

Neuf ans plus tard, l'apprenti est devenu entrepreneur

En 2017, La Voie de l'emploi rencontrait la famille Gallant de Ron's Plumbing & Heating. Ryan Gallant y apprenait alors le métier auprès de son père, de ses oncles et de son grand-père. Neuf ans plus tard, il détient son sceau rouge, a lancé Acadia Plumbing Solutions et se prépare maintenant à franchir une nouvelle étape : embaucher à son tour.

PAR ERIC BERGERON

Lorsque La Voie de l'emploi avait rencontré les Gallant, en 2017, Randy Gallant expliquait qu'il accompagnait son fils Ryan dans son apprentissage jusqu'à ce que celui-ci ait accumulé suffisamment d'heures pour passer l'examen interprovincial et obtenir son sceau rouge.

Ryan a finalement obtenu sa certification en décembre 2020, après avoir commencé chez Ron's Plumbing & Heating en octobre 2015. Il y est demeuré jusqu'en janvier 2025.

Cette longue période sur le terrain a constitué l'essentiel de sa formation. Il ne dénigre pas pour autant la formation collégiale, particulièrement utile, selon lui, pour quelqu'un qui entre dans un métier sans grande expérience manuelle.

« Il n'y a vraiment pas de comparaison entre ce qu'on apprend en classe et ce qu'on apprend sur le terrain. Si tu n'as jamais vraiment travaillé de tes mains, la formation te donne les bases dont tu as besoin. Dans mon cas, j'avais toujours travaillé avec mes mains. Les métiers venaient assez naturellement. Et j'ai grandi dans ce métier. »

Cette expérience lui a également permis de toucher à beaucoup plus que la plomberie. Aujourd'hui, Acadia Plumbing Solutions réalise notamment des rénovations complètes de salles de



Ryan Gallant a installé un lavabo adapté aux enfants dans la garderie "Le Jardin des étoiles" au Centre Belle-Alliance à Summerside, tout en aménageant l'espace afin d'offrir une plus grande surface de comptoir.

bain. Ryan peut ainsi passer de la plomberie au plancher, à la peinture ou à d'autres travaux nécessaires à la réalisation du projet.

Le sceau rouge n'est toutefois pas arrivé du premier coup. Une fois les heures nécessaires accumulées, Ryan a pu se présenter à l'examen interprovincial. Il a obtenu 67 % à sa première tentative, alors que la note de passage était de 70 %. À sa deuxième tentative par contre, il a réussi.

« Je n'ai jamais été très fort dans les études. J'apprends beaucoup mieux en travaillant de mes mains et en voyant comment les choses se font. J'ai réussi de justesse, mais l'important, c'est de réussir. »

Faire le saut

En janvier 2025, après près de dix ans à apprendre et à exercer le métier au sein de l'entreprise familiale, Ryan a senti qu'il était temps de franchir une nouvelle étape et de se lancer à son compte.

L'idée faisait déjà son chemin lorsque, autour de Noël et du Nouvel An, plusieurs personnes de son entourage lui ont dit qu'elles le voyaient très bien réussir avec sa propre entreprise. Ces encouragements ont contribué à le convaincre de tenter l'aventure.

« J'étais rendu à un point où je voulais faire un changement. Je me suis dit que c'était peut-être un signe. Je n'ai absolument aucun regret. Je suis très heureux de la façon dont les choses se passent. »

Avec Acadia Plumbing Solutions, Ryan pouvait désormais mettre à profit l'expérience acquise au fil des années tout en développant une entreprise à son image. « Je fais définitivement les choses à ma façon », résume-t-il.

Il savait que la plomberie ne serait pas la partie difficile. La gestion d'une entreprise représentait davantage l'inconnu : les finances, la paperasse, les soumissions, les fournisseurs et les relations avec les clients.

Cette dernière dimension lui a rapidement fait comprendre qu'être compétent dans son métier ne suffit pas né-



Ryan Gallant, propriétaire d'Acadia Plumbing Solutions, dans son atelier. Après près de dix ans au sein de l'entreprise familiale Ron's Plumbing & Heating, il a lancé sa propre entreprise en 2025.

cessairement pour réussir comme entrepreneur.

