

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

L'expérience du leadership pour des crédits scolaires et des compétences renforcées

Éric Arseneault enseigne au secondaire à l'École François-Buote, à Charlottetown. Cette année, pour la deuxième année de suite, il assure le cours de leadership offert jusqu'à la fin du semestre. L'école et la société en général seront les grands bénéficiaires des initiatives mises en avant par les quelque 20 élèves inscrits au cours.



Dans le local où il enseigne les sciences, Éric Arseneault accueille ses étudiants en leadership, dont voici une fraction seulement : Stella Pendergast, Naël Bourmaud, Tyrell Lloyd, Lily MacLeod, Luca LeClair, Nadia Helmy, Alizée Cyr-Comeau et Gabrielle Sealy. (Photo : J.L.)

Le cours de leadership n'est pas un cours comme les autres. L'enseignant n'a pas de matière exacte à livrer, et l'évaluation des compétences acquises ne peut se faire par un examen standardisé. Cela ne veut pas dire que les compétences acquises ne sont pas réelles. Loin de là.

«Dans ce cours, les élèves sont encouragés à s'engager dans un projet qui leur tient à cœur. Le projet doit être réaliste et pouvoir se réaliser à l'intérieur d'un semestre, mais pour le reste c'est ouvert à toutes les possibilités», dit l'enseignant leader, Éric Arseneault.

Cette année, en raison des restrictions entourant la COVID, les projets choisis par les jeunes leaders doivent être réalisables dans le contexte des contraintes de distance, etc.

«L'an dernier, on avait fait un grand repas de Noël pour l'ensemble des membres de la communauté. On avait connu un très bon succès. Cette année, les élèves ont choisi des projets moins grandioses, mais tout aussi valorisants et valables pour l'acquisition de compétences», dit le responsable.

Les projets en cours vont de l'entreprise de design et de vente de vêtements à l'effigie de l'École François-Buote, un projet de fresque murale, et de fonctionnement de l'école, vu que tous les membres du conseil étudiant sont dans ce groupe.

Leadership appliqué

Un des projets consiste à doter les écoles de La Commission scolaire de langue française de ressources LGBTQ2+ pour que tous les élèves aient accès à des livres et autres publications dans lesquelles ils puissent se reconnaître.

«Au début de l'année scolaire, les

élèves me soumettent leurs projets. Je discute avec eux de leurs objectifs qu'ils s'engagent à atteindre. C'est un peu comme un contrat de travail. Je les appuie un peu s'ils doivent faire des demandes financières ou autres et de temps à autre je vérifie l'avancement en fonction de la date où le projet doit être conclu. Les élèves me font un rapport chaque semaine d'où ils sont rendus, des obstacles ou des chances qu'ils ont rencontrés, comme ça, j'ai une bonne idée des compétences qu'ils acquièrent, peut-être même sans s'en rendre compte».

Ces compétences dont parle Éric Arseneault sont différentes de celles

qui sont transmises dans les matières plus traditionnelles. Elles vont de la confiance en soi à la capacité de planifier, en passant par la gestion de projet, la communication, l'identification de problèmes et la recherche de solutions.

«Ce sont des projets qu'ils ont choisis et qui leur tiennent à cœur. Les élèves sont donc très motivés. C'est un plaisir de voir les qualités et les styles de leadership éclore et se déployer dans la classe. Chaque élève a sa propre approche et quand ça vient au travail d'équipe, ils apprennent à négocier entre eux. C'est beau de voir ça».

- Jacinthe Laforest

Le leadership prend plusieurs formes chez les jeunes

Gilbert Arsenault est en 12^e année à l'École Évangéline. Depuis qu'il est tout jeune, on le voit sur les scènes de musique traditionnelle avec son violon : discret, calme et fiable, ayant sa place parmi des musiciens plus expérimentés. Un apprentissage à 360 degrés pour un jeune qui veut apprendre. Avec le temps, il a acquis une conscience de sa valeur comme musicien, en toute modestie, et ça l'aide à négocier ses tarifs.



Gilbert Arsenault. (Photo : J.L.)

