

# Guide de l'employeur

## CADRE DES COMPÉTENCES EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

*Pendant que la compétition pour les talents s'intensifie, les entreprises voient le développement de carrière de leurs effectifs comme un moyen à faible coût de les retenir (trad.).<sup>1</sup>*

Les mauvaises nouvelles : selon le Conference Board du Canada, seuls 27 % des effectifs canadiens sont très engagés.<sup>2</sup> Les bonnes nouvelles : le développement de carrière est un mécanisme économique d'augmenter l'engagement et la productivité des effectifs, de réduire le roulement et d'attirer et de fidéliser les talents.

Les compétences en développement de carrière présentées dans ce guide aident les personnes à réussir dans la vie, au travail et dans l'apprentissage. Avoir un effectif qui a de telles compétences vous aide à réussir également.

Vous en tant qu'employeur pouvez utiliser ce guide de diverses façons. Le cadre des compétences en développement de carrière peut établir une structure et servir d'outil d'évaluation et de planification durant la période d'emploi auprès de vous, même si les besoins de votre entreprise changent. Ce guide offre des conseils et des stratégies pour vous aider à trouver, embaucher, accueillir, perfectionner et retenir vos effectifs. Au besoin, il peut aussi vous aider à faciliter les « départs gracieux » lorsque c'est le temps de procéder à un licenciement.

En tant qu'employeur, vous aidez probablement déjà votre effectif à développer les compétences dans ce cadre. Ce guide peut servir à mettre en valeur et à intensifier ces efforts, à fournir un langage commun et à sensibiliser à l'importance de ces compétences et à faire montre de telles compétences au travail. Sans ajouter de tâches à votre longue liste actuelle, ce guide vous aidera à nommer, reconnaître, développer et célébrer les forces de votre effectif en réflexion, connexion et gestion.



### Rencontrez Adriana

Adriana vient de suivre deux stages aux services des ventes et du marketing d'une usine de transformation des aliments. Elle a été embauchée immédiatement à la fin de ses études. Durant ses stages, son gestionnaire et la coordonnatrice de stages de son école ont travaillé ensemble pour évaluer les compétences générales d'Adriana. Elles ont toutes trouvé que le cadre des compétences en développement de carrière les avait aidées à cerner les forces et à établir les objectifs de développement.

<sup>1</sup> Source : <http://www.chicagotribune.com/business/careers/ct-career-development-perk-0330-biz-20160329-story.html>

<sup>2</sup> Source : [http://www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/16-07-](http://www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/16-07-13/Canadian%20Organizations%20Struggle%20to%20Engage%20Employees.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1)

[13/Canadian Organizations Struggle to Engage Employees.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1](http://www.conferenceboard.ca/press/newsrelease/16-07-13/Canadian%20Organizations%20Struggle%20to%20Engage%20Employees.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1)

# Survol du cadre

Ce cadre comprend des compétences qui permettent à une personne de s'orienter dans son apprentissage, son travail et ses transitions durant sa vie et de se motiver. Il est regroupé en trois catégories : la réflexion, la connexion et la gestion. Ensemble, ces compétences peuvent contribuer au développement de carrière continu d'une personne (la capacité de se connaître, de connaître les possibilités d'éducation et sur le marché du travail, de prendre des décisions éclairées, d'obtenir et de maintenir un emploi, de concilier les rôles de la vie et, avec résilience, de gérer les transitions et les imprévus). Même si elles sont toutes des compétences individuelles, reconnaissez qu'elles sont acquises et perfectionnées en contexte, par des partenariats avec les éducatrices et éducateurs, les employeurs et les familles.

Une description plus détaillée de chacune de ces compétences est décrite dans l'annexe et dans les troussees ciblées. Les troussees (pour les étudiants du secondaire, les étudiants de niveau postsecondaire et les travailleurs/demandeurs d'emploi) comprennent des incitations à l'autoévaluation, à la réflexion et à la planification.

## Réflexion



Ce groupe de compétences se rapporte à la façon dont vous vous engagez dans la réflexion personnelle, le raisonnement, la prise de décisions et la conception d'approches créatives pour résoudre des problèmes.

Sont compris :

- connaissance de soi
- résolution de problèmes
- créativité et innovation
- esprit d'entreprise
- pensée critique
- prise de décision

## Connexion



Ce groupe de compétences soutient les relations avec les autres.

