

MARQUONS NOTRE  
HISTOIRE.

Manitoba 

Préservons le patrimoine manitobain.

# Guide concernant l'embauche d'étudiants

Conseils pour la réussite des emplois d'été





## Quel est l'objectif du guide?

Le présent guide fournit des renseignements aux organismes communautaires à but non lucratif œuvrant pour le patrimoine quant à l'embauche et à la supervision d'étudiants au cours des mois d'été. Il offre aussi de bons conseils sur la façon de rendre l'expérience utile à la fois pour l'étudiant et pour l'employeur.

Des emplois stimulants et des milieux d'apprentissage créatifs peuvent créer des relations productives, innovatrices et de longue durée entre les organismes œuvrant pour le patrimoine et les employés étudiants. L'organisme jouit d'une bonne renommée en tant que membre actif et responsable de la collectivité et promoteur de l'embauche des étudiants. Les étudiants, quant à eux, peuvent transformer leur expérience de travail positive en une carrière et en services bénévoles qui contribuent à l'étude et à la préservation de l'histoire et de la culture.

## Quels sont les avantages de l'embauche d'étudiants pendant les mois d'été?

La préservation et la promotion du patrimoine de notre province exigent des ressources humaines, du temps et de l'argent. Le nombre d'emplois au sein des musées et autres organismes œuvrant pour le patrimoine augmente lorsque l'été approche. Les étudiants, qui sont en vacances l'été, peuvent donc très bien répondre aux besoins de ces organismes. En embauchant des étudiants, les organismes communautaires œuvrant pour le patrimoine :

- aident les jeunes Manitobains et Manitobaines à mieux comprendre notre riche patrimoine culturel et à en reconnaître la valeur;
- fournissent des emplois locaux pour les jeunes résidant dans la collectivité;
- remplissent des objectifs particuliers relatifs à la planification et aux programmes;
- créent des partenariats d'apprentissage avec les établissements d'enseignement;
- donnent une occasion aux étudiants de faire part des connaissances qu'ils ont acquises;
- comblent le fossé entre les jeunes et les personnes plus âgées.





Grâce à des emplois intéressants et stimulants, les étudiants peuvent démontrer qu'ils sont des travailleurs responsables, créatifs et enthousiastes. Ils peuvent découvrir et acquérir une expérience de travail réelle, notamment dans les domaines suivants :

- la communication;
- les compétences en relations interpersonnelles;
- le leadership;
- la gestion;
- la pensée critique;
- la résolution de problèmes;
- l'utilisation de technologies de l'information.

Les étudiants travaillant au sein d'un organisme communautaire œuvrant pour le patrimoine pourront aussi :

- rencontrer des personnes de divers horizons et provenant du monde entier;
- établir un réseau pour la recherche d'emploi ainsi que des liens pour faire avancer leur carrière;
- améliorer leur CV quant aux compétences et à l'expérience de travail;
- contribuer à leur collectivité;
- se mettre en rapport avec des personnes âgées qui représentent la majorité des employés et des bénévoles;
- se renseigner sur la possibilité de suivre une carrière dans un domaine relatif au patrimoine et à l'histoire;
- reconnaître davantage la valeur de la philanthropie et du bénévolat.

## Offrez une chance aux jeunes – Carrières dans le domaine du patrimoine

Qu'est-ce qu'un costume des années 1800, un moulin à vent, un four en terre et une voiture d'époque ont en commun? Des voyageurs venant de toute la province et de pays fort éloignés peuvent trouver la réponse à cette question et plus encore lorsqu'ils visitent le Manitoba pour découvrir notre riche patrimoine. Les étudiants qui travaillent au sein de votre organisme peuvent vous aider à fournir ces réponses tout en prenant conscience de l'importance de préserver et de promouvoir l'histoire du Manitoba.

Les jeunes peuvent contribuer de façon active et utile. Par exemple, ils peuvent aider votre organisme en rendant plus agréable l'expérience des visiteurs. Ils peuvent participer dans de nombreux domaines, allant de l'entretien des terrains et des expositions muséologiques à l'interaction avec le public, y compris l'accueil des visiteurs et l'offre de services d'interprétation.

