tuteurs, anciens élèves) qui sont prêts à venir participer à des cours ou des activités en classe qui mettent en lumière les liens qui existent entre l'apprentissage en classe et les tâches que l'on exécute en milieu de travail.				
	d. L'ensemble du personnel éducatif a la possibilité de suivre une formation au cheminement de carrière et au développement de carrière.				
	e. Les énoncés de résultats obtenus dans les matières des programmes d'études comprennent des liens entre l'apprentissage et des options de cheminement de carrière.				
Note totale :					/10

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
6. Participation de tous les élèves à des occasions d'apprentissage intégrées au travail	a. Dès un jeune âge (p. ex., 5 ^e année), les élèves participent à des occasions pertinentes d'apprentissage intégrées au travail, et ce, jusqu'à l'obtention de leur diplôme d'études secondaires/postsecondaires.				
	b. Les élèves et les parties intéressées (p. ex., les parents/tutrices et tuteurs) connaissent bien les occasions d'apprentissage intégrées au travail qui sont offertes (p. ex., les programmes travail-études, les observations en poste de travail, les mentorats, les présentations faites par des employeurs, les programmes d'entrepreneuriat et les visites en milieu de travail).				
	c. Les élèves comprennent la nature du travail et ce que sont les exigences d'un environnement professionnel, ainsi que les compétences qui y sont requises et valorisées, car ils ont eu plusieurs occasions « réelles » d'apprentissage expérientiel dans un milieu de travail.				
	d. Les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire font activement la promotion, pour tous les élèves, des occasions d'apprentissage intégrées au travail qui conviennent au programme d'études et au contexte éducatif.				
	e. Les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire s'efforcent d'établir des partenariats avec les employeurs afin d'accroître le nombre d'occasions d'apprentissage intégrées au travail pour l'ensemble des élèves.				
	f. L'administration et le personnel éducatif font activement la promotion, auprès des élèves, des parents, des employeurs et de la communauté, de l'utilité des occasions d'apprentissage intégrées au travail pour améliorer tant les transitions vers une carrière que le rendement scolaire.				
Note totale :					/12

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
7. Apprentissage des élèves sur l'ensemble des cheminements menant à des études postsecondaires	a. Tous les cheminements vers des études postsecondaires sont présentés aux élèves comme étant des options valides et valorisées.				
	b. Les élèves ont facilement accès à de l'information sur toutes les possibilités d'études postsecondaires et sont encouragés à les explorer.				
	c. Les ressources mises à la disposition des élèves, en salle de classe par le personnel enseignant, font le lien entre les possibilités d'apprentissage postsecondaire et les options de carrière.				
	d. Les élèves connaissent l'ensemble des occasions d'apprentissage qui leur sont offertes tout au long de leur parcours au secondaire et comprennent les exigences et les possibilités qui y sont associées.				
	e. À la fin de leurs études secondaires, les élèves ont eu au moins deux expériences dans des établissements postsecondaires différents (p. ex., visite d'une école de formation professionnelle, conversation avec des étudiantes et étudiants collégiaux à propos de leurs programmes, visite d'un campus, rencontre avec un membre du corps professoral ou un instructeur d'un programme reliés à un domaine dans lequel ils souhaitent faire carrière).				
	f. Les établissements d'enseignement postsecondaire font des démarches auprès des élèves des écoles primaires-secondaires locales afin de les informer des cheminements qu'ils offrent et de leurs exigences, et aussi leur offrir des mécanismes pour explorer et découvrir leurs installations.				
Note totale :					/12

