

La Voie de l'emploi

Prenez votre
carrière en main

Volume 2 - Numéro 8 - novembre 2008

**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

Plus de camionneurs svp

Alexandre Gascon

Frances Dowling à 50 ans était dans une situation stable. Un mari, un travail à temps plein au ministère des Anciens Combattants, un salaire intéressant et régulier. Un contexte qui ferait bien des envieux. Fatiguée, éreintée de travailler au département de la technologie informatique, toujours en mouvance, épuisant renouvellement qui force à demeurer à l'affût des nouveautés, elle prend sa retraite, profitant du plan mis de l'avant par le ministère qui permettait de se retirer à 50 ans, si l'on avait 10 ans de service. Elle coule par la suite des jours paisibles jusqu'à ce que le ciel lui tombe sur la tête il y a maintenant trois ans : son mari décède.

Après plusieurs mois à se morfondre, Frances Dowling décide de reprendre sa vie en main. «Je ne voulais plus rester à la maison à rien faire et penser à mon mari, j'avais besoin de changement», avoue-t-elle. Ce changement, grâce à ses efforts soutenus, est survenu. Aujourd'hui, Mme Dowling est camionneuse, un métier où les femmes se font rares. «Il y a une grosse pénurie de camionneurs, la plupart s'en vont en Alberta, c'est triste, mais ça m'a permis de me trouver du travail très rapidement», raconte l'ex-fonctionnaire.

Passport to employment

Il y a quelques mois à peine, une amie lui parle du programme Passport to employment. Ce programme destiné à la réinsertion des travailleurs âgés sur le marché du travail, et dont nous avons déjà parlé dans ces pages, lui permet en 5 semaines d'être prête pour devenir camionneuse sur les fermes, plus précisément sur les champs de patates, là où la demande est pressante. En plus du programme, Frances a dû suivre un cours pour obtenir le permis 3A qui l'autorise à conduire des camions. En compagnie de quatre hommes, l'ex-retraîtée est passée au travers du projet pilote d'entraînement pour camionneur proposé



Les cinq participants de Passport to employment posant fièrement devant les camions de transport de pommes de terre qu'ils sont maintenant autorisés à conduire. De gauche à droite, on retrouve Brendan MacAuley, Lewis Foster, Frances Dowling, John Clow et Robert Morrison.

par Passport to employment. Cette tentative ayant été couronnée de succès, Mme Dowling croit qu'il fera maintenant partie de la panoplie de programmes offerts par Passport to employment.

«L'enseignement nous a été extrêmement bénéfique, dit la nouvelle camionneuse. En plus des leçons sur la conduite, on a eu des cours sur comment maîtriser l'usage de pesticides, sur la sécurité sur une ferme ainsi que des cours de premiers soins pour réagir en cas d'urgence». Tout de suite après avoir complété ses cours, Mme Dowling s'est fait embaucher par Morrison Farms où elle travaille depuis. «Quand tu sais conduire un camion de patates, tu peux tout conduire. Je suis vraiment heureuse de vivre cette expérience unique», s'exprime Frances.

L'expérience ne s'achète pas

Il y a beaucoup de place pour de nouveaux employés dans le do-

main du camionnage, particulièrement en ce qui concerne l'agriculture. «Ça ne prend pas beaucoup de temps pour devenir camionneur et c'est un bon métier», confie Mme Dowling. Bien qu'elle souhaiterait voir les salaires augmenter un peu, pour être plus compétitif avec ce qu'on retrouve en Alberta, Frances juge tout de même bonne sa rémunération. «On est payé à l'heure et on travaille beaucoup, alors on fait de l'argent».

Frances Dowling lance un dernier message aux gens plus âgés qui songent à retourner sur le marché du travail. «Allez-y», dit-elle. «On a pas besoin de tout apprendre, il y a beaucoup de choses qu'on sait déjà, la formation est souvent moins longue avec nous», affirme-t-elle. Et comme ces travailleurs viennent de différents milieux et ont acquis différentes compétences, cela représente une belle polyvalence pour les employeurs.

N'hésitez plus. Pour en savoir

plus sur Passport to employment visitez le site Web www.passporttoemployment.com. ♦

SOMMAIRE

**Katimavik : une
expérience unique**

Page 2A

**Katimavik : tout le monde
peut en bénéficier**

Page 3A

**Pas de tolérance, mais
du respect au travail**

Page 3A

**Apprendre à composer
avec les générations**

Page 4A

Katimavik : une expérience unique

Alexandre Gascon

Neuf jeunes Canadiens, âgés entre 17 et 21 ans, ont accosté sur les rivages de l'Île-du-Prince-Édouard le 17 septembre dernier. Provenant d'un océan à l'autre, ils viennent vivre à l'île, jusqu'au 7 janvier 2009, une expérience unique : l'expérience Katimavik.