### Emplois pour étudiants

Les organismes œuvrant pour le patrimoine dépendent souvent d'employés saisonniers pour atteindre leurs objectifs à court et à long termes relatifs aux programmes et à la planification. L'été, les jeunes qui sont en vacances profitent des occasions qui s'offrent à eux d'acquérir et d'améliorer leurs compétences techniques et en relations interpersonnelles. De nombreux emplois exigent de telles compétences. Parmi ceux-ci, mentionnons les suivants :

- employé de bureau;
- préposé à l'accueil des visiteurs;
- guide touristique;
- interprète en costume d'époque;
- chercheur;
- rédacteur;





- monteur de présentoirs;
- catalogueur d'objets de musée;
- préposé à l'entretien des terrains et des immeubles.

## Carrières pour adultes

Nombre d'entre ceux et celles qui s'intéressent à une carrière dans le domaine du patrimoine sont de bons communicateurs ayant un fort sentiment de fierté historique. Une expérience de travail positive au sein d'un établissement œuvrant pour le patrimoine peut inciter les jeunes à choisir l'une des carrières suivantes :

- anthropologiste;
- archéologue;
- architecte;
- archiviste;
- conservateur-restaurateur;
- guide-interprète culturel;
- conservateur;
- concepteur d'expositions;
- historien;
- technicien de musée.



## Embauche d'étudiants pour l'été

### Est-ce que votre organisme œuvrant pour le patrimoine est accessible aux jeunes?

C'est à l'avantage de ce type d'organisme de reconnaître et de mettre à profit les compétences et l'enthousiasme des jeunes. Les étudiants qui se sentent valorisés par leur employeur travailleront davantage pour acquérir les connaissances et l'expérience dont ils auront besoin dans leur future carrière. Posez-vous des questions au sujet de votre organisme. Par exemple :

- Existe-t-il au sein de votre organisme des emplois saisonniers pour les jeunes?
- Votre organisme encourage-t-il le personnel et les bénévoles à considérer les étudiants comme de bons candidats aux emplois d'été?
- Votre organisme profite-t-il des compétences, des connaissances et de l'énergie des jeunes adultes?

Pour obtenir plus de renseignements sur la façon d'attirer les jeunes vers les organismes à but non lucratif, visitez le site Web de Volunteer Manitoba à l'adresse suivante : [www.myvop.ca](http://www.myvop.ca) (en anglais seulement).

## Critères d'embauche

Votre organisme est responsable de la conception des descriptions de travail, de l'embauche des employés et de la supervision de ces derniers. Une description de travail bien conçue permet de veiller à :

- des pratiques standards pour ce qui est de l'embauche des jeunes;
- une expérience de travail positive pour le personnel et les bénévoles;
- une manière pour les superviseurs de motiver les jeunes et interagir avec eux de façon efficace.





### **Éléments à incorporer dans la description de travail d'un étudiant :**

- les objectifs généraux du projet;
- les objectifs globaux du projet liés au patrimoine;
- les avantages précis pour :
  - l'organisme œuvrant pour le patrimoine;
  - l'étudiant;
  - la collectivité.

### **Planification de projet :**

- une définition claire du projet;
- une description claire du travail;
- un plan de travail indiquant les tâches du poste et les dates d'échéance;
- un résumé du budget pour le poste.

### **Recrutement :**

- le profil du candidat recherché;
- une liste des compétences exigées pour le poste;
- une liste des occasions de mettre en pratique les compétences liées à la carrière (p. ex. en informatique, en graphisme, en recherche ou en rédaction).

### **Orientation de l'étudiant**

Un guide d'orientation est un outil essentiel pour les superviseurs, le personnel étudiant et les bénévoles. Il décrit les caractéristiques générales de l'organisme œuvrant pour le patrimoine et le rôle important que jouent les employés d'été. Prenez le temps de montrer ce guide aux nouveaux employés et de répondre à leurs questions. Faites-leur faire le tour de l'établissement pour leur montrer où ils travailleront au cours de l'été et décrivez-leur les tâches de leur poste.

