

Passeport pour la prospérité est une initiative visant à faire connaître les avantages inhérents aux partenariats écoles-employeurs, à favoriser de tels partenariats et à fournir les ressources utiles à leur éclosion au profit aussi bien des employeurs que des élèves.

Six Moyens Menant À la Réussite des Élèves

Les entreprises bénéficieront bientôt de jeunes employés pourvus d'expérience sur le marché, formés et certifiés dès la fin de leurs études secondaires. L'été dernier, dans le cadre de son engagement à appuyer chaque élève, le gouvernement de l'Ontario a mis en œuvre les Six moyens d'aider les élèves à obtenir leur diplôme d'études secondaires. En plus des nouveaux programmes : « Équipes responsables de la réussite des élèves », « Projets phares » et « Programme de transition de la 8^e à la 9^e année », trois autres programmes offerts par le gouvernement favoriseront les occasions d'apprentissage au monde du travail :

Programme élargi d'éducation coopérative : les élèves peuvent désormais cumuler deux crédits d'éducation coopérative parmi les 18 obligatoires.

Majeure haute spécialisation : permet de regrouper des cours préparatoires aux études postsecondaires ou à des métiers spécialisés.

Programme à double reconnaissance de crédit : les élèves peuvent acquérir à la fois des crédits menant à l'obtention de leur diplôme d'études secondaires, collégial ou universitaire ou du certificat de qualification professionnelle.

appuyer chaque élève

Ces trois programmes offrent davantage d'occasions aux élèves de personnaliser et d'explorer leurs intérêts et aptitudes. Pour les employeurs, cela signifie que les élèves seront plus outillés pour le marché de l'emploi et mieux qualifiés selon les exigences de leur milieu de travail.

Septembre 2006 marqua le lancement du programme pilote de la majeure haute spécialisation dans 27 conseils scolaires. Ce programme permettra aux élèves de mieux orienter leurs destinations postsecondaires (travail, apprentissage, collège, université) qui rejoignent leurs intérêts et aptitudes en accumulant des crédits d'études secondaires en milieu de travail, dans des centres de formations et dans la salle de classe. La majeure haute spécialisation offre un regroupement de cours donnant droit à des crédits et menant à l'obtention du diplôme d'études secondaires. Le contenu des cours a été élaboré conjointement avec l'industrie.

Cette année, la majeure haute spécialisation a servi de projet pilote dans cinq domaines : arts et culture, construction, fabrication, hôtellerie et tourisme ainsi que dans le secteur primaire tels : l'agriculture, la foresterie, l'aménagement paysager et l'exploitation minière. La majeure haute spécialisation sera disponible dans plus d'industries l'an prochain.

L'Ontario repousse les frontières de l'éducation traditionnelle et les employeurs ainsi que les élèves en bénéficieront. Les entreprises pourront désormais engager de jeunes employés avec plus de connaissances et de compétences

acquises sur place.

Pour en savoir plus sur les nouvelles initiatives en éducation pour les élèves des écoles secondaires du gouvernement de l'Ontario, consulter : www.edu.gov.on.ca/fre/6moyens/



Une étudiante coopérative aide sa superviseure, technicienne vétérinaire, à couper les griffes de son patient.

Profil d'un Employer Exceptionnel 2006 : *Reid's Heritage Homes*

Secteur d'activité : **Construction**

Nombre d'années de participation : **Quatre**

Reid's Heritage Homes est un important constructeur de résidences en Ontario et un visionnaire en recrutement de personnel de métier qualifié. RHH est également récipiendaire du prix d'excellence 2006 du *Passeport pour la prospérité*.

En Ontario, l'âge moyen des gens de métier est la mi-cinquantaine. Lorsqu'ils prendront leur retraite, de nouveaux travailleurs qualifiés devront les remplacer. Pour répondre à la demande croissante de travailleurs qualifiés, Reid's Heritage Homes offre aux élèves la possibilité de participer à des programmes de niveau collégial et à des formations dans le secteur de la construction.

Reid's Heritage Homes propose différents programmes aux élèves du secondaire:

Programme de construction de résidence éducation coopérative : les élèves acquièrent trois crédits par semestre en bâtissant une maison de A à Z. Reid's Heritage Homes fournit aux élèves une formation en sécurité de même que de l'équipement et des moyens de transport appropriés sur les lieux de travail.