«C e n'est jamais pareil. Parfois, c'est moi qui suggère un prix, et parfois, on me fait une offre. Pour suggérer un prix, je prends en compte le type de concert, le temps de jeu, le transport, le prix du billet, le nombre de personnes, la grosseur de l'entreprise, etc. En général, les gens respectent mes tarifs, parfois ils me donnent plus parce qu'ils estiment que je le mérite. Rarement, ils me donnent moins. C'est peut-être parce que je suis jeune, je ne sais pas». Lorsqu'un organisateur de spectacle fait une offre, Gilbert Arsenault se permet de négocier. «C'est drôle à dire, mais je sais que je suis un des seuls jeunes violoneux de l'Île et je prends ça en compte pour négocier. Ça ajoute une valeur à ma performance, surtout si quelqu'un cherche un jeune violoneux». Sans aucune prétention, Gilbert Arsenault sait ce qu'il vaut comme musicien. Et il sait aussi que la musique va rester pour lui un «à côté». «Je ne veux pas devenir un musicien professionnel. L'aspect business de

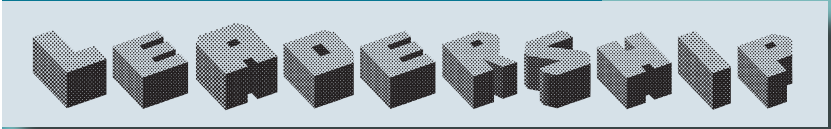
l'affaire ne m'intéresse pas. Je fais mes contrats, je prends mes paiements, je les dépose à la caisse et ça finit là. Je n'ai jamais eu l'intention de créer une entreprise autour de ma musique. Mais c'est certain que la musique est une grande passion pour moi. Cet été, s'il n'y avait pas eu la COVID, je serais allé en France. J'ai été invité au Festival du voyageur à Winnipeg. Et j'aimerais y aller, mais pour moi, ce sont mes études en physique et sciences pures à l'Université McGill qui vont être ma priorité pour les prochaines années». **Se qualifier de leader serait prétentieux** Gilbert Arsenault ne se voit pas comme un leader. «Je trouve ça prétentieux de se dire leader... j'aime mieux être un membre du groupe. Par contre, je me suis inscrit au programme "Faut que ça grouille" parce que j'aime améliorer les choses autour de moi et j'aime apprendre. En plus, je me suis porté volontaire pour

un programme de formation sur la sécurité au travail. Nous sommes deux dans l'école. Nous allons recevoir de la formation pour sensibiliser nos collègues de classe à l'importance de respecter les consignes de sécurité au travail. Je pense que ce sera intéressant. Je vais apprendre et en même temps, contribuer. Je pense que c'est ce genre de leader que je serais. Je n'aime pas mener. J'aime savoir ce que les gens pensent, j'aime apprendre. Je pense que j'ai l'esprit ouvert», dit le jeune homme, qui est aussi vice-président de sa classe de 12^e année. En septembre 2021, Gilbert entreprendra ses études en sciences pures et en physique. «Je ne sais pas encore vers quoi je vais me diriger, l'astrophysique ou la physique quantique. Mais je sais que je vais travailler dans un domaine comme ça, dans la recherche. Je suis passionné de sciences, je lis tout ce qui concerne les découvertes en physique. Ça

me passionne depuis longtemps. Je ne connais pas de nombreux jeunes qui vont dans cette direction donc, je suppose que je suis un leader de cette façon». Peu importe la liste des styles de leadership qui est consultée, le «Leadership participatif» en fait partie. Le leader participatif va mettre en avant l'intelligence collective. Il va demander l'avis de chacun de ses collaborateurs, laissant ainsi place à une grande créativité, aux remue-ménages, à la capacité d'innovation de chacun. Ce type de leadership permet à chacun de s'exprimer et donc de se sentir valoriser ce qui entraîne une énergie positive dans l'équipe surtout sur le long terme. A contrario, ce leadership trouve ses limites lorsqu'il faut trancher rapidement sur une décision, par exemple en cas de crise ou de situation d'urgence.

