



Human Resources and
Skills Development Canada

Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Careers & Skills



VanAsep
TRAINING SOCIETY



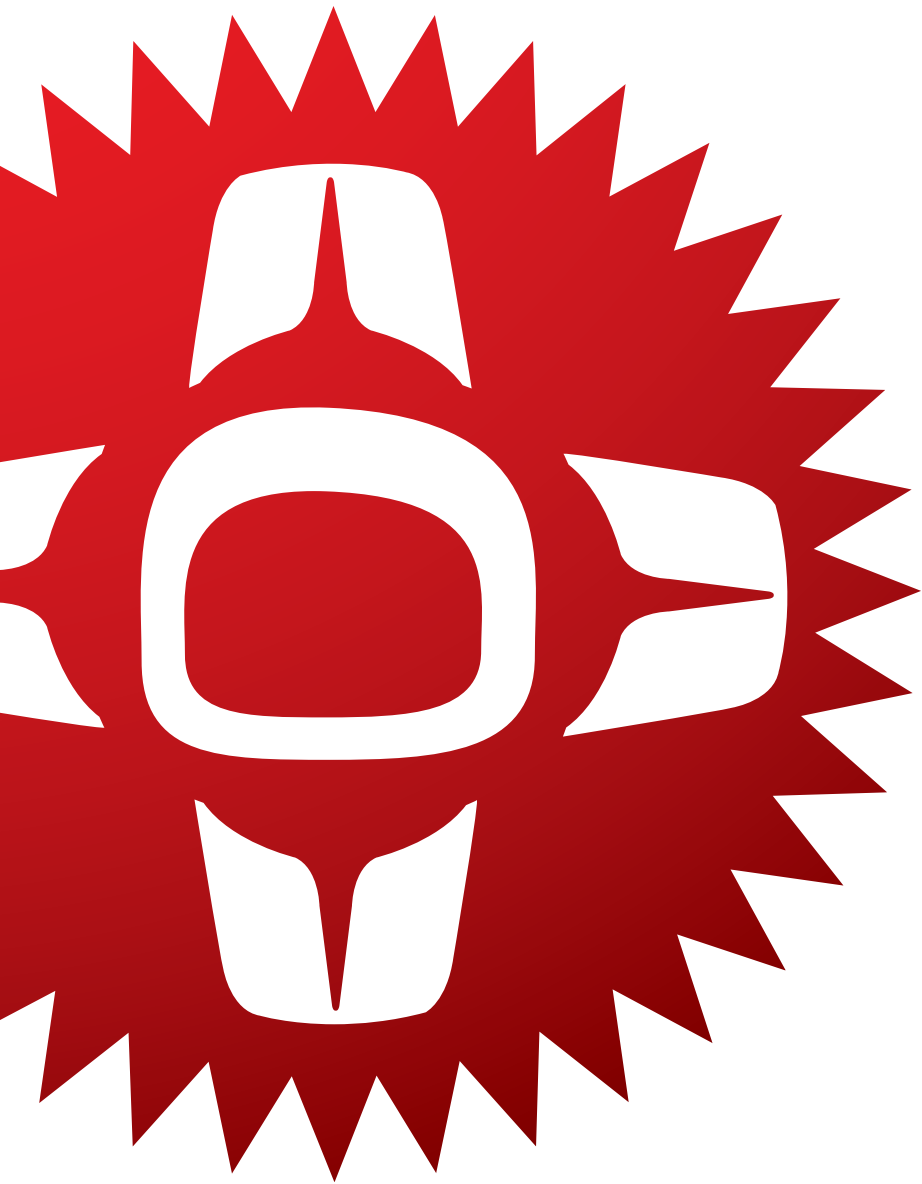
Domaine-Autochtone

Formateur

en Milieu de Travail

Guide de la nouvelle ère économique

Formateur en Milieu de Travail
guide de la nouvelle ère économique



Domaine-Autochtone **Formateur** en Milieu de Travail

Guide de la nouvelle ère économique

Notre définition du Formateur en Milieu de Travail (FMT) fait référence à un individu qui supporte autant le travailleur et l'employeur pour l'intégration de carrières adaptées.

Ce livre fut développé grâce au support du RHDCC, le programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des autochtones (PCEA) et le projet de partenariat et de compétences et l'emploi des Autochtones à Vancouver (VanAsep).

Intégré en 2005, la société de formation VanAsep centre son attention sur les stratégies partenariales pour le support de l'emploi et des carrières Autochtones. Passé maître dans l'art de faire le lien entre le peuple Autochtone et les employeurs de la nouvelle économie, la société de formation VanAsep avait originalement l'intention de créer des partenariats dans le domaine de la construction. Ce qui a depuis pris de l'ampleur pour inclure des carrières en opérations de centrales électriques et carrières dans le secteur des chaînes d'approvisionnement dans l'ouest du Canada.

www.vanasep.ca

Des copies ou de plus amples informations peuvent être obtenues par:

Le Partenariat pour les Compétences de l'Emploi des Autochtones (PCEA)
www.hrsdc.gc.ca/fra/emploi/formation_autochtones

Le Partenariat pour les Compétences de l'Emploi des Autochtones de Vancouver (VanAsep)
www.vanasep.ca

Remerciements à l'équipe de Formation en Milieu de Travail:

Jay Mearns, Joanne Allison, Bernie Phillips, Brandon Louie, Kyle Grant, Waslter Paul, Steve Galligos, Jarrett Newman and Dominic Ieraci. Remerciements spéciaux à tous nos clients Autochtones, certains d'entre eux sont mentionnés dans ce livre.

Remerciements spéciaux à l'équipe National RHDCC-PCEA, au conseil d'administration de la Société de Formation VanAsep et au Directeur Exécutif Linden Pinay et de son personnel pour avoir rendu cette publication possible.

©2010 La société de formation à l'emploi VanAsep, West Vancouver, Colombie- Britannique.
Avec l'assistance des Ressources humaines et développement des compétences Canada.

Table des matières

Avant propos.....	1
Introduction	5
1. Qu'est ce qu'un Formateur en Milieu de Travail?	9
2. Pourquoi établir un programme de Formation en Milieu de Travail?	25
3. Comment établir un programme de Formation en Milieu de Travail?.....	31
4. Les fonctions du Formateur en Milieu de Travail	37
5. Les opérations du programme de Formation en Milieu de Travail	45
Conclusion	51
Ressources et modèles.....	54

Le modèle de Formation en Milieu de Travail de VanAsep fut introduit en 2005, il nous fait plaisir de savoir que le modèle de Formation en Milieu de Travail Autochtone a été adopté dans la plupart des provinces du Canada où les communautés Autochtones travaille avec l'industrie.



Jay Mearns *Formateur en Milieu de Travail*

Jay Mearns est un charpentier de marine agréé de la Colombie-Britannique. Il a été un Formateur en Milieu de Travail avec la Société de Formation VanAsep depuis l'automne 2005. Jay a travaillé avec plus de 50 clients pour l'Aéroport de Richmond et la nouvelle ligne d'Aérotrain Canada Line de Vancouver. Jay est un membre de la Nation Musqueam.

« Le Formateur en Milieu de Travail a la responsabilité d'établir et d'entretenir la relation entre le client, VanAsep, les institutions de formation techniques, les syndicats, les associations de l'industrie, les communautés des Premières Nation et leurs représentants. »

« Le Formateur en Milieu de Travail prend part au recrutement, à l'évaluation, à la distribution et le suivi de toutes les initiatives de formation de VanAsep autant que celles offerte par les institutions de formation de l'industrie. »



Avant-propos

Un projet révolutionnaire à Vancouver, en Colombie-Britannique, fut développé en 2004 pour adresser la demande de travailleurs compétents dans l'industrie de la construction. Ce projet offrait aux Autochtones l'opportunité de collaborer à la construction et à l'expansion des sites et infrastructures nécessaires aux Jeux Olympiques d'hiver de 2010 et autres projets complémentaires. Financé par le programme National de Partenariat pour les Compétences et l'Emploi des Autochtones (PCEA) des Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDCC), et conçu en tant que un partenariat entre le secteur de la construction et la communauté Autochtone, ce projet fut l'élément déclencheur pour la formation d'une nouvelle société: Société partenariale de l'emploi et des compétences des Autochtones de Vancouver, ou simplement la Société de Formation VanAsep.

Un élément du nouveau programme national PCEA était de supporter l'innovation tout en faisant face aux défis d'une nouvelle économie, où le manque de compétences et le bas taux de chômage engendrait des défis de

taille pour les employeurs à travers le Canada. Les défis du marché du travail incluait une main-d'œuvre vieillissante et un manque de nouveaux talents dans plusieurs des métiers requis pour construire l'infrastructure nécessaire à travers le Canada.

Rapports après rapports parlaient du besoin de nouveaux travailleurs pour faire face aux changements économiques à travers le pays. Un manque de compétences fut identifié dans les métiers de la construction. La population Autochtone est relativement jeune, grandissante et une ressource potentielle pouvant joindre les écarts de compétences de par le Canada. Le PCEA était conçu pour relier les industries et les employeurs à la population Autochtone et fournir de nouvelles approches au programme du marché du travail.

Au début de l'année 2004, il y eut une rencontre à First Nations House of Learning de l'Université de la Colombie-Britannique avec plus de 75 représentants de l'industrie de la construction et de partenaires en ressources humaines Autochtones pour réviser les défis et opportunités d'aménagement portant vers les Jeux Olympiques 2010. Un rapport collaboratif entre le fédéral et le provincial fut commandé par le projet 2010 Legacies fund pour identifier les barrières et les mécaniques d'emploi afin d'augmenter la participation des Autochtones dans le domaine de la construction de 2005 à 2008.

Le rapport de cet événement intitulé *Opportunités en Construction: Ajustement de la Formation Autochtone 2010 (Construction Opportunities; 2010 Aboriginal Training Adjustment)*, un rapport de comité qui fournissait des recommandations et suggestions de la part des employeurs en construction et de représentants de communautés Autochtones.