Myrïam Claveau-Mallet vient d'avoir 18 ans. Originaire du Saguenay au Québec, la jeune femme désire perfectionner son anglais et découvrir son pays. Au lieu de simplement prendre des cours, elle a opté pour une solution originale, s'inscrire à Katimavik. «Je voulais vivre une expérience différente», avoue-t-elle. Et Myrïam est servie.

Le programme Katimavik, va beaucoup plus loin que ces quelques considérations prosaïques d'être bilingue et de voir du pays. C'est une véritable formation qui fera de ces jeunes de futurs employés à l'esprit ouvert, probablement très prisés par les employeurs.

Cécile Martel-Robitaille, agente de projets Katimavik à Wellington et ancienne participante à l'édition 2003-2004 de la chose, en est convaincue. «Le programme nous permet d'élargir nos horizons, de devenir plus débrouillard, d'apprendre à vivre en groupe», confie la jeune femme. En somme, «on devient plus compétent».

Il y a de quoi. Ce programme, fondé en 1977 par Jacques Hébert en



L'équipe Katimavik de Wellington s'adonnant à une petite soirée frivole de chant et de musique. De gauche à droite apparaît Benno Reindl, Myrïam Claveau-Mallet, Matthew Bianco, Jade Ayers, Chris Gelleven et Kayley MacLeod pour la rangée du haut et dans le bas de la photo se retrouvent Chantal DelaChevrotière, Cécile Martel-Robitaille (agente de projets), Cécile April-Dusseault et Tania Koudsey.

collaboration avec le gouvernement Trudeau, cherche à faire découvrir à des jeunes différentes régions du Canada et à les impliquer dans leurs communautés d'accueil. Échelonné sur une période de neuf mois, il leur permet d'explorer trois milieux différents dans trois différentes provinces. Les jeunes évolueront à deux reprises dans une communauté anglophone et une fois dans un environnement francophone. Et loin de

surfer sur la vague, les participants y plongent tête baissée. On les retrouve éparpillés à travers la région Évangéline, à l'école tout comme dans les organismes, à faire du bénévolat quarante heures par semaine.

Partager sa vie pendant neuf mois

La beauté de ce projet est indubitablement la découverte de soi et des autres. «On rencontre toutes

sortes de monde, on est en contact avec d'autres styles de vie qui ne correspondent pas au nôtre, c'est vraiment excitant. Il y en a pour qui c'est tout un apprentissage», révèle Myrïam qui effectue son bénévolat sous l'égide de Pierre Arsenault, le nouveau directeur de la Coopérative d'intégration francophone de la province. Cet apprentissage reflète bien la réalité d'une autre participante, Cécile April-Dusseault, qui avoue «avoir de la difficulté en général à supporter les autres très longtemps, mais j'apprends».

C'est d'ailleurs un des objectifs fondamentaux de Katimavik : apprendre. Apprendre à vivre avec les autres, surtout lorsqu'ils proviennent de d'autres milieux et qu'ils n'ont pas nécessairement les mêmes valeurs, apprendre à travailler en groupe car toutes les décisions, tous les projets d'aide communautaire, tout ça est débattu et décidé communément, apprendre à se débrouiller avec peu, à partager, et bien plus encore.

En bout de ligne, estime l'ex-participante Katimavik Cécile Martel-Robitaille, on apprend à former un tout, à travailler tout le temps en équipe. Et cette capacité sera un indéfectible atout pour tous ceux qui participeront à ce programme. Visitez le www.katimavik.org pour obtenir plus de détails. ♦

Peter Brown est honoré pour son travail d'apprenti

En plus d'exposer près de 1 000 élèves à des possibilités de carrières, l'événement Journée des options de carrière qui a eu lieu à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard a été utilisé pour présenter un prix annuel d'excellence en formation à une personne de métier qui a fait un travail exemplaire dans la formation d'apprentis. Le prix a été remis par le sous-ministre de Innovation et des Études supérieures, Dr Michael Mayne à M. Peter Brown (à gauche) de la compagnie Bayside Builders. M. Brown a aidé plusieurs personnes à se perfectionner dans le métier de la construction et c'est pourquoi ce ministère a choisi cet entrepreneur pour recevoir ce prix. On indique que M. Brown est un charpentier autorisé, vigilant pour les détails et à la réputation de s'attendre à ce qu'il y a de meilleur pour ses clients.

