

# La Voie de l'emploi

Revue sur la recherche d'emplois et la planification de carrières à l'Î.-P.-É.

Votre carrière s'ouvre  
sur tout un monde de possibilités!

Consultez notre site Web

[lavoiedemploi.com](http://lavoiedemploi.com)



et suivez-nous sur Facebook

[lavoiedemploi](https://www.facebook.com/lavoiedemploi) 

## Sylvain Gagné est déterminé à occuper la niche du bleuët frais

**Se lancer en affaire est toujours une aventure. On fait des plans, on prévoit, on projette peu importe le soin qu'on apporte à ces étapes cruciales, il arrive que des obstacles imprévus ralentissent nos projets.**

C'est là que la détermination devient précieuse. Et déterminé, Sylvain Gagné l'est. «C'est certain que mon projet n'avance pas aussi rapidement que j'aimerais, et je ne comprends pas exactement pourquoi, car j'ai le produit, j'ai les contrats d'approvisionnement, je crée des emplois, j'améliore les revenus des producteurs de bleuëts et pourtant, les bailleurs de fonds hésitent. Ça ne m'arrête pas. J'ai des contrats d'approvisionnement en bleuëts frais pour la saison 2018 et ma priorité, c'est de les honorer».

Sylvain Gagné est enseignant et professeur d'université depuis quelques années. Il est aussi producteur de bleuëts depuis l'année 2000, grâce à sa terre située dans la région de Morell, à l'est de Charlottetown.

Comme les quelque 125 producteurs de bleuëts de l'Île, il vendait ses bleuëts à des compagnies de congélation et de distribution. «Les prix ont atteint 70 cents la livre et ils ont ensuite diminué à 20 cents la livre. Il y a même des producteurs

qui ont décidé de ne pas récolter parce que ça ne valait pas la peine», a insisté Sylvain Gagné.

C'est dans ce contexte de prix désastreux que Sylvain Gagné a développé la niche du bleuët frais. «Partout où j'allais, peu importe le magasin, je ne voyais jamais de bleuëts sauvages locaux frais. Ça a piqué ma curiosité. En 2015, j'ai participé à ma première mission de vente à Montréal avec RDÉE Î.-P.-É. Là, j'ai commencé à entrevoir que le marché du bleuët frais était une filière à exploiter parce qu'il n'y en avait pas. J'ai commencé à tester des choses pour produire des bleuëts frais. Le secret du bleuët frais, c'est la cueillette. Le bleuët est un fruit fragile. Les méthodes de cueillette industrielles endommagent le bleuët et l'empoussièrent, si bien qu'on est obligés de le laver. Une fois lavé, on n'a plus le choix de le congeler. Donc, j'ai exploré le mode de cueillette».

Sylvain Gagné a répondu «présent» à chacune des missions de vente à Montréal coordonnées par RDÉE Î.-P.-É. et lors de la mission d'avril dernier, il a sécurisé des contrats d'approvisionnement en bleuëts frais avec de grandes chaînes de distribution.

«Mon plan d'affaires prévoit la



**S**ylvain Gagné est producteur de bleuëts depuis l'an 2000, grâce à sa terre située dans la région de Morell.

construction d'une petite usine réfrigérée avec une ligne de production pour le triage et le nettoyage des bleuëts, ainsi que l'emballage. C'est mon plan A, mon idéal. Et je n'ai pas l'impression que ça va se réaliser cette année. Mais j'ai un plan B, parce que ma priorité est d'honorer mes contrats. Je n'ai pas fait tout ce travail pour ruiner ma réputation dans le marché du bleuët frais pour des détails».

Son plan B consiste en la location d'une petite usine et d'une chaîne de montage existante à Montague. Il devra dépenser de l'argent pour transporter les bleuëts de Morrell à Montague, et il devra embaucher des gens pour faire l'emballage manuellement. «Ce n'est pas l'idéal, mais cette option me permet d'honorer mes contrats. À ce point-ci, c'est ma priorité».

