

Forum 2006 de Passeport pour la prospérité

Le 26 avril 2006, 150 participants ont assisté au forum annuel des employeurs organisé par le Conseil provincial de partenariat à Toronto et, à en juger par les réactions favorables reçues, cette rencontre était la plus réussie de l'histoire de ce forum.

Les participants ont indiqué qu'ils ont quitté le forum avec une meilleure compréhension de l'importance des expériences d'apprentissage en milieu de travail, et avec certaines histoires stimulantes et des ressources pratiques à partager avec leurs collègues.



L'éducatrice Jean Courtney et la table ronde des étudiants au Forum 2006 de *Passeport pour la Prospérité*.

Le forum des employeurs est une séance d'une demi-journée destinée à expliquer aux employeurs éventuels et actuels comment créer ou revitaliser les programmes d'expériences d'apprentissage en milieu de travail pour les élèves du secondaire. C'est l'occasion d'apprendre les leçons de ceux qui ont mis au point dans leurs entreprises des programmes efficaces et d'entendre ce que les élèves ont à dire sur leurs expériences d'apprentissage en milieu de travail. Dans le cadre du forum, des renseignements sur les nouvelles exigences régissant l'obtention du diplôme d'études secondaires ont aussi été présentés, ainsi que des ressources pour les employeurs et des renseignements importants sur la sécurité au travail.

Pour savoir comment participer, veuillez visiter le site Web www.obep.on.ca/en/french.htm pour trouver la personne ressource au conseil d'affaires en éducation ou au centre de formation de votre région. Nous avons hâte de vous voir au Forum 2007 de *Passeport pour la prospérité*!

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'expertsconseils 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'oeuvre multigénérationnelle : 3e partie – comment attirer, fidéliser et cultiver une main-d'oeuvre multigénérationnelle

Dans les deux articles précédents nous avons exploré la manière dont les identités générationnelles des traditionalistes, des baby-boomers, de la génération X et de la génération Y se distinguent les unes des autres par leurs attentes et leurs comportements. Pour que votre entreprise réussisse à « attirer, fidéliser et cultiver » ces quatre générations, il est essentiel de comprendre les traits caractéristiques de chaque cohorte. Dans le présent article, nous explorerons quelques facteurs à envisager dans le recrutement d'une main-d'oeuvre multigénérationnelle.

Pour réussir votre recrutement, vous devez comprendre les attraits que votre entreprise offre à chaque génération. Puis, vous devez inclure ces particularités dans vos messages de recrutement. Voici des exemples pour attirer chacune des générations :

- les traditionalistes : parlez du patrimoine que léguera votre entreprise;
- les baby-boomers : parlez du leadership sur le marché, et comment les recrues joueront un rôle dans l'expansion ou le maintien de ce leadership;
- la génération X : parlez des résultats concrets auxquels leur travail aboutira;
- la génération Y : parlez des équipes interfonctionnelles avec lesquelles ils travailleront et de vos investissements dans les nouvelles technologies

Quels que soient les avantages et caractéristiques que vous communiquez au départ, il est essentiel de les concrétiser plus tard. Évitez de projeter une image de votre entreprise qui est irréaliste. Autrement dit, si la génération X et la génération Y sentent qu'elles se sont fait avoir, elles ne tarderont pas à avoir des regrets. Ces sentiments réduiront vos chances de pouvoir retenir ces collaborateurs pendant plus d'un an et augmenteront vos chances de les voir se désengager. Par conséquent, il est important que les responsables de l'embauche et les recruteurs s'entendent sur une description précise des tâches, laquelle inclut notamment une représentation fidèle de la culture de votre entreprise et de ses avantages.

Suite à la page 4...

Passeport pour la prospérité, vous en voulez plus?

Avez-vous manqué le dernier forum des employeurs de *Passeport pour la prospérité*? Seriez-vous intéressé à assister au prochain forum des employeurs ou à recevoir des renseignements sur le programme *Passeport pour la prospérité*?

Veuillez-vous adresser à Chrystal Boudreau chrystal.boudreau@avantsc.ca pour obtenir plus de renseignements.

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

« Ils partagent réellement notre vision qui aide les étudiants à réussir »

Rich Neufeld, Consultant de l'apprentissage expérientiel au sujet de l'hôpital Hamilton Health Sciences.

