



VAUDREUIL-SOULANGES NOTRE FORCE D'ACTION... UN EMPLOI DANS NOTRE RÉGION!

www.emploivaudreuil-soulanges.com



Ce projet a été financé par les organismes membres de la Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges ainsi que par Service Canada, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse.

Le magazine ZIGZAG est disponible gratuitement chez les membres de la Table de concertation pour l'emploi, dans les municipalités et les bibliothèques de la MRC de Vaudreuil-Soulanges ainsi que dans différents endroits publics.

















ÉDITORIAL

Pour sa cinquième édition, le magazine Zig Zag s'est donné comme mission d'aller directement sur le terrain à la rencontre des intervenants du marché du travail de Vaudreuil-Soulanges. Ainsi, on a réuni des employeurs de la région œuvrant dans divers domaines pour les interroger sur leurs principales attentes face aux travailleurs. Leurs réponses représentent de bons tuyaux pour tous les candidats en recherche d'emploi!

Cette année, le magazine explore également les processus mis en place pour faire reconnaître vos acquis et vos compétences en plus d'expliquer le fonctionnement du programme d'apprentissage en milieu de travail. À ce sujet, deux portraits d'apprentis en formation vous donneront une bonne idée des avantages liés à cette formule d'apprentissage.

Enfin, le magazine démontre que toute personne compétente et motivée peut se tailler une place dans le monde du travail de Vaudreuil-Soulanges. Des articles présentant les expériences professionnelles positives vécues par des immigrants et des travailleurs vivant avec un handicap sont là pour vous le prouver. Pour chacun des thèmes abordés, découvrez en prime les coordonnées de toutes les ressources qui peuvent vous aider, que vous soyez un employeur ou un travailleur.

Bonne lecture!

ÉQUIPE DE PRODUCTION

ÉDITEUR Formagestique Ltée, Michel Desjardins

> RÉDACTION Julie Leduc

GRAPHISME
Grapho Design, Anne-Marie Marquis

BANDES DESSINÉES Luc Deschambault, bédéiste

IMPRESSION Imprimerie des Éditions Vaudreuil

SOMMAIRE

Ce que les employeurs attendent de vous Forum de discussion avec six employeurs de la région. 4
Qu'est-qui fait de vous un bon employeur? Dans un vox pop, les participants du forum parlent de leurs qualités d'employeur.
Étudier autrement en formation professionnelle et technique La reconnaissance des acquis à la Commission scolaire des Trois-Lacs et au Collège de Valleyfield.
La certification d'état : un diplôme vers l'emploi Le processus de reconnaissance des compétences d'Emploi-Québec.
Le PAMT, c'est quoi? Zoom sur le programme d'apprentissage en milieu de travail.
Apprendre à son rythme Portrait d'un apprenti pressier qui fait ses preuves dans une imprimerie de Saint-Clet.
La crème des formations! Portrait d'un apprenti pâtissier qui met les mains à la pâte Aux Gourmandises d'Hudson.
Du cœur à l'ouvrage Un jeune vivant avec une déficience intellectuelle est un préposé en entretien ménager dévoué pour le centre Énergie Cardio de Pincourt.
Aller de l'avant Karen Descoeurs, une femme à la mobilité réduite est une employée modèle pour les entreprises Solpak et Ekovia de Notre-Dame-de-l'Île-Perrôt.
On récolte ce que l'on sème Un diplômé en génie agroalimentaire originaire du Maroc fait son chemin à la meunerie Les Moulins de Soulanges de Saint-Polycarpe.
Un homme de confiance Un apprenti technicien de chauffage au mazout venu de Tunisie a trouvé sa place au sein de l'entreprise d'Alain Grégoire à Saint-Lazare.
Coup de pouce pour les immigrants Les programmes et les services d'aide à l'emploi pour les immigrants dans Vaudreuil-Soulanges.

Ce que les employeurs attendent de vous

En mars 2012, le magazine Zig Zag a réuni les représentants de six entreprises de la région œuvrant dans des secteurs différents. Le but de la rencontre : savoir ce qu'ils attendent des travailleurs. Voici leurs réponses à nos questions pour vous aider à devenir un employé idéal!

Quelles sont vos principales exigences en termes de compétences générales et de qualifications?

«Dans le domaine de la santé, beaucoup d'emplois requièrent des diplômes précis en fonction des titres d'emploi, indique Julie Keays, agente de gestion des ressources humaines au CSSS de Vaudreuil-Soulanges. Par exemple, le DEC en Soins infirmiers pour un poste d'infirmière. Mais au-delà de ces qualifications, on recherche des personnes capables de développer de bonnes relations interpersonnelles. L'humain est au cœur de nos actions.»

Au centre d'entreposage Genco ATC de Coteaudu-Lac, le poste d'entrée est celui de préposé d'entrepôt. «Les candidats intéressés doivent avoir la capacité physique pour soulever une charge de 50 livres, note la directrice des ressources humaines, Josée Paquette. Ils doivent aussi se montrer positifs et motivés à travailler.» François Levac, directeur des ressources humaines à la Boulangerie Première Moisson, mentionne que l'idéal serait que tous les candidats à l'emploi aient un DEP dans un programme lié à leur domaine d'activité, par exemple en boulangerie ou en pâtisserie. «Comme ce n'est pas le cas, nous demandons une expérience dans le secteur de l'alimentation et nous formons nos employés à l'interne.»

L'entreprise Polymos de Terrasse-Vaudreuil fait face à la même situation. «Peu de gens ont la formation nécessaire pour travailler avec les types de matériau qu'on utilise comme le polystyrène, dit Janie Breen, la chef des services de ressources humaines. Au moment de l'embauche, on s'assure que le candidat cadre avec les valeurs de l'entreprise. Nous le formons par la suite.»

Bernard Royal, propriétaire de Fibres Futures, un fabricant de balcons et de marches en fibres de verre de Les Coteaux, cherche de son côté des gens habiles avec le travail physique et manuel prêts à travailler en équipe.

Quant à Raymonde Trudeau, présidente de la firme de recrutement Trudeau-Dupré qui a pignon sur rue à L'Île-Perrôt, elle exige de ses employés le certificat de conseiller en ressources humaines avec une expérience en recrutement. «Par ailleurs, nos clients employeurs recherchent de plus en plus le diplôme de cinquième secondaire pour combler des postes d'entrée.»

Quelles sont les plus grandes lacunes de vos employés et comment les corriger?

Le manque de ponctualité est une lacune courante. «Les jeunes âgés de 16-25 ans, notamment, minimisent l'impact de leur travail, note François Levac. Ils doivent prendre conscience que chaque maillon de la chaîne compte.» Josée Paquette déplore aussi l'attitude des employés qui n'arrivent pas à l'heure au début de leur quart de travail ou qui étirent leur temps de pause. «C'est primordial qu'ils comprennent que cela retarde tout le monde!»

Des conseils pour bien s'intégrer et répondre aux besoins des employeurs

- En entrevue, soignez votre présentation, démontrez votre motivation à travailler et restez honnête.
- Assurez-vous que l'entreprise correspond à vos besoins. Renseignez-vous sur le milieu de travail et demandez une visite des lieux pour faire un choix éclairé.
- Impliquez-vous dans votre formation et n'hésitez jamais à poser des questions.

Pour corriger la situation, Janie Breen estime qu'il faut faire comprendre à l'employé l'impact de son laxisme ou de sa négligence sur la production et ses délais. «Au-delà du côté disciplinaire, l'employé doit comprendre son rôle au sein de l'entreprise.» Bernard Royal croit aussi qu'il faut responsabiliser les employés. «Le personnel forme une équipe qui travaille pour atteindre les mêmes objectifs, dit-il. Chez nous, on rencontre les employés non ponctuels pour ajuster la situation, mais on sait qu'on peut aussi se fier sur leurs collèques pour les remettre à l'ordre.»