Enseignant et professeur, Sylvain Gagné pourrait facilement gagner

sa vie sans se casser la tête à échauffer des solutions pour sa compagnie de bleuëts. Alors, pourquoi se donner cette misère? «C'est une passion. Ça ne s'explique pas. J'aime travailler la terre, j'aime les bleuëts et j'aime gérer des projets. J'avoue que c'est plus difficile que je pensais de persuader les bailleurs de fonds. Je pensais, un peu naïvement peut-être, qu'ils voulaient aider les entrepreneurs à créer des emplois et à développer des marchés avantageux. Malgré les délais avec lesquels je vis présentement, je suis déterminé. Je veux que ça marche. Je vais embaucher 30 personnes à l'automne pour la cueillette et le triage. Je vais acheter des bleuëts de plusieurs producteurs à des prix concurrentiels, et je prévois livrer de 5 000 à 7 000 caisses de bleuëts par semaine à Montréal. Ça va être très intense», a souri Sylvain Gagné.



# Quelques conseils de Pierre Battah pour créer des milieux de travail sains

**Pierre Battah, du Nouveau-Brunswick, est un conférencier très prisé pour tout ce qui concerne les relations de travail, les milieux de travail et les bonnes façons d'engager les employés.**

Il était de passage à Summerside au tout début du mois de mai pour adresser quelques conseils aux opérateurs touristiques, au moment où ils préparaient leur saison 2018. Ses observations sur le monde du travail peuvent s'appliquer dans n'importe quel milieu.

«La meilleure façon de conserver vos bons employés, c'est de créer un climat de travail agréable et productif qu'ils répugnent à quitter, même pour de meilleurs salaires».

Cela inclut un climat où les employés ont le sentiment d'être reconnus. Or, des recherches effectuées auprès de milliers de travailleurs ont constaté que 42 % d'entre eux avaient le sentiment qu'ils n'étaient pas utilisés au mieux de leurs compétences au travail. Un employé qui ne se sent pas utile est un employé qui se désengage de l'organisation.

«Il est prouvé que lorsqu'on a des



**P**ierre Battah était de passage à Summerside récemment afin de donner quelques conseils aux opérateurs touristiques de l'Î.-P.-É., au moment où ils préparaient leur saison 2018. Il est un spécialiste de toutes questions reliés au monde du travail.

employés engagés dans l'organisation, la performance et la productivité augmentent sensiblement, ainsi que les profits, même si, au départ, ce ne sont pas les buts recherchés d'une démarche d'engagement des employés», a décrit Pierre Battah.

Pour engager des employés, il n'y a pas de secrets; seulement du

bon sens. Il faut reconnaître la valeur de l'employé et de la personne, et lui permettre de se sentir compétente en lui fournissant les bons outils et de la rétroaction constructive régulière.

Rétroaction ne veut pas dire «critique» ou «dénigrement». De fait, selon les études compilées par

Pierre Battah, le ratio idéal «Appréciation et Validation vs Critique» serait de 5,6 validations ou appréciations, pour chaque critique négative.

«Ce n'est que dans un ratio de cet ordre que les employés accordent de l'importance aux critiques négatives. Quand ils ne reçoivent que du négatif, ils ne s'inquiètent pas d'une critique négative de plus. Au contraire, lorsque la critique négative se produit selon un ratio sain, elle est prise au sérieux.

Pierre Battah est très divertissant à écouter. C'est un conférencier maître de ses mots et de son sujet. Sur la question des entrevues d'emploi, il croit qu'en général, nos stratégies de recrutement ne sont pas au point. Il encourage une approche collaborative avec des organismes ou entreprises du même secteur, même ceux qui pourraient être considérés comme des concurrents, pour recruter des personnes très compétentes non seulement pour l'entreprise et l'organisme, mais pour augmenter les compétences dans l'ensemble du secteur.

Pierre Battah a un site Web qui peut être consulté au [www.pierrebattah.com](http://www.pierrebattah.com).



