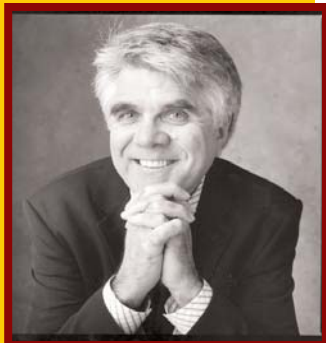


Des cadres supérieurs partagent leur première expérience de travail



Andrew Alexander, directeur général de Second City

Il n'est jamais trop tôt pour que les élèves commencent à penser à leurs objectifs de carrière, mais de nos jours, les carrières constituent davantage un cheminement qu'une destination en tant que telle. Chaque expérience de travail aide les étudiants à forger leur base de compétences et à cerner leur plan de carrière. Pour célébrer la Semaine canadienne de l'orientation (du 30 octobre au 5 novembre), quelques cadres supérieurs de l'Ontario ont partagé l'histoire de leur première expérience de travail et prodigué des conseils aux élèves qui planifient leur parcours professionnel.

Andrew Alexander, directeur général de Second City, reconnaît qu'il se démenait à l'école et ne savait pas quel type de travail il voulait entreprendre. M. Alexander a commencé à travailler comme camelot alors qu'il avait 11 ans. Se lever tôt tous les matins pour distribuer ses journaux lui enseigna le sens de la discipline et des responsabilités. «Les gens comptaient sur moi pour faire mon travail et livrer les journaux devant leur porte, dit-il. Cela m'a donné une solide éthique du travail qui se reflète dans toutes les tâches que j'effectue.» Aujourd'hui directeur général d'une compagnie théâtrale qui accumule les succès, M. Alexander apprécie vraiment l'aspect créatif de son travail, mais il admet qu'il doit diriger l'entreprise avec succès et efficacité, comme c'était le cas pour sa tournée de distribution de journaux. Si M. Alexander avait la chance de tout recommencer, il travaillerait plus fort dans tous les cours qu'il a suivis à l'école, car on ne sait jamais à quel moment on aura besoin de ce qu'on a appris. Le conseil qu'il donne aux élèves qui planifient leur carrière est d'essayer de garder toutes leurs options ouvertes et de faire de leur mieux dans tous les aspects de leur formation.



Julia Sebastian, directrice des ressources humaines chez White Oaks Conference Resort and Spa, Niagara

Julia Sebastian, directrice des ressources humaines chez White Oaks Conference Resort and Spa, pensait bien suivre les traces de sa mère et opter pour l'enseignement. Après avoir commencé à travailler comme hôtesse dans un restaurant familial, Mme Sebastian a découvert que tout ce que nous faisons constitue une expérience d'apprentissage qui forge ce que nous sommes et ce que nous devenons. Consciente qu'elle aimait travailler avec les gens et interagir avec les clients, Mme Sebastian s'est tournée vers les ressources humaines. L'un des aspects les plus valorisants de son travail actuel est la capacité de créer un environnement de travail positif pour son entreprise. Lorsqu'on lui a demandé ce qu'elle ferait différemment, elle a répondu : «Rien. Je crois que tous les obstacles que nous rencontrons sur la route nous mènent là où nous sommes aujourd'hui.» Le conseil donné par Mme Sebastian aux élèves qui planifient leur carrière concerne l'attitude : «Si vous croyez que vous pouvez faire n'importe quoi, il n'y a pas de limite»

Chaque détail compte dans la planification d'événements

Il y a quelques mois, je n'aurais pas pensé porter un complet ni me rendre en ville quotidiennement pour travailler au sein d'une firme de relations publiques. Quand j'ai commencé mes cours en éducation coopérative, je savais ce que j'aimais faire et quels étaient mes intérêts, mais j'ignorais comment je mettrais le tout à profit dans le monde du travail.

Lorsque j'ai envisagé l'éducation coopérative, je ne savais pas trop à quoi m'attendre. Je ne savais pas quelles étaient mes forces et mes faiblesses, et j'espérais que l'éducation coopérative pourrait m'aider à cet égard. Heureusement, dans le cadre du programme en éducation coopérative, on m'a fait passer des tests d'aptitudes et on a passé en revue mon expérience de travail.

