



En bref

Lancements

La norme professionnelle et le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposée d'aide à domicile

Les *Repères en économie sociale et en action communautaire_Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre*».

Campagne nationale de visibilité : Fais le saut en action communautaire et en économie sociale !

Nouvelles

Enquête sur la présence des jeunes en économie sociale. A vos souris !

Un nouveau chargé de projet sur la relève en économie sociale au CSMO-ÉSAC

Capsules

- méthodologique
- gestion des ressources humaines
- relève



Norme professionnelle & PAMT en aide domestique

PRÉPOSÉ(E) D'AIDE À DOMICILE

RECONNAISSANCE ET VALORISATION DU MÉTIER DE PRÉPOSÉE D'AIDE À DOMICILE PAR L'ADOPTION D'UNE NORME PROFESSIONNELLE ET D'UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT).

UNE PREMIERE EN ÉCONOMIE SOCIALE AU QUEBEC !

par Philippe Beaudoin, chargé de projet à la formation, CSMO-ÉSAC

Plus de 85 personnes s'étaient réunies le 10 novembre dernier pour assister à la conférence de presse et au lancement officiel de la norme professionnelle et du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposée d'aide à domicile. Il s'agit d'une première dans le secteur d'emploi de l'économie sociale.

Tour à tour, M. Jean-Luc Trahan, président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT); M. J-Benoit Caron, directeur général de la Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec; M^{me} Linda Bélanger, de l'Association des partenaires regroupés en économie sociale (APRES) et directrice générale de la Coopérative de solidarité de services à domicile du Royaume du Saguenay; M^{me} France Leclerc, Coalition des entreprises en aide domestique et direc-

trice générale de Ménagez-vous; M^{me} Denise Boucher, vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN); M^{me} Danielle Legault, vice-présidente aux communications et aux questions régionales du Syndicat québécois des employés et employées de service (SQEES) /

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ); M^{me} Marielle Manguy, préposée d'aide à domicile de la Coopérative de solidarité de services à domicile de Québec et M. Philippe Beaudoin, chargé de projet au CSMO-ÉSAC, ont souligné l'importance que revêt cette nouvelle norme professionnelle et ce PAMT dans le secteur de l'aide domestique destinée

*Le métier de préposée
d'aide à domicile est
désormais reconnu
officiellement par le
Gouvernement du Québec,
est inscrit au Code national
des professions et enregistré
au Registre des compétences
du Québec.*

aux 6 000 préposées d'aide à domicile au Québec.

Selon Martin Frappier, président du CSMO-ÉSAC, « il s'agit là d'une véritable reconnaissance du métier de préposée d'aide à domicile et du travail exercé au quotidien par des milliers de femmes dans des milliers de domiciles au Québec. Cette norme et ce PAMT viennent confirmer l'importance de ce métier et de la qualification des femmes qui l'exercent. Ils constituent par ailleurs une stratégie plus que prometteuse en regard de l'attrait et du maintien de la main-d'œuvre en emploi. Nous souhaitons que cette formation qualifiante attire de nouvelles travailleuses dans le secteur de l'aide domestique en économie sociale ».

Présentes dans l'ensemble des régions du Québec, les 101 entreprises et coopératives d'aide à domicile assument un rôle indispensable, soit celui de pourvoir des services essentiels à une population majoritairement en perte d'autonomie. En tout et partout, ces entreprises à but non lucratif et coopératives offrent leurs services à 76 000 clients dont environ 80% ont 65 ans et plus, ce qui représente 5 millions d'heures de services annuellement.

Plus de 90% des préposées qui y travaillent sont des femmes, dont l'âge moyen se situe dans la quarantaine. Près de 50% des entreprises emploient plus de 51 préposées.

LES ORIGINES DU PROJET

À la demande de la Fédération des coopératives de service à domicile et de santé du Québec (FCS-DSQ) et du Regroupement des entreprises d'économie sociale en aide domestique du Québec (REESADQ qui, depuis, a été dissout), le CSMO-ÉSAC a d'abord réalisé un diagnostic des besoins de formation pour le secteur de l'aide domestique. Sur la base de ce diagnostic, la FCS-DSQ et le REESADQ, auxquels s'est jointe l'Association des partenaires regroupés en économie sociale (l'APRES), ont demandé au CSMO-ÉSAC de travailler au développement d'une norme professionnelle et d'un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposée d'aide à domicile.

UNE NORME PROFESSIONNELLE QUI REÇOIT L'AVAL DES ENTREPRISES EN AIDE DOMESTIQUE

Les bases de cette norme professionnelle ont été établies par une analyse de métier, qui a clairement fait ressortir que le métier de préposée d'aide à domicile dans les entreprises et les coopératives d'aide domestique constituait un métier en soi.