Janie Breen remarque de son côté que les employés n'adressent pas toujours leurs insatisfactions à la bonne personne, ce qui peut nuire à l'ambiance de travail. «Pour améliorer les choses, on doit parler à la bonne personne. On peut dire par exemple au collègue en question qu'on n'aime pas la façon dont il agit, suggère-t-elle. Ou encore aller voir son gestionnaire ou un représentant des ressources humaines. L'entreprise investit beaucoup dans le recrutement et la formation de son personnel.

Elle ne veut pas que des employés quittent pour des problèmes qui auraient pu être réglés s'ils avaient été bien adressés.»

Raymonde Trudeau observe parfois chez son personnel des difficultés à gérer un gros volume de travail et les multitâches. À son avis, «la clé pour les aider à devenir polyvalents et organisés, c'est de leur offrir de la formation. Il faut observer nos employés, cerner leurs faiblesses et les aider à s'améliorer.» Bernard Royal est d'accord. «Je n'ai pas peur d'investir dans mes employés, ditil. Mon capital humain vaut bien plus que les bâtiments de l'usine. C'est avec mes employés que je construis.»

De son côté, Julie Keays note qu'il est parfois plus difficile pour les plus jeunes d'avoir la notion du service au patient. «Je crois qu'on peut arriver à leur inculquer ces valeurs par du coaching.»

Qu'est-ce que vous attendez généralement de vos employés?

«La fiabilité, affirme François Levac. Nous œuvrons sur une ligne de production et tout retard a un impact. Cela ralentit la confection de pains ou donne plus de travail à un collègue.»

«On veut aussi des employés fiables qui respectent leur horaire pour entrer au travail et revenir à leur poste après les pauses», signale Cristelle Desrosiers, conseillère aux services aux employeurs chez Genco ATC.

«On s'attend à ce que nos employés fassent preuve de respect envers leurs collègues et leurs patients, note Julie Keays. On veut des gens responsables qui s'engagent à être disponibles.»

Bernard Royal utilise, lui, une allusion sportive pour illustrer ses attentes. «Notre personnel doit respecter les règles qui s'appliquent à une équipe de hockey de la LNH, dit-il. Comme les joueurs professionnels, les employés doivent arriver à l'heure, travailler en équipe et être gagnants toute la journée.»

Raymonde Trudeau veut surtout des employés honnêtes, respectueux et à l'aise avec les tâches multiples. «Chez Polymos, on s'attend à ce que nos employés adhèrent aux valeurs de l'entreprise et répondent à nos besoins d'affaires en étant performants au travail», indique Janie Breen.

Qu'est-ce que vous appréciez comme attitude au travail?

«On apprécie des gens positifs, à l'aise avec le travail d'équipe et prêts à s'impliquer», signale François Levac. Genco ATC priorise aussi l'attitude positive. «Notre entreprise est jeune. Il y a beaucoup à apprendre et les employés doivent faire preuve d'ouverture à ce niveau», note Karina De Nobriga, conseillère aux services aux employeurs.

Pour réussir dans le milieu de la santé, Julie Keays du CSSS précise qu'il faut démontrer de la flexibilité et une capacité d'adaptation. «Il faut par exemple s'ajuster à toutes les situations comme un patient en crise. L'ouverture d'esprit est une autre atout pour intervenir auprès de tous les types de clientèle.»

«Le plus important, c'est que les employés adhèrent à notre mission, soit celle de favoriser le respect, l'honnêteté, l'engagement et la confiance envers soi et envers les autres», souligne pour sa part Janie Breen de Polymos.

Raymonde Trudeau favorise de son côté des employés qui aiment ce qu'ils font. «Les employeurs recherchent des travailleurs présents et qui ont toute leur tête au travail.» Bernard Royal abonde dans le même sens et s'en remet aux paroles de Confucius pour illustrer sa pensée : «L'homme qui n'est pas capable de sourire ne devrait pas ouvrir commerce.»

POUR EN SAVOIR PLUS, VISIONNEZ LA CAPSULE VIDÉO DU FORUM SUR LE SITE http://www.emploivaudreuil-soulanges.com

Qu'est-ce qui fait de vous un bon employeur?



«On permet beaucoup de flexibilité, un avantage pour la conciliation travail-famille. On offre une possibilité de grandir à l'interne et de se développer d'un point de vue professionnel.»

- François Levac, Boulangerie Première Moisson



«On offre une stabilité et une fiabilité d'emploi. Même avec 600 employés, l'ambiance de travail est familiale. Plusieurs possibilités d'avancement sont à offrir.»

- Josée Paquette, Genco ATC



«Notre organisation est reconnue pour ses valeurs humaines. On est à l'écoute de nos 950 employés et on reste toujours ouvert aux bonnes idées.»

- Julie Keays, CSSS de Vaudreuil-Soulanges



«Notre petite entreprise n'offre aucun avantages sociaux, mais le personnel est fier d'y travailler. On est à leur écoute et on se montre accueillant. On mise aussi sur le transfert des connaissances.»

- Raymonde Trudeau, Trudeau-Dupré



«J'agis franchement. Je promets d'encadrer, de former et d'aider les employés à se développer, mais je veux que mon équipe m'en donne autant. C'est un échange.»

- Bernard Royal, Fibres Futures



«Nous avons une approche humaine de la gestion d'une entreprise. Notre compagnie grossit tranquillement mais sûrement. Nous offrons des possibilités de développement professionnel.»

- Janie Breen, Polymos

Étudier autrement en formation professionnelle et technique

Vous travaillez depuis plusieurs années dans un secteur d'activité, mais n'avez aucun document qui atteste vos connaissances? Saviez-vous qu'il existe un moyen de faire reconnaître vos acquis et vos compétences? Au terme de la démarche, vous pouvez même obtenir un diplôme officiel!

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est un moyen qui permet d'évaluer et de faire reconnaître officiellement par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ce que vous connaissez ou savez faire, peu importe où, quand et comment vous avez acquis ces compétences. «La démarche est faite en regard d'un programme d'études, explique Gisèle Hémond, conseillère pédagogique et responsable de la reconnaissance des acquis à la formation continue au Collège de Valleyfield. Et chaque compétence de ce programme peut faire l'objet d'une demande de reconnaissance des acquis et des compétences.»

Cette démarche est accessible autant en formation professionnelle qu'en formation collégiale technique. Elle s'adresse à des personnes qui travaillent déjà dans un domaine lié à un programme d'études. «Il est bon de mentionner que ce ne sont pas vos années d'expérience qui seront reconnues dans ce processus, mais bien les compétences acquises, note Martine Duranceau, conseillère en information scolaire et professionnelle à la Commission scolaire des Trois-Lacs. Par exemple, une personne peut travailler dans un domaine depuis un an seulement et avoir acquis une foule de compétences. Alors qu'une autre a travaillé 10 ans dans le même secteur en faisant toujours les mêmes tâches sans en avoir appris autant. C'est du cas par cas. C'est pourquoi l'évaluation pour la RAC est toujours personnalisée.»

La marche à suivre en formation professionnelle

Martine Duranceau explique que tous les programmes de formation professionnelle offerts à la Commission scolaire des Trois-Lacs peuvent faire l'objet d'une demande de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). «La première étape consiste à monter son dossier, indique la conseillère. Il y a notamment des fiches à compléter suivant les programmes dans lesquelles la personne évalue ce qu'elle sait faire ou pas.

