

# Recherchés : assistants francophones en éducation

**Alexandre Gascon**

Tous les matins de semaine, vers 8 h 30, l'autobus scolaire le dépose devant la porte de l'école Saint-Augustin à Rustico. Matthieu, jeune garçon blondinet de 8 ans, se dirige vers l'entrée de l'établissement. Une femme se précipite à sa rencontre. Léonie Banman, assistante en éducation à l'école en question, guide son jeune protégé vers leur salle de jeu.

Matthieu est le fils de Michelle Pineau, présidente de la Société d'autisme de l'Île-du-Prince-Édouard. Il est lui-même affligé de ce trouble envahissant du développement. À chaque journée d'école, Mme Banman accompagne l'enfant à travers son cheminement personnel, particulièrement dans le développement de ses habiletés sociales et de ses comportements interpersonnels.

«Ce n'est pas un métier facile c'est sûr, certaines personnes sont capables de le faire, d'autres non. Personnellement, j'avais toujours été exposée aux gens avec des déficiences dans ma vie, ça m'a beaucoup aidée», explique Léonie. Même si, selon l'assistante en éducation, tout le monde n'a pas nécessairement le caractère ou la patience pour faire ce boulot, ceux qui en ont l'étoffe sont choyés; ils n'auront pas de difficulté à se trouver un emploi. «La vérité, c'est qu'on a beaucoup de difficultés à trouver des gens, nous manquons de ressources humaines. À chaque année, on dénombre de plus en plus d'enfants autistes qui requièrent une assistance spéciale», déplore la présidente de la Société d'autisme de l'Île, Michelle Pineau.

Se rapprochant de la quarantaine avec quatre bouches à nourrir dans sa famille, Léonie Banman a décidé, il y a près de quatre ans, de retourner sur les bancs d'école et de se dénicher un emploi. Elle a suivi le programme Exploration de carrière donné par la Société éducative de la province, ce qui lui a permis de mettre le

Léonie Banman (à droite), toujours très attentive aux besoins de Matthieu, son jeune protégé. On les voit ici en train de jouer avec des blocs dans un local de l'école Saint-Augustin à Rustico.



doigt sur ses intérêts professionnels. Tout naturellement, elle s'est dirigée vers l'assistance en éducation, sans savoir qu'elle s'occuperait un jour d'un enfant autiste. «La seule chose qui me faisait peur dans ce milieu, c'était que j'aie à ma charge une personne autistique un jour». Mais lors de son deuxième stage qu'elle a obtenu dans le cadre de la formation de Service à la personne également livrée par la Société éducative, Léonie s'est aperçue que non seulement elle était capable de gérer cette pression, mais qu'elle aimait travailler avec l'enfant. L'enfant en question, c'était Matthieu. Deux ans plus tard, Léonie s'occupe toujours du jeune garçon.

## En français s.v.p.

«Les milieux scolaires francophones ont de la difficulté à trouver des assistantes en éducation qui parlent français», révèle Léonie Banman. Elle croit d'ailleurs qu'elle n'aurait jamais obtenu son emploi si elle n'était pas bilingue. «Le bilinguisme m'a permis de découvrir ce métier et ce garçon que j'adore», affirme-t-elle. Ses tâches sont parfois ardues, elle l'avoue, mais

les récompenses qu'elle reçoit valent largement l'effort consenti. Quelles sont ces récompenses? Des sourires, des demandes spontanées, des ouvertures d'esprit subites, des comportements sociaux habiles; toutes des réactions que Matthieu lui accorde de temps à autre, pour son plus grand bonheur.