Le développement de la norme professionnelle a nécessité des consultations auprès des acteurs de l'aide domestique, dont les résultats furent plus que probants. Ainsi :

- Près de 80% des entreprises en aide domestique de toutes les régions administratives du Québec ont participé aux consultations.
- Les deux tiers (65,7%) des entreprises du secteur ont manifesté leur appui formel au projet.
- Les 67 entreprises ayant validé la norme professionnelle représentent 74% de la main-d'œuvre du secteur.
- Les trois organisations syndicales actives dans le secteur de l'aide domestique (CSD, CSN, SQEES/FTQ) ont signifié leur appui formel au projet.

En janvier 2009, le métier de préposée d'aide à domicile était reconnu officiellement par le Gouvernement du Québec. Il est par conséquent inscrit au Code national des professions et enregistré au Registre des compétences du Québec.

Au Québec, 101 entreprises d'aide domestique sont présentes dans les 17 régions du Québec. On compte 6 000 préposées d'aide à domicile.



De gauche à droite, M. Jean-Luc Trahan, président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT); M. Martin Frappier, président du CSMO-ÉSAC; M. J- Benoit Caron, directeur général de la Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec; Mme Linda Bélanger, de l'Association des partenaires regroupés en économie sociale (APRES) et directrice générale de la Coopérative de solidarité de services à domicile du Royaume du Saguenay; Mme France Leclerc, Coalition des entreprises en aide domestique et directrice générale de Ménagez-vous; Mme Denise Boucher, vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN); Mme Danielle Legault, vice-présidente aux communications et aux questions régionales du Syndicat québécois des employés et employées de service (SQEES) / Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ); Mme Marielle Mainguy, préposée d'aide à domicile de la Coopérative de solidarité de services à domicile de Québec ne figure pas sur la photo. Merci à tous et à toutes les personnes présentes!

La mise en œuvre du PAMT a suivi. Le PAMT comprend huit modules de formation, directement issus des compétences de la norme professionnelle.

L'IMPLANTATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE ET DU PAMT DANS LES ENTREPRISES

L'implantation du PAMT a d'ores et déjà débuté. Une première formation de compagnes, co-organisée avec la FCSDSQ, a eu lieu les 8 et 9

décembre derniers. Le CSMO-ÉSAC a par ailleurs commencé à informer l'ensemble des entreprises d'aide à domicile du Québec, région par région ou par le biais de la FCSDSQ, ainsi que les partenaires d'Emploi-Québec.

Dans le courant de la prochaine année le CSMO-ÉSAC organisera d'autres formations des compagnes dans les différentes régions du Québec, tout en favorisant l'implantation du PAMT par le biais de campagnes de promotion auprès des entreprises.

Cette norme professionnelle et ce PAMT constituent un exemple de mobilisation et de consensus hors du commun contribuant à la qualification des travailleuses et travailleurs! Nous remercions l'ensemble des préposées d'aide à domicile, expertes et partenaires qui se sont mobilisés autour de ce projet majeur pour le secteur de l'aide domestique.



Assise, de gauche à droite : Marielle Mainguy et Ghislaine Guay, Coopérative de solidarité de services à domicile de Québec.

Debout, de gauche à droite : Seddik Boussedra, Plumeau, Chiffon et Cie; Pauline Beaulieu, Coopérative de soutien à domicile de Laval; Diane Delisle, Novaide; Josée Filion, Coopératives de solidarité de services à domicile du Royaume du Saguenay.



En bref...

OBJECTIF PREMIER DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

Sur la base des compétence définies dans la norme professionnelle, offrir un processus structuré et organisé d'apprentissage et de reconnaissance aux préposées d'aide à domicile afin qu'elles maîtrisent les compétences recherchées par le marché du travail ou qu'elles puissent faire reconnaître leurs compétences.

LES COMPÉTENCES DE LA NORME PROFESSIONNELLE

La norme professionnelle telle qu'approuvée par le Ministre est constituée des compétences suivantes :

Six (6) compétences essentielles

- Organiser son travail
- Accomplir des travaux d'entretien ménager régulier
- Entretien des vêtements et le linge de maison
- Faire des courses pour le client et préparer un repas simple, sans diète
- Communiquer avec le client et lui venir en aide
- Terminer son service chez le client

Deux (2) compétences complémentaires

- Accomplir des travaux d'entretien ménager saisonnier (travaux lourds)
- Préparer des repas cuisinés, sans diète

LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

Un PAMT, c'est un *Bilan des compétences*; un *Carnet d'apprentissage* et un *Guide à l'intention de la compagne d'apprentissage*. Ces trois éléments sont bâtis à partir de la norme professionnelle. Un PAMT comprend aussi un processus de reconnaissance de compétences. Une préposée pourra donc aussi faire reconnaître ses compétences.