« Tu peux être le meilleur plombier au monde, mais si tu ne sais pas bien communiquer avec les gens, ça va finir par paraître dans ton entreprise. Être à son compte, ce n'est pas seulement savoir faire le travail. Il faut aussi être capable de parler avec les clients, de bien leur expliquer les choses, de préparer des soumissions et de développer une bonne relation avec eux. »

Une autre réalité s'est imposée dès la fin du premier mois : les factures. Acadia Plumbing Solutions possède des comptes chez plusieurs fournisseurs. À la fin du mois, elles arrivent toutes.

« Je pense que le premier vrai choc est arrivé à la fin du premier mois, quand toutes les factures des fournisseurs ont commencé à rentrer. Quand tu es à ton compte, tu as des comptes un peu partout et, à la fin du mois, tout arrive en même temps. Encore aujourd'hui, je sais que ces courriels vont commencer à rentrer et je me dis : "Ouf, ça fait mal!" Mais ça me fait aussi comprendre ce

que ressentent mes clients quand ils reçoivent ma facture. »

À la recherche d'un apprenti

L'entreprise demeure petite. Ryan travaille principalement seul, avec l'aide occasionnelle d'un employé à la retraite. Mais le volume de travail l'amène maintenant à envisager sérieusement une première embauche à temps plein.

« Et les possibilités ne manquent pas pour ceux qui veulent entrer dans le métier », estime-t-il.

« Il y a vraiment beaucoup de possibilités pour quelqu'un qui veut se lancer dans le métier. Je cherche moi-même quelqu'un en ce moment et, seulement au cours du dernier mois, j'ai vu probablement trois autres entreprises qui cherchaient elles aussi un apprenti. La demande est là. Pour quelqu'un qui aime travailler de ses mains, qui est prêt à apprendre et qui veut faire sa place dans le métier, il y a du travail. »

SUITE DU TEXTE
À LA PAGE SUIVANTE

Neuf ans plus tard, l'apprenti est devenu entrepreneur (suite)

SUITE DU TEXTE DE LA PAGE PRÉCÉDENTE

Lorsqu'il a obtenu sa licence, raconte Ryan, un inspecteur en plomberie lui avait fait remarquer qu'il était de loin le plus jeune plombier licencié qu'il connaissait. Ryan avait alors 23 ans. Aujourd'hui âgé de 29 ans, il constate encore la présence de nombreux plombiers dans la quarantaine, la cinquantaine et la soixantaine, particulièrement dans le comté de Prince et dans l'ouest de l'Île.

Pour sa propre entreprise, il cherche idéalement quelqu'un qui possède déjà une certaine aisance avec les outils. Une expérience en construction ou en menuiserie peut être suffisante pour constituer une bonne base.

Ce n'est pas qu'il refuse le principe de former quelqu'un à partir de zéro. Pour une entreprise, le temps nécessaire pour le faire représente toutefois un obstacle.

« Si j'avais une plus grande entreprise, avec plusieurs employés, je pourrais sans doute prendre quelqu'un qui commence vraiment de zéro et consacrer davantage de temps à sa formation. Dans ma situation actuelle, comme je travaille essentiellement seul, j'ai besoin de quelqu'un qui possède déjà certaines bases et qui peut devenir autonome assez rapidement. »

Celui qui n'a aucune expérience peut néanmoins trouver sa porte d'entrée ailleurs, souligne-t-il. Certains employeurs accepteront de donner cette première chance. Au début, la personne se verra sans doute confier les tâches les plus simples, le temps d'apprendre le métier et de gagner en autonomie. Après tout, rappelle Ryan, « il faut tous commencer quelque part ».

Former quelqu'un représente aussi un investissement pour l'employeur. Au fil des années, l'apprenti devient plus autonome et plus précieux pour l'entreprise. Il faut ensuite réussir à le garder.