## Quelques formations

Léonie a suivi une formation de Service à la personne avant de devenir assistante, mais qui ne focalise pas uniquement sur la gestion des cas autistiques. Son métier, elle juge l'avoir découvert et appris sur le terrain. Michelle Pineau déplore d'ailleurs cette rareté de formations sur l'autisme, diluées parmi d'autres troubles de développement ou de comportement. «Holland College (programme Human Services) et le Collège Acadie Î.-P.-É. (formation de Service à la personne) donnent des formations, mais pour être vraiment compétent, les gens doivent peaufiner leurs habiletés avec des expériences de travail.» Il faut donc être courageux pour débiter le métier sans être parfaitement

ouillé, mais lorsqu'on a acquis quelques bases théoriques, le mieux est d'aller se tester sur le terrain. C'est exactement ce que Léonie Banman a fait et Michelle Pineau souhaite ardemment que ce geste soit répété par plusieurs, car des assistantes en éducation, que ce soit pour l'autisme ou pour d'autres troubles, il en faut et il en manque. ❖

## SOMMAIRE

- ◆ **Améliorer le rendement et les relations de travail**  
Page 2A
- ◆ **Travailler l'été sous le soleil**  
Page 3A
- ◆ **Vivre de son art à l'île**  
Page 3A
- ◆ **Préposés au soins recherchés**  
Page 4A
- ◆ **Participer à notre sondage et gagner**  
Page 4A

# Objectif : améliorer le rendement et les relations de travail

**Alexandre Gascon**

**Au sein d'une entreprise, d'un groupe ou d'un organisme, la bonne entente est primordiale. En fait, c'est un des principaux facteurs nécessaires aux succès des initiatives d'une organisation, de l'accomplissement de ses objectifs. Mais le travail en équipe est un art qui s'apprend. Il est parfois judicieux de faire appel à une contribution extérieure, à des professionnels qui savent cibler les principales difficultés du travail d'équipe et surtout, qui savent comment les surmonter.**

À Cap enfants, tous les employés suivent, depuis l'automne 2007, différentes formations visant à améliorer les relations interpersonnelles au boulot et ainsi favoriser le développement d'un climat de travail sain. Le conseil des parents de ce centre de ressources familiales en a décidé ainsi, après que l'ancienne direc-

trice Yvonne Gallant ait annoncé son départ à la fin de l'automne.

«Le but de notre organisation est d'assurer le bien-être des familles et nous nous sommes rendu compte que ces formations contribuaient à l'atteinte de cet objectif», confie la nouvelle directrice de Cap enfants, Francine Bernard. En poste depuis à peine deux mois, Mme Bernard dirigeait les opérations au centre préscolaire le Jardin des étoiles au Centre Belle-Alliance, avant de rallier Cap enfants. «Au Jardin des étoiles, j'avais une plus grosse équipe à gérer, mais je dois admettre que je trouve plus difficile de m'occuper d'un petit groupe où l'on est constamment en relation avec tous les employés. C'est d'ailleurs ce qui rend les formations encore plus utiles», avoue la directrice.

À la fin du mois de mai, les éducatrices et les administratrices de Cap enfants auront participé à cinq formations sur des thèmes variés des relations de travail. Ils ont fait appel au département de la formation continue de la Société éducative de l'Île-du-Prince-Édouard pour leur prodiguer ces séances de formation. C'est ainsi qu'Angie Cormier, Colette Arsenault, Gilbert Ladéroute et Élise Arsenault leur ont enseigné certains volets du programme *Achieve global*



**Erma Arsenault, secrétaire administrative de Cap enfants et Francine Bernard, directrice de Cap enfants, assises dans la salle de jeux de l'établissement de l'organisation.**

– *Le leadership axé sur les résultats.* Ce programme a été conçu par la firme de formation *Achieve global* et comprend 17 modules qui couvrent un vaste répertoire d'obstacles pouvant subvenir lorsqu'il y a travail d'équipe.

«Ça m'a permis de développer une véritable conscience de mes collègues et de leurs comportements. Des différentes réactions qu'ils peuvent avoir selon les situations. Ça fait de nous une équipe beaucoup plus forte», explique Erma Arsenault, secrétaire administrative de Cap enfants. Les employés de Cap enfants ont suivi des formations sur la gestion des émotions en situation de stress, comment apprendre à s'exprimer en groupe, savoir passer du conflit à la collaboration, donner ou recevoir une rétroaction constructive et apprendre à découvrir le leader en soi. Des aptitudes que les gens possèdent en eux généralement, selon la forma-

trice Angie Cormier, et qu'il suffit de réveiller, de leur montrer comment réagir. «Ce n'est pas toujours facile de gérer la tension dans un groupe. Tout le monde a déjà vécu des situations difficiles. C'est justement pour ça qu'on leur fait faire des mises en situation», ajoute-t-elle.

