La Prenez votre carrière en main Volume 6 - Numéro 8 - novembre/décembre 2012

Aérospatiale agriculture aquaculture biosciences commerce construction culture éducation énergie finance foresterie pêche métiers santé manufacture service sport technologies de l'information tourisme vente transport transformation des aliments

Revue sur la planification de carrières et la recherche d'emplois à l'Île-du-Prince-Édouard

Gardienne de prison

Melissa Gallant, native de Wellington, est agente des services correctionnels, autrement dit : gardienne de prison. C'est un domaine surprenant pour une femme, mais elle aime son travail au Centre correctionnel régional du Sud-est à Shédiac au Nouveau-Brunswick (un centre provincial), et elle se sent compétente, grâce à la formation qu'elle a reçue à Holland College.

«Je voulais devenir psychologue et travailler dans les prisons. J'ai fait un semestre en psychologie à l'université et j'ai quitté. Je n'aimais pas cela. J'ai trouvé le programme de gardien de prison de Holland College sur le Web et je me suis inscrite. C'était plus pour aller au collège que parce que le programme me tentait, mais au bout d'un an, j'avais mon diplôme, et je me sentais capable de faire ce travail.»

Durant sa formation, Melissa a appris beaucoup de choses très concrètes pour assurer sa sécurité et celle de ses clients. «Nous avons vu comment évaluer les comportements des clients et comment ajuster notre comportement au leur, pour les aider et pour rester en contrôle. Et nous avons aussi appris des techniques d'autodéfense, pas pour attaquer ni pour faire mal, mais pour nous protéger sans faire mal aux prisonniers.»

Melissa, fille de Mike et Anne Gallant, a obtenu son diplôme en mai 2011. Elle avait fait son stage de deux mois à Miramichi et si elle avait été prête à partir tout de suite, elle aurait eu un emploi à ce centre correctionnel. Elle a cependant décidé d'attendre quelques mois.

«Je me demandais si j'avais pris la bonne décision de refuser ce premier emploi. J'ai passé l'été 2011 à l'Île et en septembre, j'ai décidé de déménager à Moncton. J'avais un emploi en attendant et j'envoyais mon CV dans différents centres correctionnels. Quand j'ai vu que je ne recevais pas de réponse, j'ai décidé d'appeler et de demander une entrevue. Je leur ai dit que je pensais être la candidate idéale pour travailler dans leur centre correctionnel. J'ai eu une entrevue et j'ai obtenu l'emploi. Ils m'ont dit qu'ils avaient apprécié mon sens de l'initiative.»

Melissa a commencé un contrat d'un an au Centre correctionnel régional du sud-est à Shédiac en janvier 2012. Elle travaille sur appel. «La norme, c'est de faire 150 heures sur quatre semaines. Après ces 150 heures, c'est du temps supplémentaire. Moi, ça m'arrive de faire 150 heures en deux semaines,



parce qu'il n'y a pas assez de travailleurs. C'est des "shifts" de 12 heures. Des fois, c'est fatiguant. Il faut toujours être prêt à tout.»

Vu que son contrat finit en janvier prochain, Melissa a déjà commencé à envoyer son CV pour gravir les échelons. Après les contrats sur appel, on passe au niveau «temps partiel permanent» (quatre jours de travail et quatre jours de repos). Au degré suivant, le travail est semblable mais les employés ont droit aux pensions.

«J'ai seulement 21 ans. Je ne sais pas si je vais faire cela toute ma vie. Je sais que je vais travailler dans le domaine de la loi toute ma vie. J'aimerais rentrer dans la Gendarmerie royale du Canada, dans l'unité canine. Mais je sais que c'est difficile d'entrer là.» ❖

Selon la CGA, il y a de l'espoir pour les jeunes

Selon l'Association des comptables généraux accrédités du Canada (CGA-Canada) la situation du chômage chez les jeunes n'est pas aussi dramatique qu'on le croit. Le niveau le plus élevé du chômage des jeunes enregistré pendant la dernière récession était de 15,2 %, soit un niveau nettement inférieur à celui atteint lors des récessions précédentes : le taux de chômage des jeunes avait grimpé à 19,2 % en 1983 et 17,2 % en 1992.