Sont compris :

- conscience sociale
- soutien social
- communications
- collaboration
- citoyenneté mondiale

## Gestion



Ce groupe de compétences se rapporte à la façon dont on assume la responsabilité de ses pensées, de ses sentiments et de ses comportements afin de maintenir sa santé et son bien-être et à la façon dont on se débrouille à l'école, au travail et dans d'autres aspects de la vie.

Sont compris :

- autogestion
- bien-être
- apprentissage continu
- transition de carrière
- éthique de travail
- littératie financière
- maîtrise de la technologie

# Conseils et stratégies

*Grâce aux conseils et aux stratégies qui suivent, vous pourrez utiliser le cadre des compétences en développement de carrière pour favoriser une culture d'excellence et prendre de l'essor comme entreprise.*

## Tout d'abord

- Identifiez les compétences du cadre qui sont les plus pertinents pour votre organisation;
- Examinez comment les initiatives, les programmes, les systèmes et les soutiens existants contribuent déjà à l'élaboration de ces compétences;
- Identifiez les lacunes (les compétences pertinentes qui doivent être renforcées);
- Proposez/développez de nouvelles initiatives, programmes, systèmes ou appuis pour combler les lacunes;
- Utilisez/adaptez l'outil d'autoévaluation de la trousse d'accompagnement pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi afin d'identifier les forces et les besoins de développement spécifiques de l'employé;
- Gardez à l'esprit – le cadre et la trousse d'accompagnement n'ont pas été conçus à être complétés en une seule séance; concentrez-vous plutôt sur les compétences pertinentes une à la fois;
- Le perfectionnement des compétences est tout au long de la vie; encouragez les employés à utiliser le cadre et la trousse d'accompagnement pour évaluer les nouveaux besoins en compétences et pour suivre les changements au fil du temps.

## Obtenir les personnes dont vous avez besoin

- Engagez-vous à aider vos employés et employées dans leur carrière et à continuer de s'épanouir;
- Déterminer les compétences les plus pertinentes pour chaque poste que vous devez combler;
- Intégrez les compétences pertinentes dans les descriptions et les avis d'emploi;
- Prenez des indicateurs de rendement ayant trait aux compétences pertinentes pour évaluer les personnes qui posent leur candidature à un poste;
- Lorsque de nouvelles personnes arrivent dans votre équipe, prenez le cadre pour présenter le langage commun et les priorités;
- Aidez les personnes nouvellement embauchées à utiliser les indicateurs de rendement pour reconnaître leurs forces et fixer des objectifs de croissance et de perfectionnement;
- Créez et modélisez une culture qui reconnaît et récompense les compétences pertinentes.

## Aidez vos effectifs à se perfectionner et à s'épanouir

- Reconnaissez que le développement de carrière continu est pertinent pour tous les niveaux de votre organisation;
- Évaluez vos effectifs en cernant les forces et les possibilités de perfectionnement;
- Adoptez une approche d'apprentissage continu pour le développement des compétences;
- Encouragez vos effectifs à réfléchir à leurs compétences au moyen de l'autoévaluation et invitez les autres à donner une rétroaction;
- Prenez le cadre pour structurer les conversations sur l'encadrement et la carrière, en utilisant les indicateurs de rendement pour établir les objectifs et un plan d'action;
- Cernez les possibilités d'apprendre et de renforcer les compétences – pensez à la formation polyvalente, aux projets spéciaux, aux transitions latérales, aux promotions ou aux démonstrations à l'intérieur ou à l'extérieur des services ou de secteurs de responsabilité actuels;
- Favorisez l'engagement de vos effectifs en établissant les besoins de soutien et les domaines de croissance préférés;
- Aidez vos effectifs à gérer eux-mêmes leur carrière, en reconnaissant leurs autres rôles de vie et en tenant compte.

## Au départ de vos effectifs

- Prenez le cadre pour dégager, régler et consigner les problèmes de rendement précis;
- Facilitez les transitions de carrière et les « départs gracieux » en mettant en valeur les forces de vos effectifs et les compétences qui partiront avec eux.

## Développement de carrière d'Adriana



Adriana a vraiment aimé travailler auprès d'une organisation qui appuyait son développement de carrière. Elle a aimé rencontrer sa gestionnaire chaque mois pour déterminer si elle avait atteint ses objectifs de perfectionnement, les éléments pour lesquels elle avait besoin d'un soutien additionnel et les points sur lesquels travailler au cours du prochain trimestre.

