

FICHES DE SYNTHÈSE

30 initiatives de maillages d'emplois saisonniers



TABLE DES MATIÈRES

Secteur de la production agricole	Jardinerie et verger (Cantons-de-l'Est).....	3
	Centre jardin/aménagement paysager et microbrasserie (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	5
	Centre jardin et verger (Laurentides).....	7
	Verger et producteur de fleurs et légumes (Laurentides - Laval).....	9
Secteur de l'horticulture - commercialisation	Entreprise en aménagement paysager et entreprise de déneigement (Montérégie).....	11
	Entreprise en aménagement paysager et station de ski (Laurentides).....	13
	Entreprise en aménagement paysager et boutique spécialisée dans le ski (Laurentides).....	15
	Entreprise en aménagement paysager et entreprise de déneigement (Montérégie).....	17
Secteurs de l'horticulture - commercialisation et production agricole	Fournisseur de jardinerie et producteur/distributeur de plantes vivaces (Laurentides).....	19
	Centre jardin/aménagement paysager et producteur maraîcher (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	21
Secteur des services automobiles	Garage automobile et entreprise de déneigement (Capitale-Nationale).....	23
	Garage automobile et entreprise de déneigement (Montérégie).....	25
Secteur forestier	Coopérative forestière et société de protection des forêts (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	27
	Coopérative forestière et société de protection des forêts (Gaspésie).....	29
Secteur des pêches	Usines de transformation des produits aquatiques (Gaspésie).....	31
Secteur du tourisme	Restaurant et café/luncheonerie (Charlevoix).....	33
	Centre de plein air en sport d'hiver et centre de plein air en sport d'été (Lanaudière).....	35
	Club de golf et club de curling (Mauricie).....	37
	Entreprise d'extraction du quartz et parc récréotouristique 4 saisons (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	39
	Station de ski et café (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	41
	Centre de plein air en kayak de mer et café (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	43
	Centre de plein air en kayak de mer et station de ski (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	45
	Club de golf et centre de plein air (Charlevoix).....	47
	Jardin historique et contemporain et station de ski (Bas-Saint-Laurent).....	49
	Station de ski et entreprise d'excavation (Bas-Saint-Laurent).....	51
	Parc d'aventures 4 saisons et parc d'aventures en sports aquatiques (Laurentides).....	53
	Station de ski et parc d'attraction (Montérégie - Montréal).....	55
Station de ski et centre touristique (Montérégie).....	57	
Station de ski et entreprise en aménagement paysager (Montérégie).....	59	
Autre secteur	Quincaillerie et centre de services scolaire (Saguenay-Lac-Saint-Jean).....	61



JARDINERIE et VERGER

(Cantons de l'Est)

Description de l'initiative de partage

- Le maillage a été initié par l'employée et est en fonction depuis 3 ans.
- L'employée est une jeune retraitée qui occupe un poste de service à la clientèle dans les deux entreprises.
- Les saisons étant très complémentaires, il n'y a pas de période de chevauchement.
- Aucune entente formelle entre les deux employeurs n'a été conclue.

Jardinerie

- Fleurs et jeunes plants de légumes, accessoires de jardinage, collection de cuisine, boutique cadeau, services conseils, plan d'aménagement paysager.
- Située à Coaticook.
- Fondée en 1999.

Verger

- Verger de pommes agrotouristique.
- Service d'autocueillette, agrotourisme (ex. : aire de pique-nique, aire de jeux pour les enfants, sentier), produits du verger transformés, boutique, activités.
- Situé à Compton.
- Fondé en 1980.

Avantages



Employeur

- Diminue le taux de roulement des employés et, par le fait même, le temps accordé au recrutement et à la formation.
- Les employés sont plus versatiles et amènent de nouvelles idées dans l'entreprise.
- Les employés acquièrent plus rapidement de l'expérience et développent davantage leurs connaissances.

Employé

- Permet de compléter le revenu de l'employé.
- Garde l'employé motivé, car le maillage lui offre une diversité des tâches à accomplir et de clientèles à servir.

Défis



- Certaines tâches peuvent être difficiles physiquement pour une jeune retraitée. Les employeurs prennent, dans la mesure du possible, les mesures nécessaires pour déléguer les tâches plus ardues aux jeunes étudiants.

Conditions de travail



- Le salaire est très différent entre les deux entreprises, ce qui peut occasionner des frustrations, mais l'employée comprend la réalité de ses employeurs. L'employée ne voit pas l'intérêt de se chercher un autre emploi secondaire, car elle est très bien traitée par ses deux employeurs.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

SERVICE À LA CLIENTÈLE [Jardinerie : mi-mars à fin-juin/ Verger : fin-juillet à fin-octobre]

- Accueillir la clientèle.
- Discuter des produits ou des services recherchés par la clientèle et lui en conseiller.
- Renseigner la clientèle sur l'utilisation et l'entretien des marchandises.
- Rédiger les contrats de vente ou de location.
- Préparer les marchandises et les présenter d'une manière attrayante.
- Recevoir les paiements et effectuer les transactions.
- Gérer la marchandise, les inventaires et les commandes de marchandises.
- Assurer le service après-vente.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est requise par l'employeur. L'employé est formé à l'interne par les deux employeurs.

Compétences transférables

- Utilisation d'un ordinateur.
- Relation avec la clientèle.
- Connaissances horticoles.

Savoir-être transférable

- Ouverture d'esprit.
- Polyvalence.
- Débrouillardise.
- Proactivité.

Facteurs de succès



- ★ Pour ces deux employeurs qui opèrent seulement l'été, il est plus facile de partager des employés qui n'ont pas d'obligation familiale (ex. : jeunes retraités), car ça ne les dérange pas d'avoir une pause d'emploi pendant l'hiver.
- ★ Puisqu'aucune des deux entreprises n'est intéressée à garder leurs employés à l'année, les employeurs ne craignent pas de se faire « voler » leur employé.
- ★ Aucune période de chevauchement.
- ★ Proximité physique des deux entreprises (15 minutes en voiture) est un atout.
- ★ Il doit y avoir une ouverture et une flexibilité de la part des deux entreprises pour s'entendre sur le moment de transition entre les deux emplois.
- ★ Ambiance de travail similaire entre les deux entreprises ; les patrons ont beaucoup de respect pour leurs employés.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs puisque le métier ne demande pas de formation initiale.



CENTRE JARDIN/AMÉNAGEMENT PAYSAGER et MICROBRASSERIE

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- Le maillage a été initié par l'employée cette année (2021).
- L'employée partagée a cessé son emploi centre jardin pour travailler à temps plein à la microbrasserie.
- Dernièrement, il lui a été proposé de retourner donner un coup de main au centre jardin seulement lors des périodes de fort achalandage, soit d'avril à juin.
- Pendant ces 3 mois, l'employée continue tout de même de travailler une dizaine d'heures par semaine à la microbrasserie.
- Les deux emplois se chevauchent pendant 3 mois, soit d'avril à juin.
- Aucune entente n'est formalisée entre les deux employeurs.

Centre jardin/aménagement paysager

- Fondé en 1974.
- Quarantaine d'employés.
- Beaucoup d'étudiants qui retournent à l'école après la saison et de semi-retraités pour qui le chômage en saison morte est un choix.

Microbrasserie

- Inclus une boutique et un bistro.
- Fondée en 2007.
- Quinzaine d'employés permanents et une cinquantaine d'employés pendant l'été.

Avantages



Employeur

- Avec le maillage, l'employée n'est pas portée à chercher du travail ailleurs, ce qui favorise la rétention et limite ainsi le temps consacré au recrutement et à la formation de nouveaux employés.

Employé

- Permet de compléter ses heures et d'augmenter le revenu annuel et, par le fait même, de diminuer la période au chômage.
- Il est plus facile de recommencer à travailler lorsque le temps d'arrêt (i. e. la période de chômage) n'est pas trop long.

Défis



- Le travail saisonnier demande souvent de travailler lors des périodes de fortes activités, ce qui peut être difficile physiquement et mentalement pour les employés.
- Pour le centre jardin, il peut parfois être plus compliqué de confier davantage de responsabilités à l'employée maillée comme elle est moins souvent dans l'entreprise.
- Malgré un respect mutuel de la part des deux employeurs, la peur du vol d'employés demeure présente.

Conditions de travail



- Le salaire offert chez l'une des entreprises est inférieur à celui de l'autre entreprise, mais l'employée reste par passion et, car elle apprécie tout de même le coup de pouce financier qu'elle offre son deuxième emploi.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

OUVRIÈRE DE PÉPINIÈRE ET DE SERRE [Avril à la mi-mai, avril à juin l'année prochaine]

- Faire les semences.
- Monter les commandes.
- Offrir des conseils agricoles de base.

MULTITÂCHES À LA MICROBRASSERIE [Avril à décembre]

- Embouteillage.
- Service à la clientèle.
- Restauration.
- Entretien ménager.
- Création d'emballages cadeau.