Bravo aux employeurs exceptionnels

Le prix annuel d'excellence de la campagne *Passeport pour la prospérité* est décerné pour la deuxième fois à un employeur exceptionnel. Ce prix a été créé par le Conseil provincial de partenariat pour reconnaître et appuyer les employeurs de l'Ontario qui ont fait preuve de dévouement et d'engagement à l'égard des expériences d'apprentissage en milieu de travail qu'ils ont mises au point pour les élèves du secondaire de leur collectivité. Félicitations aux lauréats du prix d'excellence 2006 : l'hôpital Hamilton Health Sciences, le constructeur Reid's Heritage Homes à Cambridge et London, le commerce Sayer's Home Hardware à Hagersville, et le service de police de la région de Waterloo. Dans les prochaines éditions de *Passeport pour la prospérité*, nous présenterons en détail chacun des lauréats du prix d'excellence décerné aux employeurs exceptionnels.

Employeur :	Hamilton Health Sciences
Secteur :	Soins de santé
Nombre d'années de participation :	Plus de 20 ans



Paul Faguy acceptant le prix annuel d'excellence 2006 de la campagne *Passeport pour la Prospérité* pour le Hamilton Health Sciences de la part d'Ian Cunningham du Conseil de partenariat provincial.

Au nombre des grands employeurs de la région de Hamilton, l'hôpital Hamilton Health Sciences (HHS), tout comme le secteur des soins de santé ailleurs en Ontario, s'attend à des difficultés pour combler ses besoins futurs en matière de travailleurs qualifiés. HHS encourage proactivement les élèves à travailler dans le secteur des soins de santé et, dans le cadre d'une vaste gamme de programmes, aide les élèves à comprendre qu'il existe dans ce secteur des carrières non traditionnelles. Les programmes encouragent les élèves à s'engager dans des occupations qui les intéressent et qui sont adaptées à leur personnalité, tout en leur permettant de mettre à l'épreuve leurs compétences en milieu de soins de santé.

Étude de cas : Hôtel Les Suites d'Ottawa

L'hôtel Les Suites d'Ottawa a mis au point un programme idéal d'expérience d'apprentissage en milieu de travail à l'intention des élèves participant à un programme en éducation coopérative : non seulement le programme renforce l'apprentissage des élèves, mais il donne l'occasion à l'employeur et aux autres employés d'acquérir des connaissances. Le programme d'expérience d'apprentissage en milieu de travail de l'hôtel Les Suites permet aux élèves d'explorer leurs propres intérêts, et de se faire la main sur diverses tâches et positions auxquelles ils sont exposés - de l'entretien ménager au cadre de direction. Cette expérience aux multiples facettes permet aux élèves d'adapter leur futur parcours éducatif.

Pour son programme d'expérience d'apprentissage en milieu de travail, l'hôtel Les Suites a prévu un itinéraire clair et structuré, empruntant largement sa structure d'un endroit que les élèves connaissent très bien, notamment l'école, et en incorporant des aspects propres au lieu de travail. Chaque jour, les présences sont prises et des devoirs sont assignés et doivent être complétés. Comme à l'école, les élèves sont tenus de travailler sur des projets et de faire des présentations. À l'instar des employés, les élèves participent à des projets spéciaux auxquels à titre d'entreprise l'hôtel Les Suites souscrit, comme l'adoption et le nettoyage d'un parc.



Steve Georgopoulos et Alex Marchand présentant le programme en éducation coopérative de l'hôtel Les Suites d'Ottawa, programme qui a connu un beau succès.

L'hôtel Les Suites sait que les programmes d'expérience d'apprentissage en milieu de travail sont un atout non seulement pour les élèves mais aussi pour l'entreprise. Steve Georgopoulos, directeur général de l'hôtel Les Suites, trouve que le programme crée une culture d'apprentissage communautaire. Les membres du personnel deviennent des enseignants sur place, assurant l'orientation des élèves dans l'exécution de leurs tâches, tandis que les élèves mettent le personnel au courant des dernières technologies et méthodes de travail.

La présence des élèves sur le lieu de travail a des avantages tant immédiats qu'à long terme. En accueillant des stagiaires en éducation coopérative, l'hôtel Les Suites profite des visages souriants et de l'énergie positive en milieu de travail. Parmi les atouts à long terme, citons la possibilité de recruter de futurs employés, puisque 6,6 % des effectifs de l'hôtel Les Suites sont des élèves qui ont participé à l'apprentissage en milieu de travail du programme d'éducation coopérative.