- Jacinthe Laforest

MULTIPLES NUANCES DE



Selon les sites Web et ouvrages consultés, le nombre de styles de leadership varie. Selon Hersey et Blanchard, il y aurait quatre styles de leadership situationnel. Selon la plateforme Nutcache, il y en aurait huit (www.nutcache.com/fr/blog/les-styles-de-leadership/). Selon le site Web Esprit de corps, il y en aurait six (<http://espritdecorps.biz/6-styles-de-leaders-et-leurs-impacts-sur-leurs-equipes-de-travail/>) Et ce ne sont que trois sources consultées, parmi une multitude. On peut dire que le leadership intéresse beaucoup de monde. On l'étudie, on le décortique, on le classe par nom, par couleur, par divers symboles, selon les contextes.

LE STYLE DIRECTIF

«Fais ce que je te dis». Cela pourrait être la phrase qui résume le leader directif. Très axé sur l'autorité et l'exécution immédiate de la tâche, il est moins sur les relations humaines et la vision globale. Vu comme le style de leadership archaïque, ce dernier est utilisé lors de crise, au moment où il faut des résultats concrets très rapidement ou encore avec certains collaborateurs plus «perturbateurs» (qui vont à l'encontre des consignes ou qui sont dans le présentisme). Ce style ne peut pas être utilisé sur du long terme au risque d'impacter la motivation globale de l'équipe tout en créant une frustration latente et une perte de sens significative en leur travail.

LE STYLE DÉLÉGATIF

C'est le contraire du style directif. Les décisions sont confiées aux équipes compétentes, dans lesquelles le leader place sa confiance, et celles-ci décident s'il doit intervenir et quand. Ce style est particulièrement productif lorsque la situation et les tâches sont très bien définies et qu'aucun risque particulier n'est identifié.

LE LEADERSHIP CHEF DE FILE

Tout aussi minutieux que le leader directif, le leader-chef de file va donner le tempo aux équipes de travail. Très exigeant envers lui-même, il montre l'exemple et s'attend à ce que son équipe soit excellente et à son image. Il peut se montrer moins patient avec certaines personnes moins performantes. Il laissera une certaine autonomie quand ses collaborateurs auront fait leurs preuves. Ce type de leadership fonctionne donc mieux avec des équipes qui sont déjà compétentes et qui connaissent bien leurs affaires! Utilisé trop souvent, ce type de leadership peut également surmener certaines équipes et ne pas les stimuler positivement.

LE LEADERSHIP COACH

Le leadership coach va chercher à améliorer les capacités de chaque membre de son équipe en les faisant grandir et en les rendant autonomes. Il veut résoudre les problèmes et faire augmenter les performances des individus. Ce type de leadership peut s'avérer difficile à mettre en place, car le leader doit avoir un rôle de guide tout en donnant assez d'autonomie pour laisser les cartes dans les mains de son équipe. Il doit avoir une capacité d'écoute très développée et une communication non défensive. Pour que ce style de leadership porte ses fruits, il faut aussi que de très bons procédés de «feedback» soient mis en place afin de faire grandir ses collaborateurs en un claquement de doigts. Ce dernier ne serait pas à privilégier pour des moments de besoin de résultats immédiats ou avec des personnes qui fonctionnent au micro management.

Monter l'échelle de Roger Hart pour développer le leadership chez les jeunes

Karine Gallant a dirigé le regroupement jeunesse de l'Île-du-Prince-Édouard pendant plusieurs années. C'est sous son leadership que le «Par et Pour» les jeunes a réellement pris son envol.