Formations et exigences requises

- Pour les deux postes, les employeurs ne requièrent pas de formation initiale. La formation est donnée à l'interne. Il existe néanmoins des formations professionnelles pour les ouvriers de pépinière et en serre (ex.: DEP en production horticole).
- L'employée a fait un PAMT – *ouvrier serricole* lorsqu'elle travaillait à temps plein au centre jardin. Cette formation a surtout été suivie par intérêt plutôt que par besoin.
- Les deux métiers exigent d'être en excellente condition physique et d'avoir de la dextérité manuelle.

Compétences transférables

- Certaines compétences liées au service à la clientèle sont transférables.

Savoir-être transférable

- Polyvalence.
- Rapidité d'apprentissage.
- Curiosité.
- Travailler efficacement.

Facteurs de succès



- ★ L'employée doit être capable de bien communiquer ses besoins à ses employeurs.
- ★ Les employeurs doivent faire preuve de flexibilité et de respect mutuel pendant les périodes où l'employée travaille aux deux endroits en même temps.
- ★ Peu de chevauchement entre les périodes de fortes activités.
- ★ Les entreprises sont physiquement proches l'une de l'autre (5 minutes en voiture).
- ★ Les 2-3 mois de chômage pendant l'année permettent à l'employée de se reposer, puisque les deux emplois sont assez exigeants physiquement.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs puisque les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« En contexte de pénurie de main-d'œuvre, il faut mettre en place de nombreuses petites solutions. Le maillage fait partie de celles-là. »

– Employeur



CENTRE JARDIN et VERGER

(Laurentides)

Description de l'initiative de partage

- Les deux entreprises ont connu l'employée grâce aux services d'Agrijob, puis l'ont engagé par la suite.
- Agrijob est un service qui vise le recrutement de candidats issus de la région de Montréal, dans le but de combler des emplois offerts par plus de 100 entreprises agricoles dans les régions de la Montérégie, les Laurentides et Lanaudière.
- Le maillage d'emploi entre ces deux entreprises est en fonction depuis 4 ans.
- Aucune entente formelle entre les deux employeurs n'est conclue.

Centre jardin

- Grande variété de plantes, accessoires d'aménagement paysager, boutique de Noël.
- Situé à Saint-Eustache.
- Besoin de 12 employés supplémentaires pendant la forte période d'activité.

Verger

- Production de fraises, framboises, maïs sucré et pommes.
- Situé à Saint-Joseph-du-Lac.

Avantages



Employeur

- Augmente la rétention des employés et diminue donc le temps à accorder à la formation et au recrutement de nouveaux employés.
- Les employés ne sont pas portés à aller se chercher un emploi annuel.
- Maintien de la qualité du travail, car les employés acquièrent de l'expérience plus rapidement.

Employé

- Permet d'augmenter la période d'emploi, et donc le salaire annuel.

Défis



- Dans le cas du centre jardin, les besoins sont sur une très courte période (environ 3 semaines), ce qui limite les possibilités de jumelage avec d'autres entreprises.
- Il y a une période de chevauchement entre les deux emplois. L'entente est que le verger doit attendre que l'employée finisse sa saison aux Serres Barbe.

Conditions de travail



- Les conditions salariales sont les mêmes dans les deux entreprises.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

OUVRIÈRE AGRICOLE

[Centre jardin : varie entre 3 semaines et 3 mois pendant l'été/
Verger : juin à octobre]

- Préparer le sol et transplanter des semis (fleurs, arbres, arbustes).
- Greffer et faire bourgeonner des plantes.
- Protéger contre les végétaux, les maladies et les insectes.
- Positionner et régler des systèmes d'irrigation à l'extérieur et dans les serres.
- Préparer des végétaux pour la vente.
- Renseigner la clientèle sur les techniques de jardinage, le soin des végétaux et des pelouses.
- Fertiliser les plantes.
- Nettoyer les espaces de travail, tenir l'inventaire et commander des fournitures au besoin.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est exigée par les employeurs. La formation est donnée à l'interne. Néanmoins, il existe des formations professionnelles pour les ouvriers agricoles (ex. : DEP en production horticole, production animale, etc.).
- Le poste occupé demande d'être en bonne condition physique.

Compétences transférables

- Le travail est similaire d'une entreprise à l'autre, mais les compétences diffèrent en fonction des tâches à réaliser selon la production.

Savoir-être transférable

- Rapidité d'exécution des tâches.
- Flexibilité.
- Être consciencieux.

Facteurs de succès



- ★ L'employée est passionnée et motivée par ses deux emplois.
- ★ Il y a une bonne relation de confiance entre les deux employeurs, ce qui facilite la gestion des horaires de l'employée, surtout lorsque les périodes d'activités se chevauchent.
- ★ Comme le poste occupé par l'employée partagée ne demande pas de formation initiale, les deux employeurs sont disposés à lui offrir une formation de base à son entrée en poste.



VERGER et PRODUCTEUR DE FLEURS ET LÉGUMES

(Laurentides - Laval)

Description de l'initiative de partage

- Pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, les deux entreprises ont utilisé les services d'Agrijob. C'est donc par l'entremise d'Agrijob que les deux employeurs ont embauché l'employé et débuté le partage.
- Agrijob est un service de recrutement offert par AGRICarières, le comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole. Ce programme vise le recrutement de candidats issus de la région de Montréal, dans le but de combler des emplois offerts par plus de 100 entreprises agricoles.
- Le maillage de ce travailleur a duré une douzaine d'années.
- Aucune entente formelle entre les deux employeurs n'avait été conclue.



Le partage a pris fin cette année (2021), puisque le producteur de fleurs et légumes a fermé ses portes. De son côté, l'employé en a profité pour prendre sa retraite.

Verger

- Production de framboises et pommes.
- Situé à St-Joseph-du-Lac dans les Laurentides.

Producteur de fleurs vivaces et légumes

- Situé à Laval.
- Dizaine d'employés.

Avantages



Employeur

- Comme l'employé revenait depuis longtemps, il était fiable et connaissait bien son travail.
- En se partageant, l'employé acquiert une expérience de travail plus rapidement, ce qui lui permet de développer des compétences sur une grande variété de tâches.

Employé

- Permet de compléter son revenu annuel.
- Les tâches étaient diversifiées ce qui gardait l'employé motivé.

Défis



- Les employés saisonniers sont beaucoup sollicités à se trouver un emploi à l'année par l'assurance-emploi.
- Le bassin de main-d'œuvre local est de moins en moins attiré par les emplois d'ouvrier agricole. Le recrutement est rendu très difficile pour les entreprises.

Conditions de travail



- Les conditions de travail étaient très similaires entre les deux entreprises, bien que les heures à donner étaient supérieures chez le producteur de fleurs et légumes.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

OUVRIER AGRICOLE

[Verger: mi-juin à mi-octobre/

Producteur de fleurs et légumes: fin février à juin]

- Préparer le sol et transplanter des semis (fleurs, arbres, arbustes).
- Protéger contre les maladies et les insectes.
- Positionner et régler des systèmes d'irrigation.
- Préparer des végétaux pour la vente.
- Renseigner la clientèle sur les techniques de jardinage et le soin des plantes.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est exigée par les employeurs. La formation est donnée à l'interne. Néanmoins, il existe des formations professionnelles pour les ouvriers agricoles (ex. : DEP en production horticole, production animale, etc.).
- Le poste d'ouvrier agricole exige d'être en bonne condition physique et d'avoir de la dextérité manuelle.

Compétences transférables

- Bien que les tâches diffèrent en fonction des productions, le travail reste similaire.
- L'utilisation et le réglage du système d'irrigation est similaire dans les deux emplois.

Savoir-être transférable

- Facilité d'adaptation.
- Respect.
- Amour du travail.
- Rapidité d'exécution des tâches.
- Rapidité d'apprentissage.

Facteurs de succès



- ★ Le calendrier de production des deux entreprises était très complémentaire limitant les périodes de chevauchement.
- ★ Les employeurs faisaient preuve de flexibilité pour accommoder l'horaire de l'employé.
- ★ Le service AgriJob était très apprécié des deux employeurs, puisqu'il s'occupait de combler leurs besoins en main-d'œuvre et d'offrir le transport à l'employé.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme le métier ne demande pas de formation initiale.

« Les bénéfices à partager [de la main-d'œuvre] étaient supérieurs aux irritants. »

— Employeur



ENTREPRISE EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER et ENTREPRISE DE DÉNEIGEMENT

(Montréal)

Description de l'initiative de partage

- Le maillage a été initié par le propriétaire de l'entreprise d'aménagement paysager pour trouver du travail à l'année pour certains de ses employés désirant rester sur le marché du travail pendant l'hiver.
- Pour le moment, un seul de ses employés est maillé avec l'entreprise de déneigement, et ce, depuis 2 ans. Les autres employés sont sur le chômage pendant l'hiver ou ils ont leurs propres compagnies de déneigement.
- L'employé travaille dans l'entreprise d'aménagement paysager d'avril à novembre et au déneigement de novembre à avril. En novembre et avril, il peut y avoir du chevauchement selon les conditions météorologiques. Le cas échéant, il est entendu entre les deux employeurs que l'employé doit être libéré pour faire le déneigement.
- Il n'y a pas d'entente officielle entre les deux employeurs. L'orchestration du maillage se fait à l'amiable.

