

La Voie de l'emploi

Prenez votre
carrière en main

Volume 9 - Numéro 7 - OCT/NOV 2015

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

Professionnels en développement de carrières

Travail mal reconnu

Les professionnels en développement de carrières jouent un rôle important dans notre contexte économique, car ils aident les gens à faire leur chemin dans le monde de l'emploi. Ces professionnels, conseillers ou agents travaillent pour des services de développement de carrières comme les «CDS (Career Development Services)», mais aussi pour des organismes qui ont des mandats auprès de groupes précis.

Par exemple, Jo-Anne Praught est une professionnelle en développement de carrières à la Place Notre-Dame à Summerside, un organisme qui œuvre dans le domaine de la santé mentale. «J'aide les personnes fragilisées à se trouver un emploi, mais surtout, à préparer leur retour au travail, que ce soit après une dépression, ou un épisode fragilisant de leur vie. C'est un travail important, car nous aidons ces personnes à s'épanouir par un emploi stimulant et à gagner de la confiance en elles», indique Jo-Anne Praught.

En tant que professionnelle en développement de carrières ou «Career Practitioner en anglais), Jo-Anne Praught aimerait que son travail soit reconnu à sa juste valeur et surtout, certifié. «À l'heure actuelle, il n'y a pas de préalable pour faire mon travail. Cela fait en sorte que les gouvernements et les bailleurs de fonds ne nous prennent pas



Kim Murphy est une professionnelle en développement de carrières et elle est aussi la présidente de l'association pour le développement des carrières de l'Île-du-Prince-Édouard.

aussi au sérieux qu'ils le devraient. Pourtant, dans le contexte où nous vivons, notre travail est très important», soutient-elle.

Kim Murphy est professionnelle en développement de carrières. Elle travaille dans un CDS à Summerside et elle est aussi présidente de la Career Development Association, qui a tenu son congrès annuel de formation plus tôt en octobre à Summerside.

«Au niveau national, il existe un guide des compétences que nous tentons de suivre, mais c'est sur une base volontaire. Plusieurs provinces ont des programmes de certifications ou sont en voie d'en avoir et ici à l'Île, nous venons juste de commencer les démarches. C'est clair que nous aimerions développer davantage notre profession», a indiqué Kim Murphy.

Dans certains cas, les compétences de base peuvent être suffisantes pour offrir l'ensemble des services. D'autres milieux de travail peuvent avoir besoin de professionnels pos-

Selon le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrières, ces derniers devraient posséder plusieurs compétences de base dont voici quelques exemples :

Attitudes

Les professionnels en développement de carrières doivent avoir certaines attitudes. Ils doivent être honnêtes, ouverts, orientés vers les résultats et capables d'introspection.

Habiletés

Ils doivent posséder certaines habiletés de base comme : constituer des dossiers touchant leurs rapports avec les clients et y noter l'évolution; s'adapter à la diversité de la clientèle; recueillir l'information, l'analyser et l'utiliser; et transmettre clairement l'information tant oralement que par écrit.

Connaissances

Les professionnels en développement de carrières doivent connaître les théories et les modèles relatifs au développement de carrières; les processus de changement, les phases de transition et les cycles de la vie professionnelle et les composantes du processus de planification de carrières.

sédant des compétences additionnelles dans une ou plusieurs spécialisations. Dans un organisme offrant des services complets en développement de carrières, chaque membre du personnel devrait posséder les compétences de base. De plus, l'ensemble du personnel devrait être en mesure d'offrir toutes les compétences spécialisées.

Toujours selon le Guide canadien des compétences, développé par le Conseil canadien pour le développement de carrières, les professionnels peuvent se spécialiser en évaluation, en développement et soutien à l'apprentissage, en orientation professionnelle, en gestion de l'information et des ressources, en développement de l'emploi et en développement communautaire.