Un accueil chaleureux et enthousiaste ainsi qu'un guide utile permettront de donner une bonne impression et seront une étape préliminaire importante vers un été réussi pour le personnel et les étudiants. Réunissez les documents et les renseignements suivants dans une reliure attrayante que vous pourrez distribuer aux employés d'été le premier jour de travail :

- une lettre d'accueil de la part du président de l'organisme;
- un bref historique de l'organisme et une feuille de renseignements sur celui-ci;
- une liste des membres du personnel et de leurs titres;
- le nom du superviseur, son titre et ses coordonnées;
- les accomplissements importants de l'organisme au cours des deux dernières années;
- les projets en cours;
- un historique des emplois d'étudiant;
- un calendrier annuel des activités;
- du matériel promotionnel de l'organisme, l'adresse de son site Web et des liens connexes.

## Budget

Fournissez des renseignements sur le budget du projet, ainsi que le nom et les coordonnées de l'organisme employeur et des organismes de financement, notamment :

- les organismes provinciaux;
- les organismes fédéraux;
- d'autres organismes (p. ex. municipaux ou communautaires).





## Éléments de la supervision efficace

La supervision efficace n'est pas chose facile, mais elle est essentielle dans tout milieu de travail. Une bonne description de travail est un outil utile pour tous les superviseurs. La description de travail devrait servir de base à ce qui suit :

- des pratiques standards;
- l'accomplissement réussi des tâches;
- la planification future à court et à long termes;
- une expérience de travail positive pour tous les membres du personnel.

Une bonne supervision aide à rendre les emplois plus enrichissants et assure un rendement au travail satisfaisant. Les superviseurs peuvent atteindre ces deux derniers objectifs en faisant ce qui suit :

- veiller à ce que des ressources adéquates soient offertes aux travailleurs;
- fournir du soutien, de l'encadrement et de la direction;
- définir clairement les exigences de travail;
- établir des objectifs de travail et des échéances;
- surveiller le rendement au travail;
- maintenir une communication régulière et ouverte;
- fournir des occasions de résoudre des problèmes;
- reconnaître et encourager la pensée et l'action indépendantes;
- offrir de la formation en cours d'emploi;
- faire en sorte que les étudiants se servent des compétences pour lesquelles ils ont été embauchés;
- reconnaître et appuyer les compétences et les intérêts des employés étudiants.

Il incombe aussi au superviseur de fournir une évaluation finale. En se servant de la description de travail comme outil, le superviseur peut faire ce qui suit :

- examiner chaque élément de la description de travail;
- demander aux étudiants d'évaluer eux-mêmes leur travail dans chaque domaine;
- demander aux étudiants s'ils ont aimé leur emploi;
- donner une rétroaction positive par rapport aux commentaires des élèves;
- exprimer clairement toutes ses préoccupations et recommander aux étudiants des façons d'y répondre;
- fournir des lettres de recommandation aux employés étudiants.

## Évaluation annuelle du programme d'emplois d'été pour étudiants

Assurez-vous que votre rapport d'évaluation annuel comprend une vue d'ensemble des emplois d'été. Celle-ci devrait comprendre un calendrier indiquant les heures travaillées par les employés d'été, une description du travail accompli et un document de référence pour veiller à ce que votre organisme est en bonne voie d'atteindre ses objectifs. Conservez ce rapport d'évaluation dans vos dossiers pour rédiger d'autres descriptions de travail dans l'avenir. Le rapport d'évaluation, qui pourrait être rédigé par un employé étudiant, devrait comprendre notamment les renseignements suivants :

- le nombre d'étudiants embauchés;
- la durée de l'emploi;
- les coûts relatifs au projet;
- le nom du programme ayant financé l'embauche des étudiants;
- les descriptions de travail des étudiants et le nom de leur superviseur;
- la façon dont le travail est lié à la planification et aux programmes;
- une évaluation du projet (critiques et recommandations).





## Lier les emplois d'été aux objectifs approuvés de l'organisme

Les emplois d'été peuvent être essentiels au fonctionnement saisonnier de l'organisme œuvrant pour le patrimoine. Dès l'ouverture des portes, les étudiants sont à l'œuvre, que ce soit en interaction avec le public ou à l'arrière-plan en effectuant divers travaux. Prenez en considération les points suivants au moment de l'embauche des étudiants :

### Les emplois précédents et les compétences des jeunes :

Les étudiants peuvent entreprendre de nouvelles tâches et continuer celles qui sont essentielles. Toutefois, les tâches doivent être directement liées aux objectifs de l'organisme. Elles doivent être clairement définies, en plus d'être essentielles et valables. Cela permettra de veiller à ce qu'elles soient effectuées comme l'indique la description de travail, et à ce que les étudiants profitent de leur expérience. Consultez le *Formulaire de demande de la subvention aux musées communautaires* ou la demande que vous avez soumise l'année précédente à titre de référence.

