



GUIDE D'IMPLANTATION À L'INTENTION DES DIRECTIONS GÉNÉRALES DES ENTREPRISES ET COOPÉRATIVES EN AIDE DOMESTIQUE

Métier de
Préposée **D'AIDE À DOMICILE**

Programme d'apprentissage en milieu de travail

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
SECTION I	5
RAPPELS IMPORTANTS	5
1. Préposée d'aide à domicile : un métier maintenant officiel, reconnu par le milieu de l'aide domestique	5
2. De la norme professionnelle au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : une formation basée sur le compagnonnage.....	5
3. Les compétences du PAMT à acquérir ou à faire reconnaître	6
4. PAMT : une implantation volontaire	7
5. PAMT : des avantages indéniables pour les employeurs et les préposées d'aide à domicile.....	7
6. De l'aide financière pour l'implantation du PAMT	8
7. Les rôles et responsabilités des compagnes	10
SECTION II	13
QUELQUES DÉFINITIONS.....	13
Attestation de compétence	13
Carnet d'apprentissage.....	13
Certificat de qualification professionnelle.....	13
Compagne ou compagnon.....	13
Compagnonnage	14
Compétence.....	14
Compétences complémentaires	14
Compétences essentielles	14
Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)	14
Guide du compagnon.....	15
Module.....	15
Norme professionnelle.....	15
Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)	15
Reconnaissance des compétences.....	15
SECTION III	16
LES OUTILS DU PAMT POUR LE MÉTIER DE PRÉPOSÉE D'AIDE À DOMICILE	16

SECTION IV	17
LES ÉTAPES À SUIVRE POUR L'IMPLANTATION DU PAMT DANS VOTRE ENTREPRISE OU VOTRE COOPÉRATIVE	17
ÉTAPE # 1	18
VOUS PRENEZ VOTRE DÉCISION QUANT AU PROJET D'IMPLANTATION DU PAMT	18
Outil 1	19
La pertinence du projet.....	19
Outil 2.....	20
La faisabilité technique du projet.....	20
Outil 3.....	21
La faisabilité financière du projet.....	21
Outil 4.....	22
Votre décision : bilan final	22
ÉTAPE # 2	23
VOUS CONTACTEZ VOTRE CENTRE LOCAL D'EMPLOI	23
Outil 5	
Méthode de calcul pour l'obtention de la subvention de 24%.....	24
ÉTAPE # 3	245
VOUS COMMENCEZ L'IMPLANTATION DU PAMT AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE OU DE VOTRE COOPÉRATIVE	25
ÉTAPE # 4	26
VOUS CHOISISSEZ LES COMPAGNES	26
Outil 6.....	27
Les critères permettant de choisir les compagnes.....	27
Outil 7.....	28
Compagnes : l'évaluation des candidatures	28
ÉTAPE # 5	30
VOUS ORGANISEZ LE TRAVAIL DES COMPAGNES	30
ÉTAPE # 6	32
VOUS ACCUEILLEZ ET INFORMEZ LES COMPAGNES	32
ÉTAPE # 7	33
VOUS ANNONCEZ AUX PRÉPOSÉES L'IMPLANTATION DU PAMT	33
ÉTAPE # 8	34
VOUS FAITES UN SUIVI RÉGULIER AVEC LES COMPAGNES	34

AVANT-PROPOS

Le présent Guide d'implantation s'adresse spécifiquement aux entreprises et aux coopératives en aide domestique qui ont décidé d'implanter le PAMT du métier de préposée d'aide à domicile au sein de leur structure.

Pratique et convivial, le présent Guide offre une série de tableaux, de conseils pratiques, de définitions qui permettront aux directions générales de prendre une décision éclairée quant à l'implantation du PAMT. Le tout est présenté étape par étape, rendant d'autant plus facile le « comment faire ».

Nous tenons à remercier Monsieur Claude Boileau (conseiller en ressources humaines – services aux membres, Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec) et Madame Hélène Forest Fournier (membre du comité d'orientation pour l'élaboration de la norme professionnelle et du PAMT) pour avoir lu et commenté la version préliminaire du Guide d'implantation.

Il ne reste donc qu'à vous plonger et à faire du PAMT un succès pour vous, pour les préposées et pour votre clientèle !

SECTION I

RAPPELS IMPORTANTS

1. Préposée d'aide à domicile : un métier maintenant officiel, reconnu par le milieu de l'aide domestique

La norme professionnelle pour le métier de préposée d'aide à domicile a été officiellement acceptée par le ministre Sam Hamad en janvier 2009. Par conséquent, le métier en question est devenu un métier officiel inscrit au Registre des compétences du Québec.

Rappelons que le milieu de l'aide domestique a donné de façon significative son aval au contenu de la norme professionnelle lors de consultations menées en juin 2008. 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 rempli le formulaire de validation, manifestant de la sorte leur appui formel au contenu de la norme;
- ◆ 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 ont signifié leur appui formel au projet.

2. De la norme professionnelle au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : une formation basée sur le compagnonnage

La norme professionnelle a mené à l'élaboration du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Produit spécifiquement pour le milieu de l'aide domestique, le PAMT repose essentiellement sur le compagnonnage.

Autrement dit, ce PAMT a comme lieu de formation l'entreprise ou le domicile du client. Il n'est donc aucunement question de formation en milieu scolaire.

La compagne jouera donc un rôle essentiel dans l'implantation du PAMT et, par conséquent, dans l'encadrement des apprentissages en milieu de travail. Choisie et coordonnée par la direction générale, c'est elle qui aura à s'assurer que les préposées d'aide à domicile en apprentissage maîtrisent correctement les compétences liées au métier exercé.

Ce sont aussi les compagnes qui devront, de par leur propre expérience de travail, apprendre aux préposées les trucs et les notions liés aux compétences du métier.

Il est important de souligner que dans le cadre d'un PAMT, il n'est pas question d'échec. C'est un processus d'apprentissage qui vise d'abord et avant tout la maîtrise des compétences liées au métier. Le temps d'apprentissage, dans ce contexte, n'a pas l'importance d'un cours suivi dans une école (à ce propos, voir Section IV, étape # 1).

3. Les compétences du PAMT à acquérir ou à faire reconnaître

Le PAMT pour le métier de préposée d'aide à domicile est composé...

- ◆ des **six compétences essentielles** suivantes :
 - ◆ Organiser son travail
 - ◆ Accomplir les travaux d'entretien ménager régulier (léger)
 - ◆ Entretenir les 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

- ◆ et des **deux compétences complémentaires** suivantes :
 - ◆ Accomplir les travaux d'entretien ménager saisonniers (lourds)
 - ◆ Préparer des repas cuisinés, sans diète

Ces compétences sont considérées comme complémentaires, car elles ne constituent pas des activités réalisées par toutes les entreprises et coopératives du Québec.

Le PAMT inclut un processus de reconnaissance des compétences. Ce processus est double :

- ◆ il y a d'abord le processus de reconnaissance concernant les individus hors entreprise, qui est sous la responsabilité du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ESAC).
- ◆ il y a par ailleurs le processus d'apprentissage et de reconnaissance des compétences des personnes en emploi, expérimentées ou non, qui est pris en charge par les entreprises et les coopératives du secteur de l'aide domestique.