Adriana n'a pas tardé à reconnaître qu'il y aurait toujours autre chose à apprendre au travail. Même lorsqu'elle croyait avoir maîtrisé une compétence, sa gestionnaire l'aidait à déterminer comment passer à un nouveau niveau.

Grâce à cette croissance continue, Adriana est demeurée engagée et emballée. Elle s'est sentie appuyée et était encouragée à donner le meilleur d'elle-même au travail chaque jour.

## Notes

# Annexe: Cadre de compétences en matière de développement de carrière

## Réflexion

---

Ce groupe de compétences se rapporte à la façon dont vous vous engagez dans la réflexion personnelle, le raisonnement, la prise de décisions et la conception d'approches créatives pour résoudre des problèmes.

### Connaissance de soi

Reconnaître et articuler ses forces, ses limites, ses objectifs, ses préjugés et ses émotions personnelles, et évaluer son aptitude personnelle à assumer des responsabilités et des défis dans divers rôles de la vie.

Indicateurs de rendement :

- Effectuer une autoévaluation réaliste : savoir à quoi l'on est bon, ce qui nous intéresse et ce que l'on aime faire; et connaître ses limites.
- Être confiant et positif à propos de son identité.
- Préciser les compétences, les intérêts, les talents et les attitudes que l'on développe grâce à diverses expériences de vie, de travail et d'apprentissage.
- Se projeter dans l'avenir et prendre la responsabilité d'y arriver.
- Décrire la formation et les études nécessaires et d'autres expériences pour se préparer à son avenir idéal.
- Solliciter les commentaires de plusieurs sources, les évaluer, y réfléchir et, le cas échéant, les intégrer.
- Entamer des discussions avec d'autres personnes pour élargir sa réflexion sur son avenir idéal.
- Reconnaître l'interdépendance de son identité personnelle, de ses rôles dans la vie et de sa communauté.
- Affronter les préjugés personnels, en reconnaissant leur impact sur soi-même et les autres.
- Reconnaître l'influence mutuelle de ses sentiments, ses pensées et ses actions.
- Reconnaître lorsqu'on n'est pas prêt pour le travail, l'école ou d'autres responsabilités.

### Résolution de problèmes

Se servir d'une gamme de sources pour rassembler, évaluer, organiser et utiliser efficacement l'information pour résoudre des problèmes.

Indicateurs de rendement :

- Comprendre que les problèmes peuvent être simples ou complexes.
- Déterminer le problème spécifique que l'on doit résoudre.
- Explorer et intégrer diverses sources d'information (p. ex., des personnes, en ligne, son expérience passée) afin de trouver des solutions possibles, en tenant compte de multiples perspectives.
- Analyser l'information pour évaluer sa crédibilité et son exactitude.
- Examiner les avantages, les inconvénients, l'éthique et l'impact sur les autres des solutions possibles.
- Essayer des solutions; réfléchir sur la façon dont elles fonctionnent et comment l'approche pourrait être améliorée la prochaine fois.
- Appliquer ce qu'on apprend d'une situation à d'autres situations.

## Créativité et innovation

Collaborer et faire preuve d'ouverture et de respect envers les approches imaginatives, créatives et novatrices.

Indicateurs de rendement :

- Comprendre comment on peut être créatif et innovant.
- Utiliser son imagination et sa curiosité pour trouver de nouvelles façons de penser, de faire des choses et de résoudre des problèmes.
- Sortir de sa zone de confort en imaginant ce qui est possible.
- Persister malgré les défis et apprendre des erreurs.
- Faire preuve de réflexion critique à l'égard du travail et du processus créatifs et innovants et affiner ce travail et ce processus.

## Esprit d'entreprise

Adopter les qualités d'un esprit d'entreprise dans son apprentissage, son travail et sa vie.

Indicateurs de rendement :

- Reconnaître qu'un esprit d'entreprise implique d'épouser le changement, d'être résilient et de faire preuve de courage.
- Trouver des moyens d'intégrer l'esprit d'entreprise dans son apprentissage, son travail et sa vie.
- Prendre des risques calculés, valider des idées et accepter les commentaires constructifs.
- Réfléchir aux succès, aux erreurs et aux échecs, et apprendre de ceux-ci.

## Pensée critique

Penser clairement et rationnellement à ce qu'il faut faire et à ce qu'il faut croire.