Entreprise en aménagement paysager

- Fondée il y a 40 ans, située sur la rive-sud de Montréal.
- Vingtaine d'employés.

Entreprise de déneigement

- Située à Sainte-Julie, dans la région de Montréal.
- Dizaine d'employés.

Avantages



Employeur

- Les employés restent en mode « travail » toute l'année.
- Permet une plus grande fidélisation des travailleurs.

Employé

- Permet d'aller chercher un salaire d'appoint pendant la période hivernale et de changer la routine.

Défis

- Les horaires pour le déneigement sont très contraignants (de nuit et dispo 24h/24h), ce qui nuit au recrutement de main-d'œuvre.
- La culture du chômage est encore très forte en aménagement paysager, surtout pour les employés plus âgés, pour qui le besoin de repos et de passer du temps en famille après une saison estivale intense se fait plus sentir, ce qui limite les opportunités de maillage.

Conditions de travail



- Le salaire offert est similaire dans les deux entreprises.
- L'entreprise d'aménagement paysager offre la possibilité d'étaler le salaire sur une base annuelle et le déneigeur garanti quant à lui un nombre minimal d'heures pendant l'hiver. Ces deux initiatives permettent de stabiliser le salaire de l'employé maillé.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

AMÉNAGISTE SPÉCIALISÉ [Avril à novembre]

- Collaborer à la conception d'aménagements paysagers.
- Planter et entretenir des pelouses et des jardins.
- Assister le chef d'équipe.
- Conduire des tracteurs.
- Opérer de la petite machinerie.

DÉNEIGEUR [Novembre à avril]

- Conduire des tracteurs.
- Déneiger les rues, les terrains de stationnement et les endroits similaires.
- Entretenir et nettoyer les véhicules de service.

Formations et exigences requises

- Dans les deux cas, la formation est donnée à l'entrée en poste par l'employeur et par les employés plus expérimentés. Néanmoins, il existe des formations professionnelles pour les ouvriers en entretien paysager (ex. : DEP en réalisation d'aménagements paysagers).
- Pour travailler en aménagement paysager, les employés doivent utiliser des outils spécialisés (ex. : scie à béton, pilon compacteur, plaque vibrante, etc.) et maîtriser la petite machinerie comme la pelle, leader, remorque, etc.
- Les deux emplois nécessitent d'être en bonne condition physique.
- Les deux emplois nécessitent un permis de classe 5.
- Le poste de déneigeur exige de travailler de nuit et/ou de se lever très tôt.

Compétences transférables

- Exécuter des tâches manuelles.
- Conduite de tracteur.
- Être à l'aise avec la fonction hydraulique.

Savoir-être transférable

- Débrouillard.
- Curiosité.
- Minutie.
- Autonomie.

Facteurs de succès



- ★ En majorité, les périodes d'activité sont complémentaires entre les deux entreprises.
 - Même s'il y a un peu de chevauchement possible entre les deux emplois, les règles du jeu sont claires dès le début entre les deux employeurs (ex. : qui libère l'employé en cas de chevauchement).
- ★ Il est important que les trois parties aient une bonne compréhension de la réalité de chacun avant de débiter le maillage.
- ★ Encadrer l'employé avec une formation d'appoint et quelques heures de pratique permet de le mettre en confiance rapidement.
- ★ La localisation rapprochée entre les deux entreprises (15 minutes de voiture) est un atout.
- ★ Bonne flexibilité de la part des deux employeurs pour répondre aux besoins de l'employé.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« En travaillant l'hiver, mon employé reste allumé et en mode travail pendant l'hiver. Il ne perd pas la main pour conduire les tracteurs et opérer nos équipements. »

— Employeur



ENTREPRISE EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER et STATION DE SKI

(Laurentides)

Description de l'initiative de partage

- L'initiative est née de l'employée, car elle a un attachement profond pour la station de ski, mais elle voulait vivre sa passion pour l'aménagement paysager.
- Dans ce cas-ci, l'employée aurait la possibilité de travailler à l'année dans ses deux emplois, mais elle choisit tout de même de se partager par intérêt personnel.
- L'employée maillée avait déjà eu sa propre entreprise en aménagement paysager et était donc expérimentée dans les fonctions de gestion d'entreprise.
- Il n'y a pas d'entente formelle de conclue entre les deux employeurs.
- L'employée partagée demeure à temps partiel à la station de ski pendant la saison d'aménagement paysager, puis retourne à temps plein à la station de ski l'hiver.

Entreprise en aménagement paysager

- Plan d'architecture, conseils, menuiserie, maçonnerie, bassins d'eau, restauration de terrain et entretien.
- Situé au Mont-Tremblant dans les Laurentides.
- Trentaine d'employés.

Station de ski

- Situé au Mont-Tremblant dans les Laurentides.
- Fondé en 1939.

Avantages



Employeur

- Diminue le taux de roulement des employés.
- Les employés restent dans un état d'esprit de travail.

Employé

- Permet de compléter le revenu.
- Permet de varier les tâches et de briser la routine.

Défis

- Difficulté pour l'employée de prendre des vacances, puisqu'il n'y a pas de période d'arrêt entre les deux emplois. L'employée doit être en mesure d'exprimer ses besoins de vacances et de les faire respecter par ses employeurs.
- Le travail s'avère intense pour l'employée, puisqu'elle travaille lors des périodes de fort achalandage aux deux endroits.



Conditions de travail



- Les conditions de travail (salaires et avantages) sont légèrement plus avantageux dans l'une des deux entreprises, mais ne représentent pas un enjeu pour l'employée.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

GESTIONNAIRE

[Aménagement paysager: mi-mars à fin-octobre/
Station de ski: fin-octobre à mi-mars + temps partiel le reste de l'année]

- Planifier, organiser, diriger et contrôler les activités.
- Embaucher, former, gérer et superviser le personnel et établir les horaires de travail.
- Élaborer des plans de marketing.
- Commander du matériel.
- Tenir les registres de l'inventaire et des finances.

Formations et exigences requises

- Le poste de gestionnaire exige un diplôme d'étude collégiale en gestion.

Compétences transférables

- Gestion des ressources humaines.
- Coordination.
- Pédagogie.
- Service à la clientèle.
- Gestion des ressources financières.

Savoir-être transférable

- Communication.
- Travail d'équipe.
- Leadership.
- Écoute active.

Facteurs de succès



- ★ Il est primordial que les employeurs soient flexibles, puisque l'employée pourrait demeurer à l'année dans ses deux emplois.
- ★ Équipe assez importante à la station de ski pour que les collègues puissent la remplacer pendant qu'elle travaille dans l'entreprise d'aménagement paysager.
- ★ Les employeurs doivent offrir de bonnes conditions de travail pour que les employés aient envie de revenir.
- ★ La proximité physique des deux emplois (4 minutes en voiture) est un atout.
- ★ L'employée a un sentiment d'appartenance fort envers les deux entreprises.

« Le fait que les employeurs n'aient pas d'ententes me donne un pouvoir de négociation important. »

— Employée maillée

« Ça me permet de changer d'air. J'aime aller retrouver mes gangs de travail, changer de patron et de façon de faire. J'ai besoin de ça. »

— Employée maillée



ENTREPRISE EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER et BOUTIQUE SPÉCIALISÉE DANS LE SKI

(Laurentides)

Description de l'initiative de partage

- L'initiative est née de l'employée pour lui permettre de vivre à la fois sa passion pour le domaine de la vente et son grand intérêt pour l'aménagement paysager.
- L'employée avait beaucoup d'expérience dans le domaine de la vente, puisqu'elle a commencé à travailler très jeune à la boutique de son père.
- Les périodes d'activité des deux entreprises ne se chevauchent presque pas, ce qui nécessite peu d'implication des employeurs.
- Il n'y a pas d'entente formelle de conclue entre les deux employeurs.
- Le partage entre ces deux entreprises dure depuis 3 ans. Auparavant, l'employée se partageait entre la boutique et un autre emploi, mais elle désirait faire de l'horticulture, ce qui l'a amené à travailler en aménagement paysager.

Entreprise en aménagement paysager

- Services d'aménagement paysager.
- Plan d'architecture, conseils, menuiserie, maçonnerie, bassins d'eau, restauration de terrain et entretien.
- Situé au Mont-Tremblant dans les Laurentides.
- Trentaine d'employés.