Elle doit aussi nous fournir son curriculum vitae, son attestation d'emploi et toutes attestations de formation comme celles suivies en cours d'emploi. Par exemple, un individu qui travaille depuis plusieurs années dans un garage comme mécanicien de camions peut entamer les démarches pour obtenir une équivalence du diplômes d'études professionnelles (DEP) en mécanique de véhicules lourds routiers, et ce, même s'il n'a pas complété son troisième secondaire.»



Une fois le dossier monté, les responsables de la commission scolaire l'analysent. «Le candidat est aussi rencontré en présence d'un spécialiste de contenu, qui est en fait un enseignant du programme en question, indique Mme Duranceau. À partir de là, le candidat passe des examens pratiques dans le but d'évaluer ses compétences. Pour chacun des programmes de formation professionnelle, nous avons défini des modules à compléter qui correspondent aux compétences à maîtriser pour obtenir le diplôme voulu. Certains candidats obtiennent le module en réussissant un seul examen. D'autres doivent suivre une formation partielle et intégrer certains cours du DEP pour acquérir les compétences manquantes. Pour évaluer les candidats, on compare toujours leurs compétences à celles d'élèves qui terminent le DEP.»

Au terme de sa démarche, la personne qui a complété tous les examens exigés reçoit un DEP délivré par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

La marche à suivre au collégial

Au Collège de Valleyfield, la RAC est possible dans quatre champs d'études, soit Bureautique et service à la clientèle (AEC); Techniques d'éducation à l'enfance (AEC et DEC); Techniques d'éducation spécialisée (AEC et DEC) et Techniques de comptabilité et de gestion (AEC). Les personnes intéressées doivent dans un premier temps assister à une soirée d'information. Le Collège offre toujours deux soirées d'information par année, en septembre et en janvier, pour expliquer le fonctionnement de la RAC.

Elles doivent ensuite présenter un dossier de candidature dans lequel elles fournissent tous les documents pertinents pour démontrer leurs compétences. Cela comprend notamment leur certificat de naissance, leurs diplômes et relevés de notes, leur curriculum vitae et des lettres d'attestation d'emploi. «On procède ensuite à l'analyse du dossier en établissant un bilan de leurs acquis, indique Gisèle Hémond. Par exemple pour l'AEC en comptabilité de gestion, certains candidats ont déjà le DEP en comptabilité et se voient reconnaître des équivalences pour certains cours.»

Par la suite, le candidat est rencontré en entrevue de validation avec un ou des spécialistes de contenu pour analyser toutes les compétences acquises par ses expériences de vie ou de travail. Ensuite, un plan de formation est établi pour évaluer les compétences qu'il lui reste à obtenir. «Par la reconnaissance des acquis, il faut démontrer dans l'action que l'on a acquis les compétences attendues dans le programme, précise Mme Hémond. Ainsi, les personnes inscrites ne retournent pas en classe. Elles doivent plutôt réaliser dans leur milieu de travail des exercices pratiques en lien avec les compétences recherchées. Elles sont observées, suivies et évaluées par le spécialiste de contenu.» Une fois que toutes les

compétences spécifiques liées au programme d'études sont acquises, le candidat se voit délivrer un diplôme officiel du MELS. «Chaque candidat y va à son rythme, précise Mme Hémond. Cela peut prendre 6 mois, 1 an, 2 ans et même plus pour se rendre au bout de la démarche.»

Les candidats qui souhaitent se faire reconnaître un diplôme d'études collégiales (DEC) technique doivent préalablement avoir complété leur formation générale au collégial en plus de réussir l'épreuve uniforme de français, de même que l'épreuve de synthèse du programme.

Les avantages de la RAC

Grâce à ce processus, les apprentissages des travailleurs sont officiellement reconnus par un diplôme. Cela permet souvent d'améliorer leurs conditions de travail en accédant à de nouveaux emplois ou en obtenant une promotion.

«Mais attention, prévient Martine Duranceau, la démarche demande des efforts et du temps. La reconnaissance n'est pas automatique, il faut satisfaire aux exigences pour obtenir le diplôme voulu. Tout ne se règle pas en une journée», ditelle. Il faut persévérer pour se rendre au bout du processus... mais ceux qui y arrivent ne sont jamais déçus!

POUR EN SAVOIR PLUS:

FORMATION PROFESSIONNELLE

Service régional d'information et d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences www.inforacmonteregie.ca
1 877 598-6722

FORMATION COLLÉGIALE

Centre collégial de formation continue du Collège de Valleyfield www.colval.qc.ca/formation_continue/ continue.htm 450 373-9441, poste 436

Gisèle Hémond, responsable de la RAC pour les programmes Bureautique et service à la clientèle, Techniques d'éducation à l'enfance et Techniques de comptabilité et de gestion

Guylaine Royal, responsable de la RAC pour le programme *Techniques d'éducation spécialisée*

La certification d'état : un diplôme vers l'emploi

Vous avez été engagé il y a 20 ans dans une usine où vous avez œuvré comme soudeur. Vous y avez acquis d'importantes habiletés et connaissances liées à ce métier, mais vous n'avez pas de diplôme. Voici comment vos compétences pourraient être officiellement reconnues par Emploi-Québec.

La reconnaissance des compétences d'Emploi-Québec s'adresse aux personnes qui ont une expérience dans un métier visé par une norme professionnelle», explique Louise Malouin, agente aux services aux entreprises au Centre local d'emploi (CLE) Vaudreuil-Soulanges. La norme professionnelle, c'est l'ensemble des compétences qui décrivent l'exercice d'une profession, d'un métier ou d'une fonction de travail. Cette norme est élaborée par le comité sectoriel de main-d'œuvre du métier visé pour répondre aux exigences du marché du travail.» Actuellement, on compte 57 normes professionnelles pour des métiers comme ceux de machiniste, matriceur, pâtissier et cuisinier, pour ne nommer que ceux-là.

Un homme, par exemple, qui a travaillé comme ébéniste dans une entreprise sans détenir de diplôme et qui se retrouve sans emploi à la fermeture de l'usine pourrait entreprendre la démarche pour faire reconnaître officiellement ses compétences. Cela lui permettrait par la suite de se trouver un emploi en ébénisterie.

Comment s'y prendre?

«Pour faire reconnaître ses compétences, il faut s'adresser à son centre local d'emploi», dit Mme Malouin. On rencontre un agent d'aide aux individus, si on est sans travail ou un agent d'aide aux services aux entreprises si on est déjà en emploi. Les personnes en emploi peuvent obtenir ce genre de reconnaissance par le biais du programme d'apprentissage en milieu de travail (pour plus de détails, voir articles pages 8 et 9).

Pour les autres, l'agent évalue les besoins du candidat et le réfère à Doc Formation, l'organisme accompagnateur qui chapeaute la reconnaissance des compétences dans la région. «C'est cet organisme, établi à Longueuil, qui va guider le travailleur dans sa démarche pour obtenir la reconnaissance voulue, indique Louise Malouin. Il sera dirigé vers le comité sectoriel de main-d'œuvre qui représente le métier visé afin de passer les tests d'évaluation de ses compétences.»

Au terme de sa démarche, le travailleur reçoit soit une attestation de qualification professionnelle, s'il lui manque quelques compétences, ou un certificat de qualification professionnelle, s'il a toutes les compétences liées à l'exercice du métier normé. «Aux yeux des employeurs, cette certification d'état délivrée par Emploi-Québec a la même valeur qu'un diplôme d'études, signale Michel Charlebois, coordonnateur des services aux entreprises du CLE Vaudreuil-Soulanges. En prime, elle atteste que l'on maîtrise des compétences spécialement adaptées aux besoins du marché du travail.» Qui dit mieux?