A NOTER

Certification de qualification professionnelle et attestation de compétence

À ce propos, les trois options suivantes sont possibles :

1. une préposée d'aide à domicile recevra un **certificat de qualification professionnelle** pour la maîtrise des six compétences essentielles;
2. une préposée peut par ailleurs décider de ne pas terminer le PAMT ou de simplement vouloir maîtriser (ou faire reconnaître) certaines des six compétences essentielles. Dans ce cas, elle recevra une **attestation de compétence** pour chacune des compétences officiellement maîtrisée ou reconnue;
3. enfin, une préposée peut recevoir une **attestation de compétence** pour l'une ou l'autre des deux compétences complémentaires.

4. PAMT : une implantation volontaire

Autre élément important à rappeler : l'implantation du PAMT demeure volontaire. Autrement dit, rien d'oblige l'entreprise ou la coopérative à l'implanter. Et si l'entreprise ou la coopérative décide d'en faire l'implantation, les employées sont libres ou non de s'y inscrire.

5. PAMT : des avantages indéniables pour les employeurs et les préposées d'aide à domicile

Cela dit, nous considérons que toute entreprise ou coopérative aurait intérêt à faire du PAMT le pivot pour la formation de ses préposées. Les bénéfices qui y sont associés sont nombreux. Ainsi :

- ◆ il y aura certainement renforcement des compétences pour exercer le métier de préposée...
- ◆ ... et par conséquent une plus grande qualité des services offerts et une plus grande satisfaction de la clientèle;
- ◆ des compétences renforcées auront certainement une incidence positive sur la sécurité des usagers et des préposées (et éventuellement la possibilité de réduire les coûts de la CSST);
- ◆ le PAMT permettra une uniformisation de la formation dans tout le Québec et une plus grande mobilité de la main-d'œuvre;

- ◆ le PAMT aboutira à une légitimation officielle des compétences des préposées et de leur métier;
- ◆ le tout va permettre une **VALORISATION** du métier de préposée...
- ◆ ... et donc une possible incidence positive sur le taux de roulement.

Les avantages du PAMT peuvent par ailleurs être nombreux pour la préposée d'aide à domicile. En fait, ces avantages sont le reflet de ceux dont pourraient bénéficier l'entreprise ou la coopérative. Par exemple :

- ◆ en ayant des méthodes de travail plus adéquates, la préposée sera plus efficace et offrira un service plus satisfaisant...
- ◆ ... tout en utilisant des méthodes de travail plus sécuritaires pour elle et sa clientèle;
- ◆ de par la formation reçue dans le cadre du PAMT, la préposée pourra consolider ses compétences, voire en développer de nouvelles;
- ◆ le PAMT, de par sa nature, permettra aux préposées de renforcer leur capacité de jugement et de décision, ce qui facilitera leur travail au quotidien;
- ◆ la préposée verra son travail valorisé, ce qui aura probablement une incidence positive sur son degré d'appartenance à son entreprise ou sa coopérative.

6. De l'aide financière pour l'implantation du PAMT

Les deux formes d'aide financière suivantes ont été obtenues pour l'implantation du PAMT.

◆ **Financement de l'implantation du PAMT dans les entreprises**

Au cours du processus de conception et de validation de la norme professionnelle pour le métier de préposée d'aide à domicile, les entreprises d'économie sociale en aide domestique (EÉSAD) avaient exprimé de profondes préoccupations quant au financement de l'implantation du PAMT.

Or, nouveauté, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2018-2019 (FDRCMO)¹ a prévu pour les organismes à but non lucratif (OBNL) (ou les coopératives à statut fiscal d'OBNL) un soutien financier pour l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Toute entreprise en aide à domicile pourra ainsi se faire rembourser jusqu'à concurrence de 24 % des salaires de la compagne et de la

¹ Voir section II – Quelques définitions

préposée. Cette aide financière est par ailleurs bonifiée pour les personnes immigrantes ou handicapées. Avec cette aide financière, les EÉSAD obtiendront l'équivalent du crédit d'impôt dont bénéficient présentement les entreprises du secteur privé qui implantent un PAMT.

A NOTER

Comment obtenir ce financement ET comment se calcule-t-il?

Lorsque l'entreprise avisera le centre local d'emploi (CLE) de son intention d'implanter le PAMT (voir Section IV, étape # 2), elle doit du même coup effectuer la demande de subvention relative au remboursement d'une partie des salaires des compagnes et des préposées. Bref : tout passe par votre CLE!

**POUR SAVOIR COMMENT SE FAIT LE CALCUL DE CETTE SUBVENTION :
VOIR L'OUTIL 5, P. 24**

◆ Financement pour la formation des compagnes

À ce jour, le CSMO-ÉSAC a obtenu le financement nécessaire pour la formation des compagnes. Toute entreprise ayant une masse salariale annuelle de plus de 250 000 \$ a pu s'en prévaloir. Ce financement comprend : l'embauche d'un formateur / formatrice; les salaires ainsi que les frais d'hébergement, de transport et de repas pour les compagnes; un suivi post-formation sous forme de coaching.

Vos commentaires



.....

.....

.....

.....

.....

7. Les rôles et responsabilités des compagnes²

En tant qu'experte reconnue dans son entreprise, **la compagne** :

- ◆ maîtrise tous les aspects du métier de préposée d'aide à domicile;
- ◆ se tient informée des derniers développements rattachés à son métier;
- ◆ choisit des méthodes et des moyens de compagnonnage appropriés s'appuyant sur des situations réelles et concrètes;
- ◆ utilise les outils mis à sa disposition pour encadrer les apprentissages;
- ◆ subdivise les apprentissages en courtes unités sur la base des éléments de compétences à maîtriser;
- ◆ répertorie les renseignements propres à l'entreprise ou la coopérative pour laquelle elle travaille, qui sont pertinents aux éléments de compétences à maîtriser.

En tant que guide, **la compagne** :

- ◆ crée un climat favorable à l'apprentissage;
- ◆ s'assure que l'apprentie comprend bien les objectifs des apprentissages proposés;
- ◆ s'assure que l'apprentie comprend bien son rôle et ses responsabilités;
- ◆ propose des méthodes de travail efficaces;
- ◆ rappelle les notions ou les règles nécessaires à l'exécution adéquate des tâches à accomplir;
- ◆ tient compte des différences culturelles et individuelles susceptibles d'influencer les apprentissages;
- ◆ adapte son encadrement au rythme d'apprentissage de l'apprentie;
- ◆ communique efficacement avec l'apprentie;
- ◆ fournit une rétroaction à l'apprentie;
- ◆ encourage et soutient l'auto-apprentissage.

En tant qu'évaluatrice, **la compagne**, toujours sous la supervision de la direction générale :

- ◆ utilise les outils d'évaluation et d'encadrement mis à sa disposition;
- ◆ détermine les difficultés d'apprentissage de l'apprentie;
- ◆ propose les correctifs nécessaires;
- ◆ fait part à la direction générale de ses besoins en matière de perfectionnement;
- ◆ priorise les besoins de formation de l'apprentie;
- ◆ évalue les compétences des apprenties dont elle a la responsabilité.