À la lumière de ces exercices, j'ai appris que je communiquais bien avec les autres, que j'étais énergique, que j'appréciais un environnement toujours en mouvement et que j'aimais travailler avec la technologie. Voilà autant de compétences nécessaires pour travailler en planification d'événements dans une firme de relations publiques.

Il m'a fallu beaucoup de travail pour en arriver là. J'ai dû mettre à jour mon curriculum vitae, m'exercer à faire de bonnes entrevues et rencontrer mon employeur dans le cadre d'une entrevue officielle – exactement ce qui m'avait été enseigné en éducation coopérative.

Le fait de travailler tous les jours m'a beaucoup appris en ce qui a trait à la responsabilité et à l'engagement nécessaires pour réussir sur le marché du travail. J'ai dû cesser de jouer dans l'équipe de football de mon école et je ne vois plus mes camarades de classe, mais j'ai acquis beaucoup de compétences de grande valeur. J'ai eu l'occasion de planifier un événement interne pour mes collègues de travail. J'ai vite appris qu'il faut être très organisé afin d'assurer le déroulement impeccable d'un événement, et aussi que chaque détail compte.

J'ai choisi l'éducation coopérative car j'étais certain qu'il s'agissait de la meilleure façon pour moi de découvrir ce que je voulais faire dans l'avenir. J'en suis toujours à déterminer si la planification d'événements est faite pour moi, mais je suis tout à fait convaincu que ce que j'apprends en ce moment me servira un jour, et ce, peu importe mon choix de carrière.

Paul Belkin, Richmond Hill High School



L'élève stagiaire Paul Belkin aide un collègue à se préparer pour un événement interne de son entreprise.

Le Passeport-compétences de L'Ontario (PCO)

Le PCO est une ressource bilingue sur le web qui présente une description claire des «compétences essentielles» et des «habitudes de travail». Il est conçu pour aider les employeurs à évaluer et consigner la démonstration en milieu de travail de ces compétences et habitudes de travail par les élèves et les chercheurs d'emploi. Le PCO peut renforcer les partenariats parmi les élèves, les chercheurs d'emploi, les enseignants, les prospecteurs d'emplois, les conseillers en emploi, les employeurs et la communauté! Pour de plus amples renseignements sur le PCO, visitez le : <http://skills.edu.gov.on.ca>

Des compétences essentielles sont nécessaires dans toutes les occupations. Elles constituent une base pour l'apprentissage des compétences techniques requises pour des occupations spécifiques et sont transférables de l'école au travail, d'un emploi à un autre et d'un secteur à l'autre. Les gens possédant des compétences essentielles solides peuvent à la fois accomplir les tâches nécessaires à leur travail et s'adapter aux changements dans leur milieu de travail, et ce, plus facilement. De bonnes **habitudes de travail** sont également importantes en milieu de travail. Le PCO décrit les compétences et habitudes de travail suivantes :

Compétences

Lecture
Écriture
Utilisation de documents
Utilisation d'ordinateurs
Mathématiques financières
Planification de l'horaire ou du budget et comptabilité
Mesure et calcul
Analyse de données
Estimation numérique
Communication orale
Planification des tâches d'un poste
Prise de décisions
Résolution de problèmes
Recherche d'informations

Habitudes de travail

Sécurité au travail
Travail en équipe
Fiabilité
Initiative
Service à la clientèle
Entrepreneuriat



Les compétences essentielles et les habitudes de travail sont nécessaires pour réussir en milieu de travail

Les employeurs peuvent utiliser le PCO pour :

- les pratiques de recrutement, en utilisant les descriptions des compétences essentielles et des habitudes de travail pour préparer une offre d'emploi;
- les pratiques de formation, pour consigner la démonstration des compétences essentielles et des habitudes de travail et offrir un suivi constructif sur la performance au travail.