POUR EN SAVOIR PLUS:

Emploi-Québec
www.emploiquebec.net
CLE Vaudreuil-Soulanges
450 455-5666 ou 1 800 463-2325
Louise Malouin poste 313 ou Sonia Myre poste 240

Le PAMT, c'est quoi?

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) permet d'obtenir un certificat de qualification professionnelle dans un métier appris directement en entreprise, suivant la formule du compagnonnage. «C'est la plus vieille méthode d'apprentissage au monde, indique Louise Malouin, agente aux services aux entreprises au Centre local d'emploi Vaudreuil-Soulanges. Grâce à ce programme, on apprend un métier en travaillant aux côtés d'une personne d'expérience qui nous transmet son savoir-faire.» Cette personne est appelée compagnon et le salarié en formation est un apprenti

Environ 80 métiers sont inscrits au PAMT comme boucher, coiffeur, libraire, soudeur, etc. Pour chacun, un carnet d'apprentissage a été établi par des gens du secteur d'activité correspondant au métier afin de définir un ensemble de compétences à acquérir. Le guide du compagnon aide ce dernier à enseigner les compétences liées au métier désigné. C'est lui qui évalue par la suite son apprenti et qui atteste s'il a acquis les compétences, le tout sous la supervision d'un agent d'Emploi-Québec. «Quand le carnet d'apprentissage est complété, on fait la demande pour que la certification soit émise», dit Mme Malouin. Sa collègue, Sonia Myre, signale que le programme gagne à être connu. «Pour les employeurs, les avantages du PAMT sont nombreux, note-t-elle. Ils s'assurent ainsi une main-d'œuvre qualifiée et fidèle. Ils peuvent former le personnel à leurs couleurs et bénéficient de crédits d'impôt. Les participants de leur côté apprennent tout en recevant un salaire, un atout notamment pour ceux qui ont des obligations familiales ou qui n'ont pas les moyens de retourner sur les bancs d'école.»

L'apprenti formé dans un métier désigné Scear rouge peut aussi bénéficier d'une subvention de Service Canada pouvant aller jusqu'à 4 000: pour payer une partie de ses frais de scolarité, d ses déplacements et de son matériel.

POUR PLUS D'INFORMATIONS:

CLE Vaudreuil-Soulanges : 450 455-5666 ou 1 800 463-2325

Louise Malouin poste 313 ou Sonia Myre poste 240

PAMT d'Emploi-Québec :

www.emploiquebec.net (sous l'onglet programmes et mesures)

Subventions incitatives aux apprentis : www.servicecanada.gc.ca/fra/gdc/apprentissage

Portrait d'un apprenti pressier Apprendre à son rythme

Malgré sa longue expérience dans une imprimerie commerciale, Yves Gobeil n'avait pas toutes les compétences requises quand il est arrivé à l'imprimerie Multiplus. Grâce au PAMT, il a graduellement acquis les notions essentielles pour devenir un pressier indispensable à cette PME!

Yves Gobeil a travaillé 20 ans dans une imprimerie de Ville Saint-Laurent avant d'être engagé à l'imprimerie Multiplus, située à Saint-Clet. Bien qu'expérimenté sur une presse quatre couleurs, Yves ne connaissait pas du tout la petite presse deux couleurs sur laquelle il devait maintenant travailler. Son patron, Pascal Lavigne, président de l'entreprise, l'a vite rassuré en lui expliquant qu'il pouvait participer à un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) afin d'obtenir la formation nécessaire pour opérer ce type d'équipement.



Pascal Lavigne, président de l'imprimerie Multiplus et son apprenti pressier. Yves Gobeil.

Un an et demi après son arrivée dans la PME spécialisée en impression commerciale, Yves est en voie d'obtenir un certificat de qualification professionnelle de *Pressier sur presse offset à feuilles deux couleurs*. «Un beau diplôme que je pourrai

moi aussi afficher sur un mur», dit-il en regardant celui de son employeur, diplômé en communications graphiques du Collège Ahuntsic.

Pour Yves Gobeil, apprendre avec le PAMT est idéal. «Mon compagnon est toujours là pour m'aider. Quand j'ai une question, il me répond. Je ne suis jamais laissé à moi-même, dit-il. Je n'ai pas le stress de penser que le patron s'attend à ce que je sache tout faire. Il sait que j'ai besoin d'apprendre, je me sens donc à l'aise de demander de l'aide quand j'en ai besoin. Monétairement, je trouve aussi le programme avantageux puisque j'apprends en gardant mon salaire. De plus, en terminant la formation, j'aurai un emploi.»

Un outil de formation

«Yves est le quatrième employé que l'on forme via le programme d'apprentissage en milieu de travail, indique Pascal Lavigne. Le premier qu'on a formé, il y a cinq ans, est aujourd'hui parti à la retraite, mais c'est lui qui avait accompagné l'apprenti suivant. Chaque imprimerie a ses particularités. Il faut de toute façon offrir une formation aux nouveaux employés autant le faire à l'aide d'un programme structuré qui offre à terme une reconnaissance officielle dans un métier.»

M. Lavigne assure que le suivi qui doit être fait avec Emploi-Québec se passe très bien. «Ce n'est vraiment pas lourd comme paperasse, tout se fait graduellement», précise-t-il pour encourager d'autres patrons à suivre le pas.

«Chaque fois qu'arrive un nouvel employé, je suis prêt à participer au PAMT, dit Pascal Lavigne. À mon avis, c'est un excellent service aux employeurs pour s'assurer la formation d'un personnel qualifié. Ce programme devrait être connu et utilisé davantage.»

Portrait d'un apprenti pâtissier La crème des formations!

Quand il a décroché un petit emploi Aux Gourmandises d'Hudson, Philippe Garand était loin de se douter de l'impact que cela aurait sur son choix de carrière. Trois ans plus tard, sans avoir mis les pieds dans une salle de classe, le jeune homme a appris un métier... voire deux!



Thierry Juvien, copropriétaire de l'entreprise Aux Gourmandises d'Hudson, en compagnie de son apprenti pâtissier, Philippe Garand.

L'histoire de Philippe Garand, 20 ans, illustre bien les avantages du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). «J'ai engagé Philippe d'abord comme serveur, raconte Thierry Juvien, propriétaire, avec sa conjointe Isabelle, de la boulangerie pâtisserie Aux Gourmandises d'Hudson. Mais cet emploi ne lui collait pas du tout. Une journée, j'ai décidé de l'amener derrière à la cuisine pour m'aider en pâtisserie. Ça a cliqué tout de suite. C'est là que j'ai commencé à le former.» Au début, l'enseignement de M. Juvien s'est fait de manière informelle. Puis, une agente d'Emploi-Québec lui a expliqué le fonctionnement du PAMT. Il n'en fallait pas plus pour que le compagnon et son apprenti s'y inscrivent.

Il faut dire que M. Juvien est familier avec la formule d'apprentissage par compagnonnage. En France, son pays d'origine, ce type d'enseignement des métiers est fréquent et il avait déjà formé là-bas douze apprentis. «J'ai d'abord enseigné à Philippe les techniques de base de la pâtisserie comme la confection de la pâte à tarte et de la pâte à chou, indique M. Juvien. C'était important qu'il comprenne la fabrication d'un produit du début à la fin. Au fur et à mesure qu'il progressait, je lui ai montré comment monter seul les gâteaux et préparer les recettes. Aujourd'hui, je le laisse même faire un peu de création. Et Philippe est plutôt doué dans la décoration des gâteaux.»

