

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.

*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.** (www.ngenperformance.com), 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 : 2e partie guide pour comprendre vos groupes d'employés

Traditionalistes, baby-boomers, génération X, génération Y. Ainsi se démarquent les groupes d'employés d'aujourd'hui, c'est-à-dire des cohortes formées les unes les autres par le même vécu d'événements déterminants. Le présent article passera brièvement en revue les traits caractéristiques de chaque génération de même que leurs comportements.

Les traditionalistes, soit la tranche de la population marquée par les effets de la Grande dépression et les deux guerres mondiales, se définissent comme une génération de bâtisseurs dont les valeurs - honneur, loyauté, dévouement et sacrifice - sont aussi profondément ancrées que les institutions qu'ils ont fondées. Ces valeurs ou qualités les ont accompagnés au travail : ils sont stables, minutieux et travailleurs. De même, ils font preuve de loyauté envers l'employeur et tiennent à laisser un héritage.

Les baby-boomers sont des enfants élevés durant la période optimiste de l'après-guerre. Par la force du nombre (9,3 millions au Canada), ils se sont vu construire en cascade banlieues, hôpitaux et écoles. Arrivés sur le marché du travail, ils ont été obligés de faire face à une compétition acharnée et à se prouver constamment s'ils voulaient percer. Les baby-boomers se distinguent par leurs ambitions professionnelles, leur pragmatisme ou savoir-vivre organisationnel et leur volonté de conforter les écarts.

À l'inverse des baby-boomers, la génération X, celle des enfants élevés en période moins optimiste, témoins d'un taux de divorce en flèche et des effets de la compression des effectifs, est très indépendante. Convaincus que les sociétés ne pouvaient plus garantir la stabilité, ces enfants, devenus adultes, jurent de se prendre en charge et s'acharnent à acquérir de nouvelles compétences pour contrôler leur avenir. En milieu de travail, ils se montrent enthousiastes, prêts à participer à divers projets en autant que ces projets débouchent sur du concret et ils tiennent à jouir d'un bon équilibre entre le travail et leur vie personnelle.

Qu'en est-il de la génération Y ? Bien que marquée par des événements socio-historiques négatifs, tels que les attaques terroristes du 11 septembre et la violence dans les écoles, cette cohorte d'enfants ne grandit pas moins dans un milieu familial et scolaire très positif. De fait, beaucoup sont élevés dans une relation d'égal à égal avec les parents, c'est-à-dire que leurs opinions sont sollicitées, écoutées et mises à exécution. À l'école, l'estime de soi se veut leur mantra et, à l'heure où ils entrent sur le marché du travail, ils affichent une confiance à toute épreuve et s'attendent à se voir traiter au même titre que des collègues et des pairs.

Dans le prochain volet, nous expliquerons comment les identités générationnelles influent sur votre capacité à attirer, à fidéliser une main-d'œuvre multigénérationnelle de même qu'à se développer au gré de ses apports.



Giselle Kovary et Adwoa Buahene,
Partenaires de gestion,
n-gen People Performance Inc.

Traditionalistes

1922 - 1945
Age 61 - 84

Baby-boomers

1946 - 1964
Age 42 - 60

Génération X

1965 - 1980
Age 26 - 41

Génération Y

1981 - 2000
Age 6 - 25

Profil d'un partenaire : HRPAO

La HRPOA - Human Resources Professionals Association of Ontario est parmi les associations professionnelles en gestion de ressources humaines les plus en vue au Canada et c'est un partenaire de *Passeport pour la prospérité* depuis 2004. Avec plus de 16 000 membres organisés en 29 sections régionales en Ontario et à l'étranger, la HRPAO offre à ses membres l'accès à un vaste champ de ressources d'événements, de développement professionnel et de possibilités de réseautage.

Par son action auprès de *Passeport pour la prospérité*, la HRPAO aide les employeurs à se doter d'une main-d'œuvre mieux formée en offrant aux élèves la possibilité de travailler en même temps qu'ils sont aux études. HRPAO a joué un rôle de premier plan en promouvant et en participant dans les forums d'employeurs organisés par *Passeport pour la prospérité* pour sensibiliser des employeurs et des professionnels en RH au programme de transition de l'école au monde du travail destiné aux élèves du secondaire.