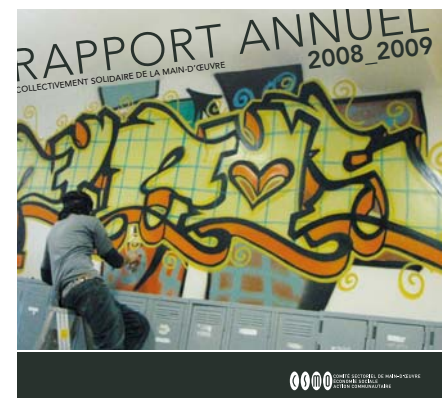
Assemblée générale annuelle 2008-2009

Lors de notre Assemblée générale (16 octobre 2009) qui a suivi immédiatement la tenue du lancement des données *Repères* et de la campagne *Fais le saut en action communautaire et en économie sociale*, nous avons présenté le bilan de l'année 2008-2009 ainsi que les orientations stratégiques 2009-2012. Merci aux membres et partenaires présents lors de cette journée. Le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques sont disponibles sur le site Internet du CSMO-ÉSAC à l'adresse suivante : www.csmoesac.qc.ca

L'assemblée a également élu un nouvel administrateur, il s'agit de M. Pierre Veillette représentant de la CSQ. Par ailleurs, M^{me} Thérèse Ste-Marie représentante du Regroupement des CEDEC du Québec a été cooptée lors du conseil d'administration du

7 décembre 2009. Bravo à nos nouveaux administrateurs-trices !

Nous avons profité de l'assemblée générale pour saluer le départ de quatre membres du conseil d'administration 2008-2009. Nous les remercions de leur importante contribution aux activités du CSMO-ÉSAC. Ces membres sont M^{mes} Carole Lavack (CSQ), Caroline Lachance (Regroupement des CDEC du Québec), Geneviève Issalys (AQCPE) et M. André Jalbert (Fédération des coopératives de développement régional).



Le 16 octobre dernier, nous avons demandé à l'artiste Zert du Café Graffiti de réaliser une toile sur le thème de la campagne nationale de visibilité de notre secteur d'emploi: Fais le saut en économie sociale et action communautaire ! Un chef-d'oeuvre ! Merci au Café Graffiti pour son accueil chaleureux dans son organisme.

Lancement des données

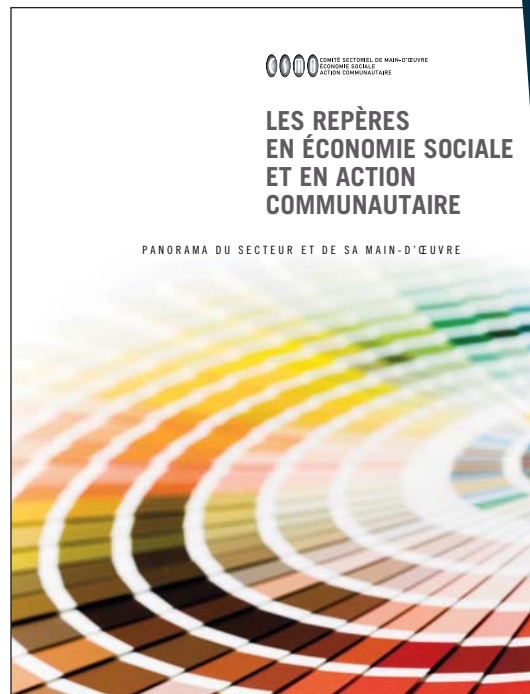
Repères

Vague massive de départs dans les organisations du secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire d'ici 2 ans.

Pénurie de main-d'oeuvre qualifiée: un défi de taille pour les organisations du secteur !

Plus de la moitié des gestionnaires (60%) du secteur d'emploi de l'action communautaire et de l'économie sociale se disent préoccupés par la question de la relève dans le secteur, prévoyant, par ailleurs, la plus importante vague de départs dans un horizon de deux ans. Au cours des trois dernières années, 51% des organisations du secteur ont rencontré des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes. C'est ce que révèle l'enquête nationale publiée par le CSMO-ÉSAC ayant pour titre **«Les Repères en économie sociale et en action communautaire_Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre»**.

Préoccupées par la question de la relève, les organisations du secteur se sont dotées de stratégies visant la rétention de leur main-d'œuvre autant que l'attraction de nouvelles ressources humaines. On parle alors d'une diversification du travail et des responsabilités, d'une flexibilité des horaires, d'une adaptation des profils de postes et de parrainage, pour ne nommer que quelques-uns des moyens mis en place pour contrer la vague massive de départs.



Plus du tiers (34%) des organisations envisagent l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année. On parle alors, en moyenne et par organisation, de l'embauche de cinq (médiane 2) nouveaux employés.

Les services et activités offerts par ces organisations sont dispensés par une main-d'œuvre fortement scolarisée (50% des employés détiennent un diplôme universitaire), jeune (moyenne d'âge de 37 ans) et expérimentée (l'ancienneté moyenne au sein d'une même organisation est de 5 ans). Il importe donc de prendre en considération, dès aujourd'hui, les données issues de cette étude afin de prévenir le contexte de pénurie et d'assurer le maintien d'un niveau optimal de qualité des services offerts dans les



M. Martin Frappier,
président du CSMO-ÉSAC
lors de son allocution du
16 octobre 2009.

Les Repères (suite)

organisations communautaires, les entreprises d'économie sociale et les coopératives.