Un heureux hasard

Philippe avoue de son côté que la pâtisserie n'était pas un choix de carrière pour lui au départ. «J'ai terminé mon secondaire et j'ai été refusé au cégep, c'est ce qui m'a amené à me trouver un emploi en attendant, dit-il. Dès mon arrivée Aux Gourmandises d'Hudson, j'ai cependant aimé l'ambiance de travail amicale. Je trouvais que ce que faisait Thierry Juvien avait l'air intéressant. Quand il m'a invité à l'aider, je n'ai pas hésité et ça a été comme un coup de foudre», confie le jeune homme reconnaissant envers son employeur qui s'est toujours montré très patient à son égard.



Après la pâtisserie, Philippe Garand ira chercher une autre certification de qualification professionnelle en boulangerie.

«Je suis impressionné par tout ce qu'on peut faire en pâtisserie, poursuit Philippe. J'apprends constamment, c'est stimulant. J'aime ce type d'apprentissage plus pratique que l'école. Je suis motivé parce que je suis payé en même temps

que j'apprends et que j'ai un emploi assuré à la fin de ma formation.» Dans les faits, l'apprenti est si passionné par le domaine qu'il a décidé de poursuivre le PAMT pour aller aussi chercher une certification de qualification professionnelle en boulangerie.

Tout le monde gagne

Le propriétaire y trouve aussi son compte. «Le but à long terme, c'est que Philippe devienne gérant du laboratoire de la boulangerie pâtisserie, indique M. Juvien. Qu'il soit à son tour capable de former des jeunes à titre de compagnon. Le PAMT permet de former du personnel qualifié. Ce qui est essentiel car on en manque au Québec. Je participe également au programme pour transmettre mes connaissances afin d'assurer la survie du métier. Si on ne le fait pas, on pourrait perdre peu à peu les pâtisseries artisanales au profit des industrielles. Former moi-même un pâtissier comporte aussi l'avantage de le faire à ma façon, selon les besoins de mon entreprise.»

Thierry Juvien constate par ailleurs que grâce au PAMT, son apprenti apprend à s'organiser dans un contexte réel de travail où il faut respecter les commandes des clients. «Cette compétence n'est pas nécessairement donnée aux diplômés en pâtisserie qui sortent des écoles.»

Emploi-Québec soutient le compagnon et son apprenti pour s'assurer que l'apprentissage se passe bien. «Au début, on a eu une subvention salariale de six mois pour payer une partie du salaire de Philippe, dit M. Juvien. Maintenant, je bénéficie de crédits d'impôt. Mais je ne le fais pas pour ces avantages financiers. Je le fais parce que j'aime former des jeunes.» À son avis, cette formule est gagnante pour tous. Pour Philippe qui aura une certification officielle dans un métier et pour lui qui aura une main-d'œuvre qualifiée pour concevoir ses gourmandises!

Du cœur à l'ouvrage

En embauchant un travailleur présentant un handicap intellectuel, le centre de conditionnement physique Énergie Cardio de Pincourt a fait d'une pierre deux coups. L'entreprise a gagné un employé motivé et fidèle en plus de donner une chance à un jeune homme dévoué.

Erik Charrette travaille comme préposé à l'entretien ménager au centre Énergie Cardio, situé à Pincourt, depuis janvier 2011. Il bosse



Maxime Joly, en compagnie du préposé à l'entretien ménager de centre Énergie Cardio de Pincourt, Erik Charrette.

30 heures par semaine, de 9h à 15h. Il est en charge du ménage des appareils. «Erik a été engagé ici grâce à une subvention salariale d'Emploi-Québec, indique Maxime Joly, directeur du centre de conditionnement physique au moment de l'entrevue. Il a si bien rempli sa mission, qu'après deux contrats de 6 mois avec Emploi-Québec, le centre a décidé de le garder et de l'embaucher à titre d'employé régulier.»

M. Joly se montre très satisfait d'Erik qui avait auparavant acquis de l'expérience en entretien ménager en travaillant dans un magasin de location vidéo. «On lui a montré comment faire l'entretien dans un gym et son intégration au sein de l'équipe s'est très bien passée, note-t-il. C'est un employé agréable à côtoyer. Il aime le monde, ce qui est très important parce qu'il est en contact avec notre clientèle et les gens l'apprécient. Il est ordonné dans son travail. Il effectue bien sa liste de tâches. Un autre atout, c'est qu'il a un intérêt pour le sport. Il a déjà participé aux Olympiques spéciaux et il s'entraîne au gym à l'extérieur de ses heures de travail.»

Un milieu ouvert

Au début, Erik était un peu plus insécurisé, mais son patron était là pour bien l'encadrer. «Les premiers temps, il venait souvent me voir afin de

s'assurer que tout était correct au niveau de ses tâches, rapporte M. Joly. Certaines semaines, il est plus bavard que d'autres, mais on fait des ajustements. Il peut jaser un maximum de 2-3 minutes avec les clients. Il comprend que les gens sont ici pour s'entraîner et qu'ils doivent avoir le temps de finir leur programme.»

Le centre Énergie Cardio de Pincourt accueille une autre personne avec une déficience intellectuelle comme bénévole. «Cette personne vient une heure, deux fois par semaine pour l'entretien ménager. Erik agit comme grand frère et lui montre ses tâches, c'est très valorisant pour lui», observe M. Joly.

À son avis, les employeurs ne devraient pas hésiter à engager des travailleurs ayant un handicap intellectuel, si l'occasion se présente. «Si la personne a les compétences requises, c'est une belle chance à donner, dit-il. Erik est un employé attentionné qui a son travail à cœur. Il est fier d'avoir un poste que peu de gens ont le goût d'occuper. Il satisfait nos exigences, c'est un avantage de l'avoir parmi nous. Engager un employé comme Erik et obtenir l'aide et le soutien d'Emploi-Québec, c'est un plus. On comble nos besoins de main-d'œuvre et on offre une belle expérience à quelqu'un qui a le goût de travailler. En prime, on le rend heureux!»

Aller de l'avant

David Salerno, président des entreprises Solpak et Ekovia, ne pourrait plus se passer de sa coordonnatrice des relations aux fournisseurs. Cette dernière a beau se déplacer en fauteuil roulant, c'est une employée des plus efficaces, ponctuelles et organisées!

Karen Descoeurs se déplace en fauteuil roulant depuis l'âge de 16 ans. Déterminée, elle a su faire sa place sur le marché du travail de Vaudreuil-Soulanges. Depuis un an et demi, celle qui a complété une attestation d'études collégiales (AEC) en comptabilité de gestion informatisée au Cégep John Abbott, travaille à Notre-Dame-de-l'Île Perrôt pour Solpak et Ekovia. Ces deux entreprises offrent respectivement des solutions d'emballage et des services de distribution de produits écologiques.

C'est Karen qui a approché son employeur actuel au terme de sa formation. Elle a d'abord obtenu un stage de 10 semaines qui est plus tard devenu un emploi de coordonnatrice aux relations avec les fournisseurs. Le président de Solpak et Ekovia, David Salerno, s'est montré ouvert dès le départ. «Je me suis rapidement rendu compte que Karen était très habile, dit-il. Je l'ai embauchée pour ses compétences qui venaient largement compenser sa mobilité réduite.»

L'organisme SEMO-SEDM Montérégie a suivi l'intégration de Mme Descoeurs et l'employeur a pu bénéficier du soutien financier d'Emploi-Québec. «Nous avons obtenu une subvention pour payer une partie du salaire de Karen et de l'aide financière pour adapter nos locaux, indique David Salerno. Par exemple, il a fallu s'assurer qu'elle pouvait circuler avec son fauteuil d'une pièce à

l'autre.» «Une ergothérapeute est même venue vérifier que mon poste de travail était conforme», ajoute la coordonnatrice.