« La pénurie de main-d'œuvre, s'avère un défi de taille pour les professionnels en ressources humaines. L'initiative de *Passeport pour la prospérité*, permet à nos membres de se créer un réservoir de talents », explique Gerlinde Hermann, présidente du conseil d'administration de la HRPAO. « Si l'on veut s'assurer à l'avenir d'une réserve suffisante de travailleurs qualifiés et compétents, gage du succès des entreprises et de notre économie, il faudra d'ores et déjà élaborer et mettre en œuvre des stratégies qui s'imposent. »



HRPAO
Human Resources Professionals
Association of Ontario

Des cadres supérieurs font écho de leur première expérience de travail



John Mavrak, directeur général du Conseil des ressources humaines de l'automobile

John Mavrak, directeur général du Conseil des ressources humaines de l'automobile, avait du mal à décider de son cheminement professionnel. Adolescent, il se demandait comment il pourrait tirer un emploi rémunéré de ce qui le passionnait et dans ce en quoi il excellait. Au secondaire, M. Mavrak passait ses soirées à travailler comme concierge industriel. Très tôt, il a appris qu'il devait travailler dur pour gagner sa vie et que tout travail et tout employé avait de la valeur. Aujourd'hui, M. Mavrak travaille auprès de constructeurs automobiles de fabricants de pièces détachées, d'organisations syndicales, du système de l'éducation et de l'administration publique. Il apprécie surtout la variété des tâches et la pensée stratégique qu'elles exigent. S'il avait à recommencer, il rechercherait dès l'école secondaire des possibilités de travail axées davantage sur la pratique. Aussi, conseille-t-il aux élèves de se montrer souples dans leurs approches, leurs opinions et leurs relations avec les gens et de voir dans chaque emploi une occasion d'apprendre.



Steve Paikin, animateur à Studio 2 de TVOntario

Steve Paikin, animateur de Studio 2 de TVOntario, se voyait enseignant et estime qu'il l'est à certains égards : « En posant des questions aux invités, je contribue à renseigner ma classe, en l'occurrence les téléspectateurs. » Comme premier emploi, il a occupé un poste de concierge mais son premier emploi d'envergure, son tout premier dans les médias, fut à la station de radio CJJD à Hamilton. Il devait se lever à quatre heures du matin pour aller tenir la rubrique sportive, puis couvrir divers événements sportifs au cours de la journée, M. Paikin a vite appris « qu'il n'y a pas de raccourci au perfectionnement. » Il ajoute : « travailler fort, mettre plusieurs heures et chercher constamment à apprendre de nouvelles choses voilà la meilleure façon d'avancer dans un emploi. » Pour lui, toutes les matières étudiées à l'école l'aident actuellement dans sa carrière. Il conseille aux élèves de « s'investir dans ce qu'ils aiment et de chercher à en faire une activité professionnelle rémunérée. N'est-ce pas un beau cadeau que de vouloir se rendre tous les jours au travail avec impatience ? »



Bunny Alexander, conseillère principale en développement organisationnel au Système de santé de Niagara (SSN).

Bunny Alexander, conseillère principale en développement organisationnel au Système de santé de Niagara (SSN), savait depuis toujours qu'elle se destinerait aux soins de santé et, dès le début, elle voulait être infirmière. Adolescente elle a travaillé comme serveuse à temps partiel et elle a appris que l'industrie des services exigeait beaucoup des employés mais leur offrait aussi l'occasion d'acquérir d'excellentes compétences aussi bien dans le domaine des communications que dans celui du service à la clientèle. Les compétences lui ont servi au cours de ses 15 ans dans la profession d'infirmière et dans l'exercice de ses fonctions actuelles. Mme Alexander travaille auprès des écoles de la région pour offrir aux élèves qui le désirent des possibilités de jumelage études-travail au SSN. Elle aurait souhaité avoir de telles possibilités en son temps, ne serait-ce que pour pouvoir se familiariser plus tôt avec les nombreuses carrières dans le secteur des soins de santé. Elle conseille donc aux élèves de ne pas considérer la carrière comme une décision de toute une vie, mais comme une voie parmi tant d'autres qui mène à des décisions qui peuvent changer leur vie personnelle.

Forum 2006 de Passeport pour la prospérité : Avis aux employeurs ! « Qui va former vos effectifs au cours de dix prochaines années ? »



Une directrice et une élève travaillent ensemble au département d'histologie d'un hôpital.

Au Canada, la main-d'œuvre est en train de vieillir et la réserve des effectifs se rétrécit. Craignant une pénurie sectorielle, les employeurs s'emploient à planifier leurs besoins et à renforcer les mesures. Le 26 avril 2006, en compagnie de professionnels en ressources humaines, ils participeront au Forum du *Passeport pour la prospérité*, une rencontre annuelle destinée à faire jaillir des solutions originales aux problèmes de dotation. De fait, devant la mutation de la main-d'œuvre et la compétition qui ne cesse d'augmenter dans les ressources humaines, les employeurs deviendront compétitifs en offrant un partenariat dans le programme de transition de l'école au monde du travail avec les écoles secondaires.