### L'examen de votre énoncé de mission :

- Existe-t-il des occasions d'augmenter les emplois saisonniers pour les jeunes et en inclure?
- Avez-vous réussi à embaucher des étudiants pour l'été?
- Avez-vous eu des problèmes avec des agences de placement?
- Comment avez-vous réglé ces problèmes, le cas échéant?

### L'évaluation des emplois d'été de l'année précédente :

- Les tâches étaient-elles achevées ou reste-t-il encore du travail à faire?
- Quelles étaient les compétences qu'exigeaient les tâches?
- Qui a supervisé les étudiants?
- Le superviseur a-t-il eu des problèmes avec le personnel étudiant?
- Comment avez-vous réglé ces problèmes, le cas échéant?

### Les nouvelles compétences et les nouveaux emplois possibles :

Les collections et ressources des organismes communautaires œuvrant pour le patrimoine sont vastes et diverses. Elles sont abritées et exposées dans divers immeubles. Les visiteurs ont souvent besoin de guides-interprètes pour les aider à apprécier pleinement les expositions et les collections. On doit veiller à la protection des expositions lorsqu'elles sont ouvertes au public. Les employés étudiants peuvent jouer un rôle précieux dans la présentation des expositions, l'interprétation et la gestion des risques.

### Planification relative aux expositions muséologiques et à l'interprétation

Les sondages auprès des visiteurs et les programmes scolaires représentent deux outils essentiels pour attirer un plus grand public à voir les collections de musée.

Les sondages auprès des visiteurs fournissent des renseignements utiles pour améliorer les collections ainsi que la façon dont elles sont interprétées. Les sondages sont aussi utiles dans la planification des activités de commercialisation et de promotion. Un étudiant peut procéder au *Sondage auprès des visiteurs* (annexe 1), conçu par Voyage Manitoba, puis en interpréter les résultats et les présenter au conseil d'administration du musée. Les renseignements importants que peuvent fournir les visiteurs comprennent les suivants :

- les opinions des visiteurs sur le site, les collections et les programmes d'interprétation;
- les impressions des visiteurs sur la collectivité environnante;
- les caractéristiques des visiteurs (p. ex., leur sexe, leur lieu d'origine, le nombre de personnes avec qui ils voyagent);
- les types de visiteurs (p. ex. les voyageurs d'affaires ou d'agrément; les visiteurs séjournant plus d'un jour ou en excursion d'une journée; les visiteurs locaux, provinciaux, nationaux ou internationaux);
- l'importance des activités touristiques par rapport aux autres activités économiques de la région;





- le montant de temps passé et d'argent dépensé dans la région;
- les autres sites visités dans la région avec lesquels le musée pourrait collaborer aux fins de la commercialisation ou autre.

Les programmes scolaires sont essentiels à la planification des organismes œuvrant pour le patrimoine et sont un atout pour les enseignants de la 4<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année qui organisent des activités axées sur l'histoire. Les collections, les expositions et les perspectives personnelles relatives à l'histoire de la collectivité peuvent être des outils efficaces pour enseigner l'histoire du patrimoine aux enfants. Le personnel étudiant peut élaborer des thèmes pour des expositions à l'occasion des fêtes du patrimoine, notamment sous forme de panneaux d'exposition visuels et écrits ainsi que tridimensionnels, ou faire des recherches à leur sujet. Ces expositions peuvent être conçues pour célébrer la Fête du Manitoba le 12 mai et certaines fêtes du patrimoine locales ainsi que les Fêtes Historica du Manitoba. Le personnel étudiant peut :

- prendre connaissance du contenu et des lignes directrices des programmes d'études en sciences humaines pour les élèves de la 4<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année;
- rechercher des idées d'expositions liées aux collections de l'organisme;
- dresser une liste des documents écrits et visuels, et des objets correspondants;
- interviewer des conférenciers potentiels;
- monter une exposition tridimensionnelle pour une fête du patrimoine;
- suggérer un emplacement pour les expositions ainsi que des jurés;
- recueillir des renseignements;
- présenter des propositions de projets et d'expositions tridimensionnelles au conseil d'administration.

