

Le 23 septembre 2003

## Préparer la main-d'œuvre de demain en embauchant des élèves aujourd'hui

« L'essentiel est que, lorsque les élèves réussissent la transition entre l'école et le travail, nous en bénéficions tous – la société, l'économie, les lieux de travail et, surtout, nos élèves », déclare Don Jackson, président du Conseil provincial de partenariats.

Reconnaissant que l'expérience de travail des élèves est cruciale pour le succès économique futur de l'Ontario, le Toronto Board of Trade, l'Ontario Chamber of Commerce et la Human Resources Professionals Association of Ontario ont collaboré avec le Conseil provincial de partenariats afin de sensibiliser la population au besoin d'expérience de travail chez les élèves du niveau secondaire.

Le Conseil provincial de partenariats (CPP) est un conseil bénévole qui travaille auprès des employeurs et est formé de chefs de file du monde des affaires. Par sa campagne provinciale, *Passeport pour la prospérité*, le CPP travaille avec le Groupe de partenariats d'apprentissage de l'Ontario, les conseils industrie-éducation locaux, les commissions de formation, le ministère de l'Éducation ainsi que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour trouver davantage d'employeurs désireux d'offrir aux élèves du niveau secondaire la possibilité

d'acquérir de l'expérience de travail.

« Il est essentiel que nos jeunes soient exposés à une grande variété de choix de carrières grâce à des expériences de travail qui leur permettent d'utiliser le mieux possible leurs aptitudes naturelles et de réaliser leurs rêves et ambitions », a indiqué Ian Cunningham, vice-président principal de l'Ontario Chamber of Commerce.

Il y a plus de 700 000 élèves dans les écoles secondaires de l'Ontario. Le programme d'études secondaires de l'Ontario exige que les conseils scolaires offrent des programmes d'expérience de travail à tous les élèves intéressés. Il existe un urgent besoin d'augmenter le nombre des employeurs participants.

« Il est vital que le monde des affaires aborde aujourd'hui les besoins de la main-d'œuvre de demain », a affirmé Elyse Allan, président et chef de la direction du Toronto Board of Trade. « Une combinaison d'études en classe et d'expérience de travail est une façon idéale de faire en sorte que les élèves puissent faire un choix de carrière éclairé, puis arrivent sur le marché du travail fin prêts à contribuer de manière utile. »

## Expériences de travail d'un jour ou à long terme

Les employeurs peuvent offrir une gamme d'expériences de travail qui correspondent à leurs besoins et dont la durée peut varier de quelques heures jusqu'à un semestre complet.

Les employeurs peuvent participer à court terme en prenant part à des discussions sur les carrières, à des salons des carrières, à des journées d'orientation ainsi qu'à des visites de lieux de travail/d'industries.

Les expériences de travail à court terme sont idéales pour exposer les élèves à un large éventail de choix de carrières. « Dans le cadre de *Passeport pour la prospérité*, nous participons à divers projets à court terme liés à l'emploi. Nous offrons des séminaires sur les carrières à des groupes d'élèves; nous prenons part à des salons des carrières où nous fournissons aux élèves de l'information sur les carrières dans l'industrie », indique Dave Santi, chef du développement des ressources humaines chez Dofasco.

En participant à moyen terme, soit d'une journée à quatre semaines, les employeurs peuvent permettre aux élèves de faire de l'observation au poste de travail, jouer le rôle de mentors auprès des élèves ou collaborer avec eux à des projets visant à résoudre des problèmes de travail réels.

La participation à plus long terme varie entre 110 et 440 heures sur une période de plusieurs mois pendant l'année scolaire. Elle inclut des activités comme l'éducation coopérative, des projets de transition entre

l'école et le travail et le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario.

« C'est toujours une vraie bonne expérience pour nous et pour l'élève. En général, l'élève a l'occasion de voir ce qu'est le monde réel », déclare Daniel Schick, premier chef du Royal Meridien King Edward Hotel, qui préfère offrir des stages de plus longue durée dans le cadre du programme d'enseignement coopératif.