Les élèves et chercheurs d'emploi peuvent utiliser le PCO pour :

- identifier et comprendre les compétences et habitudes de travail désirées par les employeurs;
- montrer aux employeurs ce qu'ils peuvent faire;
- préparer leur transition chez les travailleurs;
- créer un curriculum vitae basé sur les compétences et communiquer leurs compétences dans une entrevue; et
- planifier un développement continu des compétences dans leur cheminement professionnel.

Les expériences à l'école, l'éducation coopérative et les autres formes de stages, le bénévolat, les intérêts particuliers et les emplois sont autant de choses qui contribuent au développement des compétences d'une personne. Les élèves et les chercheurs d'emploi peuvent demander à leur employeur de consigner, dans leur plan de travail du PCO, les compétences et habitudes de travail dont ils ont fait preuve dans le cadre de leur emploi.

Les enseignants, prospecteurs d'emplois et conseillers en emploi peuvent utiliser le PCO pour :

- soutenir l'apprentissage des compétences essentielles et des habitudes de travail nécessaires pour réussir en milieu de travail;
- présenter de l'information pertinente sur les compétences, les tâches reliées à l'occupation et les carrières en classe et dans les programmes de formation;
- identifier les opportunités élargies et les tâches qui conviennent aux stages; et
- jumeler les élèves et chercheurs d'emploi et les stages disponibles.

«L'utilisation du Passeport-compétences de l'Ontario a été fantastique! Mes élèves en éducation coopérative reconnaissent les tâches qu'ils effectuent lors de leurs stages et voient leurs compétences. Le fait de revoir ensemble la liste de contrôle du plan de travail ouvre également un nouveau dialogue entre l'élève et l'employeur. Les élèves peuvent ajouter les plans de travail complétés du CPO à leur portfolio professionnel, qui montrent aux futurs employeurs les compétences et habitudes de travail qu'ils ont développées lors de leurs stages en éducation coopérative.» **Laura Crane, enseignante d'un programme à inscriptions continues en éducation coopérative, Conseil scolaire du district de Toronto**



Un employeur utilise le Passeport-compétences de l'Ontario pour documenter les compétences essentielles et les habitudes de travail d'un élève, telles qu'elles sont démontrées dans le milieu de travail.

Les ingénieurs ne font pas que construire des ponts

Depuis sa création en 2000 comme groupe de représentation et de promotion pour les ingénieurs professionnels, l'Ordre des ingénieurs professionnels de l'Ontario (OSPE) a travaillé activement à renseigner les jeunes sur les opportunités fort stimulantes que peut apporter une carrière en génie. Plus particulièrement, l'OSPE s'est lancé dans une campagne visant à accroître la sensibilisation et à encourager la participation des jeunes femmes dans la profession. Des quelque 67 000 ingénieurs professionnels de l'Ontario, seulement cinq pour cent sont des femmes.

«Il s'agit d'une question très préoccupante pour l'ensemble de la profession, affirme Sharon Glover, directrice générale de l'Ordre des ingénieurs professionnels de l'Ontario. Lorsque vous n'avez pas la participation de plus de cinquante pour cent de la population, vous manquez de perspectives différentes, de points de vue différents et de façons de penser différentes.»

Pour contrer cette lacune, l'OSPE travail avec un groupe appelé «Women Engineers Action Committee (WEAC). Dans le cadre d'une nouvelle campagne ciblant les filles de la septième à la dixième année, le WEAC s'est joint à onze universités ontariennes dans une initiative appelée «Go-Eng-Girl».

Go-Eng-Girl a été conçue pour offrir à de jeunes femmes ainsi qu'à leurs parents l'occasion d'en apprendre davantage sur la profession en écoutant des femmes oeuvrant dans le domaine, parler de leurs expériences, tout en participant à une séance interactive en génie. Le 15 octobre 2005, des jeunes filles des quatre coins de l'Ontario ont eu la chance de faire des expériences avec des ingénieurs professionnels et d'expérimenter de première main quelques aspects du métier.

Bien que le programme n'en soit qu'à sa première année, les séances de Go-Eng-Girl tenues à 13 endroits différents ont été couronnées de succès et ont attiré environ 1200 participantes.