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
8. Accès pour les jeunes à des services axés sur la carrière et d'aide aux transitions.	a. Les élèves et les diplômées et diplômés du primaire-secondaire ou du postsecondaire ont accès, gratuitement et facilement, à des services axés sur la carrière dans leur communauté/école/établissement d'enseignement postsecondaire.				
	b. Chaque élève dans un établissement d'enseignement primaire-secondaire ou postsecondaire a de multiples occasions de rencontrer des conseillères ou conseillers en choix de carrière ou des professionnelles ou professionnels en développement de carrière qualifiés afin d'explorer et d'élaborer des stratégies pour gérer son apprentissage, son travail et ses transitions.				
	c. Les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire et les services d'emploi et de carrière communautaires collaborent entre eux et coordonnent leur travail afin de veiller à des transitions ininterrompues et offrir des mesures de soutien ciblées.				
	d. Un système d'évaluation des services axés sur la carrière et d'aide aux transitions recueille des données sur une variété de résultats pertinents reliés aux élèves et au système afin de guider l'amélioration continue des pratiques d'aide aux transitions				
	e. Un système de suivis post-services/post-diplôme veille à ce que les jeunes « ni en emploi, ni aux études » (NEET) aient accès, au besoin, à des mesures de soutien.				
Note totale :					/10

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
9. Mise en œuvre, évaluation des effets et assurance de la qualité s'appuyant sur une formation adéquate des fournisseurs	a. En s'appuyant sur le <i>Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière</i> , des normes professionnelles communes ayant trait aux compétences ont été définies en ce qui concerne le rôle des fournisseurs de services axés sur la carrière et de formation au cheminement de carrière dans les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire.				
	b. Les membres du personnel qui fournissent une formation au cheminement de carrière et des services axés sur la carrière ont suivi une formation ayant trait aux compétences qui portent spécifiquement sur leurs différents rôles.				
	c. Le personnel enseignant en formation ou en poste reçoit une formation de base en développement de carrière.				
	d. Les administratrices et administrateurs reçoivent un cours de perfectionnement adapté, afin de veiller à ce qu'ils comprennent la valeur de la formation au cheminement de carrière et ses contributions au succès de leur établissement et de leurs élèves.				
	e. Les conseillères et conseillers en choix de carrière et les fournisseurs de services sont informés de l'effet de la culture, du genre, de l'identité de genre, des aptitudes et de l'orientation sexuelle sur le développement de carrière et y sont sensibles.				
	f. La formation au cheminement de carrière est fortement encouragée dans les plans annuels de perfectionnement du personnel.				
	g. Des systèmes de surveillance et de sollicitation de commentaires sont en place pour évaluer la formation reçue par rapport aux résultats obtenus par les élèves.				
	h. Les conseillères et conseillers en choix de carrière/fournisseurs de services sont des membres en règle de leur ordre provincial/territorial de professionnels en développement de carrière ou du Conseil canadien pour le développement de carrière.				
	i. Les conseillères et conseillers en choix de carrière/fournisseurs de services sont des professionnelles et professionnels en développement de carrière agréés.				
	Note totale :				/18

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
10. Évaluation de la formation au cheminement de carrière et de l'offre de services	a. Des données sont régulièrement recueillies sur les programmes et services et les résultats sont publiés et communiqués aux parties intéressées.				
	b. Les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire et les fournisseurs de services utilisent une approche commune pour établir des indicateurs et recueillir des données.				
	c. Des données sur les avantages pour les utilisatrices et utilisateurs, la satisfaction, l'effet et l'égalité d'accès sont recueillies et guident l'élaboration des politiques, des systèmes et des programmes.				
	d. Une culture fondée sur des données probantes est encouragée dans les systèmes d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire, en mettant l'accent sur l'évaluation des effets et du rendement des investissements.				
	e. Les résultats sont rendus publics et largement diffusés.				
	f. Les résultats sont systématiquement utilisés pour éclairer l'examen des programmes et politiques, et guider l'amélioration constante des pratiques d'aide aux transitions vers une carrière.				
Note totale :					/12