² Adapté de : *Le compagnonnage en aménagement forestier – Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), 2003, p. 25.

A NOTER

- ♦ **Une seule compagne pour les six compétences essentielles (modules obligatoires)**
- ♦ **Possibilité d'une compagne pour les deux compétences complémentaires (modules facultatifs)**

Compétences essentielles (modules obligatoires 1 à 6)

Dans le cadre particulier du PAMT des préposées d'aide à domicile, il a été établi que la compagne doit être en mesure d'accompagner la préposée pour l'apprentissage des six compétences essentielles. Par ailleurs, si tel est le souhait de la préposée, la compagne peut aussi l'accompagner en vue d'obtenir une attestation pour une seule compétence ou pour un ensemble de compétences.

Compétences complémentaires (modules facultatifs 7 et 8)

Chacune des deux compétences complémentaires mène à une attestation. Il est suggéré d'introduire pour ces deux compétences la notion de première et de seconde compagne. En effet, selon la compétence à développer, le compagnonnage pourra être assumé par diverses expertes, selon leur spécialité.

A NOTER

Un PAMT ne se « coule » pas!

Une préposée d'aide à domicile qui s'inscrit au PAMT ne peut pas « couler »!

La personne en apprentissage aura toujours la chance de revoir ou de recommencer une compétence qui serait moins bien maîtrisée.

Le rôle de la compagne sera central dans ce processus.

Vos commentaires



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A NOTER

Les liens entre la compagne et le représentant et la représentante d'Emploi-Québec

Tout au long de l'apprentissage, la compagne sera en lien avec une représentante ou un représentant d'Emploi-Québec. Il sera important dès le départ de cette collaboration de :

- ♦ définir les rôles et les responsabilités de chacun;
- ♦ s'assurer de la bonne compréhension des apprentissages prévus au plan individuel d'apprentissage;
- ♦ se rappeler que l'atteinte de chaque compétence n'est pas soumise à une durée déterminée et que l'apprentissage de chaque tâche se fait selon une séquence qui convient à l'entreprise ou la coopérative et qui s'adapte au rythme d'apprentissage de la préposée.

SECTION II

QUELQUES DÉFINITIONS

Attestation de compétence³

Document officiel délivré à la suite de la recommandation de la Commission des partenaires du marché du travail, prévu par le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. L'attestation de compétence fait état, à une date donnée, de la maîtrise d'une ou de plusieurs compétences par un travailleur ou une travailleuse au regard d'une norme professionnelle. Ce document est délivré automatiquement avec la certification de qualification ou sur demande, en cours d'apprentissage.

Carnet d'apprentissage

Outil du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) utilisé par l'apprenti ou par l'apprentie, de même que par le compagnon ou par la compagne, pour déterminer les objectifs d'apprentissage à atteindre en milieu de travail, pour consigner les compétences maîtrisées par les travailleurs et les travailleuses, et pour les reconnaître. Il permet de désigner, au regard d'une norme professionnelle, toutes les compétences rattachées à un métier ou à une fonction de travail ainsi que les conditions nécessaires à l'obtention du certificat de qualification professionnelle.

Certificat de qualification professionnelle

Document officiel attestant qu'un travailleur ou une travailleuse a atteint le degré de compétence correspondant à la maîtrise de l'ensemble des compétences essentielles d'une norme professionnelle enregistrée pour un métier, une fonction de travail ou une profession dans le Registre des compétences.

Compagne ou compagnon

Travailleuse ou travailleur qualifié et expérimenté, de l'entreprise ou de l'extérieur de l'entreprise. Il transmet ses connaissances pratiques à l'apprenti ou à l'apprentie, évalue la maîtrise que ce dernier ou cette dernière en a acquise et consigne les compétences maîtrisées dans le carnet.

³ Toutes les définitions suivantes proviennent de : *Guide du cadre de développement et de reconnaissances des compétences de la main-d'œuvre*, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Exception : définition du PAMT.

Compagnonnage

Mode d'apprentissage en milieu de travail qui favorise le transfert des compétences d'une personne expérimentée et spécialiste du domaine vers une personne en apprentissage dans ce même domaine.

Compétence

Ensemble intégré des connaissances, des habilités et des attitudes qui permettent à une personne d'accomplir adéquatement une tâche ou une activité de travail.

Compétences complémentaires

Compétences qui ont rapport avec des contextes de travail particuliers, présents dans le secteur dans une proportion d'environ 20 %. Elles ne sont donc pas essentielles pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses du secteur. Ces compétences ne sont pas incluses dans la norme professionnelle, mais elles sont décrites en annexe de la norme. Ces compétences sont enregistrées dans le Registre des compétences et reconnues par une attestation.

Compétences essentielles

Compétences qui sont indispensables à l'exercice autonome et efficace d'un métier ou d'une fonction de travail dans l'ensemble d'un secteur donné.

Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds) est institué par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (auparavant Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre – Loi du 1 %). Ce fonds est constitué des sommes remises au ministère du Revenu du Québec (MRQ), sommes versées par les employeurs, assujettis à la loi, qui n'ont pas investi annuellement un montant équivalent à 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Depuis le 1^{er} janvier 2004, seules les entreprises ayant une masse salariale supérieure à 1 000 000 \$ sont assujetties à la loi. Le Fonds assure la promotion, le développement ainsi que le soutien financier ou technique des actions de formation de la main-d'œuvre.

Guide du compagnon

Document d'encadrement du compagnonnage et de l'apprentissage en milieu de travail dans le contexte du Programme d'apprentissage en milieu de travail. Il contient des précisions sur les éléments de chaque compétence et des recommandations pour faciliter la transmission des connaissances. Par exemple, le guide peut suggérer une séquence d'apprentissage, des documents d'appui, servir de rappel au compagnon ou à la compagne sur des aspects techniques, etc.

Module

Regroupement des éléments d'apprentissage liés à chaque compétence dans un carnet d'apprentissage. Chaque module correspond à une compétence ou à un regroupement de tâches à exécuter en milieu de travail.

Norme professionnelle

Ensemble des compétences essentielles et des conditions pour exercer un métier. C'est le cadre de référence pour l'ensemble d'un secteur, La norme professionnelle fait état des compétences associées à l'exercice de ce métier, cette fonction de travail ou cette profession, et elle précise les critères de performance associés à l'exécution des tâches dans un contexte de travail.

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Issu directement de la norme professionnelle, le PAMT comprend les outils suivants : le carnet d'apprentissage; le guide à l'intention de la compagne; les outils d'évaluation et de reconnaissance des compétences.