Selon Kim Murphy, il est temps qu'elle-même et ses collègues à l'Île adhèrent à un plan de certification professionnelle, afin de pouvoir aider davantage les gens. «Lorsqu'une usine ferme ses portes, ou qu'une personne perd son emploi après 30 ans, cette personne a besoin d'être accompagnée pour réapprendre comment naviguer dans notre système actuel. Vers qui se tournerait-elle si nous n'étions pas là?», s'inquiète Kim Murphy.

En novembre, la Career Development Association tiendra son assemblée annuelle et Kim Murphy ne doute pas que le dossier de la reconnaissance de la profession et de la mise en place de standards adaptés aux réalités de l'Île-du-Prince-Édouard sera au programme.

Les Une décision déterminante pour l'avenir études

La première grande décision qu'une jeune personne doit prendre dans sa vie consiste à décider de poursuivre ou non ses études. La seconde grande décision consiste à choisir un parcours en français ou en anglais.

À une certaine époque, les choix en français étaient très peu nombreux et limités. Maintenant, on peut étudier dans tous les domaines, partout au Canada, en français et pour la plupart des jeunes, les distances ne sont pas un problème.

Le 2 octobre dernier, grâce à une initiative de l'Université Sainte-Anne en Nouvelle-Écosse, les élèves des écoles secondaires de l'Île ont eu la visite d'une quinzaine d'institutions d'enseignements.

«C'est la deuxième année que nous organisons cette tournée en français, et ça fonctionne. Nous

avons même quelques institutions anglophones qui ont envoyé un représentant francophone», a indiqué Philippe Haché, de l'Université Sainte-Anne, l'initiateur du projet.

Auparavant, il existait une seule «expo-carrière» qui réunissait les institutions anglophones et francophones. «Nous emmenions nos élèves à l'école Three Oaks à Summerside. Ils étaient accueillis en anglais et il n'y avait que quelques institutions francophones. Maintenant, les institutions viennent chez nous et les élèves sentent qu'ils sont convoités par ces institutions. C'est très positif», indique Éric Morency, conseiller en orientation pour les écoles Évangéline et Pierre-Chiasson.

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), avec ses cinq campus et ses quelque 90 programmes, dont certains sont offerts à l'Île via le Collège Acadie ici même, a attiré l'attention de plusieurs élèves.

Jordan Gallant a trouvé que le cours de soudage qui y était offert semblait répondre à ses attentes. Le campus de la Péninsule acadienne était représenté par nul autre qu'Ed-die Arsenault, qui y poursuit son cours en journalisme radio et vidéo. «Oui, j'ai été très occupé à mon kiosque. Les élèves sont venus me voir», a indiqué le jeune homme, diplômé de l'école Évangéline.

Breanna Gaudet a trouvé les kiosques intéressants, mais ce qu'elle veut, c'est devenir hôtesses de l'air ou agent de bord, comme on dit maintenant. «J'en connais plusieurs qui font cela et je crois que j'aimerais faire ce travail», a dit



Éric Morency, conseiller en orientation aux écoles Évangéline et Pierre-Chiasson.

la jeune femme.

Jeryka Richard veut s'orienter en affaires et en marketing, et elle a trouvé que la présentation du CCNB était la meilleure pour ce cours.

Alors que les filles semblaient attentives et avides de faire le bon choix, les garçons semblaient plus décontractés et peu préoccupés par leur avenir, du moins, en apparence.

Jake Richard et Andrew Gallant croient que, pour les prochaines années du moins, leur gagne-pain se trouve dans l'ouest du pays. «Nos pères travaillent ensemble dans l'Ouest et nous aussi on veut aller par là», ont-ils dit.

Éric Morency, conseiller en orientation, entend ces affirmations souvent et il s'en désole. «Nos jeunes semblent croire que leurs pères ont choisi d'aller dans l'Ouest, mais ce n'est pas le cas. Ils sont allés travailler par là parce qu'ils n'avaient pas de travail ici et parce qu'ils devaient soutenir leur famille. Ça me fend le cœur de voir que des jeunes voient cela comme une vie de rêve», affirme Éric Morency.