Le président d'Ekovia et Solpak aux côtés de son employée exemplaire. Karen Descoeurs.

Le président et son personnel s'assurent par ailleurs de bien tenir compte des limitations physiques de Mme Descoeurs. «S'il neige, on veille à bien dégager le chemin qui la mène jusqu'à sa voiture, par exemple, note M. Salerno. Quand on organise notre party de Noël, on s'assure d'avoir une salle accessible pour elle, etc.»

Au-delà des préjugés

Heureuse de pouvoir travailler dans un environnement accueillant, Karen Descoeurs constate malgré tout que certains employeurs n'ont pas la même ouverture. «J'ai déjà appelé dans une entreprise pour offrir mes services, raconte-t-elle, et quand j'ai mentionné que j'étais en fauteuil roulant, l'employeur a déchanté en me demandant si j'allais toujours être malade! Les gens parfois confondent tout, je n'ai pas une maladie! Il faut voir plus loin que l'handicap physique.»

D'ailleurs, pour David Salerno, la différence de son employée est un atout incroyable. «Comme Karen se déplace en fauteuil roulant, elle travaille toujours plus fort que les autres. Elle prévoit ses déplacements, s'assure qu'elle pourra circuler librement, dit-il. Elle est toujours en train de planifier et c'est une employée d'une ponctualité exemplaire. C'est une femme résiliente qui sait faire face aux défis. Et comme elle doit depuis longtemps faire preuve de créativité afin de s'adapter aux différentes situations malgré son handicap, c'est une employée pleine d'initiatives. S'il y a des employeurs qui hésitent à embaucher des personnes comme Karen parce qu'ils croient que ça sera trop compliqué, ils se privent de personnel de qualité.»

DE L'AIDE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Emploi-Québec offre des mesures d'aide pour inciter les employeurs à embaucher les travailleurs qui présentent un handicap. Il y a d'abord le Contrat d'intégration au travail (CIT), lequel comporte plusieurs volets comme un soutien salarial, un encadrement personnalisé et le financement pour l'adaptation du lieu ou du poste de travail. Dans certains cas, une subvention salariale qui paie jusqu'à 50 % du salaire de l'employé pour une durée limitée peut aussi être accordée. Emploi-Québec finance aussi des organismes spécialisés pour offrir du soutien aux travailleurs et aux employeurs. Dans la région, c'est le service externe de main-d'œuvre et de développement d'employabilité de la Montérégie, connu sous l'appellation SEMO-SDEM Montérégie, qui remplit ce mandat. «Notre organisme travaille à l'intégration, à la formation et au maintien en emploi des personnes qui présentent un handicap, indique France Gilbert, conseillère aux partenaires au SEMO-SDEM Montérégie. On assiste autant les personnes qui ont un handicap physique ou sensoriel, que celles qui présentent une déficience intellectuelle, un problème de santé mentale ou un trouble d'apprentissage sévère.»

L'organisme comte neuf points de service en Montérégie dont trois à Vaudreuil-Dorion, Valleyfield et Châteauguay. On y offre des services d'orientation et d'aide à la recherche d'emploi entre autres pour la rédaction du CV, la lettre de présentation et la préparation aux entrevues. «Notre mandat consiste à trouver un emploi qui corresponde aux compétences et aux intérêts professionnels de la personne tout en respectant ses limitations fonctionnelles, dit Mme Gilbert. Une fois l'emploi trouvé, on effectue un suivi pour s'assurer que l'intégration se passe bien. D'autres services peuvent s'en suivre si nécessaire par le biais du CIT, par exemple pour compenser une partie du salaire et combler le manque à gagner dû à la limitation de la personne ou pour payer des travaux d'adaptation des lieux. Tous les services sont gratuits.»

Pour plus d'informations :

CLE Vaudreuil-Soulanges

450 455-5666 ou 1 800 463-2325

SEMO-SEDM Montérégie

Vaudreuil-Dorion 450 424-2556 Salaberry-de-Valleyfield 450 377-2386 Châteauguay 450 201-0556

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées : www.servicecanada.gc.ca/fra/fi





On récolte ce que l'on sème

Des milliers de kilomètres séparent le Maroc des champs de blé de Saint-Polycarpe. Mais rien n'y paraît quand on regarde Chafik Baghdadi. Même loin de sa terre natale, ce responsable en Recherche & Développement à la meunerie Les Moulins de Soulanges semble dans son élément naturel.

Diplômé en génie agroalimentaire d'une université française, Chafik Baghdadi a immigré au Canada en 2006, à l'âge de 26 ans. Il a d'abord passé trois ans en Alberta pour apprendre l'anglais. «J'ai travaillé là-bas comme technicien en contrôle de qualité pour les Breuvages Cott Canada, un important fabricant de boissons gazeuses.» Il est revenu au Ouébec en 2009 pour s'inscrire à l'Ordre des ingénieurs et compléter un certificat en gestion de la qualité. «Quand j'ai vu l'offre d'emploi aux Moulins de Soulanges, j'ai pensé que j'avais des chances puisque j'avais effectué un stage chez le Groupe Soufflet, le premier collecteur privé de céréales français.»



Chafik Baghdadi et Stéphanie Carrière, des spécialistes en contrôle de la qualité et en R&D qui font équipe à l'usine de blé

Il avait vu juste. Avant même de passer en entrevue, il avait fait bonne impression, «Le CV de Chafik a tout de suite retenu mon attention, mentionne Stéphanie Carrière, coordonnatrice contrôle qualité et R&D aux Moulins de Soulanges. On a un parcours universitaire similaire. De plus, j'ai étudié un an dans une école d'ingénierie en France et j'ai déià occupé un emploi d'été chez les Breuvages Cott. J'ai voyagé au Maroc et j'ai adoré ce pays. Et le fait qu'il ait une expérience dans la gestion des récoltes était un autre atout. Avant même de le rencontrer, j'ai prédit que je tenais le bon candidat.» Ses impressions ne l'ont pas trompée. Chafik Baghdadi a été engagé en juin 2010 pour un contrat de quelques mois qui est par la suite devenu un emploi réaulier.

Une équipe accueillante

Chafik Baghdadi a été ravi de l'accueil reçu par ses employeurs. «Quand j'ai obtenu le poste, j'habitais à Montréal, dans le guartier Notre-Dame-de-Grâce, dit-il. Je devais me lever à 4 heures du matin pour me rendre au travail. Stéphanie a alors été d'un soutien incroyable. Elle m'organisait du covoiturage et plus tard, elle m'a même aidé à magasiner une voiture.» L'ingénieur junior se souvient que ses débuts ont été très demandant, «Il v avait plusieurs apprentissages à faire, l'adaptation à une équipe en plus du temps consacré au voyagement. Ce qui m'a encouragé, c'est la bonne ambiance de travail, les valeurs humaines de l'entreprise et la facilité de contact avec tout le monde. Tout ça n'a pas de prix!»

Un soutien apprécié

De son côté, l'entreprise reconnaît avoir reçu un bon coup de main d'Emploi-Québec. «On a participé au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), indique Stéphanie Carrière. Cela a permis d'avoir une subvention salariale pour Chafik en plus de financer en partie une formation pour lui sur les ingrédients de la boulangerie. Le programme nous a aussi donné des outils et des idées pour faciliter son intégration.

On n'est pas toujours conscient des différences auxquelles doit faire face une personne immigrante. Chafik est de religion musulmane, il vient d'un pays chaud, sa culture et sa langue maternelle sont différentes, tout cela demande de l'adaptation.»