« Il faut tout mettre en œuvre afin qu'il y ait davantage de nouveaux travailleurs-euses dans le secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire, notamment pour les professions en forte demande de main-d'œuvre qualifiée (ex. : éducatrice en CPE, travailleur-euse social-e, intervenant-e en santé et services sociaux, gestionnaires, etc.). La plupart des postes recherchés par les organisations du secteur exigent un niveau de qualification élevé. Il nous faut réagir pour faire connaître aux jeunes les 200 possibilités de carrières qui s'exercent dans le milieu communautaire, coopératif et en économie sociale, et ce, partout au Québec » a

déclaré le président du CSMO-ÉSAC, Monsieur Martin Frappier lors de la journée du 16 octobre 2009.

Les résultats de cette enquête sont disponibles sur le site Internet du CSMO-ÉSAC au : www.csmoesac.qc.ca

Madame Lynda Binhas, Ph.D., chargée de projet Recherche et analyse, est disponible pour répondre à vos questions : (514) 259-7714 poste 23 ou par courriel au : lbinhas@csmoesac.qc.ca

Nouveaux membres au CSMO-ÉSAC

Réseau de l'action bénévole du Québec

La maison Tremplin de Longueuil

CDC de Lajemmerais

Regroupement des organismes communautaires Québécois de lutte au décrochage scolaire

Mouvement québécois des vacances familiales

Campagne nationale

Fais le saut en économie sociale et en action communautaire



ON A BESOIN DE VOUS !

Le 16 octobre dernier, le CSMO-ÉSAC lançait, au Café Graffiti à Montréal, une offensive nationale afin d'attirer la relève vers l'important secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire. Sous le slogan «**FAIS LE SAUT EN ACTION COMMUNAUTAIRE ET EN ÉCONOMIE SOCIALE**», cette campagne fait véritablement appel aux valeurs des jeunes et à leurs attentes vis-à-vis leur carrière future.

Il importe que les organisations du secteur soient partie prenante de cette démarche promotionnelle. Dans chaque entreprise d'économie sociale, coopérative et organisme communautaire, les employés-es sont encouragés à faire ressortir les aspects positifs de leur métier dans le secteur.

Par ailleurs, nous vous invitons à participer activement à cette campagne en intégrant dans vos différents outils de diffusion (journal, site Internet, etc.) les images rattachées à cette campagne de visibilité (bandeaux web; tag, etc.). Les visuels sont disponibles sur flickr.com (CSMO-ÉSAC) ou sur demande au : otrepanier@csmoesac.qc.ca. Il vous est également possible de commander des affiches et des autoadhésifs gratuitement pour promouvoir le secteur d'emploi et ses professions.

L'action conjointe des partenaires de l'économie sociale et de l'action communautaire permettra de mener d'importantes initiatives visant la diffusion, la promotion et la valorisation des 200 métiers et professions du secteur. Voici ces initiatives :

- Une importante campagne d'affichage publicitaire sous le slogan « Fais le saut en action communautaire et en économie sociale »;
- La promotion du site Internet www.csmoesac.qc.ca regroupant les 200 métiers et professions et permettant notamment aux jeunes de consulter les diverses carrières s'offrant dans 27 secteurs d'activité. Ce site présente des témoignages de travailleurs-euses du secteur sous forme de fiche-métier.
- La tenue de diverses activités de valorisation et de promotion du secteur d'emploi ;
- Des activités de promotion dans les collèges et les universités et des journées carrières sont également au programme.
- Et beaucoup plus !

Nous vous remercions de votre généreuse collaboration ! Visitez *Fais-le saut* sur :



Enquête sur la présence des jeunes en économie sociale



Merci de votre participation !

Le Comité jeunesse du Chantier de l'économie sociale, en partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), a mené une enquête portant sur la participation des jeunes à l'économie sociale au Québec.

S'adressant aux entreprises d'économie sociale et aux organismes de soutien à l'économie

sociale, un questionnaire en ligne a été élaboré et transmis aux organisations. Plus de 430 personnes ont complété le questionnaire. L'analyse des résultats vous sera communiquée ultérieurement.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration et n'hésitez pas à le diffuser dans vos réseaux!



Devenez adepte du Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire sur :

facebook®

À propos de la relève en économie sociale

UNE NOUVELLE RESSOURCE AU COMITÉ SECTORIEL

Projet sur la relève en économie sociale

Au début de novembre, Marc-Antoine Pouliot a débuté son mandat de chargé de projet sur la relève en économie sociale au CSMO-ÉSAC. Ce projet comporte deux volets. Dans un premier temps, il consiste à sensibiliser les jeunes au modèle de l'économie sociale et à ses différentes possibilités, que ce soit en emploi, en entrepreneuriat collectif ou en implication dans les conseils d'administration.

De son côté, le second volet vise à favoriser l'intégration d'une relève jeune au sein des entreprises d'économie sociale. Celui-ci se penchera notamment sur les conditions de travail, les stratégies de rétention des employés et enfin, les pratiques de recrutement.

Chargé de projet sur la relève en économie sociale

Marc-Antoine Pouliot a fait ses études en science politique à l'Université Laval. À la maîtrise, il s'est particulièrement intéressé aux enjeux de la gouvernance territoriale locale. Pendant son cheminement académique, il a été vice-président aux communications pour l'Association des étudiants en science sociale de l'Université Laval, de même que journaliste pour *l'Impact Campus*, le journal étudiant de la même institution.

Dans cette mouvance, il a été chargé de projet pour l'Association écologique des Etchemins, l'Association des municipalités du Nouveau-Brunswick, de même que pour la Fondation de la tolérance, une organisation qui lutte contre toutes les formes de discrimination et qui fait la promotion de la charte québécoise des droits et libertés dans les écoles du Québec.



Récemment, il a travaillé comme coordonnateur de la démarche de Revitalisation urbaine intégrée (RUI) de Mercier-Est, projet initié par la Ville de Montréal. Dans le cadre de ce travail, il a participé à la concrétisation de différents projets en développement social et urbain.

Enfin, il a participé à différentes initiatives à l'échelle internationale. En 2006, il a travaillé dans une station de radio du Paraguay dans le cadre d'un projet mené par Oxfam. Il a également participé à la semaine d'action contre le racisme de Belgique, en tant que représentant de la délégation du Québec. À l'été 2009, il a fait parti d'une délégation internationale d'observation aux élections mexicaines.

Vous pouvez rejoindre M. Pouliot au numéro suivant : 514 259-7714 poste 26 ou par courriel au: mpouliot@csmoe-sac.qc.ca



L'amorce d'une étude

UNE QUESTION DE MÉTHODE...

Cependant, dites-vous que tout repose sur ce travail et sur cette première étape et que l'on ne fait pas une étude pour faire une étude. Il faut véritablement que la tenue d'une étude réponde à un besoin réel, à des objectifs nécessitant effectivement l'amorce de tels travaux.

Avant toute chose, il vous faudra vous **QUESTIONNER** sur les raisons et le contexte qui vous conduisent à envisager l'amorce d'une étude, qu'il s'agisse d'un portrait, d'un profil, d'un diagnostic de besoins de formation, d'une étude de satisfaction, d'une étude d'impact social et/ou économique, d'une démarche évaluative.

La première étape d'une étude n'est ni celle de la détermination du bassin de population à cibler, ni celle de la taille de l'échantillonnage, ni celle de la technique ou de la stratégie de cueillette des données. La première étape doit être consacrée à la **clarification des besoins** auxquels doit répondre l'étude envisagée.

Il s'agit de l'étape la plus essentielle en regard de l'ensemble de la démarche et, donc, en regard des résultats à obtenir. C'est aussi question de l'étape généralement esquivée, sinon amoindrie, à laquelle on consacre très peu de temps et d'énergie et à laquelle on accorde peu ou pas d'importance. On se satisfait d'un enjeu, d'une volonté d'amorce de travaux pour l'obtention de résultats, d'une vague conception de ce que l'on recherche, de ce que l'on vise et/ou de ce que l'on voudrait obtenir comme résultats. Dans certains cas, on fonde tous nos espoirs sur la tenue d'une telle étude, et dans d'autres on y pense parce que cela semble avoir déjà réglé des problématiques et aplani des difficultés.

On accorde donc peu d'importance, peu de temps, peu d'énergie à déterminer le contexte dans lequel ou à partir duquel la nécessité de mener une étude s'est fait sentir, bref à « **L'ÉTINCELLE** ».

QUESTIONS

Qu'est-ce qui vous a amené à vous tourner vers cette stratégie ?

Dans quel contexte la tenue d'une étude vous est apparue comme étant nécessaire ?

Pourquoi amorcer une telle démarche ?

À quel(s) type(s) de besoins voulez-vous répondre ?

Que recherchez-vous ?

Que voulez-vous démontrer ?

Quels objectifs poursuivez-vous ?

Quelles sont vos visées ?

Quels types de résultats visez-vous ?

Il est nécessaire de vous poser l'ensemble de ces questions avant même d'arrêter votre choix sur un type d'étude précis.

Vous souhaitez en savoir plus, le Guide méthodologique est en ligne en format PDF sur : www.csmoesac.qc.ca

En vente au coût de 15\$.

Tout savoir sur la gestion des ressources humaines



LA BOÎTE À OUTILS EN GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES:
UN OUTIL INDISPENSABLE

Le saviez-vous ?



Rôle et responsabilités de l'organisme

Légalement, pour les organisations incorporées, en vertu de la 3e partie de la Loi sur les Compagnies, c'est le conseil d'administration de la corporation à but non lucratif (OBNL), pris dans son ensemble, qui a reçu, par la loi, le pouvoir d'administrer les affaires de la corporation (art.83, L.c.Q.). Il est identifié non seulement comme l'instance responsable des relations de travail, mais aussi comme l'employeur. Il peut mandater d'autres instances pour se charger des relations de travail et déléguer à la personne responsable de la gestion (direction ou coordination) son pouvoir de "simple administration" relié à la gestion quotidienne de l'organisation, mais il demeure ultimement responsable du résultat (art.335, Code civil du Québec).

Dans la structure de gestion des organismes communautaires, le conseil d'administration, en relation étroite avec la personne responsable de la gestion (direction ou coordination), assume les fonctions relatives à la gestion financière et administrative de l'organisation et décide de ses grandes orientations et de ses objectifs. Dans la plupart des organisations, le conseil d'administration joue un rôle déterminant en ce qui concerne l'embauche, la définition des postes et la détermination des conditions de travail. Il a la responsabilité d'adopter et de réviser les politiques de sélection, d'évaluation, d'organisation du travail, de formation et de perfectionnement. Il doit aussi assurer un suivi de l'ensemble des conditions de travail. En tant qu'employeur, c'est lui qui lie officiellement la corporation à ses employés/es par le biais de contrats individuels de travail, d'un contrat collectif (politique de conditions de travail) ou d'une convention collective. En tenant compte de la culture propre à l'organisation, le degré de concertation et de collaboration entre le conseil d'administration, la personne responsable de la gestion et l'équipe de travail variera au moment de déterminer les conditions de travail, allant de la consultation à la négociation.

(BAO GRH, 3-6)

Vous souhaitez en savoir plus sur la gestion des ressources humaines. La boîte à outils est en ligne en format PDF sur :

En vente au coût de 20 \$.

www.csmoesac.qc.ca



MAIN-D'OEUVRE

Recruter & fidéliser

*8 pistes pour une
stratégie efficace*

par Marc-Antoine Pouliot, chargé de projet - relève en économie sociale, CSMO-ÉSAC

Au même titre que les autres secteurs d'emploi, le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire n'échappera pas à la pénurie de main-d'œuvre des prochaines années.

À cet égard, les données récentes des *Repères* en économie sociale et action communautaire (enquête menée par le CSMO-ÉSAC en 2009) révèlent qu'au cours des trois dernières années, plus de la moitié (51 %) des organisations de notre secteur d'emploi ont rencontré des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes.

En tant qu'organisation, les employés constituent notre principale richesse: il est donc fondamental de mettre en œuvre des stratégies et des actions pour faire face à la compétition du marché de l'emploi. En voici huit.

1- SAVOIR CE QUE L'ON VEUT

Savoir précisément ce que vous voulez dès le départ vous évitera bien des soucis par la suite. Quelle est l'expérience désirée? Quel encadrement allez-vous offrir à l'employé et

conséquemment, quel degré d'autonomie voulez-vous? Quelle sera la rémunération? Qu'allez-vous inclure dans la description de tâches?

Autrement dit, essayez de visualiser à quoi ressemblerait le-la candidat-e idéal-e. Une fois votre réflexion faite, rédigez une offre attrayante, qui exprime clairement le mandat et le profil de la personne recherchée.

2-CIBLEZ LE BON ESPACE DE RECRUTEMENT ET UTILISEZ LES RÉSEAUX SOCIAUX

Une fois que vous aurez en poche le profil de votre candidat idéal, demandez-vous où il se cache et comme le rejoindre? Diffuser largement et afficher un poste sur toutes les plates-formes possibles donne parfois des résultats, mais ils sont en partie le fruit du hasard.

La banque de recrutement d'Emploi-Québec ou les lieux d'affichage traditionnels comme Jobboom et Workopolis sont très fréquentés, mais le sont-ils nécessairement par le candidat que vous recherchez? À quoi bon recevoir 150 CV si aucun d'entre eux ne présente la qualification demandée?



facebook LinkedIn twitter

Vous chercher un employé spécialisé, avec un profil très précis : les réseaux sociaux regorgent de groupes, réunissant des gens avec des profils, des idées et des intérêts distincts.

À titre personnel, vos employés utilisent les réseaux sociaux Facebook, LinkedIn et Twitter pour retrouver des vieux amis, garder le contact avec d'autres ou partager leurs valeurs. Ces réseaux méritent d'être mis à profit dans votre démarche. Les médias sociaux au service des organisations à vocation sociale : une alliance qui va de soi.

3- PATIENCE !

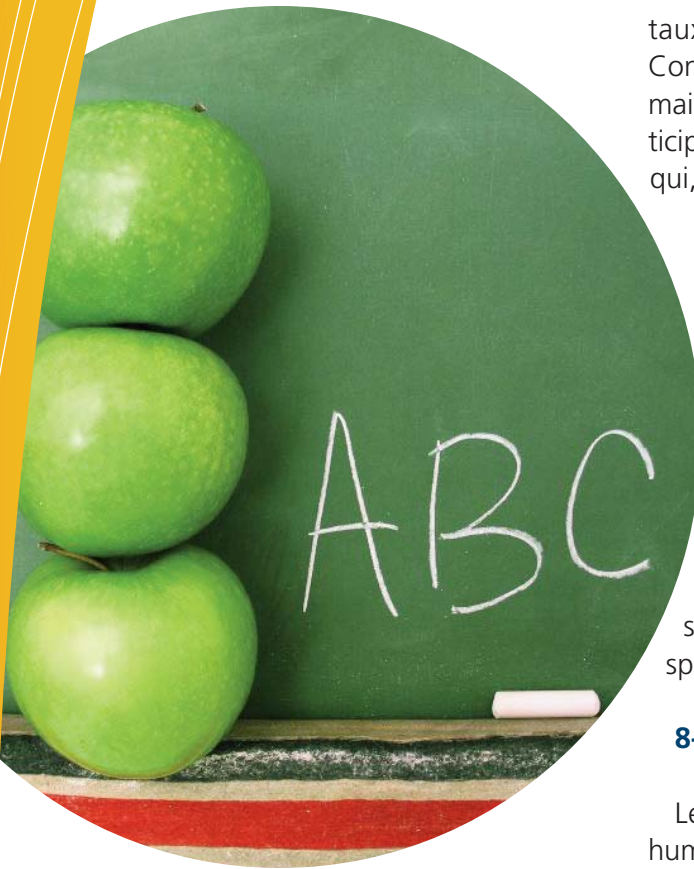
Vous avez rencontré différents candidats en entrevue, mais vous n'avez pas trouvé la perle rare? N'hésitez pas à recommencer le processus et à lancer un deuxième appel de candidature. De prime abord, cela peut laisser l'impression de faire du surplace. Est-il préférable d'embaucher à contrecœur, de voir votre intuition de départ être confirmée au bout de quelques semaines et de finalement tout recommencer? N'oubliez pas que

l'embauche d'un nouvel employé coûte entre 2000\$ et 4000\$!

4- OFFREZ DES AVANTAGES QU'ILS NE POURRONT REFUSER (OU QU'ILS NE VOUDRONT QUITTER)

Votre marge financière pour faire compétition aux salaires du secteur privé est mince? Qu'à cela ne tienne, le salaire n'est pas la seule variable qui compte sur le marché du travail.

Plusieurs études démontrent que la conciliation famille-travail est une valeur fondamentale chez les jeunes travailleurs. Le filon de la semaine de 4 jours, de la flexibilité des aménagements d'horaire et des vacances prolongées mérite donc d'être exploré.



5- MISEZ SUR L'INTRA-PRENARIAT ET L'APPRENTISSAGE CONTINU

L'intra-prenariat désigne les activités et mécanismes permettant l'émergence et la réalisation d'idées novatrices à l'intérieur même des organisations. Il a pour objectif de ne pas étouffer la créativité des employés en raison d'une hiérarchie rigide et d'une définition des tâches trop figée.

Saviez-vous que certaines organisations offrent du temps dédié à des recherches et projets personnels ?

Rien n'égale un milieu de travail stimulant dans lequel l'employé progresse et apprend! Un emploi doit être évolutif: peu de gens aiment faire exactement le même travail, les mêmes tâches, avec les mêmes responsabilités sur un longue période.

6- SOYEZ PRÉVOYANT

Le roulement est une caractéristique de toutes les organisations. Il n'est toutefois pas imprévisible et les départs fréquents ne sont pas une fatalité. Avez-vous déjà calculé le

taux de roulement de votre organisation? Connaissez-vous la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre? Ces outils vous permettront d'anticiper les départs et de déterminer les ressources qui, à l'interne, constituent votre relève.

7- DONNEZ-VOUS DE LA VISIBILITÉ

Que vous ayez des postes à combler ou non, prenez pour acquis que vous êtes constamment en recrutement. En tant qu'organisation, votre réputation, votre notoriété est formée d'une multitude de petites actions. Prêtez attention à votre site web, votre logo et vos outils promotionnels. Faites le test: que trouve-t-on sur l'Internet lorsque l'on fait une recherche sur votre organisation? Est-ce que cela correspond à l'image que vous voulez projeter ?

8- SOYEZ AUDACIEUX

Le recrutement et la gestion des ressources humaines évoluent sans cesse. Il faut donc être flexibles quant à ses pratiques et sa politique de conditions de travail. Vous avez des idées novatrices en la matière, n'hésitez pas à les mettre à l'épreuve...

POUR TRAVAILLER SUR LA RELÈVE...

Vous êtes une entreprise d'économie sociale à Montréal ou un regroupement et vous désirez travailler sur le dossier de la relève? Contactez Marc-Antoine Pouliot, chargé de projet sur la relève en économie sociale: mpouliot@csmoesac.qc.ca; 514-259-7714, poste 26.

POUR EN SAVOIR PLUS...

Une trousse à votre rescousse, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec :

www.emploi-quebec-trousse.com/

Jeunes et employeurs on gagne à se connaître!, CDEC Rosemont-Petite-Patrie

http://www.cdcrpp.ca/PDF/Jeunes_et_employeurs_trousse.pdf

La relève dans votre organisation

UN QUESTIONNAIRE POUR VOUS !

Qu'en est-il de la question de la relève dans votre organisation, dans votre secteur d'activité, dans votre région ?

Voilà une question à laquelle vous êtes nombreux et nombreuses à vouloir obtenir une réponse! Le CSMO-ÉSAC met à votre disposition un outil (questionnaire) court, simple et ciblé visant à vous outiller pour cerner la question de la relève dans votre organisation, dans votre secteur d'activité ou encore dans votre région.



Ce questionnaire vous permettra de dépasser le « senti », tout en vous amenant vers une réflexion et en vous outillant pour l'élaboration de stratégies. Cet outil est adaptable régionalement et sectoriellement. Madame Lynda Binhas, chargée de projet en recherche et analyse, se fera un plaisir de vous soutenir dans l'adaptation de cet outil à votre propre contexte et à votre réalité (lbinhas@csmoesac.qc.ca). Un tel soutien est aussi envisageable pour la compilation et le traitement statistique.



Le questionnaire est disponible sur : www.csmoesac.qc.ca



Au revoir Eve, bienvenue Smaille

Après 10 ans au CSMO-ÉSAC, Eve Giroux (adjointe administrative) est partie relever de nouveaux défis. Au revoir Eve (à gauche) et bonne chance dans tes nouveaux défis !

M^{me} Smaille Pierrilus (à droite) lui succède !
Bienvenue au Comité sectoriel !



Aux 125 000 personnes qui oeuvrent dans le secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire & à nos partenaires...

*Joyeux Noël
Bonne et Heureuse Année 2010 !*

Nous souhaitons que ce temps des Fêtes soit rempli de moments agréables et réjouissants !

Joyeusement vôtre,

Les administrateurs-trices
&

L'équipe du CSMO-ÉSAC

InfoXpress



InfoXpress

Objectif :

L'objectif premier du bulletin *Info-Express* est de créer un réseau d'information de nature à servir de référence aux acteurs de l'économie sociale et de l'action communautaire. Le bulletin vise à présenter les activités du CSMO-ÉSAC, sa mission et ses services. La reproduction des textes est autorisée avec mention de la source.

Éditrice Odette Trépanier
Conception graphique Odette Trépanier

Rédaction Équipe CSMO-ÉSAC

Photos CSMO-ÉSAC, Istockphoto, Imgae

Fréquence Trimestriel, quatre numéros par année

Abonnement

Gratuit sur www.csmoesac.qc.ca

Distribution

Courrier électronique

 COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
ÉCONOMIE SOCIALE
ACTION COMMUNAUTAIRE

4200, rue Adam

Montréal (Québec) H1V 1S9

Téléphone : 514 259-7714

Télécopieur : 514 259-7189

Sans frais : 1 866 259-7714

Site Web : www.csmoesac.qc.ca

Courriel : info@csmoesac.qc.ca

En devenant membre, vous posez un geste concret de support à nos actions. Un geste tout simple mais combien significatif pour les travailleuses et travailleurs de l'économie sociale et de l'action communautaire ! Le membership est gratuit :

www.csmoesac.qc.ca

Conseil d'administration 2010-2011

Présidence

Martin Frappier, Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

Représentants-es de l'économie sociale et de l'action communautaire

Jean-Guy Bourget, Carrefour de développement social par l'éducation populaire

Nicole Forget-Bashonga, Collectif des entreprises d'insertion du Québec

Gérald Gauthier, Fédération des télévisions communautaires autonomes du Québec

Thérèse Ste-Marie, Regroupement des corporations de développement économique et communautaire du Québec

Denis McKinnon, Table nationale des corporations de développement communautaire

Marie-Hélène Méthé, Chantier de l'économie sociale

Pierre Riley, Fédération des centres d'action bénévole du Québec

Danielle Larose, Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

Représentantes syndicales

Louise Miller, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec

Andrée Lapierre, Confédération des syndicats nationaux

Pierre Veillette, Centrale des syndicats du Québec

Membre observateur d'office

Marie-Lou Ouellet, Conseillère, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail - Emploi-Québec

Le CSMO-ÉSAC est financé par :

Emploi
Québec 