Peu importe les choix des jeunes, Éric Morency s'assure qu'ils soient outillés pour s'enligner dans la bonne direction. Et selon lui, les bourses, ou la possibilité de Bourses sont de plus en plus importantes.

«On ne voyait pas cela auparavant. Maintenant, les élèves arrivent à mon bureau et la première chose qu'ils veulent savoir c'est où ils peuvent avoir les meilleures bourses. Ils sont préoccupés par le prix des études et ça paraît dans leurs choix», indique le conseiller.

Allison Arsenault est en 12^e année à l'école Évangéline. Elle avoue qu'elle ne sait pas encore où elle va aller, mais ses matières fortes sont les sciences et l'anglais. Sa collègue de classe, Émilie Sauvé veut devenir enseignante. Pour elle, les choix d'universités ne manquent pas et elle a trouvé que l'expérience de visiter les kiosques de quelque 15 institutions collégiales et universitaires lui a permis d'établir des critères pour faire son choix.

Émilie Sauvé veut être enseignante



Philippe Haché, de l'Université Sainte-Anne en Nouvelle-Écosse.



Jordan Gallant veut devenir soudeur.

Le choix ne manque pas pour étudier en français

Environ 15 institutions d'enseignement postsecondaire francophone, capables de recruter en français ont participé à la tournée 2015 de «Expo-Carrière» à l'Île-du-Prince-Édouard. Il y avait l'Université Sainte-Anne, l'initiatrice du projet, le Collège de Technologie forestière des Maritimes, l'Université de Moncton, le Consortium national de formation en santé, l'Université d'Ottawa, l'Université du Nouveau-Brunswick, le Collège communautaire du NB, l'Université Mount Allison, le Collège de la garde côtière canadienne, l'Université de Hearst, l'Université Saint Mary's, les Forces armées canadiennes, le Collège Acadie de l'Î.-P.-É. le McKenzie College et l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard.



Danielle Lauzon de l'Université de Hearst vante les mérites de la petite université à des élèves bien consciencieuses.



André DeGrâce de l'Université de Moncton s'entretient avec Isabelle Gallant.



Robert Durepos du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, campus de Dieppe.

PERCÉ Pertinent et flexible

Durant l'été 2015, 25 étudiants ont pu faire un stage rémunéré dans un véritable emploi, dans un domaine relié à leurs champs d'études, grâce au programme PERCÉ de RDÉE Î.-P.-É.

Une de ces stagiaires était Marissa VanWiechen, de Montague. Issue du programme d'immersion française, Marissa est parfaitement bilingue et elle a décroché son tout premier contrat en enseignement du primaire, à l'école élémentaire de Saint-Louis, dans la région Prince-Ouest.

«Lorsque j'ai fini ma 12^e année, j'ai poursuivi mes études en français et j'ai passé mon baccalauréat en enseignement à l'Université de Moncton. Le programme était bon et je voulais être poussée à apprendre et à vivre en français», a expliqué Marissa VanWiechen dans un excellent français.

Durant ses études, elle s'est spécialisée en enseignement au secondaire. Elle a pourtant décroché un poste en 1^{re} et 2^e année.

«Je pense que c'est mon expérience de cet été qui m'a aidée à décrocher ce poste. Grâce à PERCÉ, j'ai travaillé tout l'été avec des jeunes élèves, comme tutrice pour la Litteracy Alliance. J'ai adoré travailler avec les jeunes enfants et cela m'a donné confiance et lorsque j'ai ajouté cette expérience à mon CV, cela a attiré l'attention de la English School Board.»

Dans sa classe à aire ouverte, il y a 20 élèves en tout, de 1^{re} et de 2^e année. «Jusqu'à présent, la grande différence avec le secondaire est la gestion de la classe. Et aussi, le fait que les élèves qui arrivent en 1^{re} année ne parlent pas beaucoup le français, surtout après les vacances d'été. J'adore enseigner et je pense que mon stage avec PERCÉ m'a aidée à obtenir ce travail», a indiqué la jeune femme, qui habite dans la région de Summerside.