« Après deux ou trois ans, il faut aus-



Une installation réalisée par Acadia Plumbing Solutions, comprenant un chauffe-eau, un réservoir de pression et la tuyauterie du système d'eau.

si trouver le moyen de garder la personne. Parfois, ça veut dire offrir un meilleur salaire ou certains avantages pour qu'elle ait envie de rester avec l'entreprise. »

Trouver sa place dans le métier

Ryan a lui-même choisi de concentrer son entreprise sur les aspects de la plomberie qui l'intéressent davantage. Il fait des rénovations, du service, du traitement de l'eau et du débouchage de conduites, entre autres. Il s'intéresse moins au chauffage et ne cherche pas à faire principalement de la construction neuve.

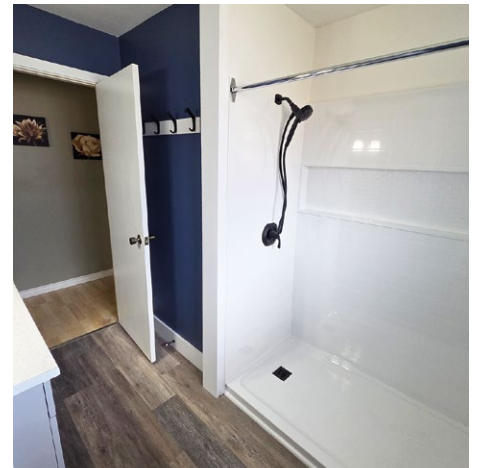
Cette polyvalence lui permet aujourd'hui de gagner sa vie avec une petite structure sans devoir constamment chercher de grands chantiers pour alimenter une équipe.

Cela pourrait toutefois changer. Ryan souhaite faire croître Acadia Plumbing Solutions, sans s'imposer pour l'instant une taille ou un échéancier précis.

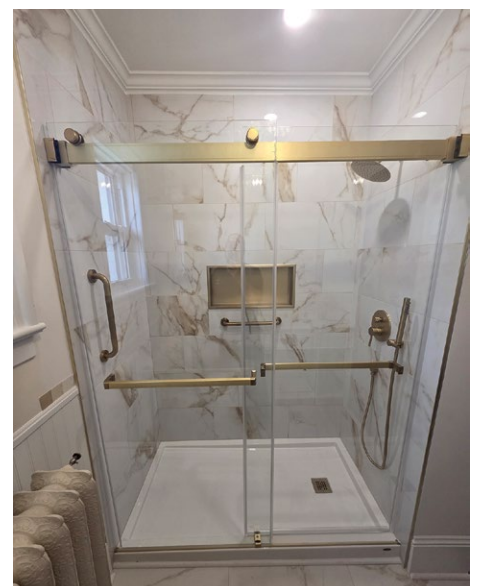
« Je cherche toujours à passer à l'étape suivante. J'aimerais continuer à faire grandir l'entreprise, mais je veux le faire au bon moment, quand les conditions seront réunies. »



Deux vues d'une salle de bain entièrement rénovée par Acadia Plumbing Solutions. Ryan Gallant y a réalisé non seulement les travaux de plomberie, mais aussi le plancher, la peinture, le tirage de joints et les autres travaux de finition.



Deux exemples de douches réalisées par Acadia Plumbing Solutions dans le cadre de rénovations de salles de bain. Les installations montrent la variété des travaux effectués par Ryan Gallant, de la plomberie à la finition complète de l'espace.



Neuf ans après l'article dans lequel il apparaissait comme apprenti, que dirait-il au Ryan de 2017?

Sa première réaction est qu'il aurait peut-être dû se lancer à son compte plus tôt. Il se ravise toutefois rapidement. Chaque année passée dans l'entreprise familiale lui a donné davantage d'expérience. Durant sa dernière année, il a notamment réalisé la plomberie complète d'un immeuble de dix logements et pouvait encore discuter d'un problème avec son père ou ses oncles.

Aujourd'hui, il s'oblige davantage à trouver lui-même les solutions.