Exposés sur la carrière : des représentants de Reid's font des exposés en classe sur le secteur de la construction comme choix de carrière.

Visites de chantier : les élèves peuvent visiter un chantier à une distance sécuritaire et entendre des constructeurs de résidences parler de leur travail.

Conférence de mentorat « The Way to Work » : des représentants de Reid's conseillent les élèves dans le cadre d'une conférence s'adressant aux jeunes diplômés qui prévoient entrer immédiatement sur le marché du travail.

Apprentissages : Reid's Heritage Homes fournit aux élèves des occasions d'apprentissage dans certaines catégories de métiers du secteur de la construction.

Reid's Heritage Homes est également partenaire du nouveau programme pilote de la majeure haute spécialisation en Ontario.



Jon Hamovitch (à droite), co-président du Conseil du partenariat provincial, félicite Tim Morrison (au centre) et Frank Mantler (à gauche), tous deux de Reid's Heritage Homes lors de la remise de la récompense du champion du Passeport pour la prospérité 2006.

Le Ministère des Ressources Naturelles Investit dans les Élèves

Un éventail de choix de carrière a été présenté à 28 élèves de 9^e année dans les installations de Peterborough du ministère des Ressources naturelles (MRN) de l'Ontario à l'occasion de la douzième édition annuelle de la journée *Invitons nos jeunes au travail*.

Le MRN fait partie des centaines d'employeurs ontariens qui ont accueilli des milliers d'élèves mercredi, le 1^e novembre dernier à l'occasion de la journée *Invitons nos jeunes au travail*. Ces employeurs sont des partenaires clés dans le programme d'observation à un poste de travail qui permet aux élèves d'apprendre un métier à leur portée en observant un parent ou un hôte bénévole dans l'exercice de leurs fonctions.

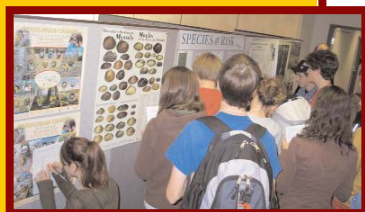
Cette année, les élèves ont tracé des plans de la cour du MRN afin d'apprendre la cartographie et les systèmes d'information géographique (SIG). Ils ont également assisté à des autopsies d'animaux (nécropsies) et ont été informés sur le contrôle et l'éradication de la rage en Ontario, la surveillance continue des espèces sauvages à risque, la délivrance de permis, la surveillance de l'eau de surface, la génétique médico-légale, la robotique et les options d'énergie renouvelable, de même que sur les programmes jeunesse du MRN.

Les élèves ont réalisé des projets pratiques durant la journée et ont eu l'occasion d'entendre les expériences qui ont façonné les carrières des présentateurs. La visite s'est terminée par une observation au poste de travail d'un parent ou d'un hôte.

« Il y a tellement d'occasions de carrière au MRN », a déclaré Karen Gowanlock, agente des communications intérimaires pour le Bureau des programmes pour jeunes. « Il est excitant de penser que nous avons peut-être ouvert à un jeune les portes d'une carrière dont il ignorait l'existence. Nous sommes très fiers de ce que nous accomplissons. Le fait de constater l'intérêt des jeunes nous redonne de l'énergie pour faire notre travail. Chaque employé hôte accompagne un élève pendant la journée et je suis convaincue que celui-ci retire autant de bénéfices du programme que l'élève. »

Pour savoir comment débiter ou poursuivre un programme, consulter :

www.invitonsnosjeunesautravail.ca/francais/. Si vous êtes intéressé par le programme de visite en milieu de travail ou par d'autres programmes études-travail consultez : www.obep.on.ca.



Les élèves de neuvième année apprennent sur les espèces en danger lors de la journée *Invitons nos jeunes au travail* du ministère des Ressources naturelles.