Le chef Daniel Schick (à gauche) surveille Amanda Robitaille (à droite), élève du programme d'enseignement coopératif, pendant qu'elle met la dernière main à un dessert. M<sup>me</sup> Robitaille a obtenu son placement coopératif au Royal Meridien King Edward Hotel et a ensuite continué son apprentissage en arts culinaires.

« C'est  
extraordi-  
naire.  
C'est un  
programme  
incroyable. Je  
crois vraiment  
très fort dans  
ce genre  
d'initiative. »

**Liza Fromer,  
de Breakfast  
Television –  
City TV, qui  
donne son  
avis au sujet  
de *Passeport  
pour la  
prospérité***

## Les expériences de travail des élèves aideront à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

« Nos élèves ont été un apport d'une valeur inestimable dans notre milieu de travail. Non seulement ils sont très capables et énergiques, mais ils permettent aussi à notre personnel d'acquérir de nouvelles aptitudes en matière de leadership et d'encadrement. Les 12 à 15 élèves que nous prenons chaque semestre égaient nos journées. »

**Tom Flanagan,**  
président et directeur de l'exploitation, BMO Ligne d'action

Les employeurs sont encouragés à fournir aux élèves des expériences de travail qui contribuent à créer une main-d'œuvre compétente et apte au travail.

En permettant aux élèves de l'Ontario d'acquérir de l'expérience de travail, on fait en sorte qu'ils connaissent les choix de carrières qui s'offrent à eux et soient prêts à obtenir la formation nécessaire.

Selon Statistique Canada, la population canadienne vieillit et son taux de natalité est relativement bas. Cela se traduira par une décroissance du réservoir de main-d'œuvre qualifiée. Les estimations prévoient que, d'ici 2011, le groupe de relève d'où provient la main-d'œuvre augmentera de moins de 1 p. 100 par année, puis, à partir de 2016, diminuera de plus de 10 p. 100 par année. Pendant ce temps, la demande de main-d'œuvre qualifiée continuera d'augmenter.

« Le groupe de relève, qui comprend les jeunes de 15 à 19 ans, diminuera lentement. Afin d'alimenter le réservoir de main-d'œuvre qualifiée, il est donc essentiel qu'un plus grand nombre d'employeurs offrent aux élèves du secondaire des expériences de travail », note Len Crispino, président et PDG de l'Ontario Chamber of Commerce.

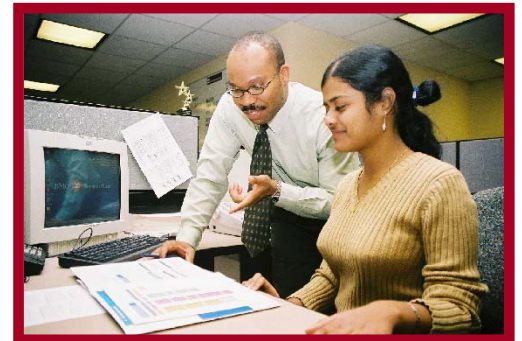
Selon une enquête sur la main-d'œuvre disponible menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) en avril 2003, les principales mesures que peuvent prendre les entreprises pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée doivent inclure la collaboration avec le monde de l'éducation. Toujours selon cette enquête, plus de la moitié des entreprises prévoient améliorer leurs communications avec le monde de l'éducation, solution qui aiderait beaucoup à réduire la pénurie de main-d'œuvre.

Une étude publiée en août dernier par le Centre syndical et patronal du Canada confirme l'urgence de former notre future main-d'œuvre. Selon cette étude, le manque de travailleurs qualifiés est ce qui préoccupe en premier lieu les dirigeants du monde des affaires, et cette préoccupation s'accroît. Les résultats de l'étude indiquent que, en 2002, 57 p. 100 des gestionnaires du secteur public et 48 p. 100 de ceux du secteur privé considèrent que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un problème grave. En outre, l'un des cinq plus grands obstacles empêchant de régler le problème du manque de main-d'œuvre est l'absence de nouveaux diplômés qualifiés.

Une partie déterminante de la solution consiste à trouver des possibilités de placer des élèves en milieu de travail.