Des centaines d'élèves des écoles secondaires de partout dans la province se sont rendus à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard pour participer à des sessions d'apprentissage interactives offertes par plus de 30 organisations dans le cadre de cette journée. ♦



Tout le monde peut en bénéficier

Alexandre Gascon

Pierre Arsenault, directeur de la Coopérative d'intégration francophone de l'Île-du-Prince-Édouard, était enchanté par l'arrivée des jeunes du programme Katimavik. Fin renard, il a flairé l'opportunité de se faire aider dans son travail et de fournir en contrepartie une belle expérience de travail à ces jeunes. Il a su se tailler la part du lion, car après avoir présenté son organisme et sa mission au groupe, deux participantes se sont jointes à lui.

«Quand Katimavik est arrivé, j'étais réellement très enthousiaste, j'avais le goût de m'impliquer dans le programme à ma manière», clame haut et fort le nouveau directeur. «J'adore la flexibilité de ces jeunes», ajoute-t-il. Lui qui, pendant un certain temps s'est vu contraint d'abattre la besogne normalement distribuée à trois employés, a accueilli salutairement ce support inattendu. Myriam Claveau-Mallet et Kayley MacLeod poussent donc quotidiennement la porte du bureau de Pierre Arsenault et participent au développement des projets de la coopérative. «C'est une démarche éduca-



Pierre Arsenault en compagnie de Myriam Claveau-Mallet et Kayley MacLeod.

tive formidable, croit le directeur. Elles apportent un nouveau regard, une diversité culturelle à l'organisme. Elles sont tellement proactives».

Les deux jeunes femmes s'inscrivent dans une longue liste de participants Katimavik qui, à chaque année, par leurs actions bénévoles, contribuent au développement des communautés, que ce soit au plan financier ou autre. Selon les chiffres compilés par le programme Katimavik, plus de 1 000 bénévoles (participants au programme) s'activent à travers le pays à chaque année au sein de plus de 900 organismes à travers une centaine de régions canadiennes. Cette contribution a représenté, en 2006-2007, 743 997 heures de bénévolat, dont le bénéfice pécuniaire est estimé à 11 630 000 \$.

Cécile Martel-Robitaille, agente de projet Katimavik à Wellington, assure que le bénéfice pour les entrepreneurs ou les organismes est toutefois bien plus que simplement monétaire. «C'est une vision extérieure que les jeunes de Katimavik apportent aux dirigeants. De la créativité et de l'originalité aussi. Ils leur rendent la vie plus facile, plus agréable», explique la jeune femme.

En tant qu'ancienne participante au programme, Cécile sait de quoi elle parle. Elle qui est devenue agente pour «transmettre (sa) passion de la vie de groupe à d'autres» aura l'occasion de le faire encore à deux reprises cette année. Après le départ du groupe actuel le 7 janvier prochain, elle initiera deux autres cohortes aux charmes de la région

Évangéline, tout en leur faisant découvrir leur communauté d'accueil.

Les participants Katimavik y trouveront le moyen de fourbir leurs premières armes sur le marché du travail sans avoir à subir les affres de la pression professionnelle. Ils apprendront principalement à exprimer leurs idées clairement, planifier des activités, gérer des budgets, travailler en équipe, assumer de nouvelles responsabilités et résoudre différents problèmes. L'aspect pancanadien du projet permet aux participants de se familiariser avec les enjeux de différentes régions du pays, tout en les sensibilisant aux questions environnementales. En ajoutant à cela le bilinguisme, les employeurs qui les embaucheront mettront la main sur des perles rares, polyvalentes et bourrées de compétences. L'esprit d'initiative et le leadership qu'ils acquerront leur permettra de se dénicher un emploi rapidement, croit Cécile Martel-Robitaille.

Pour l'instant, les neuf jeunes s'affairent déjà à différents projets dans la région, mais les futurs groupes devront aussi trouver preneur chez les organismes et autres institutions. Tous ceux qui sont intéressés peuvent communiquer avec Cécile Martel-Robitaille au (902) 854-8059. ♦

Pas de tolérance, mais du respect au travail

Alexandre Gascon

Ellyn Lyle, cadre chez Ceridian Canada, une compagnie qui propose des solutions aux entreprises en matière de gestion de ressources humaines, a surpris tous ceux présents au Rodd Royalty Inn de Charlottetown le 16 octobre dernier, en avouant que «personnellement, (elle) déteste la tolérance».