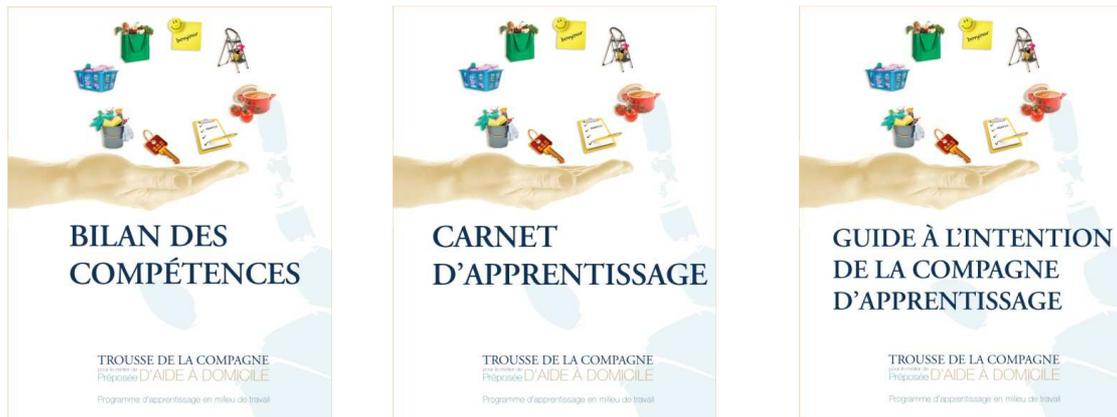
Reconnaissance des compétences

Processus par lequel on constate et confirme la maîtrise, par une personne, des compétences qu'elle a acquises au cours d'expériences de travail, d'activités de formation antérieures, d'études ou de formations autodidactes, d'activités de bénévolat et de loisirs. Ce processus aboutit à la confirmation de la maîtrise complète de plusieurs ou de toutes les compétences essentielles à l'exercice d'un métier ou d'une fonction de travail.

SECTION III

LES OUTILS DU PAMT POUR LE MÉTIER DE PRÉPOSÉE D'AIDE À DOMICILE

Un PAMT comprend une série d'éléments standards que sont :



En plus de ces outils, le CSMO-ÉSAC a développé pour chacun des modules de formation :

- ◆ **des quiz;**
- ◆ **des mises en situation.**

Le tout a été rassemblé dans un cartable intitulé **Trousse de la compagne**.

À la trousse s'ajoute un cartable, rassemblant une série de textes, tableaux, grilles de symboles, etc., intitulé **Documents de références pour les compagnes**.

L'apprentie recevra quant à elle une chemise plastifiée comprenant le carnet d'apprentissage.

A NOTER

Où se procurer ces documents?

Vous pouvez recevoir ces documents en contactant le CSMO-ÉSAC au 514 (ou 1 866) 259-7714, poste 504. Ils sont aussi disponibles sur les sites Web suivants :

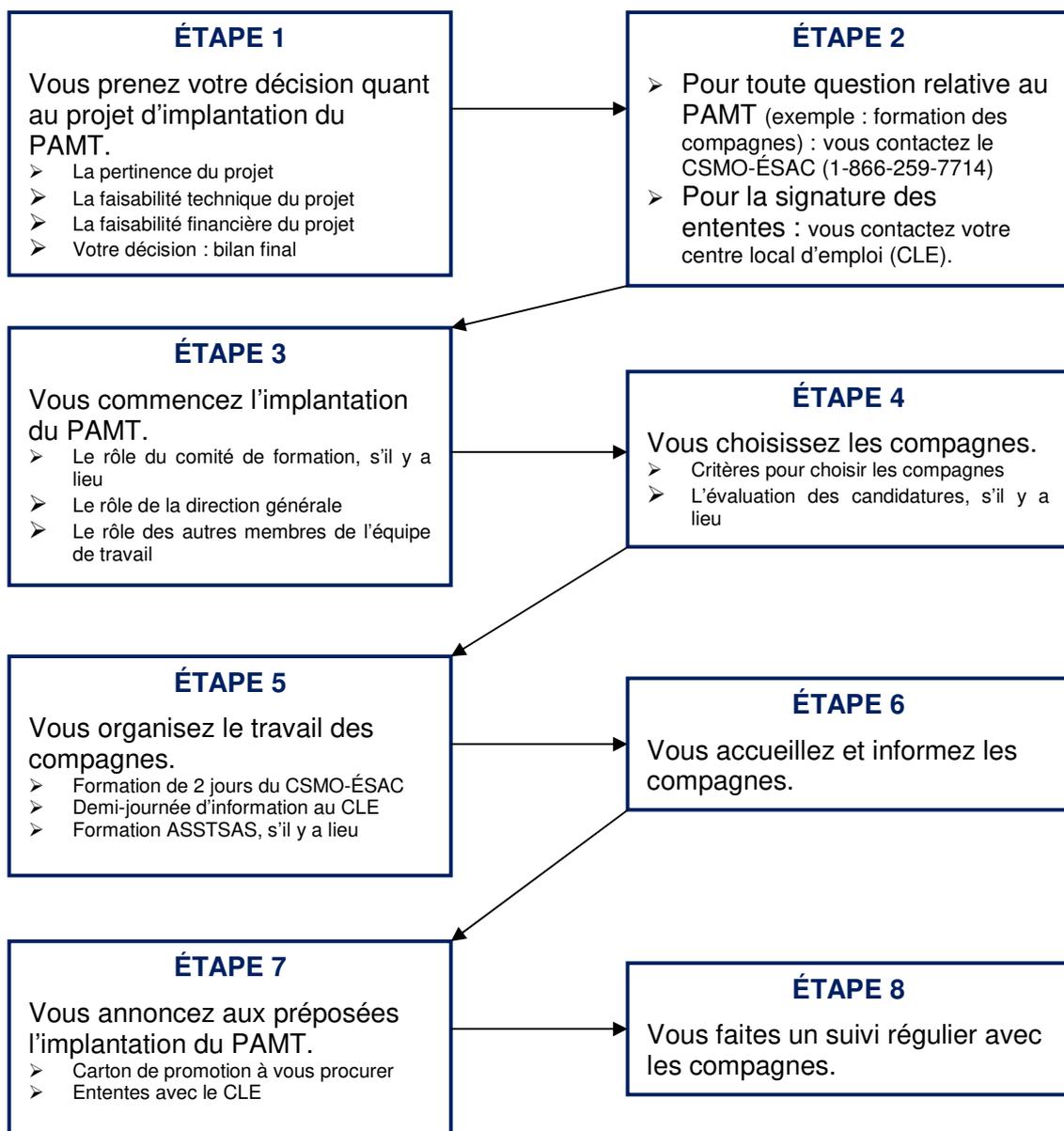
- ◆ celui du CSMO-ÉSAC : www.csmoesac.gc.ca;
- ◆ celui de la Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec (FCSDSQ) : <http://www.fcstdsq.coop/>.

SECTION IV

LES ÉTAPES À SUIVRE POUR L'IMPLANTATION DU PAMT DANS VOTRE ENTREPRISE OU VOTRE COOPÉRATIVE

Vous êtes une entreprise ou une coopérative en aide domestique et vous voulez implanter le PAMT ? Pour ce faire, il y a plusieurs étapes à franchir. Le diagramme suivant présente chacune de ces étapes, lesquelles sont explicitées dans les pages qui suivent.

Étapes pour l'implantation d'un PAMT



ÉTAPE # 1

VOUS PRENEZ VOTRE DÉCISION QUANT AU PROJET D'IMPLANTATION DU PAMT

L'implantation du PAMT ne devrait pas se faire à l'aveuglette. Toute entreprise ou coopérative devrait donc dans un premier temps se questionner sur la pertinence de cette implantation. Ce sera d'autant plus facile ensuite pour planifier le tout et ainsi éviter des erreurs de parcours. Autrement dit, l'entreprise ou la coopérative doit avoir sous la main tous les éléments nécessaires pour prendre une décision éclairée.