Les employeurs étaient inquiets avec la compétition accrue pour les travailleurs à travers le Canada et le besoin de disponibilité de main-d'œuvre locale. Les employeurs avaient besoin de recruter de nouveaux travailleurs, former ces travailleurs et, plus important encore, conserver ces travailleurs à long terme. Les compagnies de construction ont partagées des expériences avec les représentants Autochtones et le besoin de formation interculturel a été

exprimé, pour que l'industrie apprenne sur la communauté Autochtone et partager sa culture avec les employés Autochtones. Les employeurs ont posé beaucoup de questions. Comment recrutons-nous les gens Autochtones? Pouvons-nous nous attendre à un taux de rotation du personnel élevé? Y a-t-il des programmes qui préparent les individus pour une carrière en construction? Les travailleurs savent-ils que ces emplois sont ambulants et peuvent inclure le déplacement d'un projet à l'autre? Les travailleurs peuvent-ils recevoir les certifications de santé et sécurité au travail avant de s'introduire sur un site de construction? Qui va guider les nouveaux travailleurs une fois arrivés sur le chantier de travail?

Travaillant avec les employeurs, les groupes d'employeur, syndiqués et non-syndiqués, le projet Vancouver 2010 de la PCEA a évolué et le conseil d'administration original incluait six représentants de l'industrie et six représentants de communautés Autochtones. Le gouvernement du Canada a annoncé un engagement financier en janvier 2005 pour appuyer un plan de formation à l'emploi complet qui se concentrerait sur les carrières en construction.

Ce plan de formation détaillé fournirait la sélection, l'évaluation, la formation pré embauche et un suivi après embauche pour les travailleurs. La société de formation VanAsep a lancé un nouveau programme de Formation en Milieu de Travail à la fin de l'année 2005 pour assister les travailleurs et les aider à demeurer au travail de manière significative. L'expérience initiale de ces Formateurs en Milieu de Travail, tous des gens de métiers certifiés, a mené à un rapport innovateur en 2007 et les demandes de renseignements venant de projets de partenariats industrie/Autochtones à travers le Canada ont commencé à atteindre le projet de VanAsep: Comment votre programme de Formateur en Milieu de Travail fonctionne-t-il? Les Formateurs en Milieu de Travail de VanAsep ont voyagé dans plusieurs provinces pour partager leurs expériences. En 2008, le RHDC a demandé à VanAsep de fournir un guide de Formation en Milieu de Travail pour les travailleurs Autochtones. Ce guide est basé sur les expériences de la société de formation VanAsep et de leur modèle de Formation en Milieu de Travail. Ce livre offre un aperçu de Formation en Milieu de Travail aux projets de partenariat pour la nouvelle ère économique.



Rebecca Blaney-Palmer *Apprentis menuisier*

Rebecca Blaney-Palmer fait partie de la Nation Homalco de Cambell River. Elle a travaillé en tant qu'ouvrière en construction. Elle a participé, avec VanAsep comme partenaire, au cours de menuiserie niveau 1 à l'Université Polytechnique Kwantlen en novembre 2008 au Trades Center de Squamish. Elle a retourné au travail et sa participation au niveau 2 est prévue pour 2010.



Introduction

Le Canada va continuer à faire face à de nouveaux défis de main d'œuvre et de marché du travail en 2010 et au-delà. Comme notre économie change, les employeurs ont besoin de plus de travailleurs compétents et doivent être en mesure de conserver ces travailleurs et leur servir de mentor là où il importe le plus. Notre expérience démontre que le peuple Autochtone peut faire partie de la solution de manière vitale et enrichissante.

Caractéristiques de la nouvelle économie et l'impact sur la main-d'oeuvre du Canada


- La main-d'œuvre compétente est hautement en demande
- Ce n'est désormais plus un marché mené par l'offre – si nous édifions ce projet, nous pouvons engagé ce nombre de travailleurs

- C'est un marché mené par la demande – Si nous avons ce nombre de travailleurs, nous pouvons édifier ce projet
- Il y a une approche globale aux compétences – les compétences recon- nues et transmissibles sont importantes
- Les exigences de l'emploi évoluent – les tâches d'une occupation changent, les travailleurs doivent pouvoir s'adapter, être ouvert à l'apprentissage
- Les ordinateurs jouent un rôle ou joueront un rôle dans presque tous les métiers
- Des compétences essentielles sont les exigences de base de toutes carrières
- Un apprentissage continu est exigé de n'importe quel emploi ou carrière
- Le maintien de l'effectif est largement mis en question – maintien au sein de l'industrie, pas nécessairement de l'employeur
- Il y a possibilité d'apprentissage flexible et des conditions de travail flexibles
- Les employeurs veulent une forte éthique de travail et un sens des responsabilités personnel de la part de leurs employés
- Les barrières de l'emploi tombent et les opportunités s'élèvent
- Il y a un besoin d'interventions à court terme dans le marché du tra- vail et ce à plusieurs points au cours d'une carrière
- Il y a un besoin pour une intervention coordonnée à plusieurs points – une stratégie à long terme
- La nouvelle économie va créer de nouveaux emplois et exigera des travailleurs avec des compétences spécifiques. La Formation en Milieu de Travail est une innovation qui apporte un modèle d'encadrement aux travailleurs.
- À l'avenir, le travail nécessitera plus de formation. La Formation en Milieu de Travail peut inclure le rôle de conseiller de formation pour les travailleurs actuels qui font face aux changements que la profession exige.

Comment utiliser ce guide

Ceci est un guide pratique pour opérer et établir un programme de Formateur en Milieu de Travail réussi. Il identifie également les critères et conditions à considérer lorsque l'on décide d'établir le programme dès le début. Ce guide décrit les rôles et responsabilités de l'agence de Formation en Milieu de Travail et des moniteurs de formation eux-mêmes. Il distingue également les types de Formateurs en Milieu de Travail et les ressources similaires comme les conseillers en emploi.

Veillez vous référer au CD pour les formulaires requis. Ces formulaires sont également disponibles en ligne au www.vanasep.ca



Brandon Louie *Formateur en Milieu de Travail*

Brandon Louie est un menuisier détenteur du Sceau Rouge et un membre de la Première Nation Sliamon près de Powell River. Il a commencé en tant qu'apprentis avec le programme de formation de VanAsep, il est devenu Formateur en Milieu de Travail en 2008 et est maintenant également instructeur assistant pour le programme Carpentry Foundation. En tant que Formateur en Milieu de Travail de VanAsep, il a travaillé avec employés et employeurs partout dans le Lower Mainland de Vancouver.

« Le Formateur en Milieu de Travail est le mécanisme de support avec lequel un individu peut se bâtir une carrière. Nous établissons le lien entre l'industrie, les employeurs et les apprentis eux-mêmes. En tant que Formateur en Milieu de Travail, je peux tirer de l'expérience personnelle et fournir des conseils de carrières appropriées pour mes clients. »



Qu'est ce qu'un Formateur en Milieu de Travail?

Les Formateurs en Milieu de Travail sont le lien pour trouver un emploi et conserver un emploi par l'évaluation et le développement de compétences. Les Formateurs en Milieu de Travail procurent aux travailleurs une compréhension du milieu de travail. Ils servent de mentors aux nouveaux employés et apportent le support et les connections aux employeurs et aux employés ont besoin.

Il y a plusieurs modèles de Formation en Milieu de Travail pour les défis continuels du marché du travail, ces modèles peuvent être placés en catégories et peuvent se chevaucher l'un sur l'autre: il y a même le potentiel pour un Formateur en Milieu de Travail unique de soutenir un seul client afin qu'il trouve et conserve du travail, tout comme aider le client à maintenir son emploi par une formation d'apprenti et du perfectionnement professionnel subséquent pendant plusieurs années.

Ce livre va examiner ces modèles et fournira un encadrement de travail pour développer un programme de Formation en Milieu de Travail qui fonctionne avec votre économie locale et qui joint les clients à l'emploi, pour aider ces clients à demeurer sur le marché du travail et les soutenir afin qu'ils acquièrent les compétences requises pour une affectation à la main-d'œuvre à long terme.

Les employeurs ont besoin de travailleurs compétents à long terme et de nouveaux modèles innovateurs sont en développement pour encourager la formation et la mise à niveau de compétence des travailleurs actuels. Ceci est évident dans l'augmentation massive des apprentis en Colombie-Britannique qui a passé à moins de 10,000 apprentis en 2004 jusqu'à plus de 30,000 apprentis en 2009, ce qui représente une augmentation de plus de 200% en moins de cinq ans.

Mais même cela ne suffit pas; aujourd'hui, nous contribuons à la conservation d'emploi, nous pensons au-delà de la planification de l'offre lorsque nous misons sur le maintien du travail comme un précurseur à l'emploi et dans lequel des efforts ont été faits pour prévoir les problèmes qui peuvent réduire la perte d'emploi. Le modèle de Formation en Milieu de Travail a également démontré un mécanisme pour garder les travailleurs compétents qui sont déjà sur le lieu de travail.

Avec une forte demande d'employés compétents et plusieurs secteurs faisant face aux défis de trouver des travailleurs avec les bonnes compétences au bon moment, nous suggérons de passer d'un service d'assistance à l'emploi élémentaire à un modèle Formation en Milieu de Travail plus impliqué et proactif qui non seulement assiste en jumelant les clients aux besoins du marché du travail mais qui les préparent également et les forment pour ce travail, leurs attribuant les compétences requises et la formation adéquate qui est indispensable pour réussir en milieu de travail. Notre modèle de Formation en Milieu de Travail s'est montré une réussite pour aider les Autochtones à trouver du travail lucratif et significatif et de porter assistance aux industries pour qu'elles puissent garder les bons travailleurs.

Le Formateur en Milieu de Travail fournit une intervention directe dans le cycle de l'emploi du travailleur et de l'employeur. Le FMT peut aussi se spécialiser à une étape particulière dans le maintien de l'emploi, incitant ainsi l'employeur et l'employé à outrepasser des obstacles spécifiques.



Qu'est-ce qu'un Formateur en Milieu de Travail?

- Le Formateur en Milieu de Travail est le lien entre les employeurs et les travailleurs qui sont nouveaux dans une industrie.
- Le Formateur en Milieu de Travail soutient les employeurs et les nouveaux travailleurs afin de développer des carrières à long terme.
- Les Formateurs en Milieu de Travail apportent une véritable expérience sur le terrain qui sert de passerelle aux nouveaux travailleurs en passant de l'embauche aux métiers spécialisés.
- Les Formateurs en Milieu de Travail soutiennent les travailleurs et les employeurs pour préserver les travailleurs qualifiés.
- Les Formateurs en Milieu de Travail comprennent la culture de l'industrie et aident les travailleurs dans ce nouvel environnement.
- Les Formateurs en Milieu de Travail aident les employeurs à comprendre les besoins spécifiques des nouveaux employés.
- Les Formateurs en Milieu de Travail sont des gens avec l'expérience de l'industrie qui supportent les travailleurs et les employeurs avec des ressources établies.