Chaque occasion qu'on donne aux élèves de se faire la main ou de fréquenter une industrie les amènera par ricochet à prendre des décisions éclairées en prévision du choix de carrière au moment d'entrer sur le marché du travail. Les employeurs ont une occasion inouïe de nouer des partenariats avec les écoles secondaires, d'engager les élèves et d'aider ainsi à alimenter la réserve des talents pour les années à venir.

Le programme de transition de l'école au monde du travail : Démarrer un programme fructueux en quatre étapes faciles

À l'heure où les données démographiques laissent craindre une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le programme de transition de l'école au monde du travail se révèle de plus en plus un réservoir de talents. Les employeurs, qui offrent de tels programmes, aident la prochaine génération de travailleurs à entrer sur le marché du travail, et à développer les compétences essentielles à l'emploi tout en donnant aux employés en place la possibilité d'améliorer leurs propres compétences en communication, travail d'équipe et gestion.

Le programme de transition de l'école au monde du travail constitue une occasion unique pour les employeurs de recruter de jeunes travailleurs, de les former et de les garder. Il y a quelques étapes faciles à suivre pour doter votre organisation d'un programme de transition de l'école au monde du travail réussi.

Tout d'abord, il faut amener ceux qui prennent les décisions dans votre organisation, à soutenir l'idée d'offrir aux élèves du secondaire l'expérience du travail. Il est important de démontrer comment *Passeport pour la prospérité* se rattache aux objectifs de votre organisation et fournit des exemples concrets de programmes de transition de l'école au monde du travail qui conviendraient à votre lieu de travail. Les documents d'appoint proposés dans *Passeport pour la prospérité* vous aideront à répondre à de telles questions.

En deuxième lieu, il vous faudra déterminer si cette expérience de travail devrait être à court, à moyen ou à long terme, compte tenu des objectifs de votre organisation, du milieu de travail, des ressources disponibles et du temps que nécessite un tel programme. Cette étape est décisive afin d'assurer aussi bien à l'élève qu'à l'organisation une expérience fructueuse.

Vient ensuite un plan de mise en œuvre. Il devrait comprendre les coordonnées des personnes-ressources de l'organisation de même que les rôles et responsabilités de l'élève et de l'employeur. Le plan devrait aussi décrire le type d'emploi proposé, dresser la liste des ressources nécessaires et confirmer que toutes les conditions afférentes à la convention collective et à la sécurité en milieu de travail ont été satisfaites.

L'étape finale consiste à contacter le conseil pour l'enseignement professionnel et commercial ou la commission locale de formation (www.obep.on.ca/en/french.htm) pour vous mettre en contact avec des élèves-candidats.

Chaque programme de transition de l'école au monde du travail est unique et peut varier en fonction de l'organisation, de l'école et de la région. Des documents utiles incluant une liste de contrôle pour employeurs, des conseils propres à vous faire gagner l'adhésion de la direction et des étapes à suivre au stade de la mise en œuvre sont disponibles sur le site : www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/job/passport/index.html.



Kell Sandie, coordonnateur du programme d'apprentissage jeunesse du London District Catholic School Board en Ontario et Ian Johnston, propriétaire d'Arbotech Tree Services, discutent de la formation.

Conseils pour l'enseignement professionnel et commercial et commissions locales de formation : Vos partenaires communautaires

En Ontario, à l'échelle de la province, les conseils pour l'enseignement professionnel et commercial (CEPC) et les commissions locales de formation (CLF) s'emploient à forger des liens et partenariats entre les entreprises et les établissements scolaires pour permettre à tous les élèves qui le souhaitent d'acquérir une expérience de travail dans le cadre du programme de transition de l'école au monde du travail.

Prestataires du programme *Passeport pour la prospérité*, les CEPC et les CLF travaillent de concert avec des employeurs, des éducateurs, des élèves, des parents et des pouvoirs publics pour souligner l'importance de faire acquérir aujourd'hui aux élèves du secondaire une expérience de travail afin qu'ils puissent prendre, en matière de carrière, des décisions éclairées et entrer demain dans la population active avec succès.

Les communautés ontariennes n'ont pas toutes les mêmes besoins. Les CEPC et les CLF en sont conscients et proposent donc des programmes adaptés aux réalités locales et régionales de même que des événements tels que des salons des carrières, des petits déjeuners et des déjeuners pour employeurs et la promotion des métiers spécialisés.