De plus, les jeunes trouvent des emplois plus vite que tous les autres

groupes d'âge. En 2011, près de la moitié (46,8 %) des jeunes sans emploi ont été en mesure de trouver du travail en quatre semaines ou moins, et la durée moyenne du chômage des jeunes n'a pas dépassé 11 semaines. Le chômage à long terme n'était pas répandu non plus : seulement 5,4 % des jeunes sont demeurés chômeurs pendant plus d'un an. Pour la plupart des jeunes, le chômage est une situation transitoire entre l'école et le marché de l'emploi. Vous trouverez des renseignements sur le chômage des jeunes à l'adresse www.cga.org/canada-fr/emploi. *

Certificat de compétence interprovinciale

Le Programme des métiers Sceau rouge a été créé en 1959 pour faciliter la mobilité des travailleurs qualifiés partout au Canada. La personne titulaire d'un Sceau rouge est autorisée à exercer son métier spécialisé dans les provinces et territoires où ce métier est reconnu, sans avoir à passer un autre examen. À ce jour, plus de 50 métiers sont inscrits au programme, ce qui représente près de 90 % de tous les apprentis et plus de

80 % des gens de métiers au Canada. De nos jours, il représente une norme d'excellence pour l'industrie. Par l'entremise du programme, les personnes de métier peuvent obtenir une mention «Sceau rouge» sur leur certificat d'aptitude professionnelle provincial ou territorial lorsqu'elles réussissent l'examen interprovincial du Sceau rouge. Pour en savoir plus sur le programme d'apprenti de l'Île-du-Prince-Édouard, il faut consulter le site Web suivant : www.apprenticeship.pe.ca. Malheureusement, ce site n'existe qu'en anglais pour le moment. Le site Web du Programme du Sceau rouge est quant à lui parfaitement bilingue et il contient beaucoup d'information sur la certification et les métiers désignés. Il peut même aider à choisir un métier. On peut se rendre directement à ce site en faisant le www.sceau-rouge.ca ou en passant par le site provincial.

Le Sceau rouge est l'objectif de l'apprenti

«Pour obtenir la certification du Sceau rouge, il faut avoir accumulé le minimum prescrit d'heures de pratique et de formation théorique dans son métier de choix. C'est là que notre programme d'apprentis entre en jeu», indique Susan Lefort, gestionnaire du programme d'apprentissage professionnel de la province.

«Le programme d'apprentis, c'est le modèle idéal pour transmettre des connaissances d'une génération à une autre. Il y a deux grandes façons de compléter un programme d'apprenti : s'inscrire à un programme de formation formelle comme ceux offerts par Holland College puis, s'inscrire comme apprenti, ou obtenir un emploi auprès d'un professionnel certifié qui sera capable de former l'apprenti, de lui enseigner les techniques de base jusqu'aux plus avancées, et de lui permettre de progresser et d'assumer de plus en plus de responsabilités», explique Susan Lefort.

Selon la gestionnaire, les deux cheminements présentent des avantages qui attirent de nombreux candidats : présentement, 800 personnes sont officiellement inscrites au programme des apprentis à l'Île-du-Prince-Édouard.

Les avantages varient mais en voici quelques-uns :

1- un candidat admissible à l'assurance-emploi qui veut suivre un programme formel peut faire subventionner ses droits de scolarité et il peut continuer de recevoir ses prestations durant ses études;

2- en étant payés tout en apprenant, les apprentis sont formés sans encourir de lourdes dettes d'études.

3- Les candidats inscrits dans un métier interprovincial sont éligibles pour une bourse incitative aux apprentis de 1 000 \$, lorsqu'ils complètent les conditions spécifigues incluant un nombre minimum d'heures de pratique et qu'ils réussissent l'examen de progression. Généralement, c'est à la fin de la première ou de la deuxième année de la formation. L'apprenti peut recevoir une bourse de 2 000 \$ lorsque certaines conditions sont remplies et que le certificat de qualification avec endossement de Sceau rouge est obtenu. Au Canada, ainsi qu'à l'Île-du-Prince-Édouard, 50 métiers sont désignés Sceau rouge. «Nous offrons la certification dans les quelque 50 métiers désignés Sceau



Le bureau de Susan Lefort est situé au Centre des technologies de l'Atlantique à Charlottetown.

rouge au Canada mais en raison de notre petite population et de l'absence de certains métiers, nous offrons des programmes d'apprentis dans seulement 30 métiers différents», dit Susan Lefort.