Employeurs et élèves –tout le monde gagne

Offrir aux élèves du secondaire des expériences de travail n'est pas seulement une initiative sensée du point de vue des élèves, mais aussi du point de vue des affaires. L'aspect « gagnant-gagnant » de cette situation a clairement été mis en évidence à l'occasion du forum annuel des employeurs. Cette manifestation qui se déroule dans le cadre du programme *Passeport pour la prospérité* a réuni une table ronde de quatre employeurs exceptionnels auxquels on a décerné le prix d'excellence : Paul Faguy de Hamilton Health Sciences, Tim Morrison et Frank Mantler de la société Reid's Heritage Homes à Cambridge et London, David Sayer du commerce Sayer's Home Hardware à Hagersville et la sergente Kathryn Emms du service de police de la région de Waterloo. Les participants se sont exprimés avec franchise sur les raisons qui les motivent à offrir des expériences de travail aux élèves du secondaire.

« On assiste à une pénurie de main-d'œuvre » a déclaré M. Faguy. Vous voulez des gens intéressés dans votre domaine professionnel par choix et non par défaut. Vous voulez qu'ils fassent un choix précoce.

Dans le souci de déterminer le véritable intérêt témoigné à l'égard de son secteur, la société Reid's Heritage Homes, qui compte parmi les principaux constructeurs immobiliers du sud-ouest de l'Ontario, offre aussi bien des stages en salle de classe que des expériences d'apprentissage en milieu de travail.

« Ceci vous permet d'observer quels élèves veulent exceller et poursuivre une carrière en construction », a expliqué M. Morrison. Comme la moyenne d'âge des travailleurs va de la fin de la quarantaine au début de la cinquantaine, la société Reid's Heritage Homes estime qu'elle doit impérativement se doter d'une nouvelle génération d'employés intéressés et adéquatement formés.

Pour les entreprises offrant des expériences d'apprentissage en milieu de travail, l'avantage organisationnel le plus manifeste est de voir l'élève se joindre à l'entreprise en tant qu'employé. La sergente Emms a relaté l'histoire d'une élève du secondaire qui, ayant achevé un stage en éducation coopérative au service de police puis obtenu son diplôme d'études secondaires, s'est engagée comme officier auprès du service de police de la région de Waterloo.

Peut-être que le plus grand attrait pour une entreprise est la satisfaction personnelle d'aider l'élève à trouver la confiance en soi et l'estime de soi. David Sayer, qui exploite le commerce Home Hardware à Hagersville, offre depuis 13 ans des expériences de travail aux élèves.

« Il est satisfaisant de voir comment une jeune personne qui, se heurtant à un problème, surmonte les obstacles avec ou sans votre aide », a expliqué Sayer. « Vous recevez un jeune sourire plein d'enthousiasme, dès que vous franchissez la porte. Cela n'a pas de prix. » Selon Sayer, offrir aux élèves des expériences d'apprentissage en milieu de travail n'est pas seulement une initiative judicieuse sur le plan commercial, mais une bonne façon de contribuer à la solidarité communautaire.



S'il est avantageux pour les entreprises d'accueillir des élèves, il est aussi important de constater que ces expériences constituent un atout pour les élèves. Au terme de la table ronde des lauréats du prix d'excellence, le groupe d'élèves, très attendu, a pris place sur la scène. Quatre élèves poursuivant leurs études secondaires dans diverses écoles de l'Ontario étaient tous aussi sincères quand ils parlaient des avantages associés aux expériences d'apprentissage en milieu de travail.



Pour les élèves, l'un des principaux aspects gagnants est l'apprentissage de connaissances pratiques et l'acquisition de compétences sur le terrain. Andrew Gidge, stagiaire en éducation coopérative chez Speedy Automotive, était très heureux de relater ses expériences. « J'ai commencé mon stage avec peu de connaissances, mais je suis reparti avec tout un bagage » a déclaré Gidge.



Jake Bloomfield, stagiaire en éducation coopérative chez Hewlett Packard, a exprimé des sentiments analogues. C'était la première fois qu'il travaillait dans un bureau et, au début, il se sentait un peu intimidé. Avec le temps, il a constaté qu'il aimait aider les gens et s'il était hésitant au début, il a fait tout son possible pour exécuter les tâches qu'on lui confiait.



« Cela me faisait tellement plaisir quand j'arrivais concrètement à aider un client à résoudre un problème, cela m'a beaucoup révélé sur moi-même » a dit Bloomfield à l'auditoire.

Ayant changé de stage en milieu de trimestre, Joanna Walczak, stagiaire en éducation coopérative, a profité de l'occasion pour explorer à fond le vaste domaine du commerce de détail et, en passant, découvrir ses centres d'intérêts. Pour Joanna, il était important de travailler dans le domaine qu'elle pensait aimer. Lorsqu'elle réalisa que ce n'était pas le bon domaine, elle a exploré d'autres champs d'intérêt et d'étude.

Table ronde d'étudiants partageant leurs expériences positives. De haut en bas, Andrew Gidge, Joanna Walczak, Jake Bloomfield, Dialo Kinghorn.