Point de repère	Indicateurs de bonne pratique	Note			
		Non commencé	En cours 1	Atteinte d'objectifs 2	Sans objet
11. Amélioration continue fondée sur des données probantes et sur le rendement des investissements	a. Les mesures du rendement de la formation au cheminement de carrière et des services axés sur la carrière sont clairement liées aux objectifs des programmes et des politiques, et aux résultats de transition attendus pour les élèves.				
	b. L'utilisation des fonds et le rendement des investissements de la prestation de services et des produits sont mesurés et font l'objet d'un rapport annuel.				
	c. Un processus d'amélioration systématique et officiel pour l'examen des résultats d'évaluation est instauré, pour veiller à ce que la prise de décisions fondée sur des données probantes et d'actions soit transparente.				
	d. La participation des groupes sous-représentés et marginalisés et les effets sont mesurés à l'aide de paramètres d'auto-identification volontaire.				
	e. Les données sur l'utilisation des ressources et sur les dépenses sont recueillies pour le contrôle de l'efficacité des activités, les domaines prioritaires où il manque de ressources sont signalés et l'évaluation de l'effet et du rendement des investissements éclaire l'élaboration des plans pour une amélioration constante.				
	f. Pour soutenir l'élaboration des politiques dans l'ensemble du système d'éducation, divers types de recherche fondée sur des données probantes sont effectués, tels que des études de marché, des enquêtes longitudinales, des études ergonomiques, des évaluations de l'effet.				
	g. Les résultats sont rendus publics et les dépenses étayées par des preuves.				
Note totale :					/14

Barème de notation

Points de repère	Lacune/Défi	En cours	Atteinte d'objectifs
1. Prestation de programmes sur la carrière stables et centrés sur les élèves	<12	12–17	18–24
2. Développement actif des habiletés en gestion de carrière	<5	5–7	8–10
3. Information sur la carrière et sur le marché du travail accessible et son utilisation efficace	<9	9–13	14–18
4. Politiques et programmes adaptés aux besoins divers et particuliers des élèves	<7	7–9	10–14
5. Établissement de liens clairs entre l'apprentissage et ses applications sur le marché du travail	<5	5–7	8–10
6. Participation de tous les élèves à des occasions d'apprentissage intégrées au travail	<6	6–8	9–12
7. Apprentissage des élèves sur l'ensemble des cheminements menant à des études postsecondaires	<6	6–8	9–12
8. Accès pour les jeunes à des services axés sur la carrière et d'aide aux transitions	<5	5–7	8–10
9. Mise en œuvre, évaluation des effets et assurance de la qualité s'appuyant sur une formation adéquate des fournisseurs	<9	9–13	14–18
10. Évaluation de la formation au cheminement de carrière et de l'offre de services	<6	6–8	9–12
11. Amélioration continue fondée sur des données probantes et sur le rendement des investissements	<7	7–9	10–14

Examinez vos priorités :

- Quels sont les domaines où se situent vos meilleurs résultats? De quelle manière pouvez-vous tirer avantage de ces résultats et les améliorer par des actions et des investissements ciblés?
- Quels sont les domaines où se situent vos plus importantes lacunes ou faiblesses? Quelles sont les ressources ou options à votre disposition pour les éliminer? L'élimination de l'une de ces lacunes ou faiblesses pourrait-elle avoir un effet multiplicateur (c.-à-d. que les progrès réalisés dans un domaine entraîneraient probablement des améliorations dans des domaines associés à un ou plusieurs autres points de repère)?
- Quelles sont vos principales priorités d'action à court, moyen et long terme?
- Certains points de repère sont-ils plus importants pour votre population étudiante et/ou collectivité? Le cas échéant, doivent-ils devenir prioritaires?



Outil d'autoévaluation des points de repère pour soutenir les transitions des élèves

L'Outil d'autoévaluation des points de repère pour soutenir les transitions des élèves peut être utilisé par l'ensemble des parties intéressées qui se sont engagées à soutenir les transitions des jeunes (y compris les personnes responsables de l'élaboration des politiques, de la gestion et de la pratique de première ligne dans les établissements d'enseignement primaire-secondaire et postsecondaire; les fournisseurs de services axés sur la carrière et l'emploi des organismes communautaires, les employeurs et tous les niveaux de gouvernement). L'outil peut être utilisé par une partie intéressée qui agit seule ou par un groupe sectoriel de parties intéressées qui collaborent pour évaluer leurs politiques et pratiques actuelles, et, de concert avec le Modèle de plan d'action pour soutenir les transitions des élèves, permettre d'élaborer, de surveiller les effets et de faire rapport sur les progrès et résultats.