Boutique spécialisée dans le ski

- Spécialistes dans le domaine du ski.
- Skis et planches à neige, bottes, vêtements d'hiver, location de matériel, etc.
- Situé au Mont-Tremblant dans les Laurentides.
- Trentaine d'employés.

Avantages



Employeur

- Le partage permet de diminuer le taux de roulement des employés.

Employé

- Le travail est moins monotone en changeant à chaque saison, ce qui est plus motivant pour l'employée.
- Évite à l'employée d'aller sur le chômage.
- Chacun des emplois à ses particularités et c'est plaisant pour l'employée de naviguer entre les deux.

Défis

- Puisque les deux entreprises sont dépendantes de la température, les employeurs doivent être flexibles lors de la transition entre les deux emplois. Ils doivent parfois faire des compromis pour s'accommoder.



Conditions de travail



- Les salaires, les conditions de travail et l'ambiance de travail sont similaires entre les deux emplois.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

CONSEILLÈRE EN VENTE (SERVICE À LA CLIENTÈLE) À LA BOUTIQUE [Novembre à mi-avril]

- Accueillir et conseiller la clientèle.
- Rédiger les contrats de vente ou de location.
- Préparer les marchandises et les présenter d'une manière attrayante.
- Recevoir les paiements et effectuer les transactions.
- Gérer la marchandise, les inventaires et les commandes de marchandises.
- Assurer le service après-vente.

CHEF D'ÉQUIPE EN ENTRETIEN DE TERRAIN [Début-mai à novembre]

- Superviser et coordonner les activités des ouvrier(-ière)s qui entretiennent les terrains et autres endroits aménagés.
- Soumissionner des contrats d'aménagement paysager et d'entretien de terrains.
- Commander du matériel et des fournitures.
- Gérer du personnel et veiller à sa formation.
- Assurer le respect des normes de sécurité au travail.
- Rédiger des rapports.

Formations et exigences requises

- Pour obtenir son poste de chef d'équipe en entretien de terrain, l'employée a fait un DEP passerelle en horticulture et jardinerie.
- Pour son intérêt personnel, l'employée a suivi un cours intensif d'une fin de semaine en vente.

Compétences transférables

- Les compétences associées au service à la clientèle sont transférables.

Savoir-être transférable

- Capacité d'adaptation.
- Entregent.
- Travail d'équipe.

Facteurs de succès



- ★ Il est facile pour l'employé de prendre des vacances entre ses deux emplois.
- ★ Les entreprises sont très familiales et la communication avec les gestionnaires est facile.
- ★ Les deux entreprises sont à moins de 15 minutes l'une de l'autre, ce qui représente un atout.
- ★ L'employée a pris la décision de prioriser l'aménagement paysager à l'automne et la boutique de ski au printemps afin de terminer les saisons. Cette décision est connue et respectée des employeurs, ce qui évite les conflits.
- ★ Des conditions salariales similaires entre les entreprises sont nécessaires afin que l'employée ne soit pas tentée de prioriser un des deux emplois.

« L'hiver, j'ai hâte de recommencer à la boutique de ski et l'été, j'ai hâte d'aller en aménagement. C'est moins monotone! »

— Employée maillée



ENTREPRISE EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER et ENTREPRISE DE DÉNEIGEMENT (Montréal)

Description de l'initiative de partage

- Le partage a été initié par les deux propriétaires des entreprises, qui sont de bonnes connaissances.
- L'employé travaillait déjà comme déneigeur avant de se faire proposer la possibilité de se mailler entre les deux entreprises.
- Le partage est en fonction depuis près de 8 ans.
- Les deux périodes d'activités sont complémentaires. Cependant, dépendamment des précipitations de neige, un chevauchement est possible pendant le mois de novembre.
- L'entreprise d'aménagement paysager encourage le partage de ses employés et essaie d'organiser des maillages intéressants.
- Aucune entente n'est formalisée entre les deux employeurs.

Entreprise en aménagement paysager

- Service d'aménagement paysager et d'entretien de terrain.
- Fondée il y a plus de 12 ans.
- Dessert une grande partie de la Rive-Sud et l'île de Montréal.

Entreprise de déneigement

- Possède aussi des filiales d'aménagement paysager et de location d'équipement sanitaire.
- Fondée en 1990.
- Besoin de 10-15 personnes de plus l'hiver.

Avantages



Employeur

- Diminue le taux de roulement, car l'employé n'est pas porté à se chercher un emploi annuel.
- L'employé reste en mode « travail ».

Employé

- Permet de compléter le salaire annuel de l'employé.
- Permet de varier l'équipe de travail et les tâches.

Défis



- Pour certains employés, il est fiscalement plus avantageux d'aller sur le chômage que de se trouver un second emploi, ce qui peut en décourager d'essayer le maillage d'emploi.
- Les horaires instables du déneigement ne conviennent pas à tous les travailleurs qui désiraient se mailler.

Conditions de travail



- En déneigement, les horaires sont imprévisibles et l'employé est amené à travailler la nuit, la fin de semaine et les jours fériés.
- Le salaire horaire est plus élevé en déneigement qu'en aménagement paysager, mais l'employé fait beaucoup moins d'heures en déneigement.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

ENTRETIEN PAYSAGER [Mai à novembre]

- Poser des plaques de gazon.
- Planter des fleurs, des arbustes et des arbres.
- Tondre, râtelier, fertiliser et arroser des pelouses.
- Désherber des jardins.
- Tailler des arbustes et des arbres.
- Utiliser et entretenir les outils et l'équipement d'entretien des terrains.
- Entretenir les pelouses et le gazon.

DÉNEIGEUR [Mi-novembre à mi-avril]

- Déneiger les terrains de stationnement privés.
- Entretenir et nettoyer les véhicules de service.
- Informer le(a) superviseur(e) de toutes déficiences.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est requise par l'employeur. La formation se donne à l'interne. Néanmoins, il existe des formations professionnelles pour les ouvriers en entretien paysager (ex. : DEP en réalisation d'aménagements paysagers).
- Dans les deux cas, le permis de classe 5 est exigé.
- Les deux emplois exigent d'être en bonne condition physique.

Compétences transférables

- Conduite de tracteur.
- Être à l'aise avec la fonction hydraulique.

Savoir-être transférable

- Être travailleur.
- Ouverture d'esprit.

Facteurs de succès



- ★ L'employé est intéressé et motivé par ses deux emplois.
- ★ Les employeurs ont un respect mutuel et respectent aussi les besoins de l'employé. La relation de confiance est bien établie entre les trois parties.
- ★ La communication est très facile entre l'employé et ses deux employeurs.
- ★ La proximité physique entre les entreprises (12 minutes en voiture) est un atout.
- ★ Il y a très peu de période de chevauchement. L'employé a d'ailleurs généralement le temps de prendre des vacances entre les emplois.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« Quand on est valorisé par son employeur, on donne notre 200 % »

— Employé maillé



FOURNISSEUR DE JARDINERIE et PRODUCTEUR/DISTRIBUTEUR DE PLANTES VIVACES

(Laurentides)

Description de l'initiative de partage

- Au début, les deux entreprises appartenaient au même propriétaire. Lorsque le fournisseur de jardinerie a été racheté, l'employée a continué de travailler dans les deux entreprises.
- Le partage a duré environ 8 ans (ce qui inclut le temps où les deux entreprises appartenaient à la même personne).
- Les périodes d'activité ne se chevauchaient pas, ce qui demandait peu d'implication de la part des deux employeurs. Ces derniers étaient toutefois en communication pour assurer un suivi régulier de l'employée.
- Aucune entente formelle n'a été mise en place pour le jumelage.
- Le producteur/distributeur de plantes vivaces offrent à tous ses employés la possibilité de se partager.



Le partage a cessé puisqu'un des employeurs a engagé l'employée à l'année.

Fournisseur de jardinerie

- Quarantaine d'employés.
- Fondé il y a près de 40 ans.
- Située à St-Eustache.

Producteur/distributeur de plantes vivaces

- Plantes vivaces, pépinière et site de jardins touristiques.
- Fondé en 1983.
- Situés à St-Eustache.

Avantages



Employeur

- Diminue le taux de roulement et réduit les coûts associés à la formation et au recrutement.
- L'employé rapporte des connaissances et compétences acquises dans l'autre entreprise.

Employé

- Permet à l'employé de compléter son revenu annuel et d'éviter de tomber sur le chômage.

Défis

- L'employée ne possédait pas de voiture, ce qui compliquait les déplacements entre les deux entreprises. Pour faciliter le maillage, un transport a dû être offert à l'employée.