En offrant aux élèves du secondaire la possibilité de travailler, les employeurs se donnent aussi l'occasion de mieux comprendre, d'une génération à l'autre, les habitudes de travail et les attentes des employés. Dans cet article en quatre volets, **n-gen People Performance Inc.** une société d'experts-conseils en rendement aborde la question à savoir comment les employeurs peuvent, compte tenu du fossé entre les générations, optimiser le rendement organisationnel en améliorant les processus de travail et les stratégies de gestion du personnel. Visiter le site : www.ngenperformance.com pour en savoir plus.

À L'ère d'une Main D'œuvre Multigénérationnelle : Quatrième Partie - Comment Fidéliser et Cultiver une Main-D'œuvre Multigénérationnelle

Dans l'article précédent, nous avons abordé la meilleure façon de recruter parmi les quatre générations. Dans ce dernier article, nous formulons quelques considérations sur la façon de fidéliser et de perfectionner les traditionalistes, les baby-boomers, la génération X et la génération Y. La fidélisation et le perfectionnement incluent des programmes de récompenses complets, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion du rendement et le cheminement de carrière.

Tout le monde veut être reconnu et valorisé. Votre programme de reconnaissance devrait souligner non seulement la performance, mais aussi la démonstration de résultats et de comportements illustrant les valeurs et objectifs de votre entreprise. Il faut continuer de souligner les efforts des traditionalistes et des baby-boomers, qui ont principalement évolué dans un processus de reconnaissance fondé sur la permanence. Quant aux membres des générations X et Y, qui peuvent plus ou moins travailler pendant 10 ou 20 ans pour la même organisation, vous pouvez également reconnaître leur contribution positive grâce aux résultats obtenus et à la démonstration de vos valeurs. L'aspect le plus important pour eux est peut-être le type de récompense offert. Des montres, des lettres du président, des plaques et des souvenirs avec votre logo ne motivent qu'une partie de votre main d'œuvre. La clé consiste à offrir un vaste choix de présents parmi lesquels les employés peuvent choisir. Les programmes de reconnaissance devraient inclure des bons de divertissement, des certificats cadeaux, des téléchargements MP3 ainsi que des congés.

Traditionalistes

1922 – 1945

Âge : 62-85

Baby-boomers

1946 – 1964

Âge : 43-61

Génération X

1965 – 1980

Âge : 28-42

Génération Y

1981 – 2000

Âge : 6-27

Les programmes de mentorat sont un excellent moyen de motiver les quatre générations. Un programme officiel ne devrait pas reposer sur le modèle du mentor imposant sa vision à son « protégé ». Les plus jeunes générations réagiront mal à cette approche, tandis que les générations plus expérimentées risquent d'être contrariées si elle ne comble pas leurs attentes. Un programme de mentorat devrait naître d'une entente entre le mentor et l'apprenti. Chaque parti devrait définir clairement les bénéfices personnels de sa participation au processus. De plus, les participants devraient interagir dans une structure claire, se fixer des objectifs et des rencontres. Pour les traditionalistes et les baby-boomers, le mentorat est un excellent moyen de léguer leur savoir et de laisser leur marque. Pour la génération X, il s'agit d'une occasion de se perfectionner, tandis que les jeunes de la génération Y peuvent ainsi obtenir la rétroaction tant recherchée.

Votre entreprise doit demeurer au fait des positions, des valeurs et des attentes de vos groupes d'employés. En comprenant ce qui motive les quatre générations, vous serez plus apte à concevoir des programmes qui cibleront l'ensemble de vos employés.

Publiez vos Exemples de Réussite

Vous êtes employeur, éducateur ou élève, et vous voulez relater votre expérience personnelle du programme de transition de l'école au monde du travail? Nous voulons en entendre parler! Envoyez vos histoires de réussite à chrystal.boudreau@avantsc.ca qui les publiera peut-être dans l'un des prochains bulletins d'information de *Passeport pour la prospérité*.

Des Élèves en Art Ébauchent Leur Avenir Des artistes en devenir des comtés de Huron et Perth rencontrent leurs mentors

La galerie Stratford a observé une participation accrue des élèves à son atelier de «modèle vivant» au printemps alors que les élèves peaufinaient leur portfolio en vue des études postsecondaires en arts visuels. Essentiel à la formation d'un artiste, le dessin «modèle vivant» sert notamment à exercer le travail simultané de l'œil, du cerveau et de la main et à améliorer les habiletés requises pour représenter la forme humaine.