En permettant aux membres des équipes de travail de repérer à l'avance les situations délicates et, en cas de débordements, de composer intelligemment avec ces problèmes, les formations comme celle proposée par *Achieve global* solidifient et soudent les liens entre les employés. «Personnellement, je trouve que notre environnement est beaucoup plus stable depuis que l'on a de nouveau une directrice à temps plein et que l'on assiste à différentes formations. C'est plus facile de travailler en équipe et tout le monde en fait un peu plus, prend plus de responsabilités», conclut Erma Arsenault. ❖

## Formations spécialisées

Avec l'avènement des nouvelles technologies, les marchés économiques en constante évolution, l'information accessible à tous, les attentes des clients d'entreprise ou des membres d'organisation augmentent.

*Achieve global*, une firme de formations spécialisée dans les relations de travail, développe différents outils pour aider les entrepreneurs, organisateurs, employés et autres, à améliorer les conditions de travail et le rendement au sein d'une organisation. C'est dans ce contexte qu'ils ont créé *Achieve global – Le leadership axé sur les résultats*.

La Société éducative de l'Île-du-Prince-Édouard offre cette formation par l'entremise de quatre formateurs qualifiés soit Angie Cormier, Colette Arsenault, Gilbert Ladéroute et Élise Arsenault. Le programme d'*Achieve global* se divise en 17 modules qu'il est possible de suivre individuellement. Chaque module représente une session de formation d'environ quatre heures. Plusieurs thèmes sont abordés à travers ce programme. On retrouve, entre autres, Savoir s'exprimer; Présenter le fruit de ses réflexions, Corriger un problème de rendement, la Maîtrise des émotions en situations de stress, Exprimer son appréciation et Savoir influencer pour obtenir des résultats positifs.

Autant pour les organismes qui cherchent à augmenter et à diversifier leurs services avec peu de moyens, pour les entreprises qui visent à améliorer les performances de ses employés ou même simplement, en tant qu'individu souhaitant ajouter une corde à son arc, le programme *Achieve global – Le leadership axé sur les résultats* devient un outil primordial. Si vous êtes intéressé, prenez contact avec Élise Arsenault à la Société éducative au (902) 854-3010. ❖

## Erratum

Dans l'édition de mars 2008 de *La Voie de l'emploi*, nous avons publié un texte sur la Coopérative d'artisanat Abram-Village dans lequel nous avons commis quelques erreurs. Voici les corrections que nous souhaitons apporter : premièrement, nous avons indiqué que la coopérative avait enregistré 20 000 \$ de profit en 2006, ce n'était pas du profit, mais plutôt le montant des ventes. L'argent restant est utilisé pour payer les dépenses de la Coopérative. Nous voulons également préciser qu'il n'est pas nécessaire d'être membre pour vendre ses œuvres à l'artisanat. Il faut l'être toutefois pour avoir le droit de vote lors des assemblées générales annuelles. *La Voie de l'emploi* s'excuse sincèrement pour tous les désagréments que ces erreurs ont pu causer à qui que ce soit. ❖

# Passer son été sous le soleil

**Alexandre Gascon**

**D**urant l'été, certains s'amuse, d'autres travaillent. Il est parfois possible de concilier les deux et de travailler tout en s'amusant. C'est le cas à Shining Waters Family Fun Park. Ce complexe de glissades aquatiques est le plus récent développé par le groupe Maritime Fun, qui compte également trois autres parcs d'amusement dont deux sur l'Île et un à Moncton.

Adam Hickey, directeur général de Shining Waters, est en pleine période de recrutement, lui qui était présent lors du salon de l'emploi annuel de Summerside en avril dernier. «Cette saison, on estime notre taux de réembauche entre 20 et 30 %, ce qui laisse beaucoup de place pour des nouveaux employés», explique M. Hickey.