Conditions de travail



- Au départ, les conditions de travail étaient différentes entre les deux employeurs. Ces derniers ont pris entente pour offrir un salaire et des conditions de travail similaires.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

OUVRIÈRE DE PÉPINIÈRE ET DE SERRE
[Fournisseur de jardinerie : janvier à fin-mai/
Producteur/distributeur de plantes vivaces : fin-mai à novembre]

- Préparer le sol et y planter des bulbes, des graines et des boutures.
- Transplanter des semis (fleurs, arbres, arbustes) et des boutures racinées.
- Vaporiser les végétaux pour les protéger contre les maladies et les insectes.
- Positionner et régler des systèmes d'irrigation.
- Préparer des végétaux pour la vente.
- Renseigner la clientèle sur les techniques de jardinage et le soin des végétaux et des pelouses.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est exigée par l'employeur. La formation se donne à l'interne par les employeurs. Néanmoins, il existe des formations professionnelles pour les ouvriers de pépinière et en serre (ex. : DEP en production horticole).
- Le poste d'ouvrier de pépinière et de serre exige d'être en bonne condition physique et d'avoir de la dextérité manuelle.

Compétences transférables

- Comme le métier est le même dans les deux entreprises, la grande majorité des compétences sont transférables.

Savoir-être transférable

- Être travaillant.
- Capacité d'adaptation.

Facteurs de succès



- ★ Les employeurs font preuve de flexibilité pour accommoder les besoins de l'employé.
- ★ Peu de chevauchement entre les périodes d'activité des deux entreprises.
- ★ Le respect mutuel entre les deux employeurs est essentiel pour maintenir une bonne entente de maillage et éviter qu'un employé se sente tiraillé entre ses employeurs. Ce respect passe, entre autres, par des communications fréquentes entre les trois parties.
- ★ Les employeurs travaillent à développer un sentiment d'appartenance des employés envers leurs entreprises pour favoriser leur rétention. Pour ce faire, ils sont à l'écoute de leurs employés et leurs besoins.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« La force de la compagnie
c'est ses travailleurs.

Si on a une équipe motivée
et des travailleurs heureux,
ils vont travailler pour que
la compagnie réussisse. »

— Employeur



CENTRE JARDIN/AMÉNAGEMENT PAYSAGER et PRODUCTEUR MARAÎCHER

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- L'initiative vient de l'employeur. Le centre jardin a mis l'employée en contact avec le producteur maraîcher, afin qu'elle puisse compléter son revenu annuel et ainsi s'assurer qu'elle revienne d'une saison à l'autre.
- L'employée s'est partagée entre ces deux employeurs pendant 3 ans.
- Aucune entente formelle entre les deux entreprises n'avait été conclue.



Le partage s'est arrêté parce qu'un des emplois ne convenait plus aux intérêts de l'employée. L'employée est présentement à la recherche d'un autre emploi secondaire qui se partagera bien.

Centre jardin/aménagement paysager

- Fondé en 1974.
- Quarantaine d'employés.
- Beaucoup d'étudiants qui retournent à l'école après la saison et de semi-retraités pour qui le chômage en saison morte est un choix.

Producteur maraîcher

- Plusieurs variétés de fruits et de légumes.
- Kiosque à la ferme.
- Fondé en 1979.
- 35 employés en haute saison.

Avantages



Employeur

- Permet de s'assurer que l'employée ne cherchera pas un emploi à l'année.
- Les employés partagés aident au recrutement en amenant des collègues de l'autre entreprise pour laquelle ils travaillent.
- L'employée rapporte les bonnes pratiques acquises chez l'autre entreprise.

Employé

- Permet d'augmenter le revenu annuel.
- Permet d'aller se chercher de l'expérience supplémentaire en réalisant une plus grande diversité de tâches.

Défis



- Le partage a pris fin en raison d'un décalage entre les intérêts de l'employée et la nature du travail à réaliser.

Conditions de travail



- Le salaire est légèrement inférieur pour l'un des emplois, mais l'employée préfère tout de même travailler à cet endroit.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

OUVRIÈRE AGRICOLE AU CENTRE JARDIN [Mars à septembre]

- Préparer le sol et transplanter des semis (fleurs, arbres, arbustes) et des boutures racinées.
- Protéger les plantes contre les maladies et les insectes.
- Fertiliser les plantes.
- Nettoyer les espaces de travail, tenir l'inventaire et commander des fournitures au besoin.

MANŒUVRE AU TRI DES LÉGUMES [Mi-août à début-mars]

- Trier des légumes sur une chaîne de triage (retrait des légumes qui ne répondent pas aux normes).

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est exigée par les employeurs. La formation est donnée à l'interne. Néanmoins, il existe des formations professionnelles pour les ouvriers agricoles en serre (ex. : DEP en production horticole).
- Les employés doivent aimer travailler physiquement et être en bonne condition physique.

Compétences transférables

- Aucune.

Savoir-être transférable

- Autonomie.
- Sens de la responsabilité.
- Travail d'équipe.

Facteurs de succès



- ★ Grand respect mutuel entre les employeurs ce qui facilite la gestion des horaires de l'employée, surtout lorsque les périodes d'activités se chevauchent.
- ★ La proximité physique des deux entreprises (5 minutes en voiture) est un atout.
- ★ Peu de chevauchement entre les deux emplois, secteurs très complémentaires.
- ★ L'employée porte un grand intérêt envers les deux emplois.
- ★ L'employée était capable de prendre des vacances entre ses deux emplois.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« Bien que les tâches soient différentes aux deux emplois, elles sont peu complexes, ce qui facilite le partage. »

— Employée maillée



GARAGE AUTOMOBILE et ENTREPRISE DE DÉNEIGEMENT

(Capitale-Nationale)

Description de l'initiative de partage

- Ce maillage a été initié par l'employé pour lui permettre d'allonger sa période d'emploi.
- Lorsque le maillage était en fonction, l'employé travaillait en déneigement l'hiver et en installation de pneus au printemps et à l'automne.
- Aucune entente formelle entre les deux employeurs n'a été établie.
- Le partage a duré 6 ans.
- Le taux de roulement est extrêmement élevé pour l'installation des pneus : la plupart des gens embauchés chaque année sont des personnes qui viennent de perdre leur emploi et qui se cherchent quelque chose rapidement en attendant de trouver un autre emploi.



Le maillage a pris fin il y a deux ans (en 2019) puisque l'employé a été engagé à temps plein par le garage automobile.

Pour lui offrir un emploi à l'année, l'employeur a dû compléter son occupation avec de nouvelles tâches :

- **Balancement des pneus en entreposage.**
- **Homme à tout faire (ex. : aller chercher des pièces, conduire des clients, entretien ménager, etc.).**

Garage automobile

- Situé à l'Ancienne-Lorette, dans la grande région de Québec.
- Pendant la période de pose des pneus, le garage a besoin de 6 travailleurs dont 3 expérimentés.

Avantages



Employeur

- Réduit le taux de roulement et l'employeur n'a pas besoin de reformer quelqu'un à chaque année pour combler le même poste.
- L'employé devient autonome plus rapidement et fait un travail de qualité.

Employé

- Permet à l'employé d'allonger sa période d'emploi et de lui assurer un meilleur salaire annuel.

Défis

- Les besoins en installateurs de pneus se concentrent sur deux périodes distinctes de l'année de très courtes durées, ce qui limite les combinaisons possibles avec d'autres employeurs pour proposer des jumelages.

- Bien qu'il y a de plus en plus des d'équipements qui facilitent le travail d'installateur de pneus, on remarque que le bassin traditionnel de travailleurs locaux semble de moins en moins attiré par ce métier dû à la nature même des tâches qui demeurent, somme toute, exigeantes physiquement. Par conséquent, les employeurs se tournent de plus en plus vers les travailleurs étrangers temporaires (TÉT) pour combler ce type de poste.



Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

INSTALLATEUR DE PNEUS [Avril-mai/novembre-décembre]

- Remplacer des pièces.
- Réparer des pneus et équilibrer des roues.
- Aider les mécanicien(ne)s, conformément aux instructions reçues.
- Conduire des véhicules pour les amener aux lieux de services d'entretien.

DÉNEIGEUR [Novembre à avril]

- Conduire des tracteurs.
- Déneiger les terrains privés de stationnement et les endroits similaires.
- Entretenir et nettoyer les véhicules de service.

Formations et exigences requises

- Pour les deux postes en question, aucune formation initiale n'a été exigée par les employeurs. Les employés sont formés à l'interne dans les deux entreprises par des employés plus expérimentés. Il existe néanmoins deux formations initiales pour occuper un poste d'installateur de pneus soient le DEP en mécanique automobile et l'AEP en entretien et service automobile.
- Le poste d'installateur de pneus exige d'être en excellente condition physique et d'aimer travailler intensément sur une courte période de temps.
- Pour le poste de déneigeur, le permis de classe 5 est exigé.

Compétences transférables

- Conduite de véhicule.

Savoir-être transférable

- Travaillant.
- Capacité d'adaptation.
- Facilité à travailler avec différentes équipes de travail.

