

# PROJET D'INTÉGRATION EN EMPLOI POUR PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## AIDE-MÉMOIRE DE MISE EN ACTION

Comme la majorité des entreprises québécoises, le secteur horticole n'échappe pas à la pénurie de main-d'œuvre. Pour pallier ce manque, un nouveau projet voit le jour pour intéresser des personnes plus éloignées du marché du travail à intégrer des postes en horticulture ornementale. Voici quelques informations pertinentes à savoir pour débiter ce projet.

### Objectif du projet

Ce projet, appelé stage rémunéré, vise à offrir un programme de formation structurée en entreprise à **36 personnes éloignées du marché du travail, dont 16 en situation de handicap**.

Avantages de participer au projet pour les candidats :

- Avoir une formation adaptée aux besoins des candidats;
- Travailler en contact avec la nature;
- Profiter des bénéfices pour la santé physique et mentale,
- Contribuer à l'embellissement de l'environnement;
- Travailler sur des projets concrets;
- Encadrer d'un intervenant pour favoriser le maintien en emploi.

### Foire aux questions

#### 1. Que dois-je faire si un candidat potentiel manifeste de l'intérêt pour le projet ?

Vous pourriez, en premier lieu, utiliser le site internet pour lui donner plus d'information sur le projet et les types de tâches des postes offerts : <https://horticompetences.ca/travailleurs-et-chercheurs-demploi/integration-a-lemploi/horticulture/>

Vous pourriez aussi communiquer avec Maud Lefebvre qui vous aidera pour trouver des entreprises prêtes à accueillir des candidats.

#### 2. HortiCompétences peut-il me fournir des noms d'entreprises intéressées au projet ?

OUI, HortiCompétences pourra fournir des noms d'entreprise. Vous pourrez prendre contact avec elles pour discuter de vos candidats potentiels et valider leurs besoins respectifs. Il se pourrait que l'inscription de l'entreprise soit envoyée à différents organismes d'une région.

#### 3. Les emplois sont-ils disponibles dès maintenant ?

Les entreprises du secteur débutent leurs embauches entre février et mai. Les emplois, selon les régions, débutent vers le mois d'avril ou mai.

#### 4. Les honoraires professionnels des organismes sont-ils subventionnés?

HortiCompétences paie le remboursement des honoraires professionnels des intervenants dans le dossier. Le projet prévoit un maximum de 84 heures de suivi sur 21 semaines pour

# PROJET D'INTÉGRATION EN EMPLOI POUR PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## AIDE-MÉMOIRE DE MISE EN ACTION

des personnes en situation de handicap (provenant des organismes membres du ROSEPH) et 42 heures pour toutes autres clientèles.

### **5. Qui prend en charge les demandes de remboursement des entreprises?**

HortiCompétences s'occupe de faire les suivis et le paiement des demandes de remboursement salarial pour les entreprises. Les entreprises ont droit à un remboursement régressif du salaire du candidat sur 21 semaines (75% pour les semaines 1 à 7, 50 % pour les semaines 8 à 14 et 25 % pour les semaines 15 à 21. Un maximum de 320 heures par semaine et 20\$/h peuvent être remboursés).

### **6. Quels éléments doivent être évalués lors des suivis de l'organisme avec le candidat et l'employeur.**

Les suivis hebdomadaires sont à la discrétion de l'intervenant selon les besoins du candidat et de l'employeur. HortiCompétences vous propose quelques questions pour ces suivis. Un formulaire de suivi pour les semaines 7, 14 et 21 est disponible et devra être rempli suite à une rencontre avec le candidat et l'employeur. Le plan de formation utilisé par le formateur vous permettra de bien suivre l'évolution du candidat.

### **7. Que se passe-t-il après les 21 semaines de stages rémunérés ?**

Après les 21 semaines de stage rémunéré, le candidat continue de travailler pour l'employeur jusqu'à la fin de la saison. Il pourra revenir à la saison suivante si les deux parties le désirent. Les emplois du secteur sont appelés des *emplois permanents saisonniers*, ce qui veut dire qu'un lien d'emploi persiste, malgré l'arrêt temporaire du travail.