## accepte les inscriptions jusqu'au 13 juillet

**Le programme Ignition de Innovation Î.-P.-É. vient tout juste d'ouvrir un nouveau concours. La date limite pour soumettre un dossier est le 13 juillet. Les projets seront évalués jusqu'au 3 septembre, les candidats retenus feront leur présentation au jury. Les résultats seront annoncés plus tard en septembre.**

Le directeur du développement et de l'innovation à Innovation Î.-P.-É., Gerald Arsenault, qui participait à la Foire Info Fonds de RDÉE Î.-P.-É. récemment à Summerside, a expliqué que ce programme était très populaire, car il accorde des bourses non remboursables de 25000 \$ aux entrepreneurs lauréats.

«En général, nous recevons de 90 à 95 applications. Nous les évaluons et nous en retenons environ 40 pour les présentations au jury. On choisit 10 lauréats. Les 30 qui n'ont pas la bourse maximum ont

toutefois accès à de l'assistance pour accéder à d'autres sources de fonds. C'est un programme qui permet un bon départ pour une entreprise à ses débuts ou en développement. Le meilleur conseil que je pourrais vous donner c'est de répondre de votre mieux à toutes les questions du formulaire. Le simple fait de répondre donne des points et le premier triage est basé sur un système de points», a expliqué Gerald Arsenault.

Les entrepreneurs qui sont déterminés à établir une entreprise viable et qui veulent mettre en marché des produits ayant un potentiel pour l'exportation sont admissibles. Les fonds peuvent servir à du développement de produit, à des études de marché, à un plan d'affaires, etc. Les principaux critères d'évaluation sont l'expérience de l'entrepreneur, le produit ou le service proposé, la valeur sur le

marché et le potentiel de croissance du produit et de l'entreprise elle-même. Innovation Î.-P.-É. va tenir des réunions d'information dans toutes les régions, à partir du 28 mai :

- **Summerside** : le 28 mai à midi au bureau d'Accès Î.-P.-É., 120 Heather Moyse Drive.
- **Central Bedeque** : le 28 mai à 15 h au Centre d'action rural, 106 ave Linkletter.
- **Alberton** : le 29 mai à midi au Centre d'action rural, 455 Main Street
- **Wellington** : le 29 mai à 15 h au Centre d'action rural, 48 Mill Road,
- **Souris** : le 30 mai à midi au Centre d'action rural, 15 Green Street.
- **Montague** : le 30 mai à 15 h au Centre d'action rural, 540 Main Street.
- **Charlottetown** : le 1<sup>er</sup> juin, à midi au local de la StartUp Zone, 31 Queen Street.



**G**erald Arsenault, directeur du développement et de l'innovation à Innovation Î.-P.-É.

# La santé mentale, ça nous concerne tous

La semaine de la santé mentale de l'Association canadienne de la santé mentale (ACSM) avait lieu cette année du 7 au 13 mai 2018. Avec son slogan et son mot-clic #parlerhautetfort, l'objectif de cette semaine de sensibilisation est de parler de la santé mentale, pas seulement de la maladie mentale.

L'ACSM propose la définition suivante: «La bonne santé mentale consiste à nous sentir bien dans notre peau, à avoir un équilibre dans notre vie et à être en mesure de gérer les hauts et les bas du quotidien. Nous méritons tous de nous sentir bien, que nous soyons ou non atteints d'une maladie mentale. Et nous avons tous besoin d'un réseau de soutien sur lequel nous pouvons nous appuyer».

«Comme jeune gestionnaire dans les années 90, j'ai personnellement vécu des défis de santé mentale. Ça m'a amené à comprendre l'importance d'appuyer les employés

qui sont dans des situations semblables. Tôt ou tard, nous sommes tous susceptibles de vivre des situations difficiles qui auront un impact sur notre capacité à accomplir notre travail», a partagé Donald DesRoches, président du Collège de l'Île.