Facteurs de succès



- ★ Peu de chevauchement entre la pose de pneus et le déneigement.
- ★ L'employeur doit tout de même demeurer flexible au début et à la fin de l'hiver.
- ★ La formation peut être offerte sur place par les employeurs.
- ★ Les deux emplois se complètent bien, puisque les tâches en déneigement sont moins exigeantes physiquement que celles en pose de pneus. La combinaison des emplois permet donc tout de même à l'employé de se reposer pendant l'hiver.



GARAGE AUTOMOBILE et ENTREPRISE DE DÉNEIGEMENT

(Montérégie)

Description de l'initiative de partage

- L'initiative a été développée par les deux employeurs dans le but de diminuer le taux de roulement de leurs employés respectifs.
 - Aucune entente formelle entre les deux employeurs n'a été mise en place.
 - Lorsque les maillages étaient en fonction, les employés travaillaient en déneigement l'hiver et en installation de pneus au printemps et à l'automne.
 - En tout, ce sont 6 employés qui ont fait le cycle complet de partage à travers les années.
- **Le partage a pris fin puisque l'entreprise de déneigement a fermé ses portes et les employés se sont trouvés des emplois à l'année ailleurs.**
 - **Aucun employé n'a réussi à être partagé dans les 5 dernières années, mais les employeurs restent en contact.**

Garage automobile

- Plusieurs succursales en Montérégie.
- Besoins de 7-8 installateurs de pneus pour compléter l'équipe de 15 permanents.

Entreprise de déneigement

- Service de déneigement résidentiel et commercial.
- Situé en Montérégie.
- L'entreprise a récemment cessé ses activités.

Avantages



Employeur

- Permet de sauver du temps et les coûts associés à la formation.
- Les employés sont plus fonctionnels et connaissent bien le métier, puisqu'ils reviennent d'une saison à l'autre.
- L'esprit d'équipe est renforcé, puisque les permanents apprécient travailler avec des employés expérimentés.

Employé

- Permet de compléter le temps de travail et de bonifier le salaire annuel.

Défis



- Bien qu'il y ait de plus en plus d'équipements qui facilitent le travail d'installateur de pneus, on remarque que le bassin traditionnel de travailleurs locaux semble de moins en moins attiré par ce métier dû à la nature même des tâches qui demeurent, somme toute, exigeantes physiquement. Par conséquent, les employeurs se tournent de plus en plus vers les travailleurs étrangers temporaires (TÉT) pour combler ce type de poste.
- Aussi, le secteur du déneigement semble employer de plus en plus de jeunes retraités. Or, pour les raisons évoquées précédemment liées aux exigences physiques du métier, ce bassin de travailleurs serait, a priori, plus difficile à mailler avec l'installation de pneus.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

INSTALLATEUR DE PNEUS [Avril-mai/novembre-décembre]

- Remplacer des pièces.
- Réparer des pneus et équilibrer des roues.
- Aider les mécanicien(ne)s, conformément aux instructions reçues.
- Conduire des véhicules pour les amener aux lieux de services d'entretien.

DÉNEIGEUR [Novembre à avril]

- Conduire des tracteurs.
- Déneiger les terrains privés de stationnement et les endroits similaires.
- Entretenir et nettoyer les véhicules de service.

Formations et exigences requises

- Pour les deux postes en question, aucune formation initiale n'a été exigée par les employeurs. Les employés sont formés à l'interne dans les deux entreprises par des employés plus expérimentés. Il existe, néanmoins, deux formations initiales soient le DEP en mécanique automobile et l'AEP en entretien et service automobile.
- Le poste d'installateur de pneus exige d'être en excellente condition physique et d'aimer travailler intensément sur une courte période de temps.
- Pour le poste de déneigeur, le permis de classe 5 est exigé.

Compétences transférables

- Conduite de véhicule.

Savoir-être transférable

- Travaillant.
- Capacité d'adaptation.
- Facilité à travailler avec différentes équipes de travail.

Facteurs de succès



- ★ Peu de chevauchement entre la pose de pneus et le déneigement.
- ★ L'employeur doit tout de même demeurer flexible au début et à la fin de l'hiver.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation technique.
- ★ Les deux emplois se complètent bien, puisque les tâches en déneigement sont moins exigeantes physiquement que celles en pose de pneus. La combinaison des emplois permet donc tout de même à l'employé de se reposer pendant l'hiver.

« Le profil type des installateurs de pneus c'est des jeunes très manuels. »

— Employeur



COOPÉRATIVE FORESTIÈRE et SOCIÉTÉ DE PROTECTION DES FORÊTS

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- Pour combler ses besoins en combattants auxiliaires, la société de protection des forêts a établi de multiples ententes avec différents fournisseurs de travailleurs durant la haute saison, dont plusieurs Coopératives de travailleurs forestiers. La grande majorité des travailleurs sylvicoles de l'entreprise peuvent faire du maillage avec la société de protection des forêts, soit 23 travailleurs sur les 28.
- Le partage d'employés avec les coopératives de travailleurs forestiers se fait durant la même saison (mai à octobre).
- Les employés demeurent à l'emploi de la coopérative, mais sont rémunérés aux taux horaires établis par la société de protection des forêts durant les heures travaillées pour celle-ci. La société de protection des forêts verse le montant des salaires à la coopérative.
- Afin de pouvoir fournir des travailleurs à la société de protection des forêts, les entreprises (dont les coopératives) doivent détenir un permis d'agence de placement. Toute entreprise qui offre des services de placement de personnel comme activité principale ou accessoire doit détenir un permis délivré par la CNESST pour exercer ses activités au Québec, et ce, même si elle ne se considère pas comme une agence de placement.
- Le principal objectif du partenariat avec la société de protection des forêts est d'augmenter les heures des travailleurs réguliers de la coopérative.

Coopérative forestière

- Fondée en 1963.
- Plus de 80 membres travailleurs.
- Services offerts : opérations forestières (récolte, voirie, transport), travaux sylvicoles (reboisement et débroussaillage) et autres services forestiers.

Société de protection des forêts

- Organisme sans but lucratif qui lie le gouvernement du Québec, l'industrie forestière et les grands propriétaires de boisés privés.
- La société compte 300 employés saisonniers répartis partout au Québec.
- Pompiers forestiers, combattants auxiliaires.
- Besoin de 500-600 combattants auxiliaires additionnels par été durant les feux.

Avantages



Employeur

- Facilite la rétention des travailleurs, en diversifiant leurs expériences de travail chez un autre employeur.

Employé

- Permet de bonifier le salaire des travailleurs sylvicoles et d'augmenter les heures travaillées durant la saison afin de maximiser le montant des prestations d'assurance-emploi durant la période de chômage.
- Permet de côtoyer de nouveaux collègues de travail provenant de partout dans la province.

Défis



- Défis logistiques accrus au mois de juin alors que les besoins de main-d'œuvre sont les plus importants à la fois du côté de la société de protection des forêts et pour la Coopérative. Ceci demande aux employeurs d'être flexibles pour s'accommoder mutuellement.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

TRAVAILLEUR SYLVICOLE [Mai à octobre]

- Effectuer le débroussaillage des zones définies.
- Élaguer (tailler) les arbres.
- Utiliser divers équipements à force motrice et en faire l'entretien.
- Effectuer des tâches de reboisement (planter de jeunes arbres en vue de reboiser les zones de reforestation).

COMBATTANT AUXILIAIRE [Mai à octobre]

- Contribuer à combattre les feux de forêt.
- Arrosage terrestre.
- Creuser des tranchées.
- Abattage d'arbres.

Formations et exigences requises

- La Coopérative offre une formation de débroussaillage à l'interne à ses membres. Cette formation est offerte en partenariat avec la Fédération québécoise des coopératives forestières et Emploi-Québec et couvre en partie le salaire du travailleur et du formateur.
- La société de protection des forêts offre une formation de 32 heures aux combattants auxiliaires et n'exige pas de formation d'un établissement reconnu pour ce poste.
- Pour ces postes, il est nécessaire d'être en bonne condition physique, d'avoir de la dextérité manuelle et d'être disposé à voyager en aéronef.
- Examens médicaux exigés par la société de protection des forêts.

Compétences transférables

- Connaissance du milieu forestier.
- Gestion du risque en milieu éloigné.
- Aménagement forestier.

Savoir-être transférable

- Sens de l'urgence.
- Esprit d'équipe.
- Autonomie et débrouillardise.
- Rigueur et fiabilité.

Facteurs de succès



- ★ Formation de combattants auxiliaires entièrement donnée par la société de protection des forêts.
- ★ Salaires et conditions de travail attrayants dans les deux emplois.
- ★ Arrimage avec les intérêts et sources de motivation des employés.
- ★ Permet aux employés de relever de nouveaux défis.