Les Formateurs en Milieu de Travail sont

- Crédibles: expérience de l'industrie, attestations de l'industrie
- Agréables: bien s'entendre avec les employeurs et les travailleurs
- Les solutions aux problèmes: identifier les problèmes et s'en occuper lorsqu'ils surviennent
- Indépendants: entrepreneurs
- Discrets: aptitude à communiquer

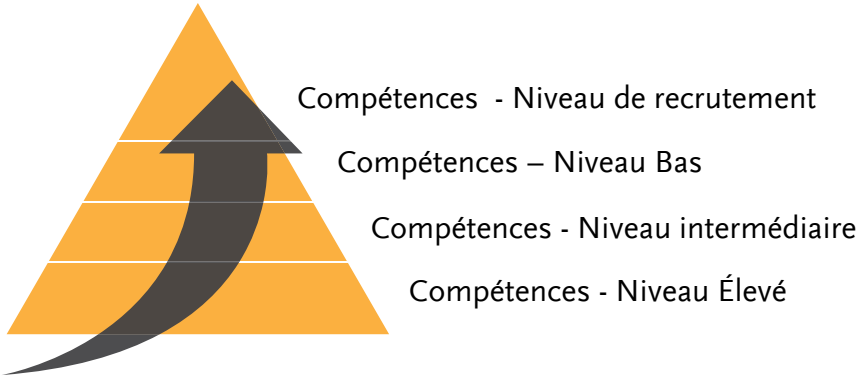
Le terme « Formateur en Milieu de Travail » est parfois utilisé pour se référer à des rôles légèrement différents dans le continuum de l'orientation de carrière. Un Formateur en Milieu de Travail se décrit parfois comme un conseiller en orientation ou un moniteur de formation, accrédité par un bureau de placement ou simplement un par travailleur qui désire des conseils sur des moyens d'obtenir un travail ou une carrière. Ce terme est également utilisé pour décrire les conseillers d'une agence de recrutement ou un département de ressources humaines qui essaient d'embaucher des gens qualifiés qui ont déjà une position.

Notre définition d'un Formateur en Milieu de Travail se réfère à un soutien, autant pour le travailleur que l'employeur favorisant un candidat pour une position. Nos Formateurs en Milieu de Travail peuvent travailler avec des conseillers en orientation et moniteurs de formation afin de rapprocher l'écart pour le travailleur. Les priorités pour nos Formateurs en Milieu de Travail sont de trouver du travail, conserver le travail, et améliorer les travailleurs pour s'ajuster aux besoins de l'industrie.

L'agence du Formateur en Milieu de Travail

L'agence du Formateur en Milieu de Travail fait référence aux organisations qui établissent et gèrent le programme de formation et les Formateurs en Milieu de Travail eux-mêmes. L'agence a la responsabilité de déterminer les con-

ditions pour mettre en place un programme de Formation en Milieu de Travail, et c'est la responsabilité de l'agence de faire la recherche des partenaires et des subventions nécessaires pour exécuter le programme.



Les Formateurs en Milieu de Travail vont épauler les ouvriers au travail et ériger les compétences que les employeurs ont besoin.

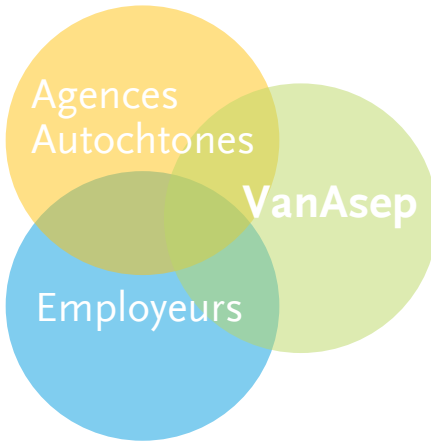
L'agence du formateur en milieu de travail assure:

- Direction, gouvernance, support pour le programme et les Formateurs en Milieu de Travail
- Le développement de modèles et de plans de travail pour exécuter le programme
- La formation de tout le personnel, autant pour les Formateurs en Milieu de Travail, que le conseil d'administration et autres partenaires
- Support administratif aux opérations et à la gestion du programme
- L'évaluation des résultats du programme, incluant l'analyse nécessaire afin d'identifier les problèmes et opportunités, et la capacité de modifier le programme au besoin
- Communications – à l'interne ; aux Formateurs en Milieu de Travail, au personnel et aux administrateurs. À l'externe; aux bailleurs de fonds, les partenaires, aux parties prenantes, aux clients et aux clients potentiels

L'agence du Formateur en Milieu de Travail assure un soutien pour:

- La mise en réseau – afin d'établir des contacts avec l'industrie, les employeurs, les agences de services à l'emploi, les moniteurs de formation, les organismes gouvernementaux, et les clients
- Recruter les clients directement, par les agences partenaires, les communautés, l'industrie, les moniteurs de formation, et autres agences de services de placement.
- L'accès à l'industrie par des associations de l'industrie, les employeurs influents, évènements de réseau, communications efficaces
- L'accès aux employeurs par un réseau, en contact régulier
- Méthodes de sélection et procédures de conformité pour la main-d'œuvre de l'industrie, des agences de services de première ligne et les méthodes à ajouter jusqu'à l'atteinte des attentes des employeurs
- Méthodes d'évaluations et procédures d'accréditations de la main-d'œuvre de l'industrie et de compétences des clients, de la part des organismes de service de premiers rang et les méthodes qui devront être ajouté pour atteindre les demandes de l'employeur
- Sélection de compétences – compétences essentielles et autres demandes spécifiques de l'industrie
- L'identification des formations et accréditations demandées et privilégiées des employeurs de l'industrie pour l'embauche et autres niveaux plus élevés
- Repérer les clients, les employeurs, les formations et autres éléments clé par un système de gestion des données à jour
- Identifier les obstacles et opportunités
- Répondre à ces obstacles et opportunités
- Information sur le marché du travail – de l'information actuelle et pertinente à propos de l'industrie
- Recherche d'autres problèmes actuels, tendances, opportunités et défis, incluant la réussite de programmes similaires d'autres juridictions

- Ressources pour travailleurs et employeurs – à quel endroit envoyer les gens qui ont des problèmes de connaissances élémentaires, dépendances, troubles quelconques, handicapes, etc.
- Informations sur les options de formations, localisation, moments, procédures d’application, etc.



Établir des partenariats entre les Premières Nations, les Métis, les agences de service à l'emploi Autochtone et les employeurs de l'industrie.

Le Rôle de VanAsep

Le rôle du Formateur en Milieu de Travail est là où les trois organisations se rencontrent

Les Formateurs en Milieu de Travail sont liés à plusieurs parties prenantes dans le processus de l’emploi, et fonctionnent à leur mieux lorsqu’ils peuvent agir dans le meilleur intérêt de l’emploi, au lieu de l’intérêt d’un seul parti.

Toutefois, les Formateurs en Milieu de Travail doivent répondre à quelconque parti. Il y a cinq modèles identifiés ici, basés sur les relations principales de l’agence du formateur en milieu de travail

1. Bureau de placement – Le Formateur en Milieu de Travail est embauché et se rapporte à une agence de service à l’emploi, comme le EDRHA. Exemple - les FMT de l’agence de formation et de l’emploi des Autochtones de Prince George.
2. Association de l’industrie – Le Formateur en Milieu de Travail est embauché et se rapporte à une association de l’industrie, comme une

association de la construction ou un syndicat. Exemple – les FMT de l'association de la construction du programme de l'ISTEP (The Immigrant Skilled Trades Employment Program).

3. Employeur – le Formateur en Milieu de Travail est embauché et se rapporte à un employeur de taille, comme un entrepreneur en construction ou une centrale électrique.
4. Agence de formation – le FMT est embauché et se rapporte à une agence de formation, comme une Université.
5. Partenariat – le FMT est embauché et se rapporte à une agence de formation indépendante gouverné par un partenariat de parties prenantes, comme PCEA. Par exemple: Les Formateurs en Milieu de Travail de la Société de Formation VanAsep.

Le modèle de la société de formation VanAsep

Le modèle de Formation en Milieu de Travail de VanAsep est établi sur l'idée de relier les nouveaux employés avec les employeurs, le modèle devrait voir la plupart des activités du Formateur en Milieu de Travail prendre place avec les employeurs pour identifier les opportunités d'emploi et aider les nouveaux employés à s'adapter au lieu de travail, d'entrer dans le stage d'apprentissage et de le réussir.

VanAsep supporte les employeurs et les employés avec un support sur le terrain, tout en travaillant avec les employeurs afin d'engager des employés Autochtones. Le Formateur en Milieu de Travail de VanAsep a quatre fonctions, classées ci-dessous en ordre d'importance:

- Les relations avec les clients
- Les relations avec les employeurs
- Le développement de formation, de stage d'apprentissage et de compétences
- La communication, la recherche et la gestion de dossiers de client

Les fonctions du Formateur en Milieu de Travail

La liaison entre les clients et les employeurs

Les relations avec les clients

Les relations avec les employeurs

Le développement de formation, de stage d'apprentissage et de compétences

La communication, la recherche et la gestion de dossiers de clients

Le rôle du Formateur en Milieu de Travail est essentiel à la stratégie globale de VanAsep, qui inclut le travailleur en collaboration avec les communautés Autochtones et les employeurs afin d'aider les participants à passer à travers le programme de VanAsep:

- Assistance avant l'embauche (CORE): Le Formateur en Milieu de Travail doit participer à chaque programme.
- Assistance au niveau de l'embauche et au placement de tous les (CORE) participants.
- Assistance des Autochtones sur le terrain lors de l'accréditation du stage d'apprentissage, de la formation des compétences et de certification de formation en construction.
- Assistance des Autochtones sur le terrain lorsqu'ils avancent de niveau.

Les Formateurs en Milieu de Travail supportent les employeurs et les employés sur le lieu de travail en construction. Le programme du FMT apporte:

- De l'assistance aux employés sur le lieu de travail, incluant l'accès au stage d'apprentissage, de la formation, des outils et de l'équipement
- De l'assistance aux employeurs pour le maintien de l'emploi des travailleurs et le développement de compétences sur le lieu de travail

Mise en réseau

Les Formateurs en Milieu de Travail utilisent leurs réseaux personnel et professionnel de deux manières - afin de trouver les clients et les employeurs

Un Formateur en Milieu de Travail doit être apte à trouver les clients appropriés pour les projets. Ils font la mise en réseau par le biais des agences partenaires, les communautés et les événements pour trouver les clients qui sont prêts maintenant et les clients qui pourraient être prêts avec un peu de travail.