«Les jeunes ne sont pas conscients des choix de carrières qui s'offrent à eux, explique Mme Glover. Grâce à notre travail au Conseil provincial de partenariat et à des programmes comme Go-Eng-Girl, nous espérons montrer aux élèves que le génie implique du travail d'équipe et constitue en fait une profession très créatrice qui peut être fortement valorisante.»

Mme Glover soutient que les élèves qui croient pouvoir être intéressés par le génie devraient saisir l'occasion d'en avoir le cour net – par le biais des programmes de transition de l'école au monde du travail, des emplois d'été ou du bénévolat. Dans l'ensemble, elle est d'avis que le jeunes devraient aiguïser leur compréhension de ce qu'une carrière en génie comporte.

Pendant ce temps, l'Ordre des ingénieurs professionnels de l'Ontario continuera d'encourager les jeunes à faire l'expérience des défis stimulants que peut offrir une carrière en génie. Après tout, le génie va bien au-delà de la construction de ponts!



Des participantes à Go-Eng-Girl se livrent à une expérience portant sur la filtration de l'eau.

Portrait d'un partenaire : TVOntario

Au cours des 35 dernières années, TVOntario s'est vouée à l'éducation. TVO, le service de langue anglaise, offre une programmation éducative et des ressources en ligne conçues pour améliorer et élargir l'apprentissage à la maison et dans les salles de classe. TFO, le service de langue française, constitue la source de la programmation et des services éducatifs et culturels de l'Ontario francophone. TFO entretient une relation privilégiée avec les écoles francophones de la province, qui s'appuient sur sa programmation et sa documentation pour rehausser l'expérience scolaire. Le Centre d'études indépendantes (CEI), le service en ligne, permet aux élèves de tous âges de poursuivre leur formation secondaire, d'améliorer leurs compétences ou de faire progresser leur carrière grâce à des cours à distance et à des ressources sur le web. Plus de 30 000 personnes, institutions et écoles ont recours au CEI chaque année.

La campagne *Passeport pour la prospérité* correspond parfaitement au mandat de TVOntario, qui consiste à inspirer l'apprentissage pour la vie. Depuis qu'elle est devenue partenaire de *Passeport pour la prospérité* en 2004, TVOntario est devenue un membre actif du Conseil provincial de partenariat. Non seulement TVOntario a-t-elle pu appuyer les objectifs de *Passeport pour la prospérité* en présentant le profil des représentants des entreprises et des élèves sur le réseau, mais aussi en faisant la promotion des possibilités de stages en éducation coopérative à ses propres élèves. Les partenaires de *Passeport pour la prospérité* font la promotion de la réussite des élèves en aidant ces derniers à développer les compétences nécessaires en milieu de travail et à dénicher des expériences de travail et des carrières satisfaisantes – un complément extraordinaire aux objectifs de TVOntario.

L'engagement de TVOntario envers *Passeport pour la prospérité* est un autre exemple des partenariats dévoués qui font de cette campagne un tel succès.

*En offrant des expériences de travail aux élèves du niveau secondaire, les employeurs ont l'occasion de comprendre davantage les différences entre les générations d'employés sur le plan des attentes et des habitudes de travail. Dans cette rubrique en quatre parties, **n-gen People Performance Inc.**, une firme de consultation en rendement, examinera de quelles façons les employeurs peuvent atteindre un meilleur rendement organisationnel en améliorant les processus et les stratégies de gestion du personnel compte tenu du fossé entre les générations. Pour de plus amples renseignements, visitez le www.ngenperformance.com*

Votre main-d'œuvre multigénérationnelle : Guide pour comprendre vos groupes d'employés

Traditionalistes

1922 – 1945
Âge : 60-83

Baby-boomers

1946 – 1964
Âge : 41-59

Génération X

1965 – 1980
Âge : 25-50

Génération Y

Âge : 5-24

Pourquoi est-ce si difficile de rejoindre la majorité de vos employés, la plupart du temps? Il est possible, entre autres, que vous ne regardiez pas votre main-d'œuvre sous le bon angle, soit à travers la loupe des générations.