« Lorsque les travailleurs partent travailler pour la société de protection des forêts, ils ne savent pas à quel moment ils reviendront. »

— Employeur



COOPÉRATIVE FORESTIÈRE et SOCIÉTÉ DE PROTECTION DES FORÊTS

(Gaspésie)

Description de l'initiative de partage

- Pour combler ses besoins en combattants auxiliaires, la société de protection des forêts a établi de multiples ententes avec différents fournisseurs de travailleurs durant la haute saison, dont plusieurs coopératives de travailleurs forestiers. 8 à 10 ouvriers sont partagés chaque saison.
- Le partage d'employés avec la coopérative forestière se fait durant la même saison (mai à octobre).
- Les employés demeurent à l'emploi de la coopérative, mais sont rémunérés aux taux horaires établis par la société de protection des forêts durant les heures travaillées pour celle-ci. La société de protection des forêts verse le montant des salaires à la Coopérative.
- Afin de pouvoir fournir des travailleurs à la société de protection des forêts, les entreprises (dont les coopératives) doivent maintenant détenir un permis d'agence de placement. Toute entreprise qui offre des services de placement de personnel comme activité principale ou accessoire doit détenir un permis délivré par la CNESST pour exercer ses activités au Québec, et ce, même si elle ne se considère pas comme une agence de placement.

Coopérative forestière

- Située à Sainte-Anne-des-Monts, Gaspésie.
- Vingtaine d'employés.
- Travaux de reboisement et débroussaillage.

Société de protection des forêts

- Organisme sans but lucratif qui lie le gouvernement du Québec, l'industrie forestière et les grands propriétaires de boisés privés.
- La société compte 300 employés saisonniers répartis partout au Québec.
- Pompiers forestiers, combattants auxiliaires.
- Besoin de 500-600 combattants auxiliaires additionnels par été durant les feux.

Avantages

Employeur

- Facilite la rétention des travailleurs, en diversifiant leurs expériences de travail chez un autre employeur.

Employé

- Permet de bonifier le salaire des travailleurs sylvicoles et de bonifier les heures travaillées durant la saison afin de maximiser le montant des prestations d'assurance-emploi durant la période de chômage.
- Les tâches et responsabilités des combattants auxiliaires à La société de protection des forêts sont moins exigeantes que celles des travailleurs sylvicoles. Le partage avec La société de protection des forêts permet donc de donner un peu de répit aux travailleurs sylvicoles.

Défis

- Défi logistique de gérer les horaires de sorties et d'entrées des travailleurs selon les contrats de la coopérative durant la saison tout en répondant aux besoins des employés et à ceux de La société de protection des forêts.



Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

TRAVAILLEUR SYLVICOLE [Mai à octobre]

- Effectuer le débroussaillage des zones définies.
- Élaguer (tailler) les arbres.
- Utiliser divers équipements à force motrice et en faire l'entretien.
- Effectuer des tâches de reboisement (planter de jeunes arbres en vue de reboiser les zones de reforestation).

Formations et exigences requises

- La coopérative forestière n'exige pas de formation d'un établissement reconnu. Elle offre une formation à l'interne aux ouvriers.
- La société de protection des forêts offre une formation de 32 heures aux combattants auxiliaires et n'exige pas de formation d'un établissement reconnu pour ce poste.
- Dans les deux cas, les employés doivent être en bonne condition physique, avoir de la dextérité manuelle et être disposés à voyager en avion.

Compétences transférables

- Connaissance du milieu forestier.
- Gestion du risque en milieu éloigné.
- Aménagement forestier.

Savoir-être transférable

- Sens de l'urgence.
- Esprit d'équipe.
- Autonomie et débrouillardise.
- Rigueur et fiabilité.

COMBATTANT AUXILIAIRE [Mai à octobre]

- Contribuer à combattre les feux de forêt.
- Creuser des tranchées.
- Abattage d'arbres.

Facteurs de succès



- ★ Formation de combattants auxiliaires entièrement donnée par La société de protection des forêts.
- ★ Salaires et conditions de travail attrayants dans les deux emplois.
- ★ Arrimage avec les intérêts et sources de motivation des employés.

« On gagne beaucoup plus d'argent à la Coop, car on fait des horaires de fou. À La société de protection des forêts, le salaire total est un peu moins élevé, car on fait moins d'heures. »

– Employé

« La motivation des employés c'est le cœur du partage. »

– Employé



USINES DE TRANSFORMATION DES PRODUITS AQUATIQUES

(Gaspésie)

Description de l'initiative de partage

- Le maillage est issu du *Regroupement des employeurs du secteur bioalimentaire*.
- Le maillage par le regroupement a comme objectif de stabiliser l'emploi en permettant à l'employé de cumuler suffisamment d'heures dans la saison afin de toucher les prestations d'assurance-emploi durant toute la période d'inactivité.
- Ce sont 3 usines du regroupement, toutes situées en Gaspésie, qui ont été interrogées dans le cadre de l'étude.
- Des contrats sont signés entre les entreprises participantes.

Transformation du crabe

- L'usine transforme aussi du homard par de la transformation secondaire/diversification afin de s'assurer que les employés aient accès à leur assurance-emploi.
- L'usine est située à Sainte-Thérèse-de-Gaspé.
- Environ 600 employés au total, dont une vingtaine d'annuels.

Transformation de fruits de mer

- Transformation de plusieurs fruits de mer (ex. : crabe, homard, crevettes, pétoncles) et poissons (ex. : turbot, flétan, saumon).
- Le siège social est situé à Paspébiac.
- Plus de 200 employés.

Transformation du homard et de poissons

- L'usine est située à Sainte-Thérèse-de-Gaspé.
- Plus de 200 employés.

Avantages



Employeur

- Le partage améliore les chances de fidéliser les employés dans l'industrie.
- Les employés partagés transmettent leurs apprentissages acquis dans les autres usines.

Employé

- Le partage permet aux employés d'aller chercher le nombre de semaines nécessaires pour maximiser la durée et le montant des prestations d'assurance-emploi.

Défis

- Avec les changements climatiques qui décalent les saisons de pêches, les périodes de production commencent à se chevaucher, limitant ainsi le partage d'employé.
- Avec les nombreux départs à la retraite qui sont à prévoir dans la région et le bassin de recrutement qui diminue, les employeurs se tournent de plus en plus vers les travailleurs étrangers temporaires pour combler leurs postes. Ces travailleurs ne sont pas encore admissibles au maillage d'emploi.
- Certaines entreprises diversifient leurs activités afin d'allonger la période d'emploi de leurs travailleurs et être en mesure de leur offrir suffisamment d'heures pour toucher l'assurance-emploi. Dans ce cas-ci, le partage devient moins intéressant pour l'employé.

- Le nouveau projet-pilote de soutien aux travailleurs saisonniers du MTESS offre la possibilité pour les employés de suivre des formations après leur saison. Certains préfèrent plutôt saisir cette opportunité que de se partager dans d'autres usines.

Conditions de travail



- Les conditions de travail (horaires, salaires, etc.) sont sensiblement les mêmes d'une entreprise à l'autre. Si des écarts salariaux existent, ils ne sont pas des freins aux jumelages comme l'objectif premier des employés maillés est de compléter le nombre de semaines requis pour toucher les prestations d'assurance-emploi.



Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

MANŒUVRE À LA TRANSFORMATION DE PRODUITS AQUATIQUES [Transformation crabe : début mai à fin juin/ Transformation fruits de mer : début-avril à fin juillet + août/ Transformation homard et poissons : avril à octobre]

- Couper, peser, placer et trier des produits aquatiques.
- Assister les opérateur(-trice)s qui contrôlent des procédés.
- Vérifier la conformité et la qualité des produits et des emballages en cours de production.
- Emballer des produits dans divers récipients (sacs, boîtes, bouteilles, etc.).
- Transporter des matières premières, des produits et des matériaux d'emballage dans l'usine et l'entrepôt.
- Nettoyer les aires de travail et le matériel.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est exigée par les employeurs. Les employés sont formés sur place.
- Des notions de base en hygiène et salubrité alimentaire font partie de la formation donnée par l'employeur.
- L'exercice des fonctions exige à l'employé d'être en excellente condition physique et d'aimer travailler intensément sur une courte période de temps. L'employé doit aussi avoir une bonne endurance aux températures froides.

Compétences transférables

- Bien que le type de produits aquatiques diffère entre les usines, les compétences nécessaires pour réaliser les tâches restent très similaires.

Savoir-être transférable

- Il faut savoir s'adapter à différentes équipes et milieux de travail.
- Rapidité d'apprentissage et d'exécution des tâches.

Facteurs de succès



- ★ Le regroupement des employeurs du secteur bioalimentaire s'occupe de plusieurs aspects liés aux RH (ex. : recrutement, horaire de partage des employés), libérant ainsi du temps pour les employeurs.
- ★ Les entreprises sont à moins d'une minute de voiture l'une de l'autre, améliorant ainsi la logistique de transport des employés.
- ★ Le regroupement fait signer un contrat entre les 3 parties afin d'éviter le vol d'employé.
- ★ Les tâches sont très similaires d'une entreprise à l'autre, ce qui facilite la transition des employés.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les métiers ne demandent pas de formation initiale.