Pour vous aider dans cette étape cruciale, voici trois outils. Pour chacun d'entre eux, nous vous suggérons une série de critères que vous pouvez modifier et bonifier à votre guise. Prenez votre temps pour les remplir.

Au besoin, n'hésitez pas à contacter les organismes ressources pour vous accompagner et vous aider, tels Emploi-Québec, le CSMO-ÉSAC et la FCSDSQ.

Tout comme il est suggéré d'inclure les membres de votre conseil d'administration dans cette prise de décision.

A NOTER

Combien faut-il de temps pour « faire » le PAMT de préposée d'aide à domicile ?

C'est l'une des questions le plus souvent posées par les employeurs, et ce, avec raison. Et c'est l'une des questions pour laquelle il n'existe pas de réponse nette et précise. Lors de la signature d'un PAMT entre l'entreprise, la préposée et le CLE, un temps d'apprentissage est déterminé : nous estimons qu'il pourrait être de trois à six mois.

Ce laps de temps peut toutefois varier en fonction : 1) du temps que pourra accorder la préposée à son apprentissage (lequel peut varier selon qu'elle est à temps partiel ou à temps plein); 2) du temps que pourra accorder la compagnie à l'apprentissage des préposées (qui peut entre autres varier en fonction du nombre de préposées en apprentissage qu'elle suit); 3) du fait qu'il y ait ou non reconnaissance des compétences.

Il se peut donc très bien qu'à la date de fin prévue du PAMT, la préposée n'ait pas terminé son apprentissage. Comme il n'est pas question d'échec dans le cadre d'un PAMT, l'entente avec le CLE sera révisée et la date de fin d'apprentissage reportée.

Outil 1⁴

La pertinence du projet

<i>Accordez une valeur aux énoncés suivants. Plus les indices sont élevés, plus il importe d'agir ! Le PAMT serait alors une bonne initiative pour votre entreprise ou votre coopérative</i>						
Indices : (1 = très bas) (2 = relativement bas) (3 = moyen) (4 = relativement élevé) (5 = très élevé)						
1	Le taux de roulement de la main-d'œuvre	1	2	3	4	5
2	Le taux de départ à la retraite (présent et futur)	1	2	3	4	5
3	La disponibilité de la main-d'œuvre dans la région	1	2	3	4	5
4	La fréquence des plaintes reliées au rendement et à la compétence des préposées	1	2	3	4	5
5	Le temps perdu par les préposées en raison de la fatigue, des accidents et des maladies « industrielles »	1	2	3	4	5
6	L'intérêt des préposées pour l'apprentissage et leur qualification	1	2	3	4	5
7	La volonté de l'entreprise de réduire le coût des services rendus	1	2	3	4	5
8	La volonté de l'entreprise de réduire les risques d'accident de travail et de maladies « industrielles »	1	2	3	4	5
9	La volonté de l'entreprise de contribuer à la reconnaissance et à la valorisation du métier	1	2	3	4	5
10	La volonté de l'entreprise d'améliorer la qualité des services rendus	1	2	3	4	5
Autres éléments considérés et valeurs accordées						
11		1	2	3	4	5
12		1	2	3	4	5
13		1	2	3	4	5
14		1	2	3	4	5
TOTAL						

⁴ Adapté d'un outil de : *Le compagnonnage en aménagement forestier – Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), 2003, p. 48.

La faisabilité technique du projet

<i>Cochez par un Oui ou par un Non les questions suivantes. Plus le nombre de Oui est élevé, plus le projet d'implantation du PAMT est réalisable.</i>				
Questions		Oui	Non	n/a
1	Les préposées sont-elles préoccupées par le maintien et la mise à jour de leurs compétences ?			
2	L'entreprise est-elle sensibilisée aux concepts et aux rouages de l'apprentissage par compagnonnage ?			
3	Le nombre de préposées disposées à y participer permet-il de constituer un groupe conforme au ratio compagne / apprenties du métier ?			
4	Parmi les préposées, y en a-t-il qui possèdent les qualités requises pour occuper le poste de compagne ?			
5	Dans l'affirmative, ces préposées accepteraient-elles de devenir compagne ?			
6	Dans l'affirmative, ces préposées sont-elles disposées à recevoir une formation propre au rôle de compagne ?			
7	Ces personnes pressenties pour devenir compagne seraient-elles acceptées par les autres préposées ?			
8	Les autres membres du personnel de l'entreprise, susceptibles d'être concernés par le PAMT, sont-ils sensibilisés à un tel projet ?			
9	Sont-ils disposés et prêts à y collaborer et à le soutenir ?			
10	L'entreprise pourra-t-elle mettre à la disposition de la compagne les locaux requis pour le projet (exemples : maison d'un client, appartement témoin; locaux avec cuisine et salle de bain) ?			
11	La direction dispose-t-elle du temps nécessaire requis et est-elle disposée à encadrer et à suivre attentivement le projet ?			
12	La direction peut-elle faire en sorte que la compagne ait le temps nécessaire pour exercer son rôle auprès des apprenties ?			
13	Les ressources externes (CSMO, Emploi-Québec, FCSDSQ) d'encadrement et de soutien seront-elles accessibles et disponibles ?			
Autres questions				
14				
15				
16				
TOTAL				

⁵ Adapté d'un outil de : *Le compagnonnage en aménagement forestier – Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), 2003, p. 49.

La faisabilité financière du projet

<i>Cochez par un Oui ou par un Non les questions suivantes. Plus le nombre de Oui est élevé, plus le projet d'implantation du PAMT est réalisable.</i>				
Questions		Oui	Non	n/a
1	L'entreprise / la coopérative dispose-t-elle déjà d'un budget adéquat pour assurer la formation ?			
2	Dans l'affirmative, les coûts anticipés du projet de PAMT sont-ils compris dans ce budget ?			
3	Dans la négative, est-il possible d'allouer une partie de ce budget à la réalisation du projet ?			
4	Le projet est-il réalisable sans l'apport financier de l'État ?			
5	L'entreprise / la coopérative peut-elle bénéficier du soutien financier de l'État ?			
6	À ce propos, l'entreprise ou la coopérative a-t-elle une masse salariale annuelle de plus de 250 000 \$?			
7	L'entreprise ou la coopérative prévoit-elle augmenter les salaires pour les préposées ayant reçu leur certification de qualification professionnelle ?			
8	L'entreprise ou la coopérative prévoit-elle augmenter les salaires des compagnes ?			
9	L'entreprise ou la coopérative a-t-elle parmi son personnel des préposées ayant reçu la formation ASSTSAS ?			
10	Le projet d'implantation du PAMT peut-il être réalisé sans risques financiers importants ?			
Autres questions				
11				
12				
13				
TOTAL				

⁶ Adapté d'un outil de : *Le compagnonnage en aménagement forestier – Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), 2003, p. 50

Votre décision : bilan final

VOTRE DÉCISION : BILAN FINAL		
✓		
POUR NOTRE ENTREPRISE / NOTRE COOPÉRATIVE L'IMPLANTATION DU PAMT :		
OPTION 1 Constitue un avantage certain.	OPTION 2 Mérite de plus amples réflexions.	OPTION 3 N'est pas possible pour le moment.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Commentaires</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Commentaires</i>

ÉTAPE # 2

VOUS CONTACTEZ LE CSMO-ÉSAC ET VOTRE CENTRE LOCAL D'EMPLOI

Les résultats de l'étape 1 ont révélé que l'implantation du PAMT constituait un avantage pour votre entreprise ou votre coopérative et vos préposées.