« Maintenant que je suis à mon compte, je dois trouver mes propres solutions. Je me dis : tu diriges une entreprise de plomberie, alors à toi de comprendre comment régler le problème. »

Et la prédiction faite par son père neuf ans plus tôt? « Il y aura toujours besoin de plombiers. »

Aujourd'hui, Ryan Gallant n'hésite pas une seconde à lui donner raison : « Oui. À 100 %. »

Un pont à franchir, une carrière à découvrir

Information : emploi@edu.pe.ca

Postuler : <https://cslf.edu.pe.ca/section-emplois>

La Commission scolaire de langue française



LA RECHERCHE D'EMPLOI

Un parcours qu'on ne devrait pas faire seul

Le Service d'appui à l'emploi ÎPÉ ne s'adresse pas seulement aux personnes sans emploi. Il accompagne aussi celles qui envisagent un changement de carrière, veulent mieux faire valoir leurs compétences ou ne savent tout simplement pas quelle direction prendre. Présent dans six régions de l'Île, le service mise sur un accompagnement personnalisé et gratuit.

PAR ERIC BERGERON

Une personne peut avoir travaillé pendant 10 ou 20 ans dans le même domaine et se retrouver soudainement devant une question difficile : qu'est-ce que je peux faire d'autre?

Pour Kevin Quiblier, gestionnaire et conseiller en emploi au Service d'appui à l'emploi (SAE) de RDÉE Île-du-Prince-Édouard, la réponse se trouve souvent dans des compétences que la personne possède déjà, sans nécessairement en connaître la valeur.

Il donne l'exemple d'une infirmière ayant travaillé pendant une vingtaine d'années dans son domaine. Arrivée à l'Île, elle faisait face à des démarches pour obtenir son permis de pratique et ne souhaitait plus nécessairement retourner dans l'environnement hospitalier.

En discutant avec une conseillère du SAE, elle a commencé à regarder son expérience autrement : gestion, organisation, relations avec les gens, prise de décisions et nombreuses autres responsabilités acquises au cours de sa carrière.

« C'est vraiment le transfert de compétences », résume Kevin Quiblier. Une expérience professionnelle peut donc ouvrir des portes bien au-delà du métier dans lequel elle a été acquise.

Pas seulement pour les personnes sans emploi

C'est justement l'une des idées que le SAE souhaite mieux faire connaître.

Le service peut accompagner une personne qui cherche activement un emploi, mais aussi quelqu'un qui travaille déjà et qui souhaite changer de métier, se réorienter ou retourner en formation.

« Ça peut être quelqu'un qui a 20 ans de boîte, qui en a ras le bol et qui ne sait pas où aller. On va essayer de



l'orienter », explique Kevin Quiblier.

Les conseillers commencent par discuter avec la personne de son parcours, de ses besoins et de ses objectifs. Ils peuvent ensuite l'aider à préparer ou à revoir son curriculum vitae, à rédiger une lettre de présentation, à se préparer à une entrevue ou à réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle.

Le principe n'est toutefois pas de faire les démarches à sa place. « Le but, c'est quand même que les gens se prennent en main et qu'ils soient acteurs de leur recherche et de leur changement de carrière », explique-t-il.

Le service peut également diriger les personnes vers d'autres ressources lorsque leurs besoins dépassent son mandat, notamment en matière de formation ou de soutien spécialisé.

Plusieurs points de service

Le SAE est accessible dans six régions de l'Île. Trois centres offrent une présence régulière : le Centre d'action rural de Wellington, le Centre Belle-Alliance à Summerside et le Carrefour de l'Isle-Saint-Jean à Charlottetown. Des postes informatiques sont également accessibles à DeBlois, Rustico et Rollo Bay. Dans ces trois derniers endroits, un conseiller peut offrir son aide à distance ou se déplacer sur rendez-vous.

Les ordinateurs donnent notamment accès aux outils nécessaires pour préparer un curriculum vitae (CV) ou une lettre de présentation ainsi qu'à une sélection de sites de recherche d'emploi.