Les élèves apprennent le dessin d'après nature de leur mentor, l'illustrateur lauréat Ken Nutt.

C'est ainsi qu'au moment où les élèves se préparaient pour leurs études postsecondaires, la Galerie Stratford a vu l'occasion de mettre en relation des élèves avides de connaissances et des maîtres expérimentés et de laisser ainsi les élèves tirer leurs propres conclusions au sujet de l'art et des carrières en arts visuels.

Résultat, en mars 2006, la Galerie Stratford lança l'évènement rePresent, partiellement financé par *Passeport pour la prospérité* et la *Foundation for Enriching Education Perth Huron*. rePresent, dirigée par la galerie, était une initiative en deux volets et s'adressait aux élèves de 17 à 19 ans désireux de poursuivre leurs études postsecondaires en arts, en graphisme, en animation, en illustration et en nouveaux médias.

Dans la première partie, la galerie Stratford a mis sur pied un groupe de discussion ouvert à tous les élèves et composé de trois artistes professionnels : Tony Urquhart (artiste et professeur d'université à la retraite), Mark Harris (illustrateur, dessinateur de scénarios-maquettes et maquettiste) et Ken Nutt (artiste et illustrateur lauréat du prix du Gouverneur général). Ces mentors de la collectivité ont donné de leur temps pour répondre aux questions des élèves sur l'éducation, les affaires, les technologies et l'évolution du milieu de travail des artistes en art visuel. Le groupe d'experts a donné un aperçu réel des différents cheminements dans le processus d'exposition d'œuvres d'art.

La deuxième partie de rePresent comprenait des cours de dessin modèle vivant données par Ken Nutt, ce qui a permis aux élèves de garnir leurs portfolios.

Formidable exemple concret de mentorat au travail, rePresent a permis aux élèves d'apprendre la technique et d'obtenir des conseils d'artistes professionnels accomplis, tout en faisant progresser leurs perspectives d'études secondaires. Ken Nutt a redonné à sa collectivité en partageant ses connaissances et sa passion pour l'art et la Galerie Stratford a pu sentir immédiatement une vague d'excitation et d'enthousiasme que seul des élèves de cet âge peuvent soulever.

Pour plus d'information sur la création d'un programme de mentorat dans votre secteur d'activité, communiquez avec votre conseil industrie-éducation ou votre conseil local de formation par l'intermédiaire du Partenariat d'éducation des affaires de l'Ontario au 1-888-672-7996.

Participez à la Campagne!

Pour en savoir plus sur *Passeport pour la prospérité*, composez le 1-800-387-5514 ou visitez le site www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/job/passport/index.html.

Les employeurs qui souhaitent proposer à un(e) élève du secondaire une formule d'apprentissage en milieu de travail sont priés de contacter le Partenariat d'éducation des affaires de l'Ontario au 1-888-672-7996 ou de visiter le site www.obep.on.ca/en/french.htm.

Le partenariat d'éducation des affaires de l'Ontario est un réseau provincial formé de 26 conseils pour l'enseignement professionnel et commercial et de commissions locales de formation qui s'emploient à faciliter des partenariats entre les employeurs et les écoles dans les communautés locales.

Le Conseil provincial de partenariat et la campagne *Passeport pour la prospérité* sont appuyés par le ministère de l'Éducation et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Au rang des partenaires figurent la Fédération de l'entreprise indépendante, la Human Resources Professionals Association of Ontario, Jeunes Entreprises, la Chambre de commerce de l'Ontario, le Toronto Board of Trade, l'association Landscape Ontario et TVOntario.

Prochains Évènements Pour les Employeurs

Le vendredi 16 février 2007

Déjeuner des partenaires du Conseil industrie-éducation de Niagara,
Hôtel Sharaton Fallsview, Niagara Falls
www.becon.org/aboutus/breakfast.html

Le jeudi 26 avril 2007

Passeport pour la prospérité Forum de ressources pour les employeurs
Centre des sciences de l'Ontario, Toronto
www.obep.on.ca



Forum 2006 des ressources pour les employeurs du Passeport pour la prospérité, Toronto, Ontario