«L e leadership, pour moi, c'est la capacité d'une personne à utiliser ce qu'elle a en elle pour avoir une influence sur son entourage. Grande influence? Petite influence? Ce n'est pas très important. J'ai vu des jeunes qui étaient très à l'aise de prendre la parole et de s'exprimer à haute voix, et j'ai vu des jeunes qui préféreraient rester discrets et réfléchir. Je pense que je n'ai jamais vu de jeunes qui se contentaient de suivre sans se poser de questions. Mais j'ai vu des jeunes qui n'étaient pas prêts, qui n'avaient pas trouvé», dit Karine Gallant. Elle-même a grandi dans une famille passablement impliquée dans sa communauté. Pourtant, la jeune fille qu'elle était ne se voyait pas comme un leader. «Quand j'étais jeune, je voyais Jeunesse Acadienne comme trop publique, trop revendicatrice, trop visible. Je pensais que c'était ça le leadership et je trouvais que ça ne me ressemblait pas. Mais j'étais tout de même un leader à ma façon, sans même le savoir. Avec le recul, je m'en rends compte». Dans son travail avec les jeunes, Karine les a aidés à trouver leurs intérêts et à prendre confiance dans ce qu'ils peuvent apporter à leur entourage. Pour elle, c'est un des rôles des adultes d'aider les jeunes à trouver leur style de leadership, en les intégrant, à la hauteur de leurs intérêts et de leurs compétences, dans des processus décisionnels. À ce sujet, elle cite l'échelle de Roger Hart, qui classe sur huit «échelons» la progression vers la pleine participation des jeunes, qu'on décrit comme le «Par et Pour» les jeunes. Dans un document qu'elle a développé lors de son passage à Jeunesse Acadienne, et qu'on peut encore trouver sur le site Web de l'organisme (maintenant JAFLIPE), elle énumère les échelons de Hart, qui vont de la «manipulation» et la «décoration», où les jeunes n'ont rien à dire, jusqu'aux échelons supérieurs où ils participent pleinement.

À ces niveaux, les projets sont initiés par des jeunes et les décisions sont prises en accord avec des adultes. Les adultes sont présents pour valider les décisions des jeunes et les aider et les appuyer dans leurs démarches. **La présence seule ne suffit pas** La simple présence de jeunes autour d'une table ou à un événement ne permet pas d'assurer que les activités soient exécutées dans l'esprit du «Par et Pour» les jeunes et qu'ils en retiennent quoi que ce soit, sauf une impression d'être de trop. Plus on monte dans l'échelle, plus on remarque un niveau élevé de participation et de compréhension des enjeux pour les jeunes.

Ainsi, au-delà d'une volonté certaine d'impliquer les jeunes dans nos projets, il faut d'abord prendre conscience de ce que la participation jeunesse implique en réalité et des différents moyens de la favoriser. Pour Karine Gallant, le développement du jeune en un citoyen engagé, une personne d'affaires ou de carrière, passe par des occasions qu'on lui fournit de découvrir, d'apprivoiser et de tester l'influence qu'il peut avoir sur son entourage. «Je crois qu'une personne qui se connaît bien sait de quelle manière elle peut influencer et dans quel domaine. Elle donne l'exemple. Elle est précieuse dans sa carrière, dans son milieu de travail, dans ses groupes sociaux, peu importe ses domaines d'intérêt», dit Karine Gallant qui applique ces valeurs dans sa famille et dans ses emplois et les projets communautaires auxquels elle croit. Actuellement avec la CIF et le projet Bienvenue Évangéline, Karine Gallant explore avec son équipe la possibilité d'avoir un réseau de bons voisins : des individus proactifs, des leaders sociaux-communautaires et tous d'anciens jeunes qui ont, à un moment donné, découvert qu'ils avaient de l'influence sur leur entourage et qui ont encore envie de contribuer aujourd'hui. Le projet de Bienvenue Évangéline est une expression du «Par et Pour» : Par tous, pour tous, peu importe l'âge.

- Jacinthe Laforest

Des initiatives en employabilité et leadership pour «rajeunir» la population

En date du 1^{er} juillet 2020, les quatre provinces atlantiques étaient désormais considérées comme étant les plus «vieilles» du Canada. Juste à l'Île-du-Prince-Édouard, l'âge moyen de la population est de 42,9 ans. Un âge médian plus élevé a un impact sur le renouvellement de la main d'œuvre, mais aussi sur la passation de la culture, et la capacité à retenir les jeunes : des enjeux préoccupants pour les communautés francophones en particulier.