*En offrant aux élèves des possibilités d'explorer divers choix de carrières, nous pourrons assurer à l'Ontario une main-d'œuvre future apte au travail.*



## Faits révélant le besoin urgent d'avoir plus d'employeurs

- À la fin de 2002, une entreprise sur deux – 49,6 p. 100 – exprimait de l'inquiétude au sujet de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. *(Sondage d'avril 2003 de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, selon le site Web)*
- Il y a eu des pénuries de main-d'œuvre dans les petites et moyennes entreprises même pendant les périodes de chômage élevé. *(Sondage d'avril 2003 de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, selon le site Web)*
- D'ici la fin de la décennie, la région de Toronto fera face à des pénuries de main-d'œuvre dans tous les groupes et occupations spécialisés. *(Toronto Labour Force Readiness Plan, 2003)*

## Les employeurs, les conseils industrie-éducation et les représentants du milieu de l'éducation unissent leurs efforts en faveur des élèves

Il faut plus qu'un partenaire pour que réussisse l'expérience de travail des élèves. Ensemble, les employeurs, les conseils industrie-éducation et les écoles offrent aux élèves des écoles secondaires des possibilités d'acquérir de l'expérience de travail en leur permettant d'accéder à de l'information sur une gamme de choix de carrières. Chaque partenaire joue un rôle important pour ce qui est d'établir le contact entre l'élève et l'employeur.

### Employeurs

Les employeurs qui offrent des expériences de travail donnent une idée de la culture et de l'éthique du travail dont font montre les membres du personnel qui sont responsables et qui réussissent. Les employeurs ne sont pas obligés de payer les élèves; toutefois, certains d'entre eux décident de rémunérer les élèves pour du travail exécuté après l'école ou pendant l'été, et d'autres versent une allocation.

### Conseils industrie-éducation

Les conseils industrie-éducation et les commissions locales de formation entretiennent des relations avec les employeurs et les écoles de leur collectivité. Ils travaillent à augmenter pour les élèves locaux les possibilités d'acquérir de l'expérience de travail en mettant en contact les employeurs intéressés avec les écoles secondaires locales.

### Représentants du milieu de l'éducation

Les représentantes et représentants du milieu de l'éducation servent d'intermédiaire entre l'employeur et l'élève et veillent à ce que l'expérience de travail soit une réussite pour l'élève comme pour l'employeur. Ils conseillent et sélectionnent les élèves afin que ceux-ci aient la maturité, les intérêts, les aptitudes ainsi que les connaissances nécessaires à chacun des placements. Ils surveillent aussi les élèves au travail afin que ceux-ci tirent le maximum de leur expérience.

## Que pensent les élèves de leurs expériences de travail?

« C'est toute une sensation de participer à une activité vraiment sérieuse », dit Chris Stephenson à la suite de son expérience au Toronto Arts for Youth. Quant à Chris Elliot, son expérience chez Innovative Entertainment Inc. a été l'une des « plus belles expériences de ma vie. »

Les élèves n'ont pas seulement l'occasion d'apprendre des choses utiles au travail, ils sont également motivés à rester à l'école, et bénéficient de leur contact avec des mentors et des personnes qui ont fait leurs preuves. Les élèves ont la possibilité de voir à quoi ressemble le monde du travail réel, ce qui les prépare ensuite à faire la transition entre l'école secondaire et le travail, l'apprentissage, le collège ou l'université.

Les élèves peuvent acquérir de l'expérience de travail essentielle à la recherche d'un emploi à l'avenir. Grâce aux connaissances ainsi acquises sur place, les élèves peuvent être mieux disposés à opter pour des carrières dans les secteurs où il y a une pénurie de main-d'œuvre.



« C'est une entreprise qui offre d'énormes possibilités d'avancement. Tant que vous faites du bon travail, vous irez loin », dit Richard Hudson (ci-dessus) élève employé par Canadian Tire.