On pourrait penser que les mé-

tiers les plus courants sont tous offerts à l'Île mais ce n'est pas nécessairement le cas : on ne peut pas présentement être apprenti boulanger-pâtissier à l'Île, ni apprenti peintre automobile ni poseur de revêtements souples (poseur de tapis ou de prélart). Par contre, on peut devenir apprenti technicien de machinerie agricole, mécanicien automobile, charpentier, cuisinier ou coiffeur, tous ces métiers pouvant être déclinés au féminin évidemment.

Le Sceau rouge est obligatoire dans quatre métiers précis : plombier, mécanicien automobile, électricien (construction et industriel) et monteur d'appareil de chauffage. Mais selon Susan Lefort, la plupart des apprentis se rendent jusqu'au Sceau rouge, peu importe leur métier. «Même si la certification n'est pas obligatoire, elle reste un indice important de la compétence de la personne. Par exemple, un employeur a le droit d'embaucher seulement des travailleurs certifiés. D'ailleurs, des sondages nationaux confirment que les détenteurs du Sceau rouge rouge ont augmenté leur potentiel de gain par 21 %», dit Susan Lefort.

Plus de 50 métiers Sceau rouge au Canada. Les métiers en rouge sont ceux qu'on peut apprendre à l'Île Boulanger-pâtissier; Briqueteur-maçon; Calorifugeur (chaleur et froid); Carreleur; Charpentier; Chaudronnier; Coiffeur; Couvreur; Cuisinier; Débosseleur-peintre; Ébéniste; Électricien; Électricien industriel; Électromécanicien; Ferblantier; Finisseur de béton; Horticulteur-paysagiste; Jointoyeur et plâtrier; Latteur (spécialiste de systèmes intérieurs); Machiniste; Manoeuvre en construction; Mécanicien industriel (de chantier); Mécanicien d'équipement lourd; Mécanicien de camions et transport; Mécanicien de machinerie agricole; Mécanicien de motocyclettes; Mécanicien de réfrigération et d'air climatisé; Mécanicien de station service (métier provincial); Mécanicien de véhicules automobiles; Mécanicien en protection-incendie; Monteur-ajusteur de charpentes métalliques; Monteur d'appareils de chauffage; Monteur de charpentes en acier (barres d'armature); Monteur de charpentes en acier (généraliste); Monteur de charpentes en acier (structural / ornemental); Monteur de lignes sous tension; Opérateur d'équipement lourd; Opérateur de grue à tour; Opérateur de grue automotrice; Opérateur de grue automotrice (hydraulique); Outilleur-ajusteur; Ouvrier agricole (métier provincial); Peintre d'automobiles; Peintre et décorateur; Plombier; Poseur de revêtements souples; Préposé aux pièces; Réparateur de petits équipements (métier provincial)Réparateur de remorques de camions; Soudeur; Technicien d'entretien d'appareils électroménagers; Technicien de système de chauffage à mazout; Technicien de véhicules récréatifs; Technicien en forage (pétrolier et gazier); Technicienen instrumentation et contrôle; Vitrier.



Richie Bulger, technicien à CBC, était très satisfait du talent et de l'attitude de Kyle Gill lors de la journée Invitons nos jeunes au travail.

Kyle Gill est en 9e année à l'école François-Buote. Musicien, il est aussi un technicien avide d'apprendre. Chaque fois qu'il en a l'occasion, il s'occupe de la console de son et de lumières pour les spectacles communautaires et scolaires, à son école.

Le mercredi 7 novembre, il a participé à la journée nationale «Invitons nos jeunes au travail». Durant plusieurs heures, à compter de 7 heures ce matin-là, il a suivi Richie Bulger et d'autres techniciens dans leurs tâches, à la radio anglaise de Radio-Canada.

«J'aimerais travailler là-dedans plus tard. C'est certain que la console ici, elle est plus grosse que celle du Carrefour. Et on peut faire plus de choses aussi. Je ne savais pas à quoi m'attendre et j'ai été surpris de tout ce qu'il y avait à faire.»

Kyle n'était pas le seul jeune à circuler dans les couloirs de CBC le 7 novembre, mais tous les autres voulaient faire du micro. Pour Kyle, c'était l'idéal. «Après l'émission du matin, on s'est réunis dans le studio et on a fait une fausse émission. Tous les autres voulaient parler au micro et moi j'ai fait la technique. J'aime mieux faire la technique que parler.»