Le Formateur en Milieu de Travail doit également utiliser leurs compétences de mise en réseau pour trouver les employeurs. L'agence du Formateur en Milieu de Travail aide en regardant les récentes soumissions et projets approuvés et en participant à des événements de réseau comme les conférences et les tournois de golf.

Les Formateurs en Milieu de Travail tirent également parti de leurs réussites avec le succès des clients et employeurs pour étendre leur portée et leur influence.

Vue d'ensemble des tâches du Formateur en Milieu de Travail

- Assurer la liaison avec l'industrie pour identifier les besoins du métier - la spécificité des métiers, les compétences de base, les procédures d'embauches, etc.
- Assurer la liaison avec les communautés et les agences de services à l'emploi pour le recrutement de travailleurs intéressés
- Effectuer un contact individuel ou en groupe avec les travailleurs intéressés pour la sélection, l'évaluation et soutien de l'emploi
- Travailler avec les employeurs et les communautés

- Recruter les travailleurs
- Recruter les employeurs et les métiers
- Évaluer les travailleurs et les métiers
- Jumeler les travailleurs avec les métiers appropriés
- Sélectionner les mécanismes d'apprentissage adéquats pour les travailleurs
- Préparer les employeurs et le site de travail – sensibilisation aux cultures
- Préparer pour les travailleurs – les curriculum vitae, les entrevues, les attentes
- Arranger les formations de niveau d'embauche – certificats requis et nécessaires
- Surveiller la progression de carrière
- Adapter les formations pour bâtir une carrière
- Gestion d'Archives
- Identifier les questions à examiner, les tendances, les problèmes et les résultats

Alors que lier l'employeur au client est l'élément clé de la relation, un suivi est requis sur plusieurs points afin de garantir une liaison bénéfique à long terme pour chacun. Comme plusieurs responsabilités du Formateur en Milieu de Travail, les méthodes et l'intensité des activités de suivi sont utiles aux employeurs et aux clients. Le suivi peut être fait en personne, par téléphone, ou par courriel, dépendamment de la situation.

Des clients éprouvant des difficultés vis-à-vis l'emploi, ou de nouveaux employeurs avec des attentes peu claires peuvent avoir besoin d'une présence resserrer, alors que les clients et employeurs avec plus d'expérience peuvent en nécessiter moins.

Entrevue: lorsque le jumelage entre le client et l'employeur est au stade de l'application et de l'entrevue, le Formateur en Milieu de Travail peut faire le

suivi avec chacun pour éclaircir les attentes, exigences et identifier les problèmes potentiels:

- Le client est-il embauché? Le client accepte-t-il l'emploi?
- L'employeur désire-t-il quelqu'un d'autre? Si tel est le cas, que recherche-t-il?
- Le client désire-t-il un autre emploi? Si tel est le cas, lequel?

Les relations clés du Formateur en Milieu de Travail

Le Formateur en Milieu de Travail opère par le maintien de ses relations avec deux groupes – les clients et les employeurs :

- Le Formateur en Milieu de Travail offrent aux clients une formation sur la sécurité, une compréhension du lieu de travail, des conseils sur la façon d'appliquer pour l'emploi, un cheminement de carrière, sert de dirigeant et autres formations connexes.
- Le Formateur en Milieu de Travail offrent aux employeurs des travailleurs qui peuvent opérer en toute sécurité, des travailleurs qui ont de la formation et de la certification et des conseils sur la manière de conserver les travailleurs.

Le Formateur en Milieu de Travail maintient également des relations avec les agences de services à l'emploi communautaire, les associations industrielles, les organisations syndicales et les prestataires de formation, comme ces groupes réfèrent souvent des clients, des emplois et opportunité de formations.

Le processus du Formateur en Milieu de Travail:

- Jour 1:** Faire un suivi avec le client et l'employeur après la première journée de travail afin de confirmer les résultats et les attentes, et de faire comprendre aux deux parties que le Formateur de Milieu de Travail est présent en tant que ressource.
- Week 1:** Faire un suivi avec le client et l'employeur après la première semaine de travail afin de révisé les conditions et attentes.
- Mois 1:** Faire un suivi avec le client et l'employeur après le premiers mois de travail afin de réviser les conditions et attentes.
- Chaque mois:** Faire un suivi avec le client et l'employeur après chaque mois de travail. Ce qui peut être fait par courriel.
- Problèmes:** Faire un suivi avec le client et l'employeur si des problèmes sont identifiés, jusqu'à ce que le problème soit résolu pour chaque parti.
- Formation:** Faire un suivi avec le client pour identifier des opportunités apparentées à la formation.
- Stage d'apprentissage:** Faire un suivi avec le client afin de confirmer l'inscription du stage d'apprentissage, formation technique.
- Évaluation:** Faire un suivi pour de la formation complémentaire incluant la programmation de test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TCENT) préalable à la formation afin d'identifier et d'adresser des problèmes d'apprentissage.
- Changer d'emploi:** Faire un suivi avec le client et l'employeur si le client est pour changer d'occupation ou d'employeur pour quelque raison que ce soit.
- Changement de Conditions:** Certains clients peuvent également avoir besoin de formation supplémentaire, ils devraient alors, avec la collaboration de l'employeur, déterminer une autre occupation au sein de la compagnie qui pourrait donc convenir au client.

Leçons apprises & facteurs de réussites

1. Le Formateur en Milieu de Travail, agissant comme agent de liaison, fait partie intégrante de l'établissement et poursuit la relation entre le client, l'industrie, les établissements de formation technique, les prestataires de services à l'emploi, les agences partenaires, les communautés des Premières Nations et occasionnellement, les syndicats et associations afin de contribuer à la réussite et le maintien de l'emploi du client. Toute initiative du PCEA devrait avoir assez de Formateurs en Milieu de Travail pour adéquatement servir les besoins du projet et les critères de l'industrie.
2. L'évaluation des compétences essentielles est vitale afin de déterminer certaines forces et faiblesses du client. Posséder des connaissances essentielles pour le lieu de travail est vital pour une carrière.
3. Un suivi régulier des progrès du client, autant pour le client que pour l'employeur, est important pour leur maintien de l'emploi à long terme.
4. Une progression continue des compétences du client fixe une amélioration pour le maintien de l'emploi à long terme. Ceci inclut l'obtention d'un permis de conduire.
5. L'assistance du Formateur en Milieu de Travail et de l'aide individuelle augmente les opportunités de réussite du client. Ce qui inclut souvent offrir de l'orientation professionnelle et de la direction.

6. Le Formateur en Milieu de Travail doit avoir des compétences de résolution de conflit pour aider à résoudre n'importe quel problème du milieu de travail. Ceci peut impliquer des différences de personnalité, culturelles, raciales et systématiques sur le lieu de travail.
7. À l'occasion, de la formation supplémentaire et de la mise à niveau est nécessaire avant que le client ait une chance réaliste de réussir sur le lieu de travail.
8. Une formation polyvalente améliore grandement la capacité du client de maintenir un emploi à long terme.
9. Le Formateur en Milieu de Travail devrait avoir une connaissance approfondie de l'industrie et des dynamiques du lieu de travail.
Savoir les "règles du jeu" donne de la crédibilité au Formateur en Milieu de Travail aux yeux du client, de l'industrie, des institutions de formation et de la communauté Autochtone.
10. Une habileté à démontré une approche flexible de leur position, gérer de multiples fonctions et une habileté à changer de direction sont des qualités importantes pour le Formateur en Milieu de Travail. La plupart des projets, les partenariats, les besoins des clients et livrer les formations sont des tâches variés et aux multiples facettes.

A portrait of Joanne Allison, a woman with long dark hair and bangs, smiling. She is wearing a black zip-up jacket over a blue denim shirt. The background is a light blue gradient.

Joanne Allison *Formateur en Milieu de Travail*

Joanne Allison est une Électricienne de Métier pour le Sceau Rouge. Elle est membre de la Nation Cree et Métis du nord de l'Alberta. Elle est Formateur en Milieu de Travail avec VanAsep depuis juin 2009 et depuis a prêté assistance à plus de 75 clients.

« Ma position de Formateur en Milieu de Travail est d'assister et de pourvoir à l'application de la formation d'apprentissage en portant support aux apprentis, stagiaires et employeurs avec la connaissance experte du métier, assurer la liaison avec les intervenants et assister avec le développement de formation et de stratégies d'emploi pour les Autochtones afin de correspondre la distribution avec les ères de croissances économiques et de travailler avec les employeurs pour augmenter la demande pour et l'investissement dans les compétences. »



Pourquoi mettre un programme de formation en milieu de travail en place?

« Les Formateurs en Milieu de Travail offrent un support à nos clients de plusieurs manières différentes. Nous agissons en tant qu'agent de liaison entre le client, l'industrie et les Premières Nations pour accomplir éducation, préparation, formations et finalement l'emploi de nos clients. » Dominic Ieraci

Le besoin

Le besoin pour les Formateurs en Milieu de Travail existe dans une industrie qui désire augmenter ses effectifs, de la main-d'œuvre avec du potentiel et de l'intérêt dans l'industrie, mais qui détient de l'expérience et des connexions limitées.

Les Ententes sur les Répercussions et les Avantages

La fondation de plusieurs projets de VanAsep est l'Entente sur les Répercussions et les Avantages d'un partenariat entre les Premières Nations et les compagnies locales. L'ABA (association du Barreau Autochtone du Canada) fait un compte rendu des considérations d'emploi, de formations et des objectifs, ce qui forme la base du partenariat qui identifie les opportunités d'emploi, renforce les compétences et créer les plans de formation.

Il y a besoin d'un programme de Formation en Milieu de Travail pour relier un groupe sous-employé ciblé avec une industrie ou un regroupement d'employeurs qui a besoin de travailleurs.

Quelles conditions devraient avoir lieu pour déterminer s'il y a un besoin pour un Formateur en Milieu de Travail?

- Un groupe identifiable de gens sans emploi ou en manque d'emploi.
- Des agences et programmes qui existent déjà pour ces groupes, et un haut niveau de chômage ou de personnes sous-employées existent encore.
- Une industrie locale, un regroupement d'employeurs, ou un employeur de taille, désire de nouveaux travailleurs.
- Cette industrie a des opportunités d'embauche qui peuvent mener à des opportunités de carrière.