L'étape suivante : pour toute question relative au PAMT (pour, par exemple, la formation des compagnes, le contenu de la Trousse de la compagne, l'implication d'Emploi-Québec) : vous contactez le CSMO-ÉSAC (1-866-259-7714).

Après vous être assuré que vous avez des candidates potentielles à l'apprentissage, vous contactez votre centre local d'emploi (CLE). Tous les CLE du Québec sont informés du PAMT pour le métier de préposées d'aide à domicile.

Une entente sera signée entre votre entreprise ou votre coopérative et le CLE.

Un agent CLE sera affecté à l'implantation du PAMT et au suivi des apprenties jusqu'à leur certification.

A NOTER

A propos de votre CLE et des ententes à signer

Votre CLE vous proposera l'une ou l'autre des ententes suivantes :

- ❶ Entente relative au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL
- ❷ Entente relative au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE. A noter : il n'y a aucun financement lié à ce type d'entente.

Vous aurez aussi à signer avec votre CLE une entente relative au financement auquel vous avez droit dans le cas d'une entente de type ❶.

Pour contacter votre CLE.

Une liste des centres locaux d'emploi est disponible à :

- ♦ <https://www.mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/services.asp>

IMPLANTATION D'UN PAMT DANS UNE ORGANISATION D'ÉCONOMIE SOCIALE OU COMMUNAUTAIRE : MÉTHODES DE CALCUL POUR L'OBTENTION DE LA SUBVENTION DE 24 %

Une entreprise OBNL en aide à domicile, le Plumeau magique, a décidé d'implanter le PAMT. Elle nomme Sophie compagne, qui doit voir à l'apprentissage d'une première apprentie, Amélie.

Voici les conditions de travail de Sophie, compagne, et d'Amélie, apprentie :



Bonjour. Je me nomme Sophie. Je suis **compagne** pour le métier de préposée d'aide à domicile. Je travaille 35h/semaine à 15\$/h.



Bonjour. Mon nom est Amélie. Je suis **en apprentissage** pour le PAMT de préposée d'aide à domicile. Je travaille 30h/semaine à 12 \$/h. Il m'a fallu 8 semaines pour compléter le PAMT.

Voici les règles à suivre pour effectuer les calculs :



SOPHIE, COMPAGNE

- Maximum d'heures de compagnonnage/semaine, PAR apprenti : **10 heures** (20 heures pour une personne apprentie handicapée).
- Ces heures (10h ou 20h) incluent le temps de transport, s'il y a lieu.
- Taux horaire maximum : **35 \$ / h.** **Les calculs sont faits sur la base du salaire brut.** Les frais de transport ne sont pas remboursables.



AMÉLIE, APPRENTIE

- Maximum d'heures d'apprentissage/semaine : **illimité** (ces heures ne pouvant dépasser le nombre d'heures travaillées par l'apprentie : donc pas plus de 30h dans le cas d'Amélie).
- Taux horaire maximum : **21 \$ / h.** **Les calculs sont faits sur la base du salaire brut.**

Voici comment se feront les calculs du remboursement auquel a droit le Plumeau magique :

Semaine d'apprentissage	 Sophie : heures réelles de compagnonnage	 Amélie : heures réelles d'apprentissage	TOTAL DES DÉPENSES ADMISSIBLES
1	10 (10 x 15\$/h)	25 (25 x 12\$/h)	450\$
2	8 (8 x 15\$/h)	20 (20 x 12\$/h)	360\$
3	7 (7 x 15\$/h)	10 (10 x 12\$/h)	225\$
4	5 (5 x 15\$/h)	15 (15 x 12\$/h)	255\$
5	3 (3 x 15\$/h)	8 (8 x 12\$/h)	141\$
6	9 (9 x 15\$/h)	26 (26 x 12\$/h)	417\$
7	7 (7 x 15\$/h)	11 (11 x 12\$/h)	267\$
8	6 (6 x 15\$/h)	14 (14 x 12\$/h)	258\$
TOTAL	55 (55 x 15\$/h)	129 (129 x 12\$/h)	2 373\$

Ce total ne peut dépasser 700 \$/ **semaine**, PAR apprentie (montant modulé pour une personne ayant un handicap).

Le remboursement ne peut dépasser 10% de la masse salariale/an ou 100 000\$.

REMBOURSEMENT AUQUEL AURA DROIT LE PLUMEAU MAGIQUE

RÈGLE DE BASE : 24% DES DÉPENSES ADMISSIBLES

(taux différent pour une personne autochtone, immigrante ou ayant un handicap ainsi que pour une personne vivant dans une région ressource éloignée)

$$24\% \times 2\,373\$ = 569.52 \$$$

Le remboursement maximum PAR apprenti est de 168\$/**semaine** (montant modulé pour personne autochtone, immigrante ou ayant un handicap ainsi que pour une personne vivant dans une région ressource éloignée).

ÉTAPE # 3

VOUS COMMENCEZ L'IMPLANTATION DU PAMT AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE OU DE VOTRE COOPÉRATIVE

Afin d'assurer le succès du PAMT, il est très important que l'entreprise ou la coopérative tienne compte d'un certain nombre d'éléments. Ainsi :

- A. s'il existe un comité de formation au sein de l'entreprise ou de la coopérative, ce comité devrait normalement être impliqué dès le départ;
- B. qu'il existe ou non un comité de formation, la direction générale devrait coordonner l'ensemble de cette implantation;
- C. si l'entreprise ou la coopérative possède un personnel administratif, tous et toutes devraient d'abord être informés de l'implantation du PAMT. À une étape ou une autre de l'implantation, ils auront un rôle à jouer (par exemple : donner les informations nécessaires aux compagnes sur les préposées en apprentissage; participer à certaines des étapes d'apprentissage avec la compagne);
- D. il est aussi important que la direction générale prenne connaissance des outils du PAMT : à ce propos, voir les sections II et III.

Vos commentaires



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ÉTAPE # 4

VOUS CHOISISSEZ LES COMPAGNES

La direction générale devra ensuite voir à la nomination d'une compagne ou de compagnes d'apprentissages. Cette étape est cruciale dans le cadre d'un PAMT. Rappelons en effet que les compagnes sont au PAMT ce que sont les professeurs dans une classe : il faut donc s'assurer, entre autres critères, qu'elles maîtrisent les compétences liées au métier de préposée d'aide à domicile et qu'elles sont capables de transmettre leur savoir-faire. Il en va de la crédibilité du PAMT.

Il existe diverses façons de faire un choix d'une compagne ou de compagnes. Ainsi, la direction générale peut :

- A. faire un appel de candidatures auprès de toutes les proposées;
- B. procéder à un appel de candidatures, mais sur la base de certains critères (par exemple, cinq années d'expérience de préposée dans l'entreprise);
- C. offrir le rôle de compagne aux formatrices déjà en place.