Le site de Shining Waters est bien plus grand qu'il n'y paraît lorsqu'on l'aperçoit de la route 6 à Cavendish. Il se divise en cinq secteurs qui re-

quièrent tous leur contingent de travailleurs. «On désire embaucher entre 50 et 60 personnes cette année. Il y a différents postes à combler. On a besoin de superviseurs pour les glissades, de patrouilleurs pour assurer la surveillance dans le parc, de commis à la clientèle, de gens qui s'occuperont du snack-bar et de la boutique-souvenir. Bref, il nous faut pas mal de monde», confie le directeur général du parc.

## Quelques atouts

«Ce que nous recherchons chez nos employés, c'est qu'ils aient confiance en eux, l'esprit d'initiative et de l'entregent», affirme Adam Hickey. Shining Waters embauche surtout des jeunes, généralement des étudiants, âgés entre 13 et 23 ans. Les plus jeunes d'entre eux seront appelés à gérer de petites attractions ou à travailler au snack-bar. Cela constitue un excellent moyen de faire quelques pas sur le marché de l'emploi. Une formation en secourisme et en premiers soins est également dispensée à tous les employés, qu'ils



**Adam Hickey, directeur général de Shining Waters, posant fièrement devant les glissades les plus coriaces du parc d'amusement.**

soient des sauveteurs accrédités ou non, qu'ils aient déjà suivi un cours similaire ou non. «On souhaite que toute notre main-d'œuvre s'appuie sur les mêmes bases», révèle le directeur général.

Les gens bilingues demeurent une denrée rare et, conséquemment, très prisée par Shining Waters. Le parc est opérationnel entre le 30 juin et le 1<sup>er</sup> septembre, en plein cœur de l'ébullition touristique. Plusieurs visiteurs sont francophones et «souhai-

tent pouvoir être compris en français, ce qui fait que les employés bilingues occupent des postes clés sur nos lignes de front», affirme M. Hickey.

Shining Waters entretient également une forte politique de promotion à l'interne, ce qui permet aux jeunes débutants de passer plusieurs étés au parc d'amusement en occupant différents emplois et en gravissant l'échelle salariale. Une option de travail intéressante qui permet de passer l'été sous le soleil. ❖

# Vivre de son art à l'Île-du-Prince-Édouard

**Alexandre Gascon**

**L**e domaine des arts est un secteur inépuisable. Il y aura toujours de la place pour ceux qui tenteront une percée, munis d'une idée originale, d'une conception différente ou d'une effervescence créatrice. Les Éloizes 2008, qui se tenaient à Charlottetown au début du mois, sont un parfait exemple de la diversité des arts et de la culture qui règne en Acadie. Chez les anglophones de l'Île aussi la culture détient une place prépondérante. Mais les nouvelles générations semblent de moins en moins intéressées par une carrière dans le milieu.

«Le principal problème est qu'il y a une importante distorsion entre la valeur réelle des productions artistiques et celle que leur accordent généralement les compagnies, les revendeurs», révèle Stephen B. Preece, professeur associé à la *School of Business and Economics* de l'université Wilfrid Laurier à Waterloo en Ontario. M. Preece estime que c'est une des raisons qui effraient les jeunes à se lancer corps et âme dans leurs productions. La peur également de devoir jeter son intégrité, son authenticité artistique, aux orties afin d'affronter les lois exigeantes du marché.

Mais les solutions existent selon

le spécialiste, qui donnait une conférence au forum culturel présenté au Centre des arts de la Confédération à Charlottetown le 2 mai dernier. «Le pouvoir de l'artiste est la vie, l'authenticité. Il ne faut pas lâcher lorsque vous tentez de rencontrer l'intérêt du marketing. C'est difficile, mais il faut faire preuve d'autant de créativité à faire reconnaître la valeur de l'œuvre, qu'à la conceptualiser», explique le professeur.

