

La Voie de l'emploi

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

Ta nouvelle carrière commence au

COLLÈGE
de l'île

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
CANADA

Programmes de 1 ou 2 ans,
cours individuels, en personne et à distance

collegedelile.ca

À la Commission de langue française, l'embauche est toujours d'actualité

Même si la rentrée scolaire a déjà eu lieu, la Commission scolaire de langue française (CSLF) poursuit ses efforts de recrutement pour pourvoir des postes qui n'ont pas encore trouvé preneur. Nathalie Malo, la gestionnaire des ressources humaines à la CSLF, explique que les suppléants sont toujours demandés, et cette année encore plus qu'auparavant.

«On ne sait pas ce qui va se passer, comment l'année va se dérouler. On pense qu'il y aura des jours où des enseignants ne viendront pas au travail parce qu'ils ont des symptômes, ou que leurs enfants ont des symptômes, même si ce n'est que le rhume ou un malaise passager. Nous avons besoin de prévoir des suppléants pour ces cas-là. Peut-être qu'on sera chanceux et que tout ira bien, mais vaut mieux être prêts».

Dans le centre de l'Île, le recrutement de suppléants est plus facile que dans les extrémités. «Idéalement, on aimerait en avoir pour chaque école, mais c'est surtout dans Kings Est, pour l'École La-Belle-Cloche, que le recrutement est difficile, et aussi pour l'École Pierre-Chiasson. Mais on y travaille toujours», dit Nathalie Malo.

Malgré cette pénurie, il n'est pas question de contourner les critères de base établis par la province, pour l'embauche des suppléants. «On n'a pas le choix. Toutes les candidatures des personnes qui veulent devenir suppléantes doivent être revues et approuvées par les gens du ministère. C'est aussi le cas pour les assistants en éducation.»

Les postes COVID à pourvoir jusqu'à Noël

Le gouvernement provincial a accordé des budgets additionnels à la Public School Branch ainsi qu'à la

CSLF pour embaucher du personnel supplémentaire, au moins jusqu'à Noël.

La CSLF a reçu des postes de nettoyeurs, d'assistants en éducation, de conducteurs d'autobus, d'adjointes administratives et d'enseignants ressources. En date de mardi 15 septembre, presque tous les postes étaient pourvus, sauf deux postes d'enseignants ressources, un pour l'École Évangéline et un pour l'École-sur-Mer. C'est également dans ces deux écoles qu'il manque encore du personnel de nettoyage.

«On est chanceux que tous nos postes réguliers sont pleins. Pour les postes COVID, comme je les appelle, le financement est arrivé tard alors le recrutement a aussi commencé tard. Mais au moins, on est en bonne voie de tout pourvoir».

À titre de gestionnaire des ressources humaines, Nathalie Malo voit au bien être professionnel de quelque 300 personnes. «C'est beaucoup de travail, mais en même temps j'adore ça, parce que je fais une différence. Pendant la COVID, surtout au début, il y avait beaucoup de choses à vérifier. Les membres du personnel m'appelaient pour savoir s'ils avaient droit à ceci ou à cela, et je cherchais les réponses pour eux. Vous ne savez pas combien de temps j'ai passé sur Google Meet pour trouver des réponses, rassurer, gérer des urgences



(Photo : J.L.)

et m'éduquer moi-même sur les programmes et les nouvelles consignes, tout en discutant avec les syndicats».

Dans l'expression «Ressources humaines», le mot important c'est «humain». «On subit la pression de tous les côtés quand on gère des ressources humaines. Dans ce cas-ci, les préoccupations sanitaires, les négociations avec les syndicats, la pression venant des parents, les changements dans les directives sanitaires. Et le fait d'être moi-même en télétravail».

Comme d'autres ont témoigné, le travail à domicile a des avantages, mais aussi des inconvénients. «En général, dans mes rencontres avec mes homologues en ressources humaines, j'ai remarqué que les employeurs étaient plus ouverts à

adopter des formats hybrides de travail. J'ai fait absolument toutes mes entrevues d'embauche sur des plateformes en ligne et je suis certaine que je vais continuer à faire ça. Ça me gagne du temps, et je ne contribue pas aux gaz à effet de serre en passant des heures sur la route».