Indicateurs de rendement :

- Réfléchir à ses croyances et ses valeurs, et comment elles façonnent sa pensée et son raisonnement.
- Analyser l'information pour évaluer sa crédibilité et son exactitude.
- Comprendre les connexions logiques entre les idées, l'information et les arguments.
- Reconnaître que divers points de vue peuvent ou non être valides.
- Poser des questions qui clarifient différents points de vue.
- Détecter les incohérences et les erreurs courantes dans le raisonnement.
- Évaluer les preuves, les arguments, les revendications et les croyances.
- Tirer des conclusions basées sur une analyse approfondie.

## Prise de décision

Prendre des décisions, évaluer les résultats, être responsable des choix et réfléchir à la façon dont les priorités personnelles, les croyances et la culture influencent les décisions.

Indicateurs de rendement :

- Examiner comment on prend des décisions.
- Comprendre les considérations éthiques lors de la prise de décisions.
- Reconnaître l'influence des qualités personnelles, de la culture et du contexte dans la prise de décisions éclairées en matière de carrière, de vie et d'éducation.
- Prendre une décision éclairée en évaluant les idées, les solutions et les possibilités.
- Assumer la responsabilité de ses actions et de ses décisions.
- Réfléchir à son propre processus de prise de décision et affiner ce processus.

## Connexion

---

Ce groupe de compétences soutient les relations avec les autres.

### Conscience sociale

Faire en sorte que ses interactions avec les autres témoignent du respect, de l'ouverture et de l'appréciation de la diversité.

Indicateurs de rendement :

- Faire preuve d'acceptation et de respect pour des façons différentes de penser et d'être.
- Montrer de la compréhension et de l'empathie envers les autres.
- Comprendre et valoriser les traditions et les connaissances autochtones, y compris la croyance en l'interdépendance de tout.
- Comprendre et valoriser des contributions des divers groupes culturels, ethniques et linguistiques, y compris le sien, au Canada, et en être fier.
- Comprendre comment la culture, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la langue, l'origine nationale, la race, l'ethnicité et la religion affectent l'identité personnelle et influencent les vies et les possibilités.
- Reconnaître que les privilèges, et que les préjugés et l'oppression sont répandus et nuisibles.
- Favoriser la justice sociale, les droits de la personne, l'équité et le respect pour tous, et en être un modèle.

### Soutien social

Établir et maintenir des relations de soutien saines au besoin et y faire appel.

Indicateurs de rendement :

- Établir, entretenir et nourrir un solide réseau de relations saines.
- Rechercher le soutien d'autres personnes (p. ex., amis, famille, aînés autochtones, enseignants, modèles, mentors, tuteurs).
- Soutenir l'apprentissage des autres en étant un modèle, un mentor ou un tuteur positif et encourageant.
- Déterminer et chercher un soutien approprié pour lutter contre le harcèlement, l'intimidation et la maltraitance sous toutes ses formes.
- Prendre les mesures appropriées pour soutenir les personnes aux prises avec des difficultés physiques, émotionnelles, mentales, environnementales, sociales et spirituelles.

### Communications

Démontrer des compétences sociales et de communication efficaces et positives.

Indicateurs de rendement :

- Reconnaître les signaux de communication non verbaux chez soi et chez les autres, y compris le ton de la voix, les expressions faciales, la posture et l'utilisation des mains.
- En faisant preuve de respect, prendre en considération les idées, les pensées et les sentiments des autres, par l'écoute, le regard et l'interprétation.
- Savoir ce que l'on veut et le demander d'une manière raisonnable et précise.
- Exprimer clairement ses idées, ses pensées et ses sentiments par la parole, l'écriture, l'écoute, l'interprétation ou d'autres façons de les représenter.
- Communiquer de manière claire et confiante en public.
- Reconnaître et respecter le fait que de nombreuses langues sont utilisées au Canada.
- Améliorer et perfectionner continuellement les compétences linguistiques en anglais et en français.
- Communiquer avec respect et efficacité peu importe les différences linguistiques et culturelles.
- Reconnaître les avantages d'être multilingue, continuer à pratiquer les langues pour en garder une bonne maîtrise.
- Communiquer en utilisant différentes formes de médias.
- Adapter la communication en fonction de son objectif et de son public.
- Reconnaître que la terminologie acceptée change avec le temps.