Mais le SAE travaille aussi de l'autre côté du marché du travail.

Une navigatrice provinciale, Emma-

nuelle Camara, établit des liens avec des employeurs francophones, francophiles ou anglophones à la recherche de travailleurs bilingues ou francophones. Lorsqu'un employeur recherche un profil particulier, l'équipe peut tenter de le mettre en relation avec des candidats possédant les compétences recherchées.

Le service peut même aider de petites entreprises qui disposent de peu de ressources en gestion des ressources humaines à améliorer leurs offres d'emploi.

« On fait un peu du soutien RH. Il y a de petites entreprises qui n'ont pas forcément les ressources ou qui ne savent pas toujours comment bien rédiger une offre d'emploi. On peut les aider à la retravailler, puis à trouver des candidats qui correspondent davantage à leurs besoins », résume Kevin Quiblier.

Ne pas envoyer son CV partout

L'accompagnement permet aussi d'éviter certaines erreurs courantes.

L'une d'elles consiste à utiliser exactement le même CV pour chaque poste. Kevin Quiblier recommande plutôt de l'adapter à l'offre visée et de faire ressortir les compétences pertinentes. Une lettre de présentation peut également permettre à l'employeur d'en apprendre davantage sur le candidat, même lorsqu'elle n'est pas expressément demandée.

Il déconseille également de répondre à toutes les offres simplement parce qu'on ressent l'urgence de trouver un emploi.

« À la fin de la journée, tu auras peut-être fait 15 CV et les derniers vont être vraiment mauvais. Tu n'auras pas vraiment orienté ton CV vers ta recherche. »

Après avoir préparé une multitude de candidatures dans une même journée, la qualité risque de diminuer et le candidat peut finir par postuler à des emplois qui lui correspondent peu.

Il ne faut pas non plus sous-estimer son expérience, ses diplômes, ni son réseau. Kevin Quiblier rappelle que beaucoup d'emplois se trouvent encore par le bouche-à-oreille. Il arrive même qu'un poste soit déjà promis à quelqu'un avant que l'offre ait vraiment circulé.

Des CV qui ont changé

Les méthodes de recrutement ont également évolué.

Un CV préparé selon les habitudes d'un autre pays ne correspond pas nécessairement aux attentes canadiennes. Kevin Quiblier cite le cas d'une personne arrivée d'Allemagne avec d'importantes qualifications en graphisme et en arts, mais dont le CV suivait les conventions européennes.

L'équipe lui a notamment expliqué que certaines réalisations auraient da-



Kevin Quiblier, gestionnaire et conseiller en emploi au Service d'appui à l'emploi ÎPÉ de RDÉE ÎPÉ, accompagne les chercheurs d'emploi et les personnes en réorientation professionnelle, tout en appuyant les employeurs dans leurs besoins de recrutement.

vantage leur place dans un portfolio distinct.

Les systèmes automatisés de suivi des candidatures, souvent désignés par le sigle ATS, changent eux aussi la façon de préparer une candidature. Le choix des mots-clés et la manière de présenter l'expérience peuvent influencer la capacité d'un CV à franchir cette première étape du recrutement.

Les conseillers du SAE suivent d'ailleurs une certification nationale en conseil en emploi et en gestion de cas afin d'approfondir leur expertise.