Kyle Gill était très content de sa journée. Même s'il est seulement en 9e année, il a déjà commencé à penser à son avenir. C'est justement le but de la journée «Invitons nos jeunes au travail». «C'est intentionnel qu'on vise les élèves de 9e année, avant qu'ils fassent leurs choix de cours pour le secondaire», dit Cynthia Lapensée, conseillère en orientation à l'école François-Buote.

La journée «Invitons nos jeunes au travail» est précédée et suivie d'un accompagnement pédagogique, qui prépare les élèves et les aide à analyser les résultats de leur journée au travail.

À l'école Évangéline, les élèves de 9e année ont aussi participé à la journée «Invitons nos jeunes au travail». Joshua Niyonkuru a passé la journée avec Jason Arsenault, enseignant d'éducation physique et de formation personnelle et sociale. «Je m'intéresse aux sports, et je voulais voir comment se passait une journée de prof d'éducation physique», dit Joshua.

Jason Arsenault aime bien aider les jeunes à découvrir son travail et il le fait chaque année. Sa collègue, Velma Durant, elle aussi prof d'éduc, était accompagnée d'Adèle Arsenault. «Je sais qu'elle a calculé qu'elle finirait ses études en éducation physique à temps pour me remplacer à ma retraite», dit Velma Durant.

Tous les ans, quelque 250 000 élèves de 9^e année du pays tout entier participent à la journée «Invitons nos jeunes au travail™c» de Partenariat en Éducation. Cette activité nationale donne aux élèves la possibilité de passer une journée au lieu de travail d'un membre ou d'un ami de leur famille et de se familiariser un peu avec le monde des affaires et les compétences de vie nécessaires pour travailler. Plus de 75 000 employeurs y participent chaque année.



Au Centre éducatif Pomme et Rinette, Juliette Arsenault était contente d'accueillir sa fille, Jenna, pour la journée.

Jason Arsenault montre à Joshua Niyonkuru comment entreposer les filets afin de les conserver en bonne condition. Peu d'élèves ont la chance de voir cette partie du gymnase.



Les premières minutes sont CRUCIALES lors d'une entrevue d'emploi

COMBIEN DE TEMPS FAUT-IL À UN EMPLOYEUR POUR SE FAIRE UNE OPINION D'UN CANDIDAT?

En moyenne 10 minutes.

Moins de cinq minutes12	%
Cinq minutes17	%
De six à 10 minutes23	%
De 11 à 15 minutes13	%
De 16 à 20 minutes9	%
De 21 à 30 minutes4	%
Plus de 30 minutes14	%
Ne sait pas/sans réponse 8	%

Les chercheurs d'emploi disposent de peu de temps pour séduire les responsables de l'embauche. Comme l'indique un nouveau sondage d'Accountemps diffusé en septembre 2012, plus de la moitié (52 %) des gestionnaires des ressources humaines (RH) interrogés ont indiqué qu'ils se font une opinion, favorable ou défavorable, des candidats qu'ils reçoivent en entrevue dans un délai de 10 minutes ou moins.

Les impressions de certains sont encore plus hâtives. Près de trois répondants sur dix (29 %) ont déclaré qu'il leur faut cinq minutes

ou moins pour porter un jugement sur une personne qu'ils interviewent.

Ce sondage a été élaboré par Accountemps, le premier et le plus important service de dotation de personnel temporaire spécialisé au monde pour les professionnels de la comptabilité, des finances et de la tenue de livres. Il est fondé sur des entretiens téléphoniques avec plus de 150 gestionnaires des RH travaillant dans des sociétés canadiennes comptant 20 employés ou plus.

«Les chercheurs d'emploi doivent se présenter sous leur meilleur jour dès les premiers moments de l'entrevue», déclare Kathryn Bolt, présidente de la division canadienne d'Accountemps. «En plus de répondre de façon convaincante aux questions du responsable de l'embauche, les candidats doivent projeter l'image d'une personne enthousiaste et se comporter de façon professionnelle tout au long de la discussion.»

Les candidats à un emploi doivent se rappeler qu'ils n'ont pas que l'employeur à impressionner.



«Les responsables de l'embauche ont l'habitude de demander l'avis de toutes les personnes qui ont interagi avec la personne qu'ils interviewent, qu'il s'agisse de la réceptionniste ou des futurs collègues potentiels», explique Mme Bolt.