On dit que chaque année, un Canadien sur cinq vit un problème de santé mentale. Cela veut dire que nous connaissons tous quelqu'un qui a vécu des défis, un ami, un collègue de travail ou un membre de notre famille, mais que nous ne sommes peut-être pas au courant de leur situation. Cela veut aussi dire que nous avons tous des occasions d'appuyer les gens qui nous entourent et de prendre soin de notre propre santé mentale. C'est un sujet que l'on tient à cœur parmi les étudiants et le personnel du Collège de l'Île.

D'ailleurs, ceux-ci ont tous l'occasion de suivre une formation en premiers soins de santé mentale



**D**onald DesRoches, président du Collège de l'Île, en compagnie de Jennifer McPhee et Mélanie Gallant, enseignantes

(PSSM) qui est obligatoire pour tous les étudiants, dans tous les programmes d'études. Le PSSM vise à «fournir de l'aide aux personnes qui commencent à manifester un problème de santé mentale ou qui traversent une crise psychologique. Tout comme les premiers soins apportés en cas de blessures physiques, les premiers soins en santé mentale sont prodigués jusqu'à ce qu'un traitement approprié soit offert ou jusqu'à ce que la crise

se résorbe».

«Comme gestionnaire, mon objectif est de créer des liens authentiques avec chaque employé comme individu, et de voir de quelle façon cette personne peut s'épanouir. C'est aussi ce que nos enseignants tentent de faire avec leurs étudiants. C'est donc essentiel d'appuyer nos employés pour qu'ils contribuent à leur tour au bien-être des étudiants», a ajouté M. DesRoches.



## COMPÉTENCES Î.-P.-É.

### un incontournable pour les entrepreneurs

#### Cinq programmes à explorer

**Les entrepreneurs, et ceux et celles qui aspirent à le devenir, pourraient grandement profiter des programmes de Compétences Î.-P.-É. pour faire un pas de l'avant dans leur projet et pour créer des emplois.**

1 – Le programme «Travail indépendant» est très populaire, car il permet aux participants éligibles de recevoir un salaire de base pendant un maximum de 52 semaines, pendant qu'ils établissent leur entreprise ou qu'ils apprennent le métier après avoir acheté une entreprise.

2 – Le programme «Î.-P.-É. au travail» s'adresse surtout aux employeurs qui embauchent une personne sans emploi afin de lui fournir une expérience de travail utile dans un poste permanent à temps plein. Ces employeurs admissibles recevront une subvention salariale

de 50 % du salaire pendant 20 semaines, pour des postes payés de 13 \$ à 25 \$ l'heure.

3 – Le «Programme de mentorat des diplômés» accorde du financement aux employeurs qui embauchent une personne ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaire dans un poste permanent à temps plein, dans son domaine d'étude.

Les employeurs admissibles recevront une subvention salariale de 50 % pour un maximum de 40 heures par semaine pendant 52 semaines, pour des salaires de 15 \$ à 20 \$ de l'heure.

4 – Le programme de «Préparation à la carrière» ressemble au programme précédent, mais il vise les étudiants qui n'ont pas encore obtenu leur diplôme postsecondaire. La subvention salariale (50 % du salaire sur 40 heures semaine) est versée à



**N**atalie MacDonald est la personne contact à Compétences Î.-P.-É. pour toutes les demandes en français. Elle est au bureau de Summerside.

l'employeur qui procure un emploi dans son domaine à l'étudiant pendant l'été qui précède sa dernière année d'étude. La subvention peut se prolonger pendant les études pour un maximum de 10 heures par semaine.

5 – Le programme «Formation sur les compétences en milieu de travail» accorde aux employeurs une aide financière pour leur permettre de former un employé à une nouvelle tâche, un nouveau poste ou de nouvelles responsabilités. Les participants auront plus de compétence à la fin de la formation et auront un nouvel emploi ou encore un meilleur emploi.