Nathalie Malo n'a pas de boule de cristal pour savoir ce que l'année réserve à ses collègues de travail. Par contre, elle serait plus tranquille si elle pouvait compter sur un nombre suffisant de suppléants pour les prochains mois, dans les six écoles de la CSLF. Les personnes intéressées à postuler sont invitées à joindre Nathalie Malo par courriel à nmalo@edu.pe.ca ou par téléphone au 902-854-2975.

- Par Jacinthe Laforest

Josée Gallant-Gordon mise sur la thérapie équine au Centre Elm Grove

La COVID-19 a fait ressortir d’une manière brusque et brutale la fragilité de l’être humain. Comme rarement auparavant, l’importance de maintenir un bon équilibre mental et émotionnel a été reconnue, sans pour autant que cet équilibre soit plus facile à atteindre. Bien des gens ont besoin d’aide pour y arriver, et cette aide provient de personnes comme Josée Gallant Gordon, qui a ouvert le Centre Elm Grove il y a environ un an, en septembre 2019.

« J’aurais besoin de plus de monde sur mon équipe pour véritablement répondre à la demande. Actuellement, j’ai toute la clientèle que je peux accepter. Malgré cela, il y a des demandes que je ne peux pas refuser, à cause du besoin pressant. On s’adapte, on trouve des formules pour que ça fonctionne et pour trouver l’équilibre. On travaille sur notre planification de l’offre des sessions de groupe pour mieux rejoindre aux demandes. »

Travailleuse sociale de formation, Josée Gallant-Gordon aime bien ce mot : « Équi-libre », surtout depuis qu’elle a intégré la thérapie équine dans l’éventail des outils qu’elle propose.

« Dans le mot équilibre, il y a le mot libre, évidemment, mais il y a aussi le début du mot équin ou équestre, qui concerne les chevaux. D’ailleurs, au départ, le premier nom de mon entreprise contenait ce mot. J’ai décidé récemment de raccourcir le nom de mon entreprise pour me limiter à Centre Elm Grove, parce que nous sommes sur l’Elm Grove

Farm, une ferme d’élevage de poulains pour les courses attelées ».

Changement de plans pour les Gordon

En 2017, les Gordon ont pris la décision d’acquérir la ferme d’élevage de chevaux du grand-père de Bob, le mari de Josée. « Ça n’a pas été une décision facile, mais cette ferme était importante pour mon mari. Il avait toujours aidé son grand-père. Alors on l’a achetée. À partir de ce moment-là, j’ai commencé à voir comment je pourrais ajuster ma pratique pour profiter de la ferme et pour aider à faire les paiements. C’était quelque chose que je n’avais pas prévu, mais cela a ouvert des possibilités. C’est là que j’ai commencé à faire des recherches sur les thérapies qui impliqueraient les chevaux, et que j’ai rencontré ma mentore, Caroline LeBlanc, qui a, elle aussi, une clinique de thérapie équine à Alexandria, et que j’ai pu avoir la formation reconnue mondialement de EGALA, pour intégrer les chevaux dans mes séances avec les clients ».

Pourquoi les chevaux



Quand on traverse une crise émotionnelle ou mentale, les obstacles nous semblent infranchissables. Des spécialistes en santé mentale sont là pour aider.

Les chevaux sont des animaux gracieux et élégants qui imposent cependant le respect, par leur stature. Curieusement, les chevaux sont aussi très conscients de leur place dans la nature : ils sont bien bas dans la chaîne alimentaire.

« Dans la nature, les chevaux sont des proies. Ils sont toujours sur leurs gardes, alertes, prêts à fuir. Ils sentent les dangers, les changements. Les chevaux domestiques sont aussi comme cela. Et on utilise ces qualités pour aider les humains à surmonter des difficultés, entre autres par le biofeedback », dit Josée Gallant-Gordon.