Le fait de regarder votre main-d'œuvre en tenant compte des générations devrait vous permettre de développer des techniques et stratégies de gestion des personnes qui soient efficaces, et qui puissent interpeller un auditoire multigénérationnel. L'analyse de votre main-d'œuvre d'un point de vue générationnel n'est pas une approche radicale. Les spécialistes en marketing procèdent de cette façon depuis des années – ils ne font pas la promotion des téléphones cellulaires de la même façon auprès de parents préoccupés par la sécurité qu'auprès des adolescents, qui considèrent cette technologie comme une nécessité sociale.

En transférant ce concept à la gestion des personnes, votre organisation devrait créer des stratégies de récompense, de reconnaissance et de recrutement qui rejoindront à la fois les jeunes travailleurs et les travailleurs d'expérience. Votre organisation comprend sans doute trois, sinon quatre générations qui constituent votre main-d'œuvre. Notre recherche révèle que chacune de ces générations a différentes valeurs, attentes et comportements ayant un impact sur la performance d'équipe et le rendement organisationnel. Ces différences signifient que chaque génération perçoit la vie et le travail d'un point de vue qui lui est propre, et qui se heurte souvent aux autres perspectives.

Pourquoi vouloir combler les besoins de ces quatre générations et interpeller chacune d'elles? Comme le Canada fait face à une main-d'œuvre vieillissante et à un rétrécissement du bassin de travailleurs, il devient de plus en plus difficile de retrouver la bonne personne pour le bon emploi et au bon moment. La compréhension des identités générationnelles vous permet de recruter, d'embaucher et de puiser dans la richesse des connaissances existantes nécessaires à la croissance de votre entreprise. Nous savons tous qu'un employé engagé est un employé plus productif. La création de politiques et de stratégies qui tirent profit de ce qui est le plus important chez chaque génération vous permet d'obtenir plus d'engagement de la part de vos employés, et ce, plus fréquemment.

Dans les trois articles à venir, nous : 1) Expliquerons comment sont formées les identités générationnelles et nous fournirons des exemples de valeurs, attitudes et comportements générationnels spécifiques; 2) Expliquerons comment les identités générationnelles influent votre capacité à atteindre, garder et faire croître vos gens; et 3) Fournirons des conseils sur les différents écarts générationnels.

Proposez dès aujourd'hui un employeur exceptionnel

Le Conseil provincial de partenariat a besoin de votre aide pour trouver des employeurs exceptionnels. Si vous connaissez un employeur en Ontario qui procure des occasions d'expérience de travail à des élèves du niveau secondaire, veuillez remplir le formulaire de mise en candidature pour le prix d'excellence de la campagne Passeport pour la prospérité d'ici le 31 janvier 2006. Faites imprimer le formulaire à partir du site www.obep.on.ca ou contactez Ellen Kalis au (416) 598-5777 ou à ellen.kalis@avantsc.ca. Veuillez inclure deux pièces justificatives validant l'engagement de l'employeur à l'égard des programmes de transition de l'école au monde du travail.

Participez à la campagne !

Pour en savoir plus sur la campagne *Passeport pour la prospérité*, veuillez appeler le 1 800 387-5514 ou visiter le site Web suivant : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/job/passport/index.html>.

Pour vous renseigner sur les façons de procéder pour offrir une expérience d'apprentissage en milieu de travail aux élèves du secondaire de votre communauté, communiquez avec le partenariat d'éducation des affaires de l'Ontario au 1 888 672-7996 ou visitez le site www.olpg.on.ca/en/french.htm. Le partenariat est un réseau provincial regroupant 26 conseils d'affaires en éducation et des centres de formation locaux qui a pour mandat de faciliter les partenariats entre les employeurs et les écoles au niveau de la communauté.

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, l'organisme Jeunes Entreprises, l'association Landscape Ontario, la Chambre de commerce de l'Ontario, le Toronto Board of Trade et TVOntario.



Un responsable en milieu de travail supervise l'expérience en éducation coopérative d'un élève au restaurant Spezzo's, de Toronto.