Compétences Î.-P.-É. dispose d'agents d'emploi pour aider les Insulaires sans emploi à effectuer des recherches axées sur les possibilités d'emplois durables dans le secteur privé. Pour en savoir davantage, communiquez avec les agents d'emploi à l'un des bureaux de Compétences Î. P. É. :

- O'Leary – Future Tech West, 454, rue Main/902-438-4151
- Summerside – Accès Î.-P.-É., 120, promenade Harbour/902-438-4151
- Charlottetown – Centre de technologie de l'Atlantique, 176, rue Great George/902-368-6290
- Montague – 541, rue Main/902-838-0674



# De la charpente à la finition

## Matthew Richard est attentif aux détails

**Les Acadiens ont la réputation d'être ingénieux, inventifs et débrouillards. Et sûrement, Matthew Richard, issue de longues lignées acadiennes, a hérité de toutes ces caractéristiques. En plus du savoir faire, il a aussi la confiance et le leadership qu'il faut pour mener une petite entreprise.**

«J'ai incorporé mon entreprise il y a environ deux ans. Ça s'appelle «Timber to Trim», et c'est une façon de dire que je peux tout faire, depuis le bois de charpente jusqu'à la finition. J'ai toujours voulu avoir ma propre entreprise, depuis que je suis au secondaire. J'ai fini l'école Évangéline en 2007 puis j'ai été à Holland College en construction».

Matthew Richard est bien content de son parcours. Après les neufs mois de formation à Holland College, il s'est joint au programme d'apprenti, afin d'accumuler les heures et l'expérience. En plus d'accumuler des heures, du savoir faire et de bonnes références, Matthew a aussi suivi, comme tous les apprentis, les blocs d'études théoriques de six semaines nécessaires à l'obtention de son sceau rouge en construction, ce qu'il a obtenu en octobre 2011.

«Après avoir fini ma formation, j'ai fait comme bien des jeunes. Je suis allé dans l'Ouest pour travailler. J'ai trouvé un emploi en construction à Edmonton. Je faisais les charpentes et les toits de maisons. Il y avait beaucoup de travail mais j'ai eu envie de revenir à l'Île.»

Matthew a commencé à prendre des contrats en construction dès son

retour, puis, il a réalisé son rêve de fonder son entreprise et les affaires vont bien. «J'ai travaillé tout l'hiver à Cavendish, où j'ai construit une maison. Le propriétaire est en Alberta et il construit cette maison pour la louer pendant l'été. On communique ensemble par photos et messages. Il me montre ce qu'il veut et je lui suggère des choses. Ça s'est très bien passé. Chaque contrat est différent. Pour ce contrat-ci, c'est le propriétaire qui paie tout, mais c'est moi qui embauche les hommes selon le besoin. Je trouve que c'est une très belle maison. Il y a beaucoup d'angles et de coins et les lignes sont nettes partout. Ça demandait beaucoup de précision», a indiqué le jeune professionnel.

Lorsqu'il n'est pas sur le chantier, il administre son entreprise, fait les comptes et surtout, est à l'affût des appels d'offres. «Préparer un prix pour un projet, ça s'apprend avec l'expérience. À force de voir des projets, on finit pas savoir estimer avec assez de précision combien de temps tel genre de travail va prendre. Puis il y a les matériaux. C'est certain que j'aime les beaux matériaux et les belles finitions. J'aime le beau travail. Je pense que je tiens cela de ma mère, Noella. Je fais aussi des meubles sur mesure».

Matthew n'a pas encore d'atelier proprement dit, mais il s'est doté d'une remorque dans laquelle il transporte ses outils et équipements pour avoir tout ce dont il a besoin sur un chantier.



**M** Matthew Richard est un entrepreneur en constructions qui aime le travail bien fait et les projets dans lesquels il peut utiliser sa créativité.



Matthew Richard fabrique aussi des meubles sur mesure selon ses propres designs.

**La Voie de l'emploi**

Revue sur la recherche d'emplois et la planification de carrières à l'Î.-P.-É.

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

Tél. : (902) 436-6005

Télé. : (902) 888-3976

marcia.enman@lavoixacadienne.com

**La publication est disponible en ligne à [lavoiedelemploi.com](http://lavoiedelemploi.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.