Dans sa pratique, le contact avec

les chevaux est un outil de plus dans la gamme de compétences qu’elle offre. Si elle juge que son client a besoin de ce que le contact avec un cheval peut lui apporter, elle lui suggère une séance avec un cheval.

« On utilise une approche d’équipe pour faire une session de thérapie équine avec EAGALA, qui comprend un spécialiste en santé mental, spécialiste équine, et troupeau de chevaux. Le cheval, tout ce qu’on lui demande, c’est d’être un cheval. Hypervigilant et conscient du moment présent, le cheval peut agir comme un miroir de soi - on utilise les observations des interactions et comportements des chevaux comme une histoire de la personne qui se développe. L’histoire nous apporte un apprentissage par rapport à nos émotions et comportements, pour nous permettre l’ouverture à la croissance personnelle. Le cheval vit dans le moment présent, et nous encourage à pratiquer une pleine conscience. C’est un processus d’apprentissage métaphorique, c’est très fort. ».

Des installations adaptées

Trois juments ont été sélectionnées pour participer au programme de thérapie. Elles sont douces, paisibles et empathiques. L’été, lorsqu’il fait beau, la thérapie se fait en plein air, et parfois aussi l’hiver. Par contre, il y a aussi un espace couvert pour travailler lorsqu’il fait trop froid ou même trop chaud dehors.

Avant de déménager sa pratique à Elm Grove, Josée Gallant-Gordon avait ses bureaux de consultation au centre de santé de Tignish. Elle y a d’ailleurs

toujours un bureau.

Sa nouvelle formule implique qu’elle a dû se monter une équipe. Elle a embauché une spécialiste des chevaux, qui travaille avec elle à temps plein, et elle a également deux cliniciennes en santé mentale à temps partiel. Elle a aussi profité des programmes tel que PERCÉ et Skills PEI pour l’embauche d’une employée d’été.

Des bureaux ont été aménagés dans une partie de la ferme pour pouvoir rencontrer les clients en toute confidentialité et un espace adjacent à la maison, où on peut offrir des sessions de groupes. « L’achat de la ferme fut un gros morceau pour notre famille. Et nous sommes reconnaissant de l’opportunité de transformer notre ferme en centre pour alimenter la santé mentale. Une combinaison de nos passions pour les chevaux, et la santé mentale. Et je sens que les services en santé mentale seront de plus en plus nécessaires à la société. Lorsqu’on vit des moments difficiles on peut se retrouver vidés, épuisés, professionnellement et émotionnellement. Je suis en train de voir comment je pourrais aider ces gens à retrouver leur équilibre. »

Par ailleurs, à travers tous les changements depuis l’acquisition de la ferme, Josée Gallant-Gordon a suivi des cours de tenue de livres et de comptabilité pour participer à l’administration de la ferme, et pour tenir sa propre comptabilité d’entreprise. « La ferme d’élevage de che-



Au Centre Elm Grove, à Alma dans l’ouest de l’Île, Josée Gallant-Gordon a intégré la thérapie équine dans sa pratique de travailleuse sociale. Ses chevaux de thérapie sont trois juments calmes et empathiques. (Photos : J.L.)

vaux de courses, nous faisons ça pour la passion, pour garder l’héritage du grand-père de Bob ».

COVID-19 et confidentialité

Josée Gallant Gordon a réussi à maintenir sa pratique en proposant à ses clients de les rencontrer via une plateforme Web sécurisée, conçue justement pour les situations où la

confidentialité a besoin d’être respectée. « Nous n’avons pas fait de thérapie avec les chevaux. Nous avons recommencé seulement en juin. Les sessions face à face aussi on recommencé au mois de juin, en suivant les précautions établis par la province ».

La confidentialité est importante pour la tranquillité d’esprit des

clients. Si un vétérinaire vient pendant que des sessions sont en cours, il signe un formulaire, et c’est la même chose pour tous les visiteurs qui pourraient voir ou reconnaître un client.