Le besoin

- Une demande de l'industrie et des employeurs – associations des industries, regroupements d'employeurs, un employeur de taille singulier.
- Une réserve de travailleurs sous employés.
- Idéalement la demande des travailleurs est plus grande que l'offre.

L'objectif

- L'objectif de ces groupes désignés est d'avoir un accès total à l'embauche, la promotion et le maintien d'opportunités dans l'industrie.
- L'objectif premier de l'industrie est d'avoir le nombre suffisant d'employés compétents maintenant et dans le futur.
- Le deuxième objectif de l'industrie est de satisfaire les critères et obligations de l'Association du Barreau Autochtone du Canada (ABA) ou autre accord similaire
- L'objectif de l'organisation est d'abrutir les barrières qui doivent être résolues et de les mettre hors d'usage, d'identifier et de résoudre les barrières de l'emploi, puis de transmettre la méthode à d'autres agences de support.

Les Avantages

Les avantages pour l'industrie incluent une approche stratégique, coordonnée et supportée pour dépister, recruter et former de nouveaux travailleurs, la dirigeant vers de plus hauts niveaux de sécurité et de productivité à court terme et du maintien de l'effectif à long terme.

L'avantage des travailleurs est un accès direct au recrutement d'un emploi profitable et qui en vaut la peine avec le soutien nécessaire pour développer une carrière.

L'avantage des communautés et des agences de services à l'emploi est un taux d'emploi élevé.

Pour trouver du travail

Le Formateur en Milieu de Travail est au service du client et de l'employeur:

- Un recrutement ciblé par le biais d'agences établi en milieu communautaire.
- Identifier les perspectives d'emploi au sein de l'industrie.
- Sélectionner le client pour la pertinence de l'industrie, et offrir des commentaires rétroactifs de renforcements direct et honnête autant à l'égard du client que de l'employeur.
- Évaluer les compétences du client, incluant les compétences primordiales, les accréditations et les compétences particulières de l'industrie.
- Préparer le candidat pour la demande d'application et la procédure d'entrevue
- Préparer l'employeur pour quelconques besoins particuliers, attributs ou défauts du travailleur.

Le maintien de l'emploi

Le Formateur en Milieu de Travail est au service du client et de l'employeur;

- Agir en tant que ressource pour le client et pour l'employeur
- Agir en tant que ressource afin d'aider le travailleur durant les premières étapes difficiles de l'emploi
- Agir en tant que ressources pour aider l'employeur à identifier et résoudre les enjeux en milieu de travail comme le racisme

Améliorations

Le Formateur en Milieu de Travail est au service du client et de l'employeur;

- Fournir l'expertise et l'information nécessaires pour favoriser le développement de carrière par de la formation additionnelle et accréditations comme des stages d'apprenticeships

Organismes partenaires

Si l'agence de formation n'est pas directement liée à une organisation de service à l'emploi, elle peut former un partenariat stratégique avec ces agences.

La fonction vitale du programme de Formation en Milieu de Travail n'est pas de reproduire ou de remplacer les services de l'agence et ses conseillers, mais plutôt de joindre l'écart pour le client entre ces agences et les employeurs.

Le Formateur en Milieu de Travail met à profit les conseils et l'expertise fournie par les conseillers en orientation et de l'emploi en se concentrant sur les attentes spécifiques des employeurs et de l'industrie. Les Formateurs en Milieu de Travail peuvent également être une ressource de grande valeur pour les conseillers en emploi pour leur fournir l'information sur les attentes de l'industrie, particulièrement les attentes des curriculums vitae, entrevues, certificats, et l'approche des employeurs.

Intégrer aux termes des organisations existantes

Comment cela s'intègre-t-il dans l'organisation, l'industrie et la communauté?

Le modèle de la Formation en Milieu de Travail vise à développer les ressources déjà existantes, pas à les remplacer - et agir comme le catalyseur manquant. Les FMT travaillent avec les services existants pour améliorer les programmes désignés et les supports pour associer l'emploi assorti.

Les Formateurs en Milieu de Travail sont prévus pour opérer à court ou à moyen terme et non en permanence.

Les modèles Formation en Milieu de Travail qui réussissent prospèrent en passant l'information à toutes les parties prenantes afin de laisser en héritage un système de soutien plus fort, qui ne dépend pas seulement des FMT seuls.


Pourquoi mettre un programme de formation en milieu de travail en place? 29

A portrait of Jarrett Newman, a man with short dark hair, wearing a light-colored polo shirt with thin horizontal stripes. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is a plain, light blue color.

Jarrett Newman *Formateur en Milieu de Travail*

Jarrett Newman a un baccalauréat en Gestion de Tourisme. Il est membre de la Nation de Squamish à North Vancouver. Il a commencé en tant que Formateur en Milieu de Travail pour VanAsep en janvier 2009 en travaillant au NationTrades Center de Squamish. Au SNTC, Jarrett a porté assistance à plus de 70 clients dans leurs apprentissages en menuiserie et battage de pieux.

« Ma responsabilité en tant que Formateur en Milieu de Travail est de déterminer si mes clients ont besoin de formation de compétences essentielles avant de débiter un apprentissage et de le mettre en lien avec un employeur après l'apprentissage. Une fois employé, nous suivons les heures d'apprentissages accumulés au travail. Il y a trois choses que j'ai remarqué que l'employeur semble rechercher chez un apprenti; leur assiduité, leur attitude et leur formation à la sécurité. »



Comment mettre en place un programme de Formation en Milieu de Carrière

Les étapes

Un programme de Formation en Milieu de Travail est mieux établi lorsqu'il y a un besoin spécifique pour les travailleurs. Dans certains cas, il y a un employeur de taille comme une mine ou un barrage, ou cela peut être de multiples employeurs dans une industrie en croissance comme la construction ou les industries fossiles d'huile et de gaz naturel.

Le programme de Formation en Milieu de Travail nécessite également une relation établie avec la communauté locale et les employeurs, souvent sous la forme d'une entente sur les répercussions et les avantages. Dans l'absence de l'ABA, d'autres protocoles d'ententes peuvent être arrangé pour paramétrer une relation.

Les participants

Une variété de joueurs ou intervenant sont nécessaire afin d'établir et de maintenir un programme de Formation en Milieu de Travail réussi.

- Les Partenaires Communautaires – Les Premières Nations et autres communautés qui procurent les clients, qui ont besoins des opportunités et en bien d'autres cas l'Entente sur les Répercussions et les Avantages.
- Les Agences Communautaires – L'EDRHA (Ententes sur le Développement des Ressources Humaines Autochtone) et les agences de service à l'emploi qui souvent procurent un accès aux clients, conseils d'emploi, de l'expertise et des options de formation.
- Les Employeurs – par une Entente sur les Répercussions et les Avantages ou par le besoin de travailleurs compétents, les employeurs sont nécessaire pour les opportunités d'emploi.
- Les Associations Industrielle – les organisations représentant les employeurs apportent de la valeur par leurs conseils et leurs expertises, des contacts pour les employeurs, de la crédibilité au sein de l'industrie et accès à la formation.
- Les Organisations Syndicale – les syndicats et organisations connexes fournissent souvent l'accès aux clients, des opportunités d'emplois et des options de formations.
- Les Prestataires de Formation - les agences de formation publiques ou privés qui fournissent de la formation en classe pour les clients.
- Les Agences Gouvernementales – les prestataires de fonds pour les projets, les mentions et les certifications pour les clients.

Recrutement du personnel

Administration

Si l'agence de Formation en Milieu de Travail est une entité à part, un conseil d'administration comprenant des représentants de l'industrie et des communautés désigné assurera un équilibre et une approche informative au modèle à suivre. Cette représentation peut être formée à partir:

- D'associations corporatives et de l'industrie
- Des employeurs formant les différents aspects de l'industrie
- De la main-d'œuvre
- Des communautés désignées
- Des agences de services à l'emploi

Si les Formateurs en Milieu de Travail sont gérés par un organisme existant, alors un comité consultatif ayant une composition similaire de celle du conseil d'administration peut fournir une direction, une supervision et des connexions similaires.

Exécutif et de soutien

Le directeur administratif du Formateur en Milieu de Travail se rapporte au conseil d'administration.

Le soutien se compose de l'administration, de la comptabilité, des communications, du développement et de l'entretien de site Internet, de la programmation et de la recherche.

Formateurs en milieu de travail: Comment embaucher les personnes qualifiées?

Le candidat idéal détient de la familiarité avec l'industrie et le groupe désigné.

Les Formateurs en Milieu de Travail sont tenus d'être une ressource pour les employeurs et les employés. Ils doivent apporter de la crédibilité à l'emploi et à l'industrie. Ils doivent être de bons communicateurs et être aptes à travailler seuls. Les critères suivants ont été identifiés comme étant primordiaux pour un Formateur en Milieu de Travail :

- Des certificats actuels de l'industrie – formation, certification & expérience, comme personne de métier
- De l'expérience considérable de l'industrie en question
- De bonnes connaissances sur l'activité de l'industrie dans la zone géographique déterminée
- Des contacts chez la main-d'œuvre
- D'excellentes compétences interpersonnelles, de résolution de conflits, de motivations et de communications
- D'un apprentissage fonctionnel autonome ou un antécédent équivalent serait un atout
- De bien connaître les connaissances de travail des communautés désignées
- De détenir la capacité de travailler seul dans un contexte d'équipe
- De détenir un permis de conduire valide et avoir accès à un véhicule
- D'avoir une connaissance de la langue et de la culture des clients

Il est attendu des Formateurs en Milieu de Travail que les clients et employeurs puissent les joindre par téléphone et courriel.

Ils peuvent être engagés directement par réseautique, affichages des emplois, et par des partenaires potentiels comme des associations industrielles, la main-d'œuvre des employeurs, autres moniteurs de formations, et plus encore.

VanAsep – Employeurs Multiple

Contrairement à d'autres programmes du PCEA qui étaient liés à un seul employeur de taille, VanAsep est lié à l'industrie de la construction en entiers. Initialement, le projet se concentrait sur la vaste construction des Jeux Olympiques d'Hiver de 2010, mais qui s'est vite concentré sur l'industrie en plein essor de la construction en générale.

Le centre d'intérêt augmenta encore grâce aux relations avec de petits projets de construction indépendants des régions éloignées, le plus souvent par une Entente sur les Répercussions et les Avantages avec les Premières Nations locale, et dans la demande grandissante de travailleurs compétents dans les infrastructures de port et de chaîne d'approvisionnement de Vancouver en signant un protocole d'entente de l'industrie, du gouvernement et Autochtone qui comprend la formation et l'emploi du peuple Autochtone.

