

Grande  
rencontre  
régionale des  
partenaires

Le profil de la personne en ISP, un outil  
facilitant pour l'accompagnement vers  
l'emploi



14 juin 2019

Rivière-du-Loup

# Profil de la personne selon le potentiel d'employabilité au marché régulier

## Profil de la personne selon le potentiel d'employabilité au marché régulier

Outil de travail



## Modalités d'utilisation

Cet outil pour les partenaires se veut un soutien à la réflexion à communiquer avec les organisations faisant office de points de contact pour différents services.

Ce document n'est pas un processus à réaliser, mais bien une mise en lumière sur les indicateurs et les caractéristiques socioprofessionnelles que possède un individu, dont le savoir, le savoir-faire et le savoir-être, permettant à un intervenant de mieux diriger la personne vers la bonne porte.

Ce document est utilisé pour identifier le profil de la personne que l'on cherche.

L'évaluation de la personne se fait par la suite à travers les programmes et par la suite à travers le service, selon le profil de la personne.

Les organismes d'entrée collaborative offrent un milieu d'accueil pour les personnes qui ont des besoins particuliers.

des programmes et des services adaptés aux besoins de la personne.

« Pour identifier le profil de la personne adaptée »

Profil d'emploi non structuré	Profil d'emploi structuré et adapté	Profil d'emploi régulier avec ou sans mesure d'aide
<p><b>La personne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a besoin d'expérimentation pour développer les prérequis à l'emploi;</li> <li>• est éloignée du marché du travail;</li> <li>• a besoin de supervision et d'encadrement;</li> <li>• a des difficultés à développer en lien avec les aptitudes et les compétences socioprofessionnelles à développer (études, apprentissages, concentration, gestion du temps et de la vie personnelle, faire face à l'autorité, répondre aux exigences de l'employeur, etc.);</li> <li>• a peu de capacité à faire face à des exigences de productivité;</li> <li>• a besoin de développer l'autonomie professionnelle ou des habiletés de travail (sempiternité, consistance, horaire).</li> </ul> <p>Dans un milieu d'accueil qui a des exigences, mais qui sont adaptées pour l'aider à se développer (études, horaires, mesures disciplinaires).</p>	<p><b>La personne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a besoin d'un emploi adapté à ses capacités;</li> <li>• est en mesure d'être une employée rémunérée avec des conditions de travail, dans une entreprise offrant une approche adaptée (horaires, tâches, encadrement, etc.);</li> <li>• peut difficilement fonctionner sans supervision régulière;</li> <li>• est capable de répondre aux exigences de productivité, mais de façon adaptée;</li> <li>• est en mesure de faire face à un certain stress de production;</li> <li>• peut avoir une limitation fonctionnelle (santé mentale, intellectuelle ou physique);</li> <li>• peut avoir besoin de connaître le marché du travail.</li> </ul> <p>Dans un milieu offrant la possibilité d'adapter son poste de travail en fonction des besoins, des exigences et des habiletés de l'employeur.</p>	<p><b>La personne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• est capable de répondre à des exigences de productivité (rythme, délais, pression);</li> <li>• peut avoir besoin de connaître le marché du travail;</li> <li>• est une employée rémunérée avec des conditions de travail, dans une entreprise du marché de l'emploi régulier;</li> <li>• est capable de fonctionner dans une question interne en entreprises humaines, comme s'il n'y avait qu'un employé régulier;</li> <li>• est en mesure de concevoir le même emploi plus ou moins. Elle ne connaît pas les compensations;</li> <li>• peut avoir une limitation fonctionnelle (santé mentale, intellectuelle ou physique);</li> <li>• peut avoir besoin d'être accompagné d'un appui externe, mais l'employeur demeure décisionnel.</li> </ul> <p>Dans un milieu de travail ayant des objectifs de rendement et des exigences liées à la productivité.</p>
<p><b>Oraska</b></p> <p>présentation, référence) 0 86028</p> <p>raison sociale, Centre d'Info 0</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektion 16-35 / 418 492-9127</li> <li>• SAEX / 418 856-4288</li> <li>• Services Québec / 418 856-2752</li> <li>• Univers Emploi / 418 314-0404</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektion 16-35 / 418 492-9127</li> <li>• Services Québec / 418 856-2752</li> <li>• SAEX / 418 856-4288</li> <li>• Univers Emploi / 418 314-0404</li> </ul>
<p><b>le-de-Loop</b></p> <p>présentation, référence) 2 8214</p> <p>raison sociale, Centre d'Info</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services Québec / 418 852-7236</li> <li>• Univers Emploi / 418 314-0404</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services Québec / 418 852-7236</li> <li>• Univers Emploi / 418 314-0404</li> </ul>

### Des exemples de milieux d'accueil sur le territoire:

APHK, Ateliers Mon Choix, Moisson Kamouraska, Horisol, Projektion 16-35, Corporation PARC Bas-Saint-Laurent, Manne Rouge, Je récolte!, Société VIA.



## Mise en contexte

Partenaires impliqués dans le  
comité ISP COSMOSS:  
Comité restreint de travail et de  
réflexion qui a travaillé pendant  
2 ans

Service Québec,  
Centre d'éducation des  
adultes,  
Univers Emploi  
Projektion 16-35.

Rencontre de 14  
organisations en ISP :  
analyse des besoins  
et des résultats

Rencontre de 9  
entreprises : enjeux  
identifiés

Lien avec les Ateliers  
Mon Choix

# Objectifs

Partager une vision et un langage commun de l'intégration socioprofessionnelle des jeunes adultes au Kamouraska.



Connaitre les portes d'entrée sur le territoire en lien avec les services d'intégration à l'emploi



Faire connaitre le processus de référencement aux jeunes qui présentent des besoins particuliers en lien avec l'emploi.

## Facteurs de succès et embûches rencontrées

- Facteurs de succès:

- Concertation, fidélité et engagement des partenaires
- Nécessité de travailler en comité restreint:
- Très bonne connaissance du territoire et de ses besoins en ISP.
- Soutien et accompagnement des ressources COSMOSS (locale et régionale)

- Embûches rencontrées:

- Savoir se mettre dans la peau de l'intervenant
- Éviter le jargon des services en employabilité et opter pour une vision globale de l'intégration socioprofessionnelle.

# Les premières retombées constatées dans le milieu

## Première présentation de l'outil : Grande rencontre ISP COSMOSS le 31-01-2019

- Les partenaires présents ont amenés leur équipe d'intervenants.
- Les résultats de l'évaluation de la rencontre ont confirmé les besoins perçus par les partenaires. Cette première étape de concertation était attendue.

## Centre d'éducation des adultes

- Développement de projet en lien avec le Programme d'intégration sociale pour combler le vide de service.
- Adoption d'une posture d'intervention dans le milieu.
- Ex: Formation semi-spécialisée en couture industrielle (accompagnement et certification pour 4 candidats)



## Les retombées (suite)

### CISSS DI-TSA-DP: présentation à l'équipe de travail des trois MRC: Kamouraska , RDL et Témiscouata.

- Outil simple et concret
- Plus de la moitié des intervenants ont mentionné vouloir l'utiliser dans le cadre de leur travail
- Critères concrets et adaptés à la clientèle

### Réseau Personne-Contact du Kamouraska

- Présentation des besoins en terme de soutien et d'encadrement pour les intervenants présent dans les milieux d'accueil
- Permet de cerner les objectifs et guider l'organisation de la prochaine Grande rencontre à l'automne.

Période de  
questions



Merçi  
Beaucoup