Plusieurs jeunes artistes qui présidaient un groupe de discussions

sur l'implication des jeunes générations dans l'univers culturel prince-édouardien, agissaient comme autant d'exemples de réussite et de persévérance. Dave MacDonald, musicien, Siobhan Wiggins, employée au Centre des arts de la Confédération, Tiffany Baxter, employée chez Other Ocean et Sergio Golod, propriétaire de la compagnie Royal Glass Design, ont témoigné du bonheur que leur procurait leur métier dans le domaine culturel à l'Île. «Être un artiste, c'est dire non à une vie de robot. C'est

comprendre notre culture et la propager ailleurs», s'est exclamé avec passion Dave MacDonald.

Les quatre conférenciers s'entendaient sur les mêmes arguments. La position géographique de la province et ses paysages somptueux et bucoliques la propulsent au rang de lieu de création privilégié. «Les conditions de vie sont aussi un élément favorable pour construire sa vie à l'Île-du-Prince-Édouard», a ajouté Sergio Golod. M. Golod, un Argentin d'origine, a découvert son coin de paradis sur cette île. «Charlottetown n'était au début qu'un lieu de transition, mais je suis tombé en amour avec son charme.» Sergio Golod décrit le contexte particulier de l'Île comme étant «un Canada à l'intérieur du Canada». Siobhan Wiggins a avoué, quant à elle, que ce qui l'avait séduite dans les opportunités culturelles à l'Île-du-Prince-Édouard, c'est la proximité entre les gens, «l'entraide, l'approche plus personnalisée et la facilité à développer un réseau de contacts».

Que ce soit dans la musique, le théâtre, les nouvelles technologies, comme la création de jeux vidéo (secteur en pleine ébullition en ce moment) ou la peinture, tous croient ardemment qu'il est possible de vivre de son art à l'Île-du-Prince-Édouard. Il suffit d'y croire et de persévérer. ❖



**De gauche à droite, Dave MacDonald, musicien, Siobhan Wiggins, employée au Centre des arts de la Confédération, Tiffany Baxter, employée chez Other Ocean, tous concentrés sur la présentation de Sergio Golod, propriétaire de la compagnie Royal Glass Design.**

# Nous embauchons... des préposés aux soins

**N**orma Murphy est préposée aux soins depuis 15 ans. Son expérience dans le domaine égale l'âge de la Coopérative le Chez-Nous, fondée en 1993 à Wellington, dans la région Évangéline à l'Île-du-Prince-Édouard. Edgar Arsenault, administrateur de la coopérative, a fait appel à Mme Murphy dès les débuts de l'établissement.

Bien que Norma n'avait, à ce moment-là, aucune expérience professionnelle dans le domaine des soins aux résidents, elle a «appris des infirmières qui ont été engagées à peu près en même temps que moi», confie-t-elle. Aujourd'hui elle est une préposée expérimentée qui en a vu de toutes les couleurs, mais qui nourrit la même passion pour son travail qu'il y a 15 ans. Travail à temps plein, 40 heures la semaine, bonne sécurité d'emploi, mais souvent de lourdes journées de 12 heures de boulot. Bien qu'elle ne sache pas longtemps à l'avance qu'elles seront ses jours de congé durant la semaine, elle sait qu'elle ne travaillera pas le dimanche. L'ancienneté s'accompagne de certains privilèges.

Aujourd'hui, ce noble métier souffre d'une carence de personnel ou plutôt souffrira, dans un avenir

rapproché. «Le problème c'est que 40 à 45% des préposés aux soins sont proches de la retraite», explique Lynn Parker, directrice de l'association certifiée des préposés aux soins. En ce moment, la relève n'est pas assez imposante pour combler tous les vides que ces départs laisseront, autant chez les francophones que chez les anglophones. Un atout de plus pour les personnes bilingues qui peuvent choisir parmi un plus large éventail de foyers pour personnes âgées.

«Je sais qu'aujourd'hui, il y a environ 400 préposés aux soins qui travaillent dans le domaine public et quelques autres dans le domaine privé. C'est un boulot assez bien rémunéré dans le public, mais le privé n'a pas encore égalisé leurs salaires», affirme Mme Parker.