Cinq conseils pour un bon début d'entrevue d'emploi

- 1. Portez attention aux détails. Tendez une main ferme à votre interlocuteur, regardez-le dans les yeux et projetez une image professionnelle. Pour ce faire, assurez-vous notamment que vos chaussures sont bien cirées, vos vêtements repassés et vos ongles propres et bien taillés.
- 2. Préparez vos réponses aux questions les plus courantes. Assurez-vous de savoir quoi répon-

dre aux questions prévisibles, comme «Pouvez-vous me parler un peu de vous?». Renseignez-vous sur l'entreprise avant de passer votre entrevue et faites appel à votre réseau de contacts pour obtenir des informations.

- 3. Ne soyez pas prétentieux. Sachez trouver le juste équilibre afin de présenter vos réalisations sous un jour favorable sans donner l'impression que vous êtes trop sûr de vous. L'une des pires erreurs que peut commettre un candidat est d'être arrogant.
- 4. Racontez des anecdotes mémorables. Donnez des exemples précis pour expliquer comment et pourquoi vous avez réussi. Vous laisserez une impression favorable aux responsables de l'embauche avec des anecdotes intéressantes qui leur racontent comment vous avez résolu un problème.
- 5. Soyez naturel. Évitez de donner l'impression que vous avez bien appris votre leçon. Les futurs employeurs veulent avoir une idée de votre personnalité et de la façon dont vous pourriez vous intégrer à la culture de l'entreprise.

Les différents types d'entrevues d'emploi selon *Monster*

Comme chercheur d'emploi, vous pouvez vous attendre à passer un certain nombre d'entrevues avant qu'on vous fasse une offre. Ces entrevues ne seront pas toutes du type classique, c'est-à-dire une rencontre privée avec l'intervieweur.

Quel que soit le type d'entrevue, votre objectif est de donner l'image du meilleur candidat. Vous pourrez vous préparer efficacement en sachant d'avance à quel type d'entrevue vous serez convié.

L'entrevue de présélection

Avant même d'être invité à une entrevue, vous recevrez peut-être un appel téléphonique de l'employeur. Il pourrait s'agir d'un représentant des Ressources humaines qui souhaite vous poser une série de questions qui permettront à l'employeur d'établir s'il veut vous rencontrer dans le cadre d'une discussion privée.

L'entrevue de groupe

Se faire mettre à l'épreuve par un intervieweur est déjà bien assez éprouvant. Imaginez maintenant devoir faire face à deux ou trois personnes (ou plus encore) qui vous posent des questions en même temps. Votre tâche consiste à vous gagner la faveur de chaque membre du groupe lorsque vous répondez à une question.

L'entrevue axée sur le stress

Votre corbeille est remplie de tâ-

ches à remplir. L'intervieweur vous accorde 20 minutes pour en faire le tri et les prioriser. Pendant que vous vous exécutez, votre intervieweur se met subitement à vous poser deux ou trois questions à la fois, vous foudroyant du regard lorsque vous essayez de lui répondre, puis se lève à l'improviste et quitte la pièce pendant quelques minutes sans fournir d'explication.

Il y a de bonnes chances pour que vous subissiez une entrevue axée sur le stress.

L'entrevue situationnelle

L'employeur vous expose un problème ou un sujet sur lequel vous devez préparer une présentation, avant votre arrivée ou di-

rectement sur place. Il souhaite observer la façon dont vous communiquez vos idées face à un petit groupe.

Prestation constante

De l'entrevue de présélection à l'entrevue finale, vous devrez afficher de la confiance et du dynamisme. Il importe de bien comprendre chaque type d'entrevue. Vous saurez à quoi vous attendre et comment vous préparer de façon optimale. Le fait d'être parfaitement transparent à chaque entrevue crée toujours une bonne impression. Et vous vous présenterez naturellement sous votre meilleur jour, quel que soit le type d'entrevue qui vous est imposé.

Voie de l'emploi

5, Ave Maris Stella, Summerside, Î.-P.-É. C1N 6M9 Tél.: (902) 436-6005 Téléc.: (902) 888-3976 marcia.enman@lavoixacadienne.com La publication est disponible en ligne au www.lavoixacadienne.com et au www.employmentjourney.com

- RESPONSABLE DE LA PUBLICATION : Marcia Enman
- Journaliste : Jacinthe Laforest
- RESPONSABLES DE LA MISE EN PAGE : JACINTHE LAFOREST ET ALEXANDRE ROY
- IMPRESSION: TRANSCONTINENTAL

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 financée 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.e et ne représentent pas nécessairement celles des gouvernements du Canada et de l'Île-du-Prince-Édouard.