## Collaboration

Profiter des avantages de travailler ensemble, célébrer les points forts de la diversité, accepter la responsabilité personnelle de son propre comportement, résoudre les conflits et négocier des compromis et des solutions acceptables.

Indicateurs de rendement :

- Interagir respectueusement et délibérément avec les autres, en tant que membre d'une équipe ou d'un groupe dans des environnements formels et informels.
- Faire connaître clairement ses propres croyances et valeurs tout en respectant et en appréciant celles qui diffèrent des siennes.
- Célébrer les avantages de travailler avec les autres, en reconnaissant la valeur de la collaboration.
- Comprendre et respecter les besoins des autres.
- Reconnaître les privilèges et remettre en question les comportements discriminatoires chez soi et chez les autres.
- Être prêt à faire des compromis en vue d'atteindre des objectifs communs.
- Négocier et résoudre de manière constructive les conflits avec les autres, en reconnaissant les préjugés et en s'y attaquant.
- Être prêt à réévaluer sa position sur la base de nouveaux renseignements et de la contribution des autres.
- Collaborer en utilisant une variété de médias et d'outils.

## Citoyenneté mondiale

Participer activement et contribuer aux initiatives locales, régionales, nationales et internationales.

Indicateurs de rendement :

- Faire du bénévolat, participer et contribuer à des activités et à des projets de développement communautaire, à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale.
- Assurer une responsabilité environnementale et sociale afin d'améliorer son milieu d'apprentissage ou de travail, la communauté et le monde.
- Reconnaître les réalités politiques, environnementales, économiques et sociales de la vie dans le contexte de la mondialisation.
- S'engager envers diverses cultures, expériences, personnes et divers lieux pour en apprendre davantage sur le monde.
- Utiliser une perspective mondiale pour créer des occasions et relever les défis.



## Gestion

---

Ce groupe de compétences se rapporte à la façon dont on assume la responsabilité de ses pensées, de ses sentiments et de ses comportements afin de maintenir sa santé et son bien-être et à la façon dont on se débrouille à l'école, au travail et dans d'autres aspects de la vie.

### Autogestion

Gérer ses pensées, émotions et comportements dans une variété de circonstances et, le cas échéant, savoir se défendre efficacement.

Indicateurs de rendement :

- Cerner et gérer ses émotions et ses actions.
- Être flexible, ouvert et prêt pour le changement.
- Élaborer des stratégies pour gérer efficacement les transitions en milieu d'apprentissage, à la maison, dans les communautés de soutien, au travail et dans la vie.
- Défendre ses droits; comprendre ses propres besoins en ce qui a trait aux mesures d'adaptation et en demander, si nécessaire.
- Anticiper les défis et les obstacles potentiels (p. ex., le transport, les finances, les responsabilités personnelles ou familiales, la santé, les vérifications du casier judiciaire) et s'y préparer.

### Bien-être

Faire preuve de la résilience personnelle et faire usage de stratégies efficaces et sécuritaires pour gérer toutes les dimensions du mieux-être à travers les transitions de la vie, notamment en suivant les politiques de santé et de sécurité.

Indicateurs de rendement :

- Reconnaître que tout le monde fait face à des défis.
- Prendre soin de son bien-être physique, émotionnel, mental, social, environnemental et spirituel, demander de l'aide au besoin.
- Être résilient et persistant face aux préjugés, aux déceptions, aux revers et à la pression des autres; comprendre qu'ils font partie intégrante de la vie.
- Reconnaître que la gestion des transitions de la vie comprend des défis, de nouveaux apprentissages et, parfois, un choc culturel.
- Suivre les politiques et procédures appropriées en matière de santé et de sécurité.

### Apprentissage continu

Démontrer la capacité d'être un apprenant autonome; s'engager dans un apprentissage formel et informel pour faire efficacement face aux changements et aux transitions.

Indicateurs de rendement :

- Faire de chaque expérience une occasion d'apprendre.
- Continuer à apprendre tout au long de sa vie.
- Apprendre de personnes différentes et développer une compréhension interculturelle et transgénérationnelle.
- Être ouvert aux commentaires et voir les erreurs comme des occasions d'apprentissage.
- Utiliser des stratégies efficaces pour soutenir l'apprentissage tout au long de la vie.

## Transition de carrière

Combiner la connaissance de soi et l'information sur le marché du travail et l'éducation pour prendre des décisions de carrière éclairées, et faire face aux transitions de carrière dans un marché du travail en constante évolution.