La profession est victime d'un double problème. La population de l'Île vieillit, ce qui engendra sous peu la retraite de plusieurs préposés, mais les gens qui se retrouveront dans les foyers pour personnes âgées seront plus nombreux. Les offres d'emploi dans le milieu seront donc très nombreuses. Une occasion parfaite pour débiter ou poursuivre une carrière dans le domaine de la santé.

«Parfois, c'est un travail difficile. Lorsqu'il faut annoncer aux résidents

**Charlie Allen, heureux d'avoir à ses côtés la rassurante présence de Norma Murphy, préposé aux soins à la Coopérative le Chez-Nous.**



qu'ils doivent aller dans les foyers pour invalides complets, ça m'attriste beaucoup», révèle Norma Murphy. «Mais les sourires sur les visages de ces gens qui, souvent, ne reçoivent pratiquement plus de visites de la famille, c'est une récompense largement suffisante pour

moi», poursuit-elle.

Les préposés aux soins doivent suivre une formation afin de maîtriser les compétences nécessaires à la prise en charge quotidienne de personnes âgées. Holland College et le Collège Acadie Î.-P.-É. offrent un programme dans le domaine. ♦

**RÉPONDEZ ET GAGNEZ!**



## Courez la chance de gagner un ordinateur portatif!

Nous aimerions recevoir vos commentaires sur notre nouvelle section dans La Voie acadienne qui paraît une fois par mois et qui est nommée La Voie de l'emploi. Avec cette section nous essayons de donner aux lecteurs et lectrices un aperçu préliminaire sur les opportunités d'emplois et faire des projections sur ceux qui seront disponibles dans les années à venir. Nous offrons aussi dans cette même section des articles qui racontent des réussites et des succès dans le domaine de l'emploi. Vous avez simplement besoin de répondre à ces quelques questions sur une feuille séparée.

1. Pourquoi lisez-vous la section de La Voie de l'emploi qui est publiée une fois par mois et qu'est-ce que vous aimez le plus dans ces pages additionnelles de La Voie acadienne?
2. Pour quelles raisons devrions-nous continuer d'écrire sur les opportunités d'emplois dans les secteurs qui démontrent des pénuries, et sur de nouvelles idées sur comment se préparer pour les emplois qui seront bientôt disponibles, sur le marché du travail?
3. Quels genres d'articles aimeriez-vous qu'on fasse paraître dans La Voie de l'emploi?
4. Pourquoi devrions-nous continuer la publication de la section La Voie de l'emploi dans les pages du journal?
5. Selon vous, quelles améliorations générales pourrait-on apporter à la section?
6. Commentaires additionnelles :

**Vous pouvez nous faire parvenir vos réponses par la poste à La Voie acadienne, 5 Ave Maris Stella, Summerside (Î.-P.-É.) C1N 6M9 ou par courriel à [marcia.enman@lavoixacadienne.com](mailto:marcia.enman@lavoixacadienne.com) ou par télécopieur au (902) 888-3976.**

**INCRIVEZ VOTRE NOM, ADRESSE POSTALE ET NUMÉRO DE TÉLÉPHONE.**

**Votre nom sera mis dans notre grand tirage qui aura lieu le 20 juin prochain. Merci d'avoir participé!**

**La Voie de l'emploi** est une publication mensuelle de langue française sur la planification de carrières et la recherche d'emplois à l'Île-du-Prince-Édouard. Elle est le résultat d'une entente entre *La Voie acadienne* et *Service Canada*. Le projet est financé dans le cadre de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

### La Voie de l'emploi

5, Ave Maris Stella, Summerside (Î.-P.-É.) C1N 6M9

Tel : (902) 436-6005 Fax : (902) 888-3976

Courriel : [texte2@lavoixacadienne.ca](mailto:texte2@lavoixacadienne.ca)

Site Web : le contenu de la publication est disponible en ligne

au [www.lavoixacadienne.com](http://www.lavoixacadienne.com) et au [www.employmentjourney.com](http://www.employmentjourney.com)