Ils sont généralement des gens de rang intermédiaire ou contremaîtres qui ont besoin de changement.

Les Formateurs en Milieu de Travail qui réussissent le mieux doivent être hautement motivés.

Outils et équipement

- Les Formateurs en Milieu de Travail ont besoin de trois pièces d'équipement essentielles :
- Une voiture
- Un téléphone cellulaire ou un ANP (assistant numérique personnel)
- Un ordinateur/ordinateur portatif



Steven Galligos *Formateur en Milieu de Travail*

Steve Galligos est un spécialiste en ressources humaine avec plus de 12 ans d'expérience. Il est membre de la Première Nation de Silammon près de Powell River. Steven a commencé en tant que FMT avec la Société de Formation VanAsep en avril 2008 et il depuis assisté plusieurs clients de Powell River.

« Les Formateurs en Milieu de Travail aident à faire le lien entre l'industrie et les Premières Nations autant que de fournir un support dans un nombre de domaines permettant à l'apprentis de se concentrer sur ses études et son travail pour une meilleure garantie de succès. »



Les fonctions du Formateur en Milieu de Travail

Rôles et responsabilités

La description de l'emploi pour la position forme la base des rôles et des responsabilités du Formateur en Milieu de Travail. La description de l'emploi doit clairement décrire les conditions d'embauche, les critères de performances et les attentes.

Comme la position demande une grande autonomie et que la réussite à long terme dépend de la capacité à exécuter, le Formateur en Milieu de Travail doit posséder de grandes valeurs de responsabilité. Ils doivent être fiable et apte à reconnaître et résoudre les problèmes. Ils doivent avoir de bonnes aptitudes de communications afin de signaler les problèmes aux clients et employeurs. Ils doivent être en mesure d'organiser leur propre horaire.

Le Formateur en Milieu de Travail devrait être pourvu d'un plan de travail claire et des procédures pour recruter et évaluer les clients, développer et subvenir aux besoins de l'emploi.

Ils peuvent être pourvu d'objectifs numériques, comme le nombre de client par mois ou par trimestre, pour le recrutement au placement, les opportunités d'emploi, la formation, etc.

L'évolution des responsabilités lorsque le projet progresse – L'embauche au début et la rétention de l'emploi plus tard.

Facteurs clé de réussite

La communication, la documentation et la notification.

Notification

Le Formateur en Milieu de Travail doit avoir une compréhension précise des procédures de notification, les exigences et le synchronisme. Ils doivent faire leur rapport sur les activités, les employeurs, les clients et les concordances. Ces rapports doivent également identifier les problèmes.

Ces rapports sont utilisés pour quatre intentions

- Pour contrôler l'évolution du programme
- Pour reconnaître et aborder les problèmes pour les clients et les employeurs
- Pour gérer les dossiers du programme des clients et des employeurs
- Pour contrôler les activités et les performances du Formateur en Milieu de Travail

Soutien

Les fonctions et activités des Formateurs en Milieu de Travail se décrivent en quatre fonctions précises: Administration et compte rendu, services aux clients, services aux employeurs, rapprochements relationnels.

Administration et notification

- Notifications au directeur administratif
- Dossiers des clients
- Dossiers des possibilités d'emploi
- Dossiers de contacts des employeurs
- Disponibilités par téléphone cellulaire, courriel, et véhicule

Services aux clients

- Participer à l'admission initiale des entrevues et évaluations
- Développer une compréhension des forces du client, faiblesses, intérêts, et aptitudes dès le contact initial
- Guider le client à développer ses compétences d'employabilité
- Aviser et donner des conseils en carrière
- Agir en guide expérimenté
- Identifier les obstacles et aider les clients à surmonter ces obstacles
- Être attentif aux besoins du client
- Traiter en liaison avec les agences de services à l'emploi
- Service de ressource aux clients
- Le maintien d'emploi est l'objectif des clients

- La sélection du client est la solution – les intérêts, les aptitudes, les motivations, les capacités, le transport et les locations potentiels
- Aider le client à comprendre les attentes des employeurs

Services aux Employeurs

- Identifier les possibilités d'emploi
- Identifier les compétences nécessaires et conditions de l'emploi
- Identifier et recourir aux obstacles imminents du lieu de travail
- Réduire tout risque à l'employeur
- Être une ressource pour l'employeur
- Le maintien de l'emploi est l'objectif des employeurs
- Identifier ce que le contremaître désire vraiment chez un employé
- Aider le contremaître à comprendre les véritables capacités de l'employé

Rapprochements Relationnels

- Joindre le bon client avec le bon emploi
- Vérifier avec les clients sur les lieux du travail, jour 1, semaine 1, mois 1 à 12, application de stage d'apprentissage, formation technique
- Travailler en réseau avec la communauté visée
- Travailler en réseau avec les employeurs
- Créer un lien interculturel entre le peuple Autochtone et l'industrie de la construction
- Aider la transition vers l'emploi
- Le maintien d'emploi est l'objectif du Formateur en Milieu de Travail

Les Formateurs en Milieu de Travail se rapportent au directeur exécutif par de réguliers contacts téléphoniques, email et par des rencontres hebdomadaires. Le directeur exécutif emmène alors les problèmes devant le conseil

d'administration. Le directeur exécutif est responsable pour le support quotidien du Formateur en Milieu de Travail, comme demandé par le conseil.

Le rôle progressif du Formateur en Milieu de Travail

Mettre sur pied un programme d'activités

Le Formateur en Milieu de Travail développe des relations formelles (contractuel) et informelles avec les agences de service à l'emploi, qui généralement recrute ses clients par références, raccordement ou de visites à l'improviste sans rendez-vous. Ces agences mènent alors des évaluations d'admissibilité, la formation ou extension de compétence s'il y a lieu, puis reprennent l'édification du programme.

Les agences de services à l'emploi sont la principale source pour les clients, bien que de plus en plus de clients arrivent à leurs fins directement par des Formateurs en Milieu de Travail ou par références d'autres clients, puisque la réputation du programme grandit.

Les agences réfèrent des clients aux Formateurs en Milieu de Travail si les clients émettent la préférence d'un emploi en particulier, ou s'ils ont de l'expérience dans cette industrie ou cet emploi en particulier. Ils évaluent d'habitude le client pour des compétences d'emploi de base, et ont parfois fourni le client avec une piste d'emploi à suivre ou une formation, fondées sur leur expérience avec le programme.

Aussi, le Formateur en Milieu de Travail doit établir des rapports avec les employeurs locaux par les programmes des partenaires, les associations de l'industrie, les événements de réseau, contacts personnels et rapports directs avec les superviseurs.

L'objectif de ce rapport est d'identifier les opportunités d'emploi, autant que pour déterminer exactement ce que l'employeur veut d'un nouvel employé en termes de certifications, expérience et attitude.

Au début, les Formateurs en Milieu de Travail font souvent de nombreuses présentations et ont des rencontres formelles et informelles avec les employeurs pour établir la compréhension et développer la confiance.

L'information à propos des attentes des employeurs est retransmise par la suite aux organisations du Formateur en Milieu de Travail pour modifier minutieusement le processus d'évaluation et de sélection, et de développer une formation de niveau d'embauche pour obtenir l'accréditation requise.

La formation de niveau d'embauche non seulement munit les travailleurs avec de l'accréditation transmissible sur les lieux de travail communs comme les premiers soins et le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), mais aussi sert comme un outil de sélection efficace, pour juger l'attitude, la ponctualité et l'éthique de travail.

Les activités envers l'offre

Les fonctions du Formateur en Milieu de Travail envers l'offre fait allusion à l'offre de la main-d'œuvre. Dans les premières années d'opérations, les Formateurs en Milieu de Travail investissaient leurs activités envers l'offre au fur et à mesure qu'ils recrutaient, sélectionnaient et entraînaient les premiers groupes de travailleurs dans le système.

Alors que la plupart des agences de services à l'emploi apportent un certain niveau de sélection et d'évaluation initial, ce n'est généralement pas spécifique à l'industrie et manque d'objectivité envers les travailleurs. Comme le Formateur en Milieu de Travail est objectif envers le métier, il peut être plus décisif sur ce que le travailleur a besoin d'établir afin de rencontrer les attentes des employeurs.

Lorsque le programme est établi, le Formateur en Milieu de Travail peut travailler avec les agences de services à l'emploi pour se concentrer sur le processus de sélection et d'évaluation, afin de permettre au Formateur en Milieu de Travail de se concentrer sur les clients eux-mêmes et sur les activités relatives à la demande.

Les activités relatives à la demande

Les fonctions référant à la demande font allusion à la demande de la main-d'œuvre – les employeurs et ce qu'ils demandent en termes de travailleurs compétents. Pour la majeure partie, les Formateurs en Milieu de Travail ne s'impliquent pas dans l'étendue des activités relatives à la demande dans la première année, comme le plus gros de la centralisation est de regrouper des clients dans le système en premier lieu.

La centralisation relative à la demande exige du Formateur en Milieu de Travail de passer plus de temps à comprendre les besoins particuliers des employeurs, et de travailler avec les clients pour faciliter la transition vers l'emploi. La centralisation des activités relatives à la demande permet aux Formateurs en Milieu de Travail d'établir une entente spécifique des besoins de compétences et de formations des employeurs, puis d'orienter les clients intéressés vers des formations précises.

Progression des activités

Comme le programme du Formateur en Milieu de Travail progresse avec les travailleurs, leurs activités passent de l'offre de recrutement, d'évaluation et de jumelage des travailleurs aux emplois à munir les travailleurs et les employeurs avec des conseils sur milieu de travail et d'adapter des activités de formation pour promouvoir et favoriser la conservation d'emploi.



Jackie Buffy Bear *ancien apprentis*

Jackie Buffy Bear est de la Nation Siksika en Alberta. Elle a été une cliente de VanAsep depuis 2005, progressant de CORE à aller travailler pour le RSL joint venture, Canada Line.

Elle a progressé d'ouvrière à Chef d'excavation de sa nouvelle équipe. Jackie participe présentement au programme de formation d'opération de machinerie lourde de VanAsep au Gateway Skills Center de Tsawwassen.



Les Opérations du programme de Formation en Milieu de Travail

Structure juridique

Une entité juridique séparée est de préférence lors d'un programme de Formation en Milieu de Travail autonome ou d'une nouvelle agence. Toutefois, si la fonction d'un Formateur en Milieu de Travail est incorporée dans le domaine d'un programme existant, aucun arrangement juridique n'est nécessaire.