En fonction des renseignements recueillis par les étudiants, le personnel du musée pourra ensuite présenter les projets à des élèves de la région dans le cadre d'activités célébrant le patrimoine.

Pour obtenir plus de renseignements sur les expositions à l'occasion des fêtes du patrimoine, visitez le site Web de la Direction des ressources historiques à [www.gov.mb.ca/chc/hrb/index.fr.html](http://www.gov.mb.ca/chc/hrb/index.fr.html) et le site Web de la Fondation Historica du Canada à [www.histori.ca](http://www.histori.ca).





## Planification de la gestion des zones à risque dans le musée

La planification de la gestion des zones à risque permet de déterminer et d'évaluer les risques possibles ainsi que les ressources et processus nécessaires pour réduire les dangers et prendre soin des collections endommagées de façon appropriée. La détermination de la valeur de votre collection est la première étape pour veiller à sa protection. Un étudiant travaillant l'été peut commencer par se servir d'une version abrégée du document intitulé *La planification par l'évaluation des risques* (annexe 2).

## Ressources Internet sur la gestion des risques et la préparation en cas de catastrophe

**Association des musées du Manitoba :** [www.museumsmanitoba.com](http://www.museumsmanitoba.com) (en anglais seulement)

**Conseil international des musées :** [www.icom.museum](http://www.icom.museum)

**Institut canadien de conservation :** [www.cci-icc.gc.ca](http://www.cci-icc.gc.ca)

## Ressources pour l'emploi des jeunes

Les sites Web de la Province du Manitoba et du gouvernement du Canada sur l'emploi des jeunes fournissent des renseignements détaillés sur les programmes d'emploi des jeunes qui pourraient convenir à votre organisme communautaire œuvrant pour le patrimoine. Vous ne devriez pas manquer non plus de communiquer avec l'administration municipale et les fondations communautaires en vue d'obtenir une aide financière pour l'embauche d'étudiants au cours des mois d'été.

## Province du Manitoba

Le site Web du ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse ([www.edu.gov.mb.ca/youth/index\\_fr.html](http://www.edu.gov.mb.ca/youth/index_fr.html)) offre des renseignements sur les programmes d'emploi des jeunes suivants :

- **Mon Village de l'Équipe verte** – Vise à encourager les administrations municipales et les organismes à but non lucratif à embaucher des jeunes qui entreprendront des projets ayant des retombées positives pour la collectivité locale.
- **Équipe verte en milieu urbain** – Offre une aide financière aux organismes à but non lucratif de Winnipeg qui lancent divers projets de développement communautaire pour lesquels ils embauchent des jeunes de Winnipeg.
- **Les jeunes au service du Manitoba** – Offre des bourses aux étudiants de niveau postsecondaire pour les inciter à faire du travail communautaire au sein d'organismes à but non lucratif.
- **Objectif carrière** – Vise à donner aux élèves la possibilité d'acquérir une expérience de travail rattachée à leur choix de carrière. Ce programme offre aussi un soutien aux enseignants pour aider les élèves à réussir la transition entre les études et le marché du travail.





## Gouvernement du Canada

Le site Web de Service Canada ([www.jeunesse.gc.ca](http://www.jeunesse.gc.ca)) offre des renseignements sur les programmes d'emploi des jeunes suivants :

- **Jeunesse Canada au travail pour une carrière vouée au patrimoine** – Permet aux jeunes de perfectionner des compétences avancées tout en acquérant une expérience de travail dans le domaine des arts, de la culture ou du patrimoine.
- **Objectif carrière** – Aide les jeunes canadiens hautement qualifiés à établir des liens avec des employeurs potentiels, y compris le ministère du Patrimoine canadien, qui peuvent leur offrir la possibilité d'acquérir une expérience de travail liée à leur choix de carrière.
- **Placement carrière-été** – Permet aux employeurs d'organismes à but non lucratif de créer des emplois d'été axés sur la carrière pour les élèves des niveaux secondaire et postsecondaire.