Un service pour rester à l'Île

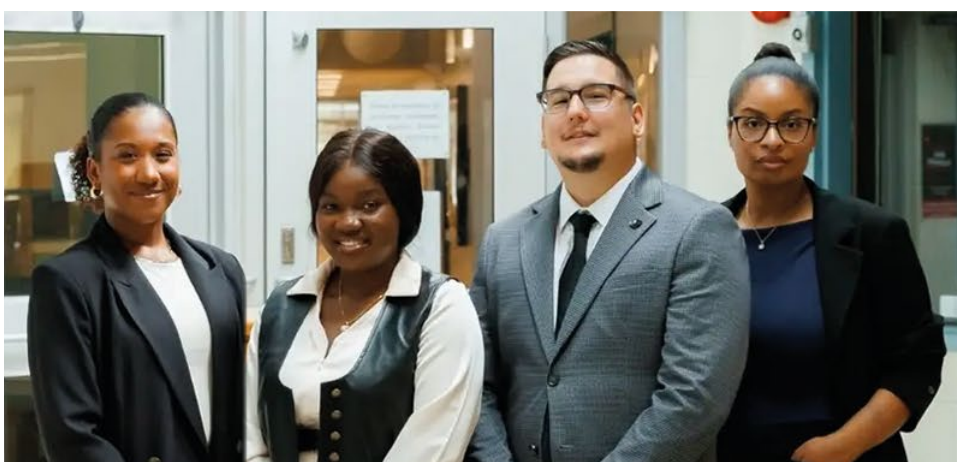
Le SAE découle d'une initiative fédérale déployée par le réseau RDÉE dans les communautés francophones en situation minoritaire. À l'Île, l'équipe complète est en place depuis environ un an.

Son objectif dépasse la simple recherche d'un prochain emploi. Il s'agit aussi de contribuer à retenir à l'Île des travailleurs francophones et francophiles et de mettre leurs compétences en relation avec les besoins des employeurs.

Le service financé par Emploi et Développement social Canada s'adresse aux citoyens canadiens, aux résidents permanents et aux réfugiés admissibles. Les personnes détenant uniquement un statut temporaire ne sont pas admissibles dans le cadre actuel du financement et doivent être dirigées vers d'autres ressources.

Pour Kevin Quiblier, le message à retenir demeure simple : une recherche d'emploi ou un changement de carrière n'a pas à se faire seul.

Une personne qui se reconnaît dans cette situation peut commencer ses démarches auprès du Service d'appui à l'emploi ÎPÉ sur le site de RDÉE Île-du-Prince-Édouard, dans la section Emploi, ou auprès de l'un de ses six points de service.



Les autres membres de l'équipe du Service d'appui à l'emploi ÎPÉ sont Emmanuelle Camara, Marthe Ngombi, Julien Fournel et Deb O'Hanley. (Photos : Courtoisie)

Une nouvelle coalition regroupe cinq associations de crabiers du sud du golfe

La nouvelle coalition qui regroupe cinq associations de pêcheurs traditionnels de crabe des neiges du sud du golfe provenant des provinces du Nouveau-Brunswick, du Québec, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard est officiellement enregistrée et opérationnelle depuis août dernier.

PAR CLAIRE LANTEIGNE

La Coalition représentera les enjeux de la pêche au crabe des neiges de l'Association des Crabiers Acadiens (ACA) (46 membres), l'Association des Crabiers Gaspésiens (30 membres), PEI Snow Crab Fishermen Inc. (22 membres), Area 18 Snow Crab Fishermen's Association de la Nouvelle-Écosse (30 membres) et l'Association des pêcheurs de crabe des Îles-de-la-Madeleine (7 membres). Ces 135 membres représentent 90 % de tous les pêcheurs traditionnels du sud du golfe.

«L'objectif principal est d'avoir une voix forte et commune pour représenter les pêcheurs», de dire Marcel Hébert, directeur général de l'ACA et l'instigateur de cette alliance. «J'en avais discuté avec mes collègues des autres provinces et nous croyons qu'une voix commune permettra de mieux défendre les intérêts des pêcheurs traditionnels auprès du ministère des Pêches et des Océans Canada et des instances gouvernementales», poursuit-il. On considère que l'ensemble de ces revendications doit avoir pour objectif princi-

pal d'assurer la viabilité à long terme des permis traditionnels de pêche au crabe des neiges, afin de préserver une industrie essentielle à l'économie des communautés côtières.

«Nous aimerions que les permis de pêche au crabe des neiges soient des permis familiaux commerciaux », poursuit-il. «Le permis pourrait donc rester dans la famille. La flottille commence à être vieillissante et le coût de vente d'un permis est entre 12 et 18 millions de dollars ou même 20 millions. Ce n'est pas tout le monde qui peut les acheter, donc le pêcheur doit les vendre à l'extérieur de sa famille et l'impact économique de ces permis vendus risque de profiter à des intérêts de l'extérieur.»