Si Mme Lyle «déteste la tolérance», c'est parce qu'elle prône le respect au sein du milieu de travail. «Quand on me dit tolérance, j'entends je te tolère malgré ton incompétence, malgré le fait que tu ne sois pas aussi bon que moi», lance la conférencière. Mme Lyle s'est présentée à l'hôtel pour insister auprès de centaines de professionnels de différents milieux sur l'importance d'assurer aux employés un environnement de travail sain et harmonieux.

Remplacer un employé dans un poste donné coûtera de une à quatre fois le salaire dudit poste au cours de la première année suivant la

substitution. «D'où l'extrême importance de garder notre monde», insiste Ellyn Lyle. Selon les études faites par Ceridian pour l'année 2006, les employés ont, en moyenne, manqué 9,7 jours de travail. Que ce soit en raison de la maladie, de la fatigue, du stress ou simplement du désengagement envers son employeur, c'est un ratio qu'il est possible de réduire considérablement, croit Mme Lyle, en améliorant l'atmosphère dans laquelle les gens travaillent.

Quatre principaux facteurs sont identifiés comme étant responsables d'un roulement massif et continu du personnel: l'attitude des boss, le stress, la gestion des émotions et l'estime de soi. Pour conserver les employés compétents chèrement acquis et ainsi rentabiliser les investissements faits dans les ressources humaines, il faut être apte, a dit la spécialiste, à échanger, comprendre et aimer ses collègues. «Généralement dans la vie, nous portons différents chapeaux selon la situation. Ce qui peut aider à gérer tous ces facteurs est de réussir à les assembler afin qu'on en porte juste un», observe

Mme Lyle. Cette authenticité permet, estime-t-elle, de mieux gérer ses émotions et son stress.

Selon Santé Canada, les troubles reliés au stress au travail en l'an 2000, auraient coûté environ 16 milliards de dollars en termes de productivité évaporée. Une autre raison incitant à développer un contexte de travail favorable pour tous.

Quelques pistes à explorer

«Tout ne peut pas être une priorité dans une entreprise». C'est le premier conseil que lance Ellyn Lyle. Qu'un employeur inculque à l'employé que tout doit être respecté à la lettre, rigoureusement, pas de place à la flexibilité, ne fera qu'assommer le travailleur. Les priorités de l'entreprise doivent être établies et expliquées clairement pour que le salarié sache à quoi s'en tenir, mais il faut choisir les points sur lesquels ne pas trop insister, pour laisser une certaine latitude, une liberté.

«Il faut savoir se placer dans la peau des autres pour comprendre leur détresse. Briser l'anonymat est aussi essentiel», lance la conférencière. Plusieurs suggestions ont été



Ellyn Lyle.

avancées telles que la réduction ou la flexibilité des heures de travail, la récompense soit matérielle soit verbale pour le travail bien fait, rester poli et courtois dans toutes situations ou organiser des événements sociaux.

Il s'agit d'y aller à tâtons et de vérifier ce qui convient le mieux à votre entreprise ou organisation, mais chose certaine, selon Ellyn Lyle, les employeurs du 21^e siècle devront s'adapter au défi des générations et bâtir un milieu de travail sain s'ils veulent garder leurs employés pour longtemps. ♦

Apprendre à composer avec les générations

Alexandre Gascon

Près d'un siècle les sépare

Exode vers l'Ouest canadien. Les jeunes quittent pour faire de l'argent. Difficulté de retenir à long terme les employés dans un même lieu de travail. Roulement de personnel, ingratitude, salaires et avantages pas assez compétitifs. Nommez-en et à plus soif, toutes les raisons ont déjà été invoquées pour tenter de justifier les pénuries de main-d'œuvre qui gangrèment tellement de secteurs à l'Île-du-Prince-Édouard.

Certaines légitimations sont exactes, d'autres sont empruntées, déconnectées, mais il y a lieu pour les entrepreneurs de réfléchir et d'essayer de mettre la main sur ce qui pourrait leur permettre de retenir leurs employés. Carol Lesbirel, une conférencière réputée voyageant à travers le Canada et les États-Unis pour dispenser son savoir sur les enjeux du marché du travail, identifie un des multiples défis de taille se dressant sur la voie du succès pour entreprises, organismes et autres groupes : le fossé des générations.

«On entend souvent que le milieu professionnel va bientôt changer. À mon avis, c'est déjà fait», a clamé Mme Lesbirel devant une foule d'une centaine de personnes, venue assister à sa prestation au Rodd Royalty Inn de Charlottetown le 16 octobre dernier. «Pour réussir maintenant, il faut savoir s'adapter, soi-même comme son lieu de travail, aux différences qui caractérisent les générations». Disparités qui sont très nombreuses.