RESTAURANT et CAFÉ/LUNCHERIE

(Charlevoix)

Description de l'initiative de partage (via l'AGABSP)

- Pour combler les besoins de main-d'œuvre de l'industrie touristique de Baie-Saint-Paul, l'Association des gens d'affaires (AGABSP) a mis sur pied une initiative à l'été 2021 visant à recruter des travailleurs provenant d'autres régions du Québec.
- Parmi les 60 candidatures reçues, 9 travailleurs ont été sélectionnés par les établissements (restaurants, cafés, etc.) de Baie-Saint-Paul.
- Les travailleurs étaient logés durant la durée de leur emploi au cours de l'été. Des vélos étaient mis à leur disposition et différentes activités ont été organisées (ex. billets pour le Festif, kayak).
- L'une des employées sélectionnées par l'initiative a opté pour partager son temps de travail durant la saison entre le restaurant et le Café (20h/semaine dans chacun des établissements).

Restaurant

- Situé à Baie-Saint-Paul.
- Recrutement de 4 employés via l'initiative de l'AGABSP. Partage d'une employée avec le Café.

Café/luncherie

- Coopérative de solidarité offrant divers produits et services, dont une luncherie et des cafés.
- Située à Baie-Saint-Paul.
- Embauche d'une employée issue de l'initiative de jumelage de l'AGABSP.

Avantages

Employeur

- Permet d'offrir une diversité d'expérience aux travailleurs qui combinent leurs heures de travail avec un autre employeur.

Employé

- Permet de côtoyer des collègues différents dans deux ambiances de travail différentes.
- Les horaires de travail durant la saison estivale peuvent être très exigeants à un seul endroit et peuvent conduire à l'épuisement des employés. En combinant avec un autre emploi un peu moins exigeant, la pression est réduite pour les employés.



Défis

- La demande pour les services touristiques est très élevée à Baie-Saint-Paul durant la saison estivale. Cela met énormément de pression sur les travailleurs disponibles en situation de pénurie de main-d'œuvre.



Profil de l'employée maillée

Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

SERVEUSE AU RESTAURANT

- Accueillir les clients, présenter le menu, prendre les commandes et servir les repas.
- Faire des suggestions (accords mets et vins).
- Présenter l'addition aux clients et percevoir les sommes dues.
- Préparer les tables avant les services.
- Maintenir la propreté des lieux.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est requise par les employeurs. Les employés sont formés à l'interne par les employeurs.
- Exigence d'avoir en bonne condition physique, comme les deux emplois nécessitent d'être debout pendant plusieurs heures.

Compétences transférables

- Expérience en service à la clientèle et en restauration.

Savoir-être transférable

- Sens des responsabilités.
- Capacité de sortir de sa zone de confort.



SERVEUSE AU COMPTOIR CAFÉ

- Accueillir et prendre les commandes des clients.
- Préparer des produits alimentaires (laver, éplucher, trancher) en se servant d'appareils manuels et électriques.
- Utiliser la machine à espresso pour préparer des boissons.

Facteurs de succès



- ★ La motivation élevée de l'employée à partager son temps entre deux employeurs durant la haute saison touristique (l'employée aurait pu opter pour un travail à temps plein à un seul des deux établissements).
- ★ L'offre de logement sur place offerte par l'initiative de l'AGABSP a été un important facteur d'attraction pour l'employée, l'incitant à aller s'établir à Baie-Saint-Paul pour l'été.
- ★ L'appui de l'AGABSP tout au long du projet est essentiel (recrutement, accueil, activités).
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« Mon expérience en restauration a été un gros plus pour faire ces deux emplois. »

— Employée



CENTRE DE PLEIN AIR EN SPORT D'HIVER et CENTRE DE PLEIN AIR EN SPORT D'ÉTÉ

(Lanaudière)

Description de l'initiative de partage

- Initiative née des employés pour trouver du travail à l'année.
- La durée du maillage est de 5 mois dans chaque entreprise entre les deux saisons. L'employé prend des vacances ou travaille dans l'événementiel pendant quelques semaines.
- Pas de chevauchement entre les périodes d'activité, nécessite donc peu d'implication des employeurs.
- Aucune entente écrite n'est formalisée.
- 5 employés sont mutualisés entre ces deux entreprises, dont certains depuis 12 ans.
- Un employé partagé prendra la relève de l'entreprise spécialisée en sport d'hiver dès l'an prochain.

Centre de plein air en sport d'hiver

- Activités de chien de traineau et activités 4 saisons.
- Offre de formations et d'entraînement canin.
- Fondé en 2005, situé à Rawdon dans Lanaudière.
- Vingtaine d'employés.

Centre de plein air en sport d'été

- Centre de plein air spécialisé.
- Activités de descente de rivière guidées/ autonomes en canot/kayak.
- Offre de formations.
- Fondé en 2003, situé à Saint-Côme dans Lanaudière.
- Quinzaine d'employés.

Avantages



Employeur

- Stabilise la main-d'œuvre qualifiée.
- Favorise la polyvalence des employés.
- Favorise le partage d'idées et de savoir-faire.

Employé

- Offre un travail stimulant et diversifié à l'année longue, ce qui permet aux employés de s'installer de manière permanente dans la région.

Défis



- Les écarts de salaire entre les deux employeurs.
- Les employeurs ont peu de repères ou de supports disponibles pour les appuyer dans les aspects de GRH relatifs aux démarches de jumelages dans leur secteur. Intérêt de participer à des ateliers de formation ou d'échanges de bonnes pratiques avec d'autres employeurs.

Conditions de travail



- Offre de formation continue dans les deux entreprises.
- Les deux employeurs offrent l'hébergement aux employés.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

GUIDE D'AVENTURES EN TRAINÉAU À CHIEN [Décembre à mars]

- Prendre soin des chiens.
- Entraîner les chiens.
- Enseigner la conduite de traineau à chien (règles de sécurité et communication).
- Gérer et animer des groupes de personnes en période hivernale.
- Gestion et planification d'expédition de courte durée.
- Service à la clientèle.
- Administrer des 1^{ers} soins.

GUIDE DE CANOT [Mai à septembre]

- Enseigner les techniques de pagaie élémentaires.
- Gérer et animer des groupes de personnes en période estivale.
- Gestion et planification d'une journée d'expédition.
- Conduire un mini autobus pour le transport des groupes d'un endroit à l'autre.
- Service à la clientèle.
- Administrer des 1^{ers} soins.

Formations et exigences requises

- Pour les deux postes la Technique du tourisme d'aventures (DEC) est exigée ainsi que le cours de secourisme en région éloignée et milieu sauvage.
- Les guides de traineau à chien doivent suivre le cours de *mushing* donné par l'entreprise.
- Les guides de canot doivent suivre le cours de sauvetage en eaux vives offert par l'entreprise.
- L'exercice des fonctions exige aux guides d'être en excellente condition physique.

Compétences transférables

- Interpréter le milieu naturel.
- Gérer les risques.
- Gérer et animer des groupes.
- Prodiguer des premiers soins.
- Parler anglais.
- Pédagogie.

Savoir-être transférable

- Travaille d'équipe.
- Capacité d'adaptation.
- Forte tolérance aux risques.

Facteurs de succès



- ★ La motivation intrinsèque des employés à se partager facilite les jumelages.
- ★ La formation continue, offerte par les deux employeurs, est un facteur clé pour fidéliser les guides.
- ★ Les périodes d'activités ne se chevauchent pas favorisant la complémentarité entre les deux emplois.
- ★ Les tâches et responsabilités des guides de canot sont moins exigeantes que celles des guides de traineau à chiens. Le partage permet donc de donner un peu de répit aux guides.
- ★ Les deux employeurs sont en très bons termes et partagent les mêmes valeurs, la même philosophie d'entreprise ce qui aide la transition entre les deux entreprises.
- ★ Les employeurs sont toujours à l'écoute des besoins des employés et offrent une belle flexibilité dans les horaires de travail.
- ★ Les employés maillés font la promotion du modèle de partage auprès des étudiants en technique de tourisme d'aventures.

« Travailler pour les deux entreprises, ça me permet de garder la passion envers mon métier. C'est toujours excitant de changer d'activité d'une saison à l'autre. »

— Employé maillé



CLUB DE GOLF et CLUB DE CURLING

(Mauricie)

Description de l'initiative de partage

- L'initiative de maillage a été mise en place par l'employé.
- L'employé partagé est surintendant de golf du printemps à l'automne et technicien de glace au Club de curling l'automne et l'hiver (à temps partiel).
- Le partage dure depuis une quinzaine d'années.
- Un autre travailleur du club de golf travaille aussi au club de curling l'automne et l'hiver.
- Il n'y a aucune entente formelle entre les deux employeurs.

Club de golf

- Parcours de golf, service de restauration, boutique, entreposage des bâtons.