Indicateurs de rendement :

- Comprendre l'influence de la famille, des amis, de la culture, des politiques gouvernementales et du développement économique régional sur son exploration professionnelle et ses choix de carrière, et en tirer parti.
- Utiliser diverses stratégies et sources d'information pour explorer les options d'apprentissage et de travail.
- Déterminer les cheminements de carrière possibles à l'aide de recherches (p. ex., impression, participation, en ligne).
- S'engager dans une expérience de travail et collaborer (p. ex., jumelage, programmes d'enseignement coopératif, stages, apprentissage jeunesse, bénévolat).
- Profiter des occasions d'obtenir, de combiner ou de créer du travail (p. ex., formation en apprentissage, travail à temps partiel, travail à plein temps, travail autonome, « boulots » et contrats).
- Reconnaître les incidences du travail saisonnier et reconnaître les facteurs qui influent sur le travail saisonnier.
- Examiner comment les économies rurales et régionales peuvent influencer sur les possibilités de carrière et les décisions.
- Créer sa propre stratégie marketing personnelle (p. ex., rédiger des CV et des lettres de présentation ciblés, avoir confiance lors des entrevues).
- Recueillir et évaluer des renseignements détaillés découlant de son processus d'exploration professionnelle.
- Discuter de ses options de carrière avec d'autres personnes, et les évaluer avec elles.
- Expliquer les raisons pour lesquelles on a choisi un cheminement de carrière en fonction de qui l'on est, des possibilités que l'on a explorées et de l'information sur le marché du travail.
- Être résilient et capable de faire face aux transitions : toujours avoir un plan B (et C et D...).

## Éthique de travail

Comprendre, expliquer et démontrer de l'éthique, répondre aux attentes, suivre les règles et les politiques dans lesquelles on vit, apprend et travaille.

Indicateurs de rendement :

- Comprendre ce que signifie l'intégrité et en faire preuve.
- Être loyal, fiable et responsable pour que les autres puissent compter sur soi.
- Classer les engagements par ordre de priorité.
- Observer, soutenir et modéliser les attitudes et les comportements attendus.
- Répondre aux attentes raisonnables ou les dépasser en faisant de son mieux à l'école, dans les activités parascolaires, le bénévolat et le travail.
- Faire preuve d'initiative, s'il y a lieu.
- Respecter ceux avec qui l'on vit, apprend ou travaille.
- Démontrer des compétences en leadership.

## Littératie financière

Démontrer les connaissances en gestion financière, les compétences et la sensibilisation nécessaires à l'école, au travail, et pour faire face aux transitions et aux autres responsabilités de la vie.

Indicateurs de rendement :

- Comprendre ce que l'on entend par littératie financière et son importance.
- Reconnaître que la littératie financière est l'effort de toute une vie.
- Déterminer les coûts et les sources de financement associés aux divers parcours scolaires et professionnels.
- Élaborer un plan financier personnel pour soutenir la réalisation des objectifs d'éducation, de vie et de carrière.
- Évaluer et établir des objectifs financiers à court et à long termes pour soutenir la prise de décisions financières saines qui mèneront à la sécurité financière (p. ex., épargner et investir de l'argent, financement par emprunt et sources de ce financement, obligations contractuelles).
- Savoir comment établir et gérer un budget.
- Savoir comment conserver ses renseignements personnels en toute sécurité, et prendre des mesures de protection et de prévention contre la fraude et les abus financiers.
- Tenir des registres financiers, au besoin, pour aider aux calculs, ainsi qu'à la présentation et au soutien de divers rapports (p. ex., impôt sur le revenu, demandes de prêt, demandes d'aide financière).

## Maîtrise de la technologie

Intégrer et appliquer des technologies pour travailler avec les autres, et pour communiquer, apprendre et résoudre des problèmes, et gérer sa présence sur les réseaux sociaux de façon responsable et sûre.

Indicateurs de rendement :

- Utiliser la technologie de manière respectueuse, légale, sûre et éthique.
- Accéder aux renseignements et aux ressources en ligne et les évaluer de manière critique.
- Gérer sa présence sur les réseaux sociaux de manière responsable et en toute sécurité.
- Créer une empreinte numérique positive; reconnaître la permanence des données en ligne.
- Reconnaître les avantages, les limites et les défis de l'utilisation des technologies.