Cela dit, encore faut-il savoir à partir de quels critères ce choix peut se faire. Voici à ce propos deux outils que vous pouvez utiliser et adapter à votre guise.

Vos commentaires



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Outil 6⁷

Les critères permettant de choisir les compagnes

<i>Cochez par un Oui ou par un Non les questions suivantes. Plus le nombre de Oui est élevé, plus la personne pressentie pour devenir compagne est adéquate.</i>		
Critère	Oui	Non
Elle exerce le métier pour lequel l'entreprise songe à adopter le compagnonnage		
Elle est reconnue pour son expertise professionnelle dans ce métier		
Elle possède un bon jugement et une grande facilité à communiquer et à collaborer		
Elle est soucieuse de la réussite d'autrui et de partager ses compétences		
Elle désire participer à la reconnaissance de son métier et est disposée à exercer le leadership et l'influence requis		
Elle est soucieuse de son adaptation professionnelle et engagée dans son perfectionnement		
Elle peut aisément orienter et faciliter l'apprentissage d'autrui		
Elle est disposée à acquérir la formation requise par l'exercice des nouvelles responsabilités qui lui sont proposées		
Elle est ordonnée, méthodique dans l'organisation de son travail et assidue dans sa réalisation		
Elle a le sens des responsabilités, de la discrétion, du devoir et de l'imputabilité		
Elle provient du milieu de l'aide domestique pour y avoir exercé le métier de préposée d'aide à domicile		
Elle est à l'aise avec le travail de bureau (pour entre autres lire des documents et remplir des formulaires)		
Autres critères :		
TOTAL		

⁷ Adapté d'un outil de : *Le compagnonnage en aménagement forestier – Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), 2003, p. 27

Outil 7⁸

Compagnes : l'évaluation des candidatures

Énoncé - Critères		Valeur / Points	Cand. # 1	Cand. # 2	Cand. # 3	Cand. # 4
1	Spécialité professionnelle	3				
2	Nombre d'années en exercice dans le métier	3				
3	Nombre d'années à l'emploi de l'entreprise	2				
4	Nombre d'années en exercice dans le métier et dans l'entreprise	3				
5	Maîtrise des six compétences essentielles du PAMT (norme professionnelle)	17				
6	Reconnaissance par ses pairs pour son expertise	10				
7	Disposition à acquérir la formation	2				
8	Souci d'adaptation et de perfectionnement	5				
9	Compétences requises pour être compagne (voir les résultats de l'outil #5)	6				
10	Capacité de collaborer et de partager ses compétences	10				
11	Sens des responsabilités, du devoir, de la discrétion et de l'imputabilité	10				
12	Leadership et influence dans son métier et auprès des pairs	5				
13	Organisation, méthode et assiduité	5				
14	Motivation pour poser sa candidature	7				
15	Capacité de jugement	5				
16	Diplomatie et facilité à communiquer	7				
Total		/ 100				
Commentaires						
.....						
.....						
.....						
.....						
.....						
.....						
.....						

⁸ Adapté d'un outil de : *Le compagnonnage en aménagement forestier – Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), 2003, p. 61

CONSEIL PRATIQUE

Comment choisir entre diverses candidatures?

Il se peut que l'entreprise ou la coopérative ait à choisir entre plusieurs candidatures. Dans ce cas, nous vous suggérons de former un petit comité de sélection qui étudiera les candidatures sur la base de l'outil #6 (p.27). Vous pouvez aussi faire une courte entrevue avec les candidates. L'outil #5 (p.26) pourrait à cet égard être utile.

CONSEIL PRATIQUE

Qui peut devenir compagne ?

Il est probable que votre entreprise ou votre coopérative ait parmi son personnel des formatrices qui forment déjà les nouvelles préposées. Si c'est le cas, il est suggéré que ces formatrices deviennent des compagnes, si, bien sûr, elles le veulent bien. Autre suggestion : pourquoi ne pas procéder par un appel de candidatures sous forme d'un affichage de poste officiel ? Dans un cas comme dans l'autre, nous suggérons que toute compagne **ait au moins 2 à 3 ans d'expérience** en tant que préposée d'aide à domicile.

Si votre entreprise ou votre coopérative peut difficilement se doter d'une compagne, il est toujours possible de s'entendre avec d'autres entreprises de la région pour partager une ou des compagnes. Celles-ci pourront partager leur temps entre les diverses entreprises et coopératives ainsi regroupées.

Vos commentaires



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ÉTAPE # 5

VOUS ORGANISEZ LE TRAVAIL DES COMPAGNES

Lorsque les compagnes seront dûment nommées, l'entreprise ou la coopérative doit :

- A. contacter le CSMO-ÉSAC pour : connaître les prochaines dates de formation des compagnes; se procurer les documents nécessaires (voir section III). **Il est recommandé de suivre cette formation avant de se rendre à la demi-journée de formation donnée par la CLE;**
- B. contacter le CLE pour l'informer de la nomination de ou des compagnes. Elles seront ensuite conviées par le CLE à une demi-journée d'information;
- C. s'assurer que les futures compagnes sont aussi des formatrices en santé et sécurité au travail certifiées par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) – l'ASSTSAS ayant, notons-le, participé aux travaux d'élaboration du PAMT.

A NOTER

L'importance d'avoir des compagnes formées en santé et sécurité au travail.

Il est bien connu que le travail de préposée d'aide à domicile nécessite de bonnes notions de santé et de sécurité au travail. La compagne aura donc à s'assurer que toutes les préposées en apprentissage ou voulant faire reconnaître leurs compétences travaillent de manière sécuritaire. Par conséquent, il est pour ainsi dire indispensable que la compagne soit certifiée ASSTSAS. Pour en savoir plus sur les programmes de formation de l'ASSTSAS : 1 800 361-4528.

L'entreprise ou la coopérative doit par la suite se questionner sur le nombre de préposées qui pourront, dans un même temps, s'inscrire au PAMT. À ce propos, nous vous suggérons de considérer les éléments suivants :

- A. le nombre de compagnes que vous pouvez affecter au PAMT;
- B. le temps que la compagne peut accorder à l'apprentissage des apprenties (À temps plein ? À temps partiel ?);
- C. l'expérience de formation de la compagne;
- D. le nombre d'années d'expérience des préposées;
- E. le moment de l'année choisi pour implanter le PAMT (est-ce par exemple pendant une période de pointe ?).

CONSEIL PRATIQUE

Le ratio compagne / apprentie suggéré

Afin de bien mesurer la quantité de travail que nécessitera l'implantation du PAMT et d'assurer un encadrement adéquat de tout le processus, nous suggérons à toute entreprise ou coopérative qui implante le PAMT de nommer dans un premier temps une ou deux compagnes au maximum. En vue de bien cerner son rôle, chacune de ces compagnes pourrait au début de son mandat voir à l'apprentissage d'**une apprentie**. Par la suite, un certain rythme va s'installer, qui permettra tout probablement d'augmenter le ratio compagne / apprenties.

CONSEIL PRATIQUE

Dotez-vous d'un plan d'implantation du PAMT!