Presque à mi-chemin entre Saint-Louis et Summerside, il y a une entreprise qui se démarque : Trout River Industries. C'est là que Gisèle Gallant a trouvé un emploi d'adjointe bilingue au marketing.

Même si, en raison de sa clientèle cible, PERCÉ fonctionne surtout l'été, il arrive que des exceptions soient faites et c'est ce qui est arrivé



Marissa VanWiechen, de Montague estime que grâce au programme PERCÉ, elle a acquis une expérience qui l'a aidée à décrocher un poste.



Gisèle Gallant a commencé récemment un emploi d'adjointe bilingue au marketing chez Trout River Industries, avec l'appui de PERCÉ.

pour ce poste à Trout River Industries.

«C'est un coup de chance d'avoir entendu parler de ce nouveau poste avant d'avoir terminé mon emploi avec l'Exposition agricole et le Festival acadien de la région Évangéline. J'aurais sans doute attendu d'avoir fini mon travail de coordonnatrice avant de chercher un autre poste. Et celui-ci m'aurait glissé entre les doigts», dit la jeune femme, qui est visiblement heureuse dans son nouvel emploi.

«La compagnie n'a que 15 ans, mais déjà, elle est bien connue. Lorsque je travaillais dans l'Ouest,

dans le transport des roches sur les gros chantiers de construction, je voyais souvent le logo de Trout River et je ressentais de la fierté de savoir que ça venait de l'Île, et maintenant, je travaille ici».

Gisèle Gallant a terminé son secondaire à l'école Évangéline en 2008 puis elle a suivi un programme de deux ans en gestion de sports et de loisirs avec des cours en marketing à Holland College. Elle a obtenu quelques contrats dans ce domaine et c'est ce travail qui l'a d'abord amenée en Alberta. Par la suite, elle a commencé à travailler dans le transport des roches sur les gros chan-

tiers. «Je n'allais jamais sur les routes alors je n'avais pas besoin de permis spéciaux. Mais j'avais envie de revenir à l'Île, et j'attendais le bon moment».

En décembre 2014, elle est revenue s'établir dans sa région natale. Après quelques mois de pause, elle a décroché le poste de coordinatrice de l'Exposition agricole et le Festival acadien de la région Évangéline. Elle travaille maintenant à Trout River Industries.

«Ici, j'utilise vraiment ma formation en marketing et mes habiletés en communication. Chaque jour, j'ai une région du pays à contacter et même des États-Unis. Je cherche des entreprises dans l'enlèvement de la neige, le transport de roches, de sable, des compagnies de construction routière, je les appelle, je leur parle des produits de Trout River et je leur offre de leur envoyer le dépliant de la compagnie. Mon but, c'est d'envoyer 25 dégliants par jour, après avoir établi le contact. Et ça marche. Cette semaine, j'ai appris qu'un de mes contacts avait permis de vendre trois remorques. Et je suis fière de cela», dit la jeune femme.

Le poste que Gisèle occupe est un nouveau poste permanent à Trout River Industries. Grâce à PERCÉ, la compagnie reçoit une partie du salaire de la stagiaire pendant 12 semaines.

Trout River Industries compte environ 75 employés qui fabriquent des remorques à fond mobile pour le transport de matières comme la neige, le sable, et tout ce qu'il y a entre les deux. Plusieurs Acadiens y travaillent, notamment Mathieu Gallant, gérant des ventes, et Annie Gallant, qui fait le contrôle financier.

RDÉE Î.-P.-É. espère pouvoir continuer à agrandir le programme. «Nous visons 30 participants l'été prochain. Aussitôt que les détails seront approuvés, on commencera le recrutement au tout début de la nouvelle année», ont confirmé les dirigeants de l'organisme.