Pour lui faire découvrir la culture du Ouébec. l'entreprise a notamment organisé une épluchette de blé d'Inde où il a appris à jouer aux poches et aux fers. «Stéphanie qui est très bonne cuisinière apporte souvent des plats québécois au travail. Elle m'explique comment les préparer», ajoute Chafik qui garde un excellent souvenir du pouding chômeur, du sucre à la crème et des pets de sœur! «L'échange culturel se fait dans les deux sens, poursuit-il. J'ai parfois des discussions avec des collègues sur la culture marocaine et la religion musulmane. C'est enrichissant pour tout le monde.»



Les deux spécialistes en contrôle de la qualité avec un échantillon de farine de spécialité.

À retenir

«Je n'ai pas engagé Chafik parce qu'il est Marocain, précise Stéphanie Carrière. Je cherchais d'abord le meilleur candidat pour le poste et c'était lui. PRIIME nous a aidés à l'intégrer au sein du personnel. Mais c'est grâce à sa personnalité, ses compétences et ses efforts s'il est resté. C'est lui qui m'a remplacée lors de mon congé de maternité, et en mon absence il a su faire avancer les choses. C'est très énergisant

Un homme de confiance

Une fois formé au Québec dans un secteur en demande. Maher Tarcha n'a pas eu de mal à trouver du travail. Le jeune homme d'origine tunisienne apprécie l'aide reçue ici et poursuit sa route pour s'établir dans son pays d'accueil.

Maher Tarcha a atterri au Québec en juillet 2009. Sans emploi stable durant les premiers mois de son arrivée, il a suivi une formation subventionnée par Emploi-Québec au Centre Daniel-Johnson. Lui qui avait déjà de l'expérience dans le domaine de la climatisation a pu y acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans l'entretien, la réparation et la pose d'appareils de chauffage au mazout.



Alain Grégoire et son apprenti technicien de chauffage au

Référé par son formateur, M. Tarcha a trouvé un stage puis un emploi d'apprenti technicien au chauffage au mazout chez Alain Grégoire, propriétaire d'une entreprise de chauffage, située à St-Lazare. «J'ai été convaincu de l'engager par les références provenant du centre de formation, dit M. Grégoire. Mais ce n'est pas la première fois que i'embauche des travailleurs venus d'ailleurs.

Et cela a toujours été positif, j'ai confiance en eux.» Soutenue par Emploi-Ouébec, l'entreprise d'Alain Grégoire participe au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Ainsi une partie du salaire de son apprenti technicien est subventionnée pour une période déterminée.

Des qualités rares

L'employeur note que les travailleurs étrangers, venus ici repartir à zéro, ont de grandes forces. «Ce sont généralement des personnes déterminées, qui veulent se bâtir une vie et avancer dans leur milieu de travail, dit Alain Grégoire. Je constate qu'à long terme, ils sont de fidèles employés. Maher, comme d'autres, fait aussi montre de valeurs appréciées dans le monde du travail, c'est-à-dire le respect de son employeur et des clients.»

Récemment Maher Tarcha s'est marié et il a dû attendre un an pour faire venir son épouse au Québec. Une autre preuve pour Alain Grégoire qu'il fait face à un individu persévérant et acharné...autant de qualités qui font de lui un emplové modèle!

COUP DE POUCE POUR LES IMMIGRANTS

Le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) vise à encourager les entreprises à embaucher des personnes qui n'ont pas d'expérience de travail dans leur domaine au Québec. Les participants reçoivent une aide financière qui couvre une partie du salaire du travailleur embauché. Selon le cas, le programme peut de formation ou d'adaptation des outils PRIIME s'adresse aux immigrants arrivés depuis 5 ans et moins, précise Sonia Myre, Centre local d'emploi Vaudreuil-Soulanges. Il période de subvention, l'entreprise engage le travailleur immigrant.»

IPOP (Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel) est un autre outil d'aide. Le projet offre une subvention salariale durant 30 semaines à un employeur qui embauche un travailleur immigrant formé dans une profession régie au Québec par une association professionnelle. La personne doit être référée par l'ordre professionnel qui la concerne. Encore une fois, cette aide financière donne la chance à un immigrant de faire ses preuves dans son domaine

Sonia Myre ajoute qu'Emploi-Québec peut aussi soutenir un immigrant qui vit ici depuis plus de 5 ans avec une subvention salariale régulière, s'il répond aux exigences.

L'organisme Réseaux Emploi Entrepreneurship, situé à Vaudreuil-Dorion, propose aussi de l'aide aux nouveaux arrivants* «Nous leur offrons du coaching pour la entrevues, la recherche d'emploi dans le marché caché, etc. Nous effectuons aussi de la sensibilisation auprès des employeurs pour faire valoir les avantages à embaucher des immigrants. Nous mettons de l'avant leur débrouillardise, leur loyauté, leur capacité d'adaptation et leur goût du défi», dit Nathalie Roy, conseillère en emploi.

*Services financés par Emploi-Québec

Pour obtenir plus d'informations sur ces mesures d'aide :

CLE Vaudreuil-Soulanges 450 455-5666 ou 1 800 463-2325

Réseaux Emploi Entrepreneurship





Québec 🖁 🖁

Le CLE m'offre des solutions telles que le Programme d'aide à

ou encore la subvention salariale. Pour en savoir plus,

je contacte le CLE de Vaudreuil-Soulanges : 450 455-5666.

www.emploiquebec.gouv.qc.ca/monteregie

l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)





- **ÉOUIPEMENT MOTORISÉ** Mécanique de véhicules
- lourds routiers (DEP)
- Mécanique d'engins de chantier (DEP)
- Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques (ASP)

TRAITEMENT DES EAUX

• Conduite de procédés de traitement de l'eau (DEP)

ÉLECTROTECHNIQUE

• Électromécanique de systèmes automatisés (DEP) FABRICATION MÉCANIQUE

- Techniques d'usinage (DEP)
- Matricage (ASP)
- Usinage sur machinesoutils à commande numérique (ASP)

ADMINISTRATION, **COMMERCE ET** INFORMATIOUE

- Secrétariat (DEP)
- Comptabilité (DEP)
- Lancement d'une entreprise (ASP)

Pour inscription ou Information :

514 477-7020 ou 450 267-3700, poste 5325

Courriel: p.q.l@cstrois-lacs.gc.ca • www.pgl.cstrois-lacs.gc.ca **Inscription par Internet**: www.srafp.com 400, avenue Saint-Charles, Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 6B1



SARCA

MON AVENIR. J'Y TRAVAILLE!

Les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement

Services GRATUITS!

Vous êtes âgés de 16 ans et plus, vous avez quitté le réseau scolaire, sans diplôme, depuis peu ou depuis longtemps et vous songez y revenir.