## Avantages pour les élèves

- ☑ Les élèves sont motivés à continuer leurs études.
- ☑ Les élèves en sortent avec plus confiance, augmentent leurs compétences et leur expérience pratique de travail.
- ☑ Les élèves explorent divers choix de carrières.
- ☑ Les relations avec le monde des affaires permettent d'utiliser concrètement le programme d'études.
- ☑ Au travail, les élèves sont en contact avec des mentors et des personnes qui ont fait leurs preuves.
- ☑ Les élèves se créent pour l'avenir un réseau d'employeurs éventuels et de sources de références.
- ☑ Les élèves acquièrent de l'expérience de travail utile à leurs recherches d'emploi à l'avenir.
- ☑ Grâce aux connaissances acquises sur place, les élèves peuvent être mieux disposés à opter pour des carrières dans les secteurs où il y a une pénurie de main-d'œuvre.

## Avantageux pour l'économie, nos collectivités et nos élèves

Le fait de faire participer les élèves à des expériences de travail comporte de nombreux avantages pour l'économie, nos collectivités et nos élèves. Il est essentiel que l'Ontario exploite les possibilités d'améliorer sa main-d'œuvre.

« Lorsqu'elles étudient les possibilités d'investissement, l'une des premières choses que vérifient les entreprises étrangères c'est s'il existe une forte main-d'œuvre qualifiée. Il y a là un avantage concurrentiel déterminant pour nous », déclare Len Crispino, président et chef de la direction de l'Ontario Chamber of Commerce.

« Pour nous, le rendement de nos investissements, c'est de faire participer vraiment les élèves et d'investir en eux. Cela a été un très bon programme pour notre entreprise », affirme Tom Flanagan, président et directeur de l'exploitation de la BMO Ligne d'action.

Pendant une entrevue à l'émission *Moneywise*, de Global Television, Len Crispino a déclaré qu'il « faut que de plus en plus d'employeurs fassent partie de la solution. »

En donnant aux élèves la chance d'acquérir de l'expérience de travail, un organisme démontre son engagement envers la collectivité, ce qui favorise une économie stable.

« C'est un programme formidable. J'espère que le reste du pays l'adoptera. »

Larry Stout, CTV Newsnet

## Renseignements sur les partenaires de Passeport pour la prospérité

- Le **Conseil provincial de partenariats (CPP)**, présidé par Donald K. Jackson, comprend des dirigeants clés des secteurs privé, public et bénévole, qui représentent diverses régions de la province.
- Le **Toronto Board of Trade** se fait le champion d'un Toronto concurrentiel et dynamique. Il s'agit de la plus grande chambre de commerce locale au Canada; elle compte plus de 9 000 membres de Toronto et de la périphérie.

Site Web : [www.bot.com](http://www.bot.com)

- La **Human Resources Professionals Association of Ontario et ses sections locales** est une association sans but lucratif axée sur les innovations, les enjeux et les idées qui inspirent une gestion des ressources humaines d'avant-garde.

Site Web : [www.hrpa.org](http://www.hrpa.org)

- L'**Ontario Chamber of Commerce** représente plus de 57 000 entreprises, par l'entremise de 156 chambres de commerce locales, et est porte-parole du monde des affaires en Ontario depuis 1911.

Site Web : [www.occ.on.ca](http://www.occ.on.ca)

## Comment participer

Il y a diverses façons d'obtenir de l'information supplémentaire et de trouver les personnes-ressources clés de la localité lorsque vous planifiez des expériences de travail pour des élèves.

- Communiquez avec le **ministère de l'Éducation** ou le **ministère de la Formation et des Collèges et Universités** au 1 800 387-5514 afin d'obtenir le nom d'une personne-ressource clé de votre conseil scolaire, ou consultez le site Web de *Passeport pour la prospérité*, à [www.edu.gov.on.ca/passeport](http://www.edu.gov.on.ca/passeport)
- Communiquez avec le **Groupe de partenariats d'apprentissage de l'Ontario** (consortium de conseils industrie-éducation de la province, comportant un réseau de relations entre employeurs et écoles) pour obtenir des précisions sur les programmes dans votre collectivité. Appelez le 1 888 672-7996 ou consultez le site Web à [www.olpg.on.ca](http://www.olpg.on.ca)



Ci-dessus : Tout en acquérant une précieuse expérience de travail, les élèves aident leur collectivité.