Les expériences de travail ont transformé l'élève Dialo Kinghorn qui, après un entretien avec son conseiller en orientation et sa famille, a opté pour une carrière de chef de cuisine professionnel. Encouragé

par ses enseignants, son superviseur du programme en éducation coopérative et sa famille, Dialo a achevé ses études secondaires, remporté des médailles culinaires dans le cadre de concours gastronomiques à l'échelle nationale et a été accepté dans un programme de chef cuisinier au collège Humber.

« Je me suis fixé des buts à long terme et à court terme. Je ne sais pas ce que j'aurais fait sans ce programme » a expliqué Kinghorn.

Ce n'est pas un secret qu'en offrant des expériences d'apprentissage en milieu de travail aux élèves, on a une situation doublement gagnante tant pour les entreprises que pour les élèves. Pour créer votre propre expérience, visitez le site www.obep.on.ca/en/french.htm.



Les lauréats du prix d'excellence 2006 avec les co-présidents du Conseil provincial de partenariat Jon Hamovitch et Tom Flanagan. De haut en bas : Kathryn Emms – Service de police de la région de Waterloo, David et Cheryl Sayer – le commerce Sayer's Home Hardware, Tim Morrison et Frank Mantler – le constructeur Reid' Heritage Homes, Paul Faguy – l'hôpital Hamilton Health Sciences.

...À l'ère d'une main-d'œuvre multigénérationnelle suite de la page 1

Nombre de cadres trouvent qu'aujourd'hui, les jeunes générations – principalement la génération Y – sont plus directes dans le processus de recrutement. Ces jeunes posent des questions que les générations précédentes n'auraient jamais osé demander, notamment sur les parcours de carrière, les rémunérations des heures supplémentaires, le style de gestion, etc. C'est parce que la génération X et la génération Y tiennent absolument à trouver un emploi qui constitue une relation gagnant-gagnant. Dans le cadre du processus de recrutement, les jeunes candidats essaient d'évaluer leur position de rentabilité s'ils investissent leurs connaissances, leurs habiletés et leur temps dans votre entreprise.

Pour arriver à recruter les quatre générations avec succès, votre processus, et les personnes impliquées, doivent faire preuve de transparence, de partenariat et de sensibilité. En adoptant une démarche générationnelle vous aurez l'occasion de créer une stratégie de recrutement qui accèdera aux motivations des quatre générations. Ainsi, vous augmentez vos chances de recruter le bon candidat pour le bon poste au bon moment.

Dans le prochain article, nous mettrons en évidence les principes qui vous permettront de « fidéliser et cultiver » les quatre générations.

Bon, vous avez décidé ... et après?

Votre entreprise a pris l'initiative d'offrir des expériences d'apprentissage en milieu de travail dont, entre autres, visites guidées, mentorat, observation à un poste de travail, activités favorisant la transition entre l'école et le travail, activités d'apprentissage axées sur un projet, éducation coopérative et Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario. Voici les étapes à suivre pour assurer la qualité de l'expérience tant pour les élèves que pour les entreprises :

- 1 Désignez une personne ressource. Constituant le lien vital entre l'élève et le lieu de travail, cette personne (ou cette équipe) participera activement à l'expérience d'apprentissage en milieu de travail.
- 2 Décrivez les possibilités de travail que votre entreprise peut offrir. Assurez-vous d'inclure autant de choix que possible afin de maximiser un éventail d'expériences pour l'élève.
- 3 Décrivez les rôles et les responsabilités tant de l'élève que de la personne ressource de votre entreprise. Ceci est une étape importante qui sert à établir clairement les attentes des deux parties, l'élève et l'entreprise.
- 4 Déterminez quelles ressources et équipements votre entreprise possède ou nécessitera pour l'élève.
- 5 Faites en sorte que toutes les exigences relatives à la sécurité au travail et aux conventions collectives soient respectées.
- 6 Informez tous vos employés que vous participez au programme *Passeport pour la prospérité* et faites leur savoir qu'un(e) élève sera présent(e) sur le lieu de travail.

Chaque expérience d'apprentissage en milieu de travail est unique et peut varier selon l'entreprise, l'école et la région. En suivant ces étapes, vous serez sur la voie d'une expérience réussie d'apprentissage en milieu de travail.

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 chrysal.boudreau@avantsc.ca qui les publiera peut-être dans l'un des prochains bulletins d'information de *Passeport pour la prospérité*.

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.



Co-président du Conseil provincial de partenariat Jon Hamovitch encourageant tout le monde à se joindre à la campagne de *Passeport pour la Prospérité* au Forum des Employeurs 2006.