«La majorité de la diversité et de la croissance à l'Île-du-Prince-Édouard est sur le côté anglophone. La population active anglophone est plus jeune, la population francophone est plus vieille. Dans ce cas-là, la relève francophone à l'Île est d'autant plus importante pour la préservation de la langue [et de la culture]», a expliqué Bonnie Gallant, la directrice générale du Réseau de développement économique et d'employabilité de l'Île-du-Prince-Édouard (RDÉE Î.-P.-É.).

RDÉE Î.-P.-É. gère depuis de nom-

breuses années des projets qui touchent la relève et la croissance de la population. Un de ces projets est le programme PERCÉ qui procure à des jeunes originaires de l'Île, qui poursuivent des études à l'extérieur de l'Île, des stages rémunérés dans leurs domaines d'étude, d'autant plus si ces domaines font l'objet d'une pénurie ou d'une forte demande.

«Avant le début de chaque été, on fait une recherche avec nos partenaires de la province, pour identifier les domaines qui sont en pénuries d'employés. Nos candidats qui étudient



↓ Olivia Wigmore, étudiante en droits, a fait son stage PERCÉ avec la Community Legal Information of PEI. (Photo : RDÉE Î.-P.-É.)

dans ces domaines ont plus de chance d'être sélectionnés», dit Bonnie Gallant.

Le projet PERCÉ a des retombées vraiment positives. «On maintient le contact avec nos anciens participants pour voir où ils sont rendus. Après 15 ans, on a un taux de rapatriement de 82 %, sur à peu près 450 étudiants depuis le début», a conclu Bonnie Gallant.

D'autres programmes visent plus particulièrement le développement du leadership, de l'entrepreneuriat, de l'esprit d'initiative, chez les jeunes, comme Jeunes Millionnaires ou Faut que ça grouille, qui visent des jeunes de tous les âges.

Ces projets qui visent le rapatriement, le développement de compétences en entrepreneuriat et en leadership ainsi que l'intégration des

nouveaux venus dans la collectivité francophone, contribuent à réduire l'âge médian de la population active, à faire s'agrandir la collectivité francophone, et à assurer le renouvellement de la main-d'œuvre, par l'intégration d'une relève plus jeune sur le marché du travail à l'Î.-P.-É..

Ils assurent aussi que les jeunes trouvent ce dont ils ont besoin pour choisir de revenir ou même de rester à l'Île-du-Prince-Édouard, et y exercer leur pouvoir d'influence.

Le leadership, façon JAFLÎPÉ

Pour que les jeunes francophones se sentent à l'aise de rester à l'Île-du-Prince-Édouard et de prospérer, il faut plus que des offres d'emplois. Daniel Pitre, directeur général de Jeunesse Acadienne et Francophone de l'Île-du-Prince-Édouard (JAFLÎPÉ), abonde dans ce sens. «Parmi nos six priorités annuelles, nous favorisons beaucoup le développement culturel et identitaire des jeunes. On collabore avec eux quant à leur implication dans la communauté. Pour nous, étant un organisme PAR et POUR les jeunes acadiens et acadiennes francophones de l'Île, nous croyons que l'implication des jeunes sur les tables de concertation est une bonne façon de favoriser une rétention de nos jeunes à l'Île», a-t-il indiqué en entrevue. C'est sur les médias sociaux de JAFLÎPÉ qu'on retrouve de nombreuses activités et informations pour appuyer les jeunes dans leur construction identitaire.

- Karine Fleury

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

La publication est disponible en ligne à lavoiedemploi.com

• RESPONSABLE DE LA PUBLICATION :
MARCIA ENMAN

• JOURNALISTES :
JACINTHE LAFOREST
KARINE FLEURY

• RESPONSABLE DE LA 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'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.

COLLÈGE de l'île

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
CANADA

INSCRIPTIONS POUR SEPTEMBRE 2021 EN COURS !
ON EST LÀ POUR VOUS, À DISTANCE ET EN PERSONNE !

Le Collège de l'Île : ton accès au succès !

Programmes collégiaux, formation linguistique, formation sur mesure

www.collegedelile.ca