Emploi tendance : la technopédagogie ■■■■■

La technopédagogie n’a pas été inventée pour répondre aux nouvelles circonstances en éducation, en tout cas, pas celles entraînées par la COVID-19, mais plutôt, par l’attrait que les nouveaux outils technologiques pouvaient représenter pour la pédagogie. Dès qu’il a été question d’intégrer les technologies dans la salle de classe, la technopédagogie est devenue réalité.

Au départ, les technopédagogues sont des enseignants orientés vers l’avenir et animés par un profond désir de faire évoluer la pédagogie au même rythme que la société. Ils sont de ceux qui réalisent que leurs élèves ont des besoins qui diffèrent de ceux qu’eux-mêmes avaient lorsqu’ils avaient leur âge.

Lorsque la COVID-19 a forcé le virage virtuel de nos institutions d’enseignement, ce sont les enseignants eux-mêmes qui ont eu besoin de redevenir des étudiants pour apprendre de nouvelles façons d’enseigner. Jusqu’à présent, les technologies étaient utilisées en salle de classe non pas pour enseigner à distance, mais pour augmenter l’enseignement

en présentiel, du moins à l’école primaire et secondaire.

La COVID-19 a changé cela. La technopédagogie est partout dans nos écoles. Mais c’est surtout au post-secondaire que la technopédagogie a prouvé sa pertinence. Au Collège de l’Île, trois technopédagogues ont travaillé tout l’été pour aider les enseignants à adapter leurs cours à une livraison sur des supports variés. Plusieurs grandes universités canadiennes ont décidé de commencer les cours à distance et leurs sites Web mettent tous un accent sur la technopédagogie, pour aider les étudiants à utiliser cette nouvelle façon de fonctionner.

Partout où il y a des personnes qui

enseignent à d’autres personnes à utiliser des outils « intelligents » pour être plus efficaces dans leur travail, ou même dans leur vie, il y a de la technopédagogie. Et comme il y aura toujours de nouveaux outils intelligents, on aura toujours besoin de personnes qui pourront montrer aux autres comment les utiliser.

La technopédagogie mélange plusieurs compétences : la capacité d’enseigner et de communiquer, la capacité d’apprendre vite et de transmettre, la capacité de trouver des solutions technologiques à des situations humaines et logistiques, et une passion dévorante pour les nouveaux jouets technos dits intelligents.



Le Centre Elm Grove est intégré à la ferme d’élevage de chevaux de courses attelés Elm Grove Farm. L’observation des chevaux dans leurs interactions naturelles fait partie des moyens calmants utilisés par Josée Gallant-Gordon, dans sa pratique.



Nouvelles possibilités d'emplois dans le secteur canadien des sciences de la vie

«The Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences» (CASTL) est le premier partenariat entre le milieu universitaire, les industries et le gouvernement du Canada. Le but de ce partenariat est de répondre aux besoins futurs du secteur canadien des sciences de la vie, «The Life Sciences».

En automne 2018, le gouvernement fédéral du Canada a publié sa Stratégie économique pour la santé et les biosciences (HBEST). Cette stratégie identifiait un nombre d'obstacles à la croissance dans le secteur de l'industrie de la santé et des biosciences. Notamment, le manque de compétences et de talents dans le domaine, ainsi que des processus complexes de réglementation des industries qui empêchent l'innovation. On dénotait aussi l'accès limité aux capitaux des industries qui conduisent plusieurs de celle-ci à quitter tout simplement le marché.

«The Canadian Alliance for Skills

and Training in Life Sciences» (CASTL) dirigé par PEI BioAlliance, adresse pour sa part le besoin criant de talents dans le domaine. «CASTL offre plusieurs filières et voies d'apprentissage appliqué permettant aux individus d'acquérir les connaissances académiques et les compétences techniques et professionnelles nécessaires pour mener une carrière réussie dans les sciences de la vie», peut-on lire sur leur site web.