Les CEPC et les CLF sont aussi le point de contact dans la communauté pour les employeurs qui souhaitent se renseigner sur le programme de transition de l'école au monde du travail et offrir des possibilités de travail aux élèves du secondaire. Les employeurs peuvent demander de l'information au sujet de la variété d'expériences de travail qui existe, déterminer l'expérience de travail qui convient le mieux à leur milieu de travail et contacter les éducateurs des écoles secondaires locales pour créer une occasion pour les élèves intéressés.

Selon Kelly Hoey, co-présidente du partenariat d'éducation des affaires de l'Ontario, organisme d'encadrement provincial de tous les CEPC et les CLF qui soutiennent *Passeport pour la prospérité*, tous les employeurs gagnent à offrir aux élèves du secondaire une expérience de travail utile. Il existe des possibilités conformes aux besoins de tous les employeurs, quelle qu'en soit la taille, petits ou grands.

« Souvent, les petites et moyennes entreprises estiment qu'elles n'ont pas le temps ni les ressources nécessaires pour offrir aux élèves du secondaire une expérience de travail, » précise Mme Hoey. « Or, vu le choix de programmes disponibles, des engagements à court terme, tels que des discussions sur les carrières, aux programmes à long terme tels que le Programme d'éducation coopérative, il y a sûrement une formule qui convient à tout employeur. »

Pour connaître votre prestataire local de *Passeport pour la prospérité*, consultez le site www.obep.on.ca/en/french.htm. Vous y apprendrez comment proposer une expérience de travail fructueuse aux élèves du secondaire.



THE ONTARIO BUSINESS
EDUCATION PARTNERSHIP
LE PARTENARIAT D'ÉDUCATION
DES AFFAIRES DE L'ONTARIO



Prix d'excellence
2006

Prix d'excellence 2006

Le deuxième appel annuel aux nominations a été reçu avec enthousiasme et de nombreux candidats exceptionnels ont été proposés. Quatre employeurs exceptionnels ont été choisis au titre de champions et quatre autres ont été nommés pour le prix de mérite. Ces employeurs seront reconnus lors du forum *Passeport pour la prospérité* qui se tiendra le 26 avril 2006.

Nous tenons à remercier tous ceux et celles qui ont proposé et soutenu ces candidats. Nous adressons aussi nos remerciements à tous les employeurs ainsi nommés pour leur volonté de faire acquérir aux élèves une expérience de travail.

Conseils de sécurité à l'intention des superviseurs

Les jeunes travailleurs, constituent un avantage dans le milieu du travail. Ils ont de nouvelles idées, débordent d'énergie et abordent le travail avec enthousiasme. Pour qu'ils soient en sécurité dans leur lieu de travail, il est important qu'ils soient informés et formés. Voici quelques conseils utiles que les superviseurs pourront mettre à profit :

Prendre le temps - Il faut expliquer en quoi consiste le travail, former et encadrer l'employé(e) et s'assurer que toutes les consignes de sécurité ont été acquises avant de lui confier le travail.

Être conscient - En tant que superviseur, vous êtes du point de vue de la loi responsable des travailleurs. Vous devez donc vous tenir informé(e) de cette responsabilité en lisant des articles et d'autres documents traitant des blessures et de leur prévention en milieu de travail. Il vous faut prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les jeunes travailleurs.

Prêcher par l'exemple - Toujours mettre l'emphase sur la sécurité au travail. Il faut expliquer clairement les règlements en matière de sécurité et veiller à porter les dispositifs de protection recommandés. Assurez-vous que les règlements sont respectés par tout le monde, y compris vous-même.

Communiquer - Les instructions doivent être formulées dans un langage clair et simple, libre de tout jargon. Un tel langage aidera à clarifier les attentes et permettra aux étudiants de retenir l'information.

Joindre le geste à la parole - Une visite guidée du milieu de travail s'impose pour sensibiliser les jeunes travailleurs à la sécurité. Vous devez les présenter aux principaux responsables ou les jumeler à un travailleur expérimenté, à cheval sur la sécurité, afin de renforcer les principes et choix de votre organisation. C'est notre chance d'être un modèle à imiter pour ces jeunes travailleurs qui amorcent leur carrière.

Faites votre part pour contribuer à offrir aux travailleurs de demain un milieu de travail sûr et sain !

Source : Ministère du Travail « Jeunes au travail, Conseils aux... superviseurs »

Pour tout complément d'information, visitez www.labour.gov.on.ca/french/index.html

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 une formule études-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 commissions locales de formation qui s'emploient à faciliter des partenariats entre les employeurs et les écoles dans les collectivités locales.

Le Conseil provincial de partenariat et la campagne *Passeport pour la prospérité* sont appuyés par les ministères de l'Éducation et 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.



Des étudiants apprennent les exigences d'entretien de l'équipement de sécurité en milieu de travail.