M. Hébert estime qu'un permis familial commercial pourrait simplement être transféré à un autre membre de la famille si un pêcheur quitte la profession ou prend sa retraite. Les membres de la coalition souhaitent également éliminer la stipulation qu'un pêcheur doit se départir de son permis s'il n'est pas allé en mer pour une période de cinq ans. Une autre possibilité serait l'allègement des restrictions liées au capitaine substitut.

Baleines noires

«Évidemment, les mesures de protection des baleines noires se retrouvent au cœur de ces préoccupations communes puisqu'elles affectent le quotidien des pêcheurs de crabe», de dire Alden Gaudet, président de PEI Snow Crab Fishermen Inc. Il ajoute que le poids des mesures pour protéger les baleines noires pèse lourd sur la santé mentale des pêcheurs qui doivent constamment adapter leurs pratiques et sont soumis à de grandes pressions pour capturer leur quota avant l'arrivée des baleines. En plus des impacts psychologiques, il y a aussi des pertes économiques.»

Il rappelle que les stocks ont tendance à fluctuer selon un cycle de dix ans. Les quotas diminuent depuis quatre



Des membres de l'Association des crabiers acadiens avec leurs prises. (Photo : Courtoisie)

ans. Les prévisions pour l'année prochaine indiquent une nouvelle baisse de 10 à 20 % et il dit que la reprise devrait s'amorcer vers 2027. Ce sera probablement le statu quo l'année prochaine et on aura une augmentation de quota pour les trois ou quatre années suivantes.

«Nous avons eu un projet pilote qui a été très positif en 2026», de poursuivre M. Hébert, «nous avons le droit d'avoir 15 casiers de plus que nous devons enlever lorsque les baleines arrivaient. Cela nous donnait la chance de pêcher plus avant leur arrivée et nous en demandons 25 pour 2027.» Il ajoute qu'avec ces trappes supplémentaires, 40 % des pêcheurs avaient pris leur quota avant que les baleines arrivent et 65 % avaient un voyage à faire. Les baleines arrivent au début mai et en juin il y en a beaucoup alors quand les quotas vont augmenter avec la biomasse, on ne pourra pas pêcher en juin.

Pêche au crabe des neiges

La saison de la pêche au crabe des neiges commence au mois d'avril et se termine le 30 juin. Les conditions des glaces et les conditions météorologiques sont les facteurs principaux qui déterminent la date d'ouverture.

La P.E.I. Snow Crab Association regroupe 22 membres pratiquant la pêche côtière au crabe des neiges. La majeure partie de la flottille est basée dans la région de Tignish, y compris certains pêcheurs disposant de quotas plus importants qui pêcheront plus longtemps que les bateaux de pêche côtière.

Le territoire pour la pêche au crabe des neiges dans le sud du golfe Saint-Laurent se divise par zones et les côtières de l'IPÉ pêchent dans la zone 12.

À la recherche de nouveaux marchés

La combinaison des droits de douane et de la réduction des quotas aura définitivement une incidence sur les revenus des pêcheurs. «Avec le prix des appâts, du carburant et l'évolution de la situation ces dernières années, les revenus seront bien maigres une fois toutes les dépenses réglées», d'ajouter M. Gaudet.

Il ajoute qu'environ 80 % des produits ont été exportés vers les États-Unis ces dernières années. «Nous devons absolument nous développer et chercher de nouveaux marchés», conclut-il.



Deux pêcheurs vérifient la taille des crabes. (Photos : Courtoisie de l'ACA)



Marcel Hébert, directeur général de l'Association des crabiers acadiens.

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 (ÎPÉ) C1N 6M9

<https://lavoiedelemploi.com>

Responsable de la publication et mise en page: Alexandre Roy

Journalistes : Eric Bergeron et Claire Lanteigne

Correctrice : Yvonne Charles

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'IPÉ.