Lors du séminaire en ligne organisé par l'Institut de chimie du Canada du 2 septembre 2020, Christopher Gillis, directeur exécutif pour CASTL, a expliqué que «la rétention des employés», soit l'action de garder ses employés au sein d'une entreprise pour de plus longs mandats, était nécessaire pour la prospérité de l'industrie des sciences de la vie. Souvent, les employés vont quitter leur emploi s'ils ne considèrent pas qu'ils ont les compétences nécessaires pour bien réaliser leur travail et que celui-ci est désormais source d'anxiété. De plus, si les employés n'ont pas l'impression qu'il est possible d'avancer dans l'entreprise, notamment par un manque de formations, ils sont plus à risque d'aller voir ailleurs. Ce qui, à long terme, vient pénaliser l'industrie en



↓ L'industrie de la bioscience est en pleine effervescence.
(Photo : Gracieuseté)

entier. Olivier Technow, directeur général de BioVectra, a conclu le séminaire en ligne en expliquant que le C dans «Canadian Alliance» indiquait le désir futur d'étendre les opportunités à l'entièreté du Canada.

Les opportunités d'emplois

«Les perspectives d'emploi, dans le domaine de la bioscience, sont en période de croissance. Il y a une forte demande de mains-d'œuvre, qui nous pousse à croire qu'il y a un désir de croître sans précédent dans l'industrie. À l'Île-du-Prince-Édouard en particulier, mais qui se développe également à l'échelle de l'Atlantique», a indiqué Christopher Gillis en entrevue. «Nous sommes encore dans la période "post-COVID", à analyser l'impact que la pandémie a eu, mais les premières données démontrent que le secteur a très

bien résisté de manière générale et qu'il continue à fonctionner à capacité maximale». Selon les projections pour le deuxième trimestre de l'année, soit du 3 avril au 3 septembre 2020, les employeurs cherchaient toujours à embaucher une centaine d'employés.

La majorité des postes qui ont été ouverts sont des postes de productions. Une autre partie des postes offerts est en administration. «Lorsque l'on pense au secteur des biosciences, nous pensons immédiatement aux scientifiques, mais nous avons aussi besoin de personnes dans les ressources humaines, dans le marketing, la communication, les finances et en direction. Les rôles scientifiques plus classiques sont dans le contrôle de qualité de produits», a expliqué Christopher. «L'Université de Moncton est l'une de nos universités partenaires et des étudiants de CASTL participent à leurs programmes d'études cet automne. Je pense que c'est une bonne nouvelle pour les communautés francophones de l'Î.-P.-É., que des opportunités d'éducation supérieure puissent mener directement à un emploi dans le secteur», a-t-il conclu.

Sur le site de PEI BioAlliance, <https://peibioalliance.com/job-postings/>, on retrouve déjà de nombreuses opportunités d'emplois, au sein de BioVectra, MicroSintesis, Island Abbey Food et plusieurs autres. Pour de plus amples renseignements sur la mission de CASTL, les personnes intéressées peuvent se rendre au <https://peibioalliance.com/castl/>.

- Par Karine Fleury



↓ Christopher Gillis, directeur exécutif de CASTL.
(Photo : Gracieuseté)

Le 8 juin 2020, le Centre des compétences futures du Canada a annoncé un investissement de 1,5 million de dollars pour soutenir CASTL. Ce financement a pour but d'aider les employeurs à trouver des travailleurs dotés des compétences dont ils ont besoin, mais aussi à aider les Canadiens à acquérir ses compétences, si lacunes il y a.

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 / Téléc. : 902-888-3976
marcia.enman@lavoixacadienne.com
<https://lavoiedemploi.com>

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION :
MARCIA ENMAN

JOURNALISTES : JACINTHE LAFOREST /
KARINE FLEURY

MISE EN PAGE : ALEXANDRE ROY

La Voie de l'emploi est une publication mensuelle de langue française sur la planification de carrières et la recherche d'emplois à l'Î.-P.-É. Elle est le résultat d'une entente financée dans le cadre de l'Entente Canada-Î.-P.-É. 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.