POUR ÊTRE TOUJOURS PRÈS DE VOUS! Maintenant plusieurs points de service

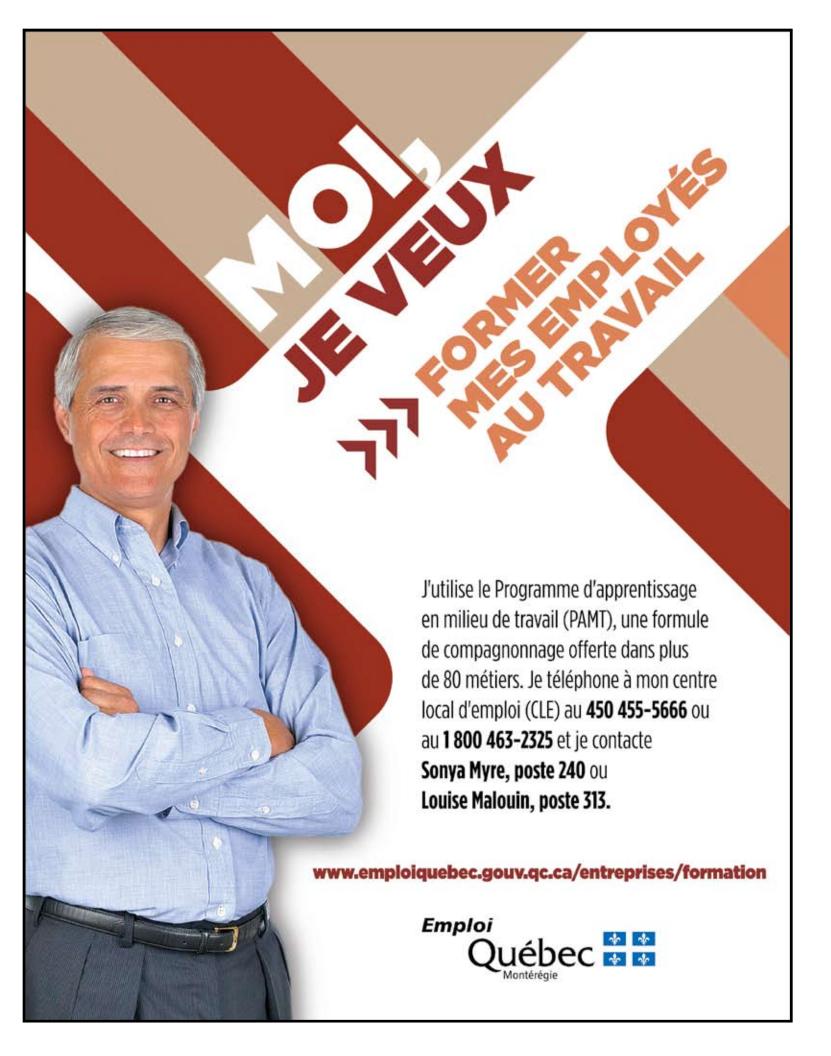
Vaudreuil-Dorion - Rigaud - St-Polycarpe - St-Zotique

www.cstrois-lacs.qc.ca/sarca





514 477-7020, poste 5041 ou 450 267-3700 (Soulanges), poste 5041 400, avenue Saint-Charles, Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 6B1







NOTRE MISSION : AIDER LES JEUNES ADULTES DE 16 À 35 ANS À SE RÉALISER

(quels que soient leur situation économique et leur statut)

Une équipe multidisciplinaire les aide à mieux se connaître, à identifier leurs passions, leurs besoins, compétences, valeurs et intérêts. Des professionnels chaleureux et dynamiques les outillent, les accompagnent et les soutiennent dans leurs démarches pour réaliser leurs projets professionnels.

- Recherche d'emploi, (organisation, outils, curriculum vitae, simulation d'entrevues, pistes d'emploi, soutien personnel et technique)
- Développement de carrière (connaissance de soi, orientation, information scolaire et professionnelle, prêts et bourses, etc.)
- Développement de l'employabilité (persévérance scolaire, dynamiques de vie, attitudes et habitudes de travail, préparation à l'emploi, stages en entreprise, etc.)
 Possibilités d'allocations financières lors de la formation.
- Sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse (prédémarrage, information et référence)

Le Carrefour est situé au 400, boul. Harwood, Vaudreuil-Dorion 450 455-3185 ou 1 866 925-3185 www.cjevs.org

C'est gratuit!



Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges

Votre santé, notre fierté!

Le Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges (CSSSVS) dessert la population de 23 municipalités de la MRC Vaudreuil-Soulanges, soit environ 140 000 habitants. Le CSSSVS est une organisation engagée dans l'atteinte de l'excellence et soucieuse de la qualité de ses services.

Nous recherchons des personnes dynamiques qui souhaitent travailler dans un environnement stimulant et humain. Nous offrons d'excellentes conditions de travail et des horaires en fonction de votre disponibilité.

Joignez-vous à notre équipe!



Agent (e) administrative • Agent (e) de relations humaines
Auxiliaire aux services de santé et sociaux • Cuisinier (ère)
Ergothérapeute • Physiothérapeute

Préposé (e) aux bénéficiaires • Préposé (e) à l'entretien ménager Préposé (e) au service alimentaire • Assistant (e) technique en pharmacie Infirmier (ère) • Infirmier (ère) auxiliaire

Les personnes intéressées par l'un ou l'autre de ces postes sont priées de faire parvenir leur candidature au :

CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES
SOCIAUX DE VAUDREUIL-SOULANGES
Direction des ressources humaines
341, rue Marie-Curie, Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 5V5

Par télécopieur au 450 424-8228 ou par courriel au csssvs.recrutement@rrsss16.gouv.qc.ca

La rémunération pour ces postes est établie selon les normes du ministère de la Sant et des Services sociaux. Nous sommes honorés de l'intérêt manifesté par toutes le personnes qui poseront leur candidature. Cependant, seules les candidatures retenue seront contactées. Nous souscrivons aux principes d'équité en emploi.





LANCER EN AFFAIRES?







Le CLD Vaudreuil-Soulanges, partenaire des travailleurs autonomes

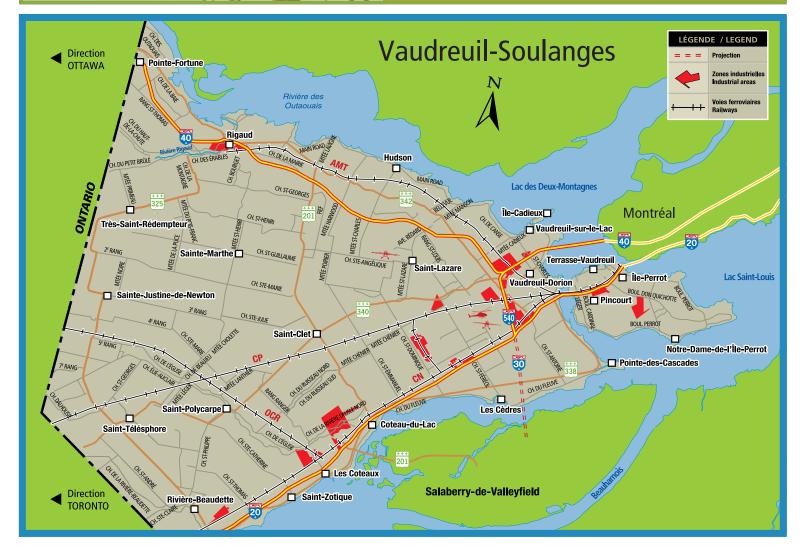
Avec ses 8 500 travailleurs autonomes, la région de Vaudreuil-Soulanges est un lieu privilégié pour tenter votre chance.

Guichet multiservice pour les entrepreneurs, le CLD Vaudreuil-Soulanges offre gratuitement :

- des séances d'information et des formations
- des rencontres individuelles avec un conseiller
- de l'aide à l'élaboration du projet d'affaires
- du soutien financier avec les programmes Soutien au travail autonome (STA) et Jeunes Promoteurs (JP)

Pour avoir de plus amples renseignements sur les services du CLD, visitez le **www.cldvs.com.**

450, rue Aimé-Vincent, Vaudreuil-Dorion (QC) J7V 5V5
450 424-2262 • 1 855 424-2262 • info@cldvs.com



Pub Éditions Vaudreuil

LE 3 OCTOBRE 2012

SALON DE L'EMPLOI 2012



www.emploivaudreuil-soulanges.com

La table de concertation pour l'emploi :

Emploi