Il sera probablement nécessaire que l'entreprise / la coopérative se donne un plan d'implantation du PAMT. Ce plan devrait minimalement comprendre les éléments suivants :

- ◆ le nombre de compagnes et leur nom;
- ◆ le moment de formation prévu des compagnes;
- ◆ le nombre prévu de préposées à faire certifier pour la première année;
- ◆ le temps que vous pouvez allouer à la compagne pour son travail de compagnonnage;
- ◆ le temps que les autres membres du personnel devront accorder à la compagne.

ÉTAPE # 6

VOUS ACCUEILLEZ ET INFORMEZ LES COMPAGNES

Une fois choisies, les compagnes, devront être rencontrées afin d'être informées sur leur rôle et leurs responsabilités. Voici une suggestion⁹ quant à la façon de préparer cette rencontre.

Étape de la rencontre	Section du présent guide	✓
1. Accueil, félicitations, mise à l'aise		
2. Échange informel sur le compagnonnage (perception sur le rôle de compagne, craintes, questionnement, etc.)		
3 Information, échanges et remise de documentation sur :		
➤ Le compagnonnage et les activités qui en émergent	Section I	
➤ Le rôle et les responsabilités de la compagne	Section I, Sous-section 3	
➤ Les liens à développer et à entretenir avec le CLE	Section IV Étape # 2	
➤ Les modalités de formation à recevoir du CSMO-ÉSAC (programme, coordonnées, facilités de transport, de subsistance, d'hébergement, etc.)	Section I Sous-section 6	
➤ La formation ASSTSAS	Section IV Étape # 3	
➤		
4. Remise de documents, information, consignes et échanges relativement :		
➤ Au PAMT (grille Bilan des compétences, Carnet d'apprentissage, Guide à l'intention des compagnes, quiz, mises en situation)	Section II et III	
➤ Aux diverses politiques et procédures de l'entreprise ou de la coopérative (horaire, code d'éthique, frais de déplacement, absence du client, urgence, etc.)		
➤ Aux collaborations possibles avec d'autres collègues de travail ou des personnes de l'extérieur (notamment du CLE)		
➤		
5. Partage d'information sur les divers documents remis à la compagne		

CONSEIL PRATIQUE

Les compagnes et la question des informations confidentielles

La compagne aura certainement accès à un certain nombre d'informations confidentielles sur les préposées inscrites au PAMT. Assurez-vous d'informer adéquatement la compagne sur l'importance de ne pas divulguer toute information relative aux préposées en cours d'apprentissage. Il serait peut-être utile de leur faire signer un document de confidentialité.

ÉTAPE # 7

VOUS ANNONCEZ AUX PRÉPOSÉES L'IMPLANTATION DU PAMT

Lorsque les étapes 1 à 4 auront été dûment franchies, l'entreprise ou la coopérative pourra annoncer aux préposées l'implantation du PAMT. À ce propos, nous suggérons ce qui suit :

- A. procurez-vous au CSMO-ÉSAC le carton de promotion du PAMT que vous pourrez distribuer à vos employées ;
- B. rassemblez les préposées afin de leur présenter le PAMT ainsi que les avantages qui y sont associés. Présentez les compagnes ainsi que les critères d'implantation que vous vous êtes donnés (le nombre de compagnes; le ratio compagnes / apprenties, etc.);
- C. invitez les préposées à s'inscrire au PAMT tout en précisant que le processus de certification va se dérouler de manière progressive et que par conséquent il ne sera pas possible de certifier toutes les préposées en même temps. Donnez-leur les détails de votre plan d'implantation;
- D. aussitôt qu'une préposée se montre intéressée à s'inscrire au PAMT, contactez votre CLE. Une entente sera signée entre votre CLE et votre entreprise ou votre coopérative pour chacune des préposées inscrite au PAMT.

CONSEIL PRATIQUE

À quelles préposées faut-il proposer le PAMT ?

Le PAMT ne peut en aucun cas être utilisé comme moyen de sélection à l'embauche. Par conséquent, nous vous suggérons de proposer le PAMT aux préposées qui ont reçu leur probation, peu importe le nombre d'années d'expérience. Autre facteur à considérer : les préposées avec plusieurs années d'expérience se verront probablement reconnaître certaines des compétences, accélérant d'autant le processus de PAMT.

ÉTAPE # 8

VOUS FAITES UN SUIVI RÉGULIER AVEC LES COMPAGNES

Il est nécessaire que la direction générale fasse un suivi régulier avec la compagne. Ce suivi pourrait comprendre les éléments suivants¹⁰ :

Éléments à aborder	Commentaires
La compréhension et l'utilisation des outils du PAMT : bilan des compétences, carnet d'apprentissage, guide à l'intention de la compagne	
La formation reçue par le CSMO-ÉSAC sur le compagnonnage	
Ses appréhensions quant à ses compétences pour exercer son rôle de compagne	
Sa crainte d'être jugée par ses consœurs	
Le nombre de préposées en apprentissage rencontrées	
L'état général de leur progression dans leurs apprentissages	
Les préposées en processus de reconnaissance de compétences	
Les difficultés rencontrées par les préposées en reconnaissance des compétences, s'il y a lieu	
Les difficultés rencontrées par les préposées en apprentissage, s'il y a lieu	
Le traitement accordé à ces difficultés par la compagne, s'il y a lieu	
Exposé des situations problématiques, s'il y a lieu	
Échange sur les causes et les solutions et, s'il y a lieu, détermination des actions à entreprendre	
Ses rapports avec le représentant d'Emploi-Québec, s'il y a lieu	
Ses rapports avec le formateur des compagnes	
Ses rapports avec les autres collègues de travail, s'il y a lieu	
Échange sur les interventions et les travaux à réaliser au cours de la période à venir	
Autres :	
➤	
➤	

¹⁰ Adapté d'un outil de : *Le compagnonnage en aménagement forestier – Un guide pour son instauration dans l'entreprise*, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), 2003, p. 83

A NOTER

Le suivi et l'évaluation se font en collaboration avec la direction générale et Emploi-Québec.

Le suivi du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) relève de la responsabilité d'Emploi-Québec, de la direction de l'entreprise / de la coopérative et de la compagnie. Ces personnes, pour réaliser ce suivi de façon efficace, évaluent l'ensemble de la démarche soit :

- ♦ la progression de la préposée;
- ♦ le respect par la compagnie d'apprentissage des exigences liées à son rôle;
- ♦ le rôle et les responsabilités de la compagnie d'apprentissage;
- ♦ la correspondance entre la formation initiale et l'apprentissage en milieu de travail;
- ♦ le déroulement général de l'entente;
- ♦ la pertinence du PAMT au regard des besoins.

Cette évaluation est délicate, mais indispensable au développement harmonieux du programme d'intervention. Délicate puisqu'elle concerne des personnes responsables à divers titres. Indispensable parce que la rétroaction augmentera l'expertise des uns et des autres et permettra de réajuster le PAMT.

La compagnie d'apprentissage contribue à cet exercice par ses commentaires quant au processus, à la qualité des instruments, voire à l'adéquation des apprentissages en fonction des besoins exprimés au départ par les intervenants en cause.