Selon l'agent de communication, Raymond J. Arsenault, le programme ne cesse de capter l'attention des autres RDÉE du pays. Certains montrent qu'ils seraient intéressés à lancer un programme semblable dans leurs régions. Le RDÉE ÎPÉ se fait un plaisir de partager ses expériences avec ceux-ci.

Éviter les obstacles au recrutement

Diana Larivière est une spécialiste en dotation et en recrutement de ressources humaines. Avant de s'établir à l'île il y a environ quatre ans, elle a travaillé au gouvernement fédéral et elle a aussi monté sa propre petite entreprise de consultation en dotation.

Récemment, RDÉE Î.-P.-É. a invité Diana Larivière à donner un atelier sur la bonne façon de rédiger des offres d'emplois. «Lorsque je vois les offres d'emplois dans les journaux, parfois, ça me décourage. Au fédéral, nous avons réussi, au fil des années, à limiter la présence des obstacles systémiques au recrutement, mais dans l'entreprise privée, ils sont encore très présents.»

Les «obstacles systémiques», ce sont des phrases qui, par leur formulation, peuvent exclure certains candidats ou certains segments de la population. «Par exemple, si vous mettez dans une annonce que le candidat doit connaître une loi en particulier, c'est un problème si, ce dont vous avez besoin au fond, c'est d'une personne qui a la capacité d'interpréter et de comprendre la-

dite loi. En rédigeant des annonces un peu n'importe comment, soit on manque de précision et on reçoit des centaines de CV insatisfaisants, soit on exclut des candidats qui sont capables d'apprendre et qui seraient de bons éléments dans votre entreprise ou votre organisme», insiste Diana Larivière, qui habite à Argyle Shore.

La spécialiste en dotation reconnaît que certains postes requièrent des compétences précises dès l'entrée en fonction de la personne. Mais très souvent, le niveau de connaissances requis varie d'un poste à l'autre. «Ce serait avantageux pour les employeurs de dire dans leur annonce ce dont ils ont absolument besoin, et d'évaluer le reste en entrevue. Également, les employeurs confondent souvent les capacités, les habiletés et les connaissances, ce qui nuit au succès de leur recrutement.»

Diana Larivière recommande aux

Diana Larivière est une spécialiste en dotation et recrutement. Elle trouve que les entreprises privées auraient avantage à mieux savoir rédiger leurs offres d'emplois.



chercheurs d'emploi, ou d'avancement d'envoyer leur curriculum vitae lorsque des postes les intéressent, même s'ils n'ont pas tout à fait les «connaissances» ou les «expériences» demandées. Ces personnes devraient rédiger leur CV spécialement pour ce poste, avec une lettre expliquant l'intérêt pour le poste, et en montrant leur désir d'apprendre. Bien souvent, des formations sont offertes à l'interne.

Diana Larivière se désolé de voir que dans certains ateliers où on enseigne à rédiger des CV pour «aider» des personnes à se trouver un emploi, tous les CV sont faits sur le même modèle, peu importe l'emploi convoité. «Ça ne marche pas.

Vous devez donner à un employeur potentiel le désir de vous rencontrer en entrevue. S'il reçoit des dizaines de CV sur le même modèle, c'est peine perdue pour vous.»

Également, elle rappelle aux employeurs d'être stratégiques dans leurs efforts de recrutement. «Si vous cherchez un tel profil de personne, des manœuvres ou des spécialistes, vous devez recruter là où ces personnes sont susceptibles de se trouver. Maximisez vos chances de trouver la bonne personne.»

Diana Larivière souhaite offrir de la formation sur le recrutement et la bonne façon de recruter, surtout en entreprise privée où il y a un retard à rattraper selon elle.

La 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 : ALEXANDRE ROY

La Voie de l'emploi à l'objectif d'informer la population acadienne et francophone au sujet des perspectives d'emplois et de carrières à l'Île-du-Prince-Édouard.

Vous pensez à démarrer ou faire l'expansion d'une entreprise?

Les CBDC sont là pour vous aider!



www.cbdc.ca
1-888-303-CBDC (2232)