Gestion financière

Les pratiques de gestion financière d'un Formateur en Milieu de Travail et programmes adjacents peuvent adhérer à n'importe quel ensemble de principes et

de pratiques. Les notifications d'activités d'un Formateur en Milieu de Travail inclurons téléphone, ordinateur et voiture en tant que dépenses principales. Ces dossiers devraient également être maintenus pour les fonctions de soutien de l'agence du FMT.

Communications

Au début du programme, un plan de communications est développé pour guider le programme de gestion et les Formateurs en Milieu de Travail dans la promotion et la diffusion du programme. Des articles de promotion comme des cartes d'affaires, des brochures, des CD, site Internet, porte documents, des stylos et lampes de poche sont produits pour la distribution, conformément avec et par-delà le plan de communication.

La promotion du programme est généralement menée par les associations de l'industrie locale, régionale et provinciale par des rencontres, présentations, envoi postaux et autres moyens de communications des associations. Le gestionnaire du programme et les Formateurs en Milieu de Travail mènent un service d'approche aux employeurs et aux agences de services à emploi par des réseaux de consultations de carrières locaux et réunions, aussi bien que des agences de sollicitation et les employeurs. La promotion mixte des associations de l'industrie est un élément important pour assurer la légitimité et la familiarité aux employeurs.

Systèmes d'information

De manière à satisfaire les besoins des clients, employés et de futures demandes de programme, le système de gestion d'information doit être développé de sorte à inclure un système de gestion de l'apprentissage parfaitement fonctionnel.

Les systèmes de gestion de l'apprentissage sont utilisés par des industries comme des compagnies de manufacture et de construction tel que Ledcor, PLC, Defasco, Toyota, Honda, Ford, Encana et Syncrude pour noter les besoins d'apprentissage et accreditations de leurs employés. Les systèmes de

gestion de l'apprentissage permettent l'adhésion aux normes tel que l'ISO/TS (Organisation internationale de normalisation/Services techniques) et parfois d'abaisser les coûts de la Commission des accidents du travail.

La réussite à long terme pour les clients est de pratiquer l'éducation permanente, en commençant par le REOC (Renouvellement organisationnel et corporatif) et ses accréditations: les premiers soins niveau 1, la protection contre les chutes, le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) et la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail).

Les clients peuvent également apprendre et développer une variété de compétences et accumuler des heures d'apprentissage qui peuvent être suivies et enregistrées. L'apprentissage se poursuit grâce au stage d'apprentissage, menant à la mention du Sceau Rouge (Programme des normes interprovinciales), et continue par une hausse de niveau périodique, se poursuit par objectifs de formation ou autre éducation.

Un système de gestion de l'apprentissage peut retracer l'information de chaque client, comprenant leurs besoins d'apprentissage lorsqu'ils progressent par TCEMT (Test des compétences essentielles dans le milieu de travail) et autres outils, de plus que d'autres apprentissages d'accomplissement comme:

- Les certificats
- Les mentions du Formateur en Milieu de Travail
- Les heures accumulées pour les stages d'apprentissage de métiers
- L'antécédent d'emploi – les employeurs, les tâches, les compétences
- Compétences apprises
- Les points importants
- La formation prise, sa durée, le programme, le moniteur de formation, etc.
- La formation technique
- Les besoins de formation identifiés

Révisions du personnel

Avec les nombreuses occupations apportant des services personnels au public, le rôle du Formateur en Milieu de Travail demande beaucoup d'énergie, le FMT peut faire face à de haut taux d'épuisements. Des révisions régulières du personnel sont nécessaires pour contrôler et soutenir les performances du Formateur en Milieu de Travail.

Les Formateurs en Milieu de Travail eux-mêmes ont besoin de plans de formations et de plans de carrières pour faire avancer leurs carrières. En tant que modèle, les Formateurs en Milieu de Travail doivent eux-mêmes prêcher l'exemple.

Des révisions trimestriels ou biannuelles identifier les problèmes, aborder les questions et fournir des points de références pour ces positions hautement autonomes.

Innovation et Éducation – Compétences essentielles

Dès le début, les Formateurs en Milieu de Travail de VanAsep ont remarqué des faiblesses dans les compétences essentielles de plusieurs clients, qui entravaient leur progrès au travail et en formation. Vanasep fit alors la recherche de leurs options et prit compte de TOWES (Test de Compétences Essentielles dans le Milieu de Travail) comme un model approprié pour l'évaluation et l'amélioration des compétences essentielles.

Les Formateurs en Milieu de Travail étaient déjà formé pour effectuer des évaluations, puis du travail de compétences essentielles fut incorporé au cours du processus. Une fois établie, VanAsep travaillait alors avec les partenaires communautaires pour mener les évaluations, libérant ainsi les Formateurs en Milieu de Travail pour aller autres parts et transmettre un outil important aux communautés.



Bernie Phillips *Formateur en Milieu de Travail*

Bernie Phillips est un Compagnon menuisier et membre des Premières Nations de Lil'wat au Mont Currie en Colombie-Britannique. Étant un entraîneur en milieu de travail de VanAsep, il a travaillé avec employés et employeurs dans le Corridor de Whistler- Pemberton- Mount Currie.

Depuis son commencement au début 2006, Bernie a assisté et immatriculé plus de 150 clients pour des carrières dans le secteur de la construction. Bernie est également un instructeur pour un programme de pré embauche en construction et de menuiserie niveau 1 et 2.



Conclusion

« Être un Formateur en Milieu de Travail était plus que de servir d'agent de liaison entre l'employeur et l'employé. En effet, faire tomber les barrières de l'emploi faisait parti du travail mais pour moi être un Formateur en Milieu de Travail était d'être un mentor. Regarder les peuples des Premières Nations réussir dans les métiers de leur choix a fait monter une grande fierté en moi. Je ne désirais pas vraiment être vu comme la personne qui portait assistance mais bien comme la personne sur qui on se fiait, la personne qui montrait le chemin à suivre, un mentor.

Un bon exemple pour les jeunes apprentis, un bon agent de liaison entre l'employeur et l'employé, d'une grande aide et d'un grand support pour les Premières Nations est la raison d'être pour le Formateur en Milieu de Travail. Je crois que nous (VanAsep) faisons du bon boulot. La preuve est dans le nombre d'employés des Premières Nation qu'il y a dans le domaine de la construction. Cela me donne un bon pressentiment de savoir que j'en fais parti. Ça me rend fier de voir notre peuple réussir. » Bernie Phillips

Un programme de Formateur en Milieu de Travail est idéal pour lier les travailleurs intéressés, compétents et engagés avec les employeurs en demande de main-d'œuvre. Les Formateurs en Milieu de Travail leurs expériences personnelles et professionnelles, leurs compétences et contacts pour évaluer et recruter des clients et de les diriger vers de la formation pré et post embauche. Les FMT utilisent également leurs contacts et expériences afin de solliciter des opportunités d'emploi et de fournir des employés prêts pour le travail qui rencontrent les attentes de l'industrie. Le programme assure des emplois durables pour des employés durables.

Un programme de Formation en Milieu de Travail soutient les FMT par des pratiques d'embauches claires et des attentes claires. Le programme fournit également du soutien avec un accès aux clients, de la formation, des employeurs et des opportunités de mise en réseau. Un programme de Formation en Milieu de Travail peut réunir les besoins d'emploi des communautés et des employeurs, particulièrement lorsque les besoins explicites et procédures sont définis par une Entente de Avantages et Répercussions ou autres procédures. Les Formateurs en Milieu de Travail sont également soutenues par les activités de communications, de commercialisation, et d'un système de gestion de dossiers qui suit la trace des clients, des employeurs et des salaires.

Le programme est mieux établi en tant que partenariat avec la communauté et l'industrie, et doit être responsable pour les deux autant que les agences de financements extérieures. Un programme de Formateur en Milieu de Travail peut apporter un service aux clients, aux communautés et employeurs en se concentrant sur le rapprochement des besoins et compétences et de reconnaître la valeur de chacun.



Walter Paul *Formateur en Milieu de Travail*

Walter Paul est un menuisier du programme des normes interprovinciales Sceau Rouge. Il est de la Première Nation de Slaimmon près de Powell River. Il est un Formateur en Milieu de Travail avec VanAsep depuis novembre 2008 et a assisté environ 140 clients.

« Mon rôle en tant que Formateur en Milieu de Travail est d'assister les clients afin qu'ils surpassent les nombreuses barrières de formations et d'emploi. Je travail avec diverses agences de service à l'emploi afin de sécuriser des opportunités de formations et d'emplois pour nos clients et relier les employeurs locaux pour des opportunités qui les encouragent à engager. »

Par la formation et l'emploi, nous réaliserons de la santé et de la prospérité durable pour nos communautés. »

Ressources

Voir le CD d'accompagnement pour la documentation suivante:

- Le protocole d'entente de partenariat MOU
- Le formulaire de rapport du Formateur en Milieu de Travail
- Le formulaire du client
- Contrat de travail
- Affichage de position
- Échantillon d'articles de promotion
- Version préliminaire d'un budget
- Établir et mettre sur pied
- Opérations
- Textes supplémentaires et de soutiens

Modèles de Formations en Milieu de Travail

La plupart de ces liens offrent l'option de traduction française sur le moteur de recherche Google.

Formation d'entraîneur (FMT) accrédité

www.erickson.edu

Soyer professionnel de carrière

www.sfu.ca/mpprog

Brampton.ca

<http://www.brampton.ca/media-releases/06-198>

Formation commercial et de carrière

<http://www.rajula.ca>

Activiste de carrière

<http://www.careeractivist.com/index.php/coaching>

Career Coaching Center Inc

<http://www.careercoachingcentre.com>

Coaching Career International

<http://www.ccinternational.ca/version2>

Career Discovery

<http://www.careerdiscovery.biz/muskoka-career-services>

Career Joy, Compagnie de Career Coaching (FMT) du Canada

<http://www.careerjoy.com/node/378>

Careers By Design coaching & counselling

<http://www.careersbydesign.ca>

Careersnet.com

<http://www.careersnet.com>

Carswell Partners Inc

<http://www.carswellpartners.com>

Centre for Education and Training – Career Coach

<http://www.tcet.com/careercoach/services.aspx?sel=r3&cat=career>

CENTERPOINT Career Management

http://www.centrepoincareer.com/services_careercoach

Coaching People: Solutions expertes pour les défis de toutes jours

Harvard Business School Press 2007 – Plusieurs pages disponible

Annuaire de services d'orientation de carrière/Career Development Education Programs in Canada

http://www.contactpoint.ca/resources/Directory_of_Education_Programs_2006.pdf

Trouvez votre coach (FMT)

<http://www.findyourcoach.com/oo-career-coach.php>

How to Be a Great Coach: 24 Lessons for Turning on the Productivity of Every Employee. Marshall J Cook, McGraw-Hill 2003

IT Job Coach

<http://www.itjobcoach.com>

Janice Calnan, RHB

<http://www.janicecalnan.com/organizational-development/associates/career-counselling/>

JobJoy Career Consulting

<http://www.jobjoy.net>

jobsearchonline Job Search & Support Services in Dawson Creek, BC.

<http://www.jobsearchonline.bc.ca/Interviews/counselor>

Journal of Commerce (western Canada's construction newspaper)
<http://www.journalofcommerce.com/article/id25701>

My Vancouver Career and Job Coach
<http://www.mvcajc.ca>

Ontario Life and Business Coaching
<http://www.ontariolifebusinesscoach.com/businesscoach>

Ottawa Kiosk
<http://www.ottawakiosk.com/coaching-career>

Sigma Assessment Systems Inc
<http://www.rpp.on.ca/solutions/career>

The Key Career
<http://www.careerkey.org>

The Career People (Transitions, Career and Business Consultants)
<http://www.thecareerpeople.ca>

The Everything Coaching and Mentoring Book: How to Increase Productivity, Foster Talent, and Encourage Success
Nicholas Nigro, Adams Media Corporation 2002 – livre

The Training OASIS
<http://www.thetrainingoasis.com/coaching>

The Wright Career Solution
<http://www.thewrightcareer.com>

The YMCA of Greater Toronto/Career Planning
<http://www.ymcatoronto.org/en/get-a-job/help-you-find-job/career-planning>

University of Toronto Mississauga Career centre
<http://www.erin.utoronto.ca/careers/contact>

Vision Coach International
<http://www.visioncoachintl.com/en-contact>

WSI Corporate
http://www.wsicorporate.com/article/career_coaching_franchise

Ressources additionnelles:

Comment devenir FMT et en tirer profit

<http://ezinearticles.com/?How-to-become-a-Career-Coach-for-Profit&id=51324>

Coûts de démarrage, frais, financements, commercialisation & publication, équipement, potentiel de revenus, marché cible, conseils de réussite: structure de démarrage de base, conseils généraux.

Career Maze: Que devriez-vous savoir à propos de l'emploi

http://www.careermaze.com/resources/the_job.asp?licensee=CareerMaze

Comment réussir une entrevue et négocier avec un employeur éventuel: incluant des conseils sur l'observation, l'écoute, poser des questions et objectif.

Career Owl: Le meilleur FMT pour une entrevue peut être vous

<http://www.careerowl.ca/Kathy/post/2007/12/Your-best-job-coach-for-an-interview-may-be-YOU!.aspx>

Nouvelle, conseils de base sur la préparation mentale d'une entrevue d'emploi.

Monster: Est-ce que les conseillers en orientation de carrière vous offrent ce que vous avez de besoin?

http://assessment.monster.ca/6574_EN-CA_p1.asp

Nouvelle, information de base: les services d'un conseiller en orientation, rôle, qualifications, coûts, options peu coûteuses.

Alliance de formation: FMT pour carrière

<http://www.coachtrainingalliance.com/opportunities/careercoaching.php>

Extrait de livre électronique (ebook: Exploring Coaching) de D. Brown-Volkman, Comment devenir FMT, à quoi s'attendre, types & descriptions, opportunités de formation et autres carrières spécialisés.

Comité pour personnes handicapées de Virginia - FMT

http://www.worksupport.com/documents/va_board_factsheet.pdf

Améliorer l'emploi de personnes pourvue de désavantages significatif: un FMT en tant que collègue de travail, partenaires communautaires, tâches typique du FMT, les bénéfices du commerce, d'où vient le financement, questions des commerçants concernant les FMT.

At Work Settlement: Orientation de carrière culturelle réceptive

http://atwork.settlement.org/sys/atwork_library_detail.asp?passed_lang=EN&doc_id=1004670

De l'orientation de carrière réceptive, concentré sur les nouveaux canadiens et leurs besoins spécifiques.

Monster: Orientation de carrière pour les informaticiens

http://technology.monster.ca/9155_en-CA_p1.asp

Conseils pour les professionnels de l'informatique en recherches de services en orientation de carrière.

Association Mondiale des Services d'Emploi Publics - WAPES

<http://www.wapes.org>

Notes, discours, présentation du Centre des Congrès (Québec 2006) et autres événements globaux et autres résumés.

<http://www.wapes.org/infos/file/attachfiles/pdf/2006-0032-EN.pdf>

Et le 7ième Congrès du monde de WAPES, Québec, CDA 2006. Le service à l'emploi public: S'adapter à un futur qui s'est déjà produit – orateur E. Hansen, Organisation international de la main-d'œuvre

Biospace: Career Counsellors

http://www.biospace.com/news_story.aspx?NewsEntityId=29345

Information générale sur ACP (association des professionnels de carrière) types, tempéraments, habiletés, options, coûts, mises en garde.

Journal of Commerce

<http://www.journalofcommerce.com/article/id25701>

Immigrant Skilled Trades Employment Program (ISTEP): Les FMT de Vancouver aident les gens sous-employés à se trouver de l'emploi.

Faire bon usage des outils de profil en orientation de carrière et FMT

www.upm.ro/career_center/conferences/TirguMures3Profiling.ppt

Présentation de 30 diapositives de power point de carrière du Centre des Congrès de l'Allemagne. Situation des gens en recherche d'emploi en Allemagne, soulignant quelques problèmes potentiels.

Career Coach Academy: Qu'est ce que l'orientation de carrière?

http://www.careercoachacademy.com/about_coaching

Formation de FMT, explications, liste des diplômé sous "find a career coach", et l'option "resources" est pour trouver des livres des fondateurs.

Career Crossroads

<http://www.career-crossroads.com>

The Barnard Group: Career Crossroads – des professionnels se spécialisant dans les problèmes de mi-carrières, travailleurs âgés et retraités actifs. Auto sabotage, consultation en ligne \$50/30min. Visite gratuite.

Virtual Job Coach: Tools for determined job seekers

<http://virtualjobcoach.com/index.html>

Tableaux d'affichages, CV, suivit des applications, cibler les meilleures compagnies, meilleures mises en réseau.

The Job Coach

<http://www.thejobcoach.com>

THE PlayBookSM – cours autonome en ligne, CV, entrevues: quiz de carrière gratuit, conseils, articles.

Land That Job

<http://www.landjob.com>

Cette compagnie vent des CV et lettres de présentation. Ressources: les échantillons sont gratuit et chargeable en MS Word / les exemples expliquent comment les ressources fonctionnent: sur le terrain et trousse complète / Ensemble de ressource de curriculum vitae entier et lettre de présentation

Career Planner

<http://www.careerplanner.com/Career-Articles/IndexToCareerArticle>

Articles, entrevues, prendre de l'avance, conseils de recherche d'emploi, planification de carrière: Entreprise, career coachings.cfm

The Riley Guide

<http://rileyguide.com>

Opportunités et ressources d'emploi sur Internet: Fournir de l'information gratuite d'emploi et de carrière depuis 1994, initiation à la recherche d'emploi en ligne, liste de plusieurs sites et services. Articles et conseils de recherche d'emploi gratuit.

Get Career Advice from a Pro

http://careerplanning.about.com/od/careerchoicechan/a/career_couns

Articles varié sur les choix de carrière, planification de carrière, choisir un facilitateur de carrière (FMT, conseiller en orientation, etc), échanges de compétences, changement de carrière, CV, entrevues, profils avec liens de suivit.

Service Canada: Contact Employment Programs

<http://www.servicecanada.gc.ca/eng/common/contactus/employment>

Partenariat de création d'emploi, de développement compétences, d'assistance d'emploi, de travailleur autonome, de subventions salariales ciblées, de stratégies d'emplois jeunes, programmes provinciaux et liens.

Vision Coach International

<http://www.visioncoachintl.com/en-coaching-resources>

Spécialisés au individus mentalement désavantagés ou avec historique de physiologie désavantageuse qui empêche l'emploi: ressources et liens.

Career Planning Management Inc

<http://www.careerpmi.com/resources1>

É-U: Programme de développement pour organisations et individus en redirection de carrière, sites de recherche d'emploi, sites d'éducation, de formation, de service.

Career Resources Toolkit for Job Seekers

http://www.quintcareers.com/career_resources

Ressources de développement de carrières gratuites, sujets de recherche majeurs, articles, techniques, modèles, outils et plus.

Bureau of Labour Statistics: Occupational Outlook Handbook

<http://www.bls.gov/oco>

Manuel de perspectives de métier 2008-2009: besoins éducationnel et de formation, gains, attentes d'emploi, tâches de travailleurs, conditions de travail, liens du marché du travail de l'état.

The Village: What a Job Coach May Do

http://www.village-isa.org/Services/job_coach

Ce qu'un FMT peut faire avant l'embauche, liste de FMT pour les métiers.

Coach Compass System

http://www.coachcompass.com/xTras/Languages_in_london

Camps de formation de carrière pour les jeunes, faire face à la perte d'un emploi, transition de milieu de travail, intervention (unique), école à emploi, de la retraite à une seconde carrière, évaluation de vocation, orientation pré universitaire, identification d'intérêts personnel et professionnel, préparation approprié et attribution d'investissement éducationnel en MD, É-U.

University of Toronto Mississauga Career Center

<http://www.utm.utoronto.ca/careers>

Stratégies de recherche de travail (Find Employment), outils de FMT, CV, informations de carrière.

The YMCA of Greater Toronto/Career Planning:

<http://www.ymcatoronto.org/en/get-a-job/help-you-find-job/job-search-tips>

Conseils de recherche d'emploi, ressources, marches à suivre, CV, lettres, entrevues.

Career Storm Navigator

<http://www.careerstorm.com/material/csn/CSN%20brochure.pdf>

Contient de multiples outils de développement de carrière & formation: emphase sur les désires de vie et de carrières de l'individu

*Des copies de ce manuel sont disponibles
en anglais et en français à partir de:*

Le Partenariat pour les Compétences de l'Emploi
des Autochtones (PCEA)

www.hrsdc.gc.ca/fra/emploi/formation_autochtones

Société de Formation VanAsep

www.vanasep.ca