On retrouve quatre générations actives sur le marché du travail. En tant qu'entrepreneur, directeur, superviseur ou autres fonctions de cadres, il est important de faire face à la musique, de s'avouer que les employés de ces différentes générations maximisent leur boulot dépendamment de l'approche que l'on a avec eux et que pour retenir ses employés, il est impératif, péremptoire d'analyser ces divergences et d'en tirer parti. «Votre succès reposera en bonne partie sur la façon dont vous allez gérer ce grand défi du marché du travail», prévient Carol Lesbirel.

Quelques conseils livrés par la conférencière. Les traditionalistes (nés entre 1921 et 1945), assez rares aujourd'hui sur le marché, aiment l'ordre et la discipline. Le respect de l'autorité, l'abnégation dans le travail, les règlements, la hiérarchie et la structure sont leurs valeurs prépondérantes. «De bons petits soldats, n'ayez pas peur de leur dire quoi faire très clairement», ajoute la spécialiste. Assez aisés à gérer.

Les fameux boomers (de 1945 à 1960) viennent d'une autre époque. L'ambiance d'après-guerre étant frivole et voluptueuse, les horizons s'élargissent, l'ouverture d'esprit chez les jeunes est de plus en plus fréquente. Ces *workaholics* sont arrivés sur le marché dans une ère de boom économique, ils avaient souvent le choix de l'emploi. On leur a toujours dit qu'ils pouvaient changer le monde et devenir ce qu'ils voulaient, ils ont une grande confiance en eux, abattent beaucoup de besogne et «conservent de très fortes valeurs familiales héritées de leurs parents», affirme Carol Lesbirel.

La génération X (1961 à 1980), celle pour qui la dame a «une grande empathie», est écrasée entre deux fougueuses tranches. Les X'ers n'ont



Carol Lesbirel était très satisfaite des niveaux d'intérêt et de participation des gens qui assistaient à sa présentation au Rodd Royalty Inn de Charlottetown.

pas une bonne réputation. Arrivant en bloc dans un marché près de la saturation, ils sont la première génération à arriver en masse avec beaucoup de scolarité, qui malheureusement ne leur sert pas nécessairement. Ils ont rapidement appris à «se construire eux-mêmes» raconte Mme Lesbirel, dans un monde un peu ingrat à leur égard. Adeptes de l'adage «on est jamais mieux servi que par soi-même», ils ont de la difficulté à déléguer des tâches et leurs habiletés sociales ne sont pas toujours à point. «Ils sont pourtant d'excellents travailleurs, un peu plus durs à apprivoiser. Confiez-leur des projets de grande envergure, ils sauront se montrer à la hauteur, mais ils ne travaillent jamais pour rien», conclut Carol.

Finalement, la génération des *millennials* (les Y ont vu le jour entre 1981 et 2000). Plusieurs la trouve ingrate, incapable de mesurer la

valeur des choses, la génération du «tout cuit dans le bec». Transcendant cette part de vérité, ces jeunes travailleurs recèlent de qualités. Ils maîtrisent les nouvelles technologies et assimilent à une vitesse phénoménale. «Confiez-leur des projets communs, ce sont des travailleurs de groupe», affirme Mme Lesbirel. Ils ont beaucoup d'éducation, mais peu d'expérience de travail, il faut donc leur apprendre le terrain, mais ils aiment apprendre et le font aisément. Très confiants en leur capacité, ils veulent débiter haut dans la hiérarchie et veulent que l'on reconnaisse leurs talents. Il faut savoir ménager la chèvre et le chou lorsqu'on emploie des X et des Y, ce qui est très fréquent. Ils ne s'entendent pas toujours très bien.

Pour plus d'informations sur le fossé des générations et sur la conférencière Carol Lesbirel, allez au www.trainwithcarol.com. ♦

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 entre *La Voix acadienne* et *Service Canada*. Le projet est financé 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 et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION : MARCIA ENMAN

RÉDACTEUR : ALEXANDRE GASCON

RESPONSABLE DE LA MISE EN PAGE : ALEXANDRE ROY

IMPRESSION : ACADIE PRESSE

La Voie de l'emploi

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

Tel : (902) 436-6005

Téléc. : (902) 888-3976

Courriel : texte2@lavoixacadienne.ca

Site Web : La Voie de l'emploi est disponible en ligne au www.lavoixacadienne.com et au www.employmentjourney.com