# PROJET D'INTÉGRATION EN EMPLOI POUR PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## AIDE-MÉMOIRE DE MISE EN ACTION

### Suggestions de questions pour les suivis hebdomadaires

#### Éléments à valider auprès de l'employeur :

- Le rôle de l'intervenant est-il clair pour lui?
- Quelle est la meilleure façon de communiquer avec lui ?
- Comment l'intervenant pourrait-il être plus utile dans la gestion avec le candidat?
- Est-ce possible d'inviter le formateur aux rencontres?
- Le candidat respecte-t-il les horaires de travail?
- Est-il satisfait de l'attitude du candidat?
- Est-il satisfait du niveau d'apprentissage du candidat?
- Est-il satisfait de l'intégration du candidat avec le reste de l'équipe?
- Est-il en mesure de constater les progrès du candidat ?
- A-t-il des questions concernant les besoins spécifiques/adaptations du candidat?
- Souhaite-t-il faire développer de nouvelles compétences /tâches au candidat?
- Si le candidat souhaite développer d'autres compétences ou tâches, est-ce possible?
- Comment le candidat pourrait-il être plus efficace?

#### Éléments à valider auprès du candidat :

- Qui le supervise?
- Est-ce que son rôle au sein de l'équipe est clair?
- Est-ce qu'il connaît et comprend les tâches à exécuter?
- Est-ce qu'il comprend bien les règles de sécurité et les règles de l'entreprise?
- Est-ce que son horaire de travail et ses pauses sont respectés par l'employeur?
- A-t-il une personne-ressource à qui s'adresser en cas de besoin ou pour poser une question?
- La personne-ressource est-elle disponible?
- Les communications sont-elles faciles avec le formateur, la personne-ressource, l'entrepreneur?
- A-t-il le temps nécessaire pour accomplir une nouvelle tâche?
- Est-ce que les explications sont assez claires, détaillées pour l'aider à bien comprendre?
- Est-ce que quelqu'un valide son travail ?
- Est-ce qu'il aimerait apprendre de nouvelles tâches, de nouvelles compétences?
- Qu'est-ce que le rendrait plus efficace au travail?

# PROJET D'INTÉGRATION EN EMPLOI POUR PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## AIDE-MÉMOIRE DE MISE EN ACTION

	Action à réaliser	<a href="#">Outils nécessaires</a> (cliquez pour les outils)
<b>Débuter le projet de stage</b>		
	Présenter les postes offerts aux candidats.	Descriptions générales des postes, au besoin
	Prendre contact avec l'employeur pour présenter le candidat.	
	Compléter une demande d'emploi avec l'entreprise.	Entente d'emploi
	Envoyer l'entente à HortiCompétences <a href="mailto:maud.lefebvre@horticompetences.ca">maud.lefebvre@horticompetences.ca</a>	
	Lire et compléter le contrat de participation avec l'employeur et le travailleur.	Contrat de participation
	Envoyer la facture de recrutement à HortiCompétences pour le jumelage d'un candidat (10 heures/candidat) <a href="mailto:maud.lefebvre@horticompetences.ca">maud.lefebvre@horticompetences.ca</a>	
<b>Réaliser le stage</b>		
	En collaboration avec l'employeur, valider les tâches à effectuer et modifier le plan de formation selon les besoins du candidat.	Plans de formation
	S'assurer qu'un document d'intégration ou une intégration structurée aura lieu.	Plan d'accueil et d'intégration au besoin
	Effectuer les suivis selon les besoins du candidat (4 heures par semaine pour une clientèle vivant en situation de handicap ou 2 heures pour toutes autres clientèles). Le plan de formation doit être utilisé par l'employeur.	Plans de formation
	Effectuer une évaluation des apprentissages après la 7 <sup>e</sup> semaine.	Rapport de suivi des apprentissages
	Envoyer une copie du rapport et la facture de suivi à HortiCompétences pour les semaines 1 à 7.	
	Effectuer une évaluation des apprentissages après la 14 <sup>e</sup> semaine.	
	Envoyer une copie du rapport et la facture de suivi à HortiCompétences pour les semaines 8 à 14.	
	Effectuer une évaluation des apprentissages après la 21 <sup>e</sup> semaine.	
	Envoyer une copie du rapport final et la facture de suivi des semaines restantes à HortiCompétences.	
<b>HortiCompétences complètera une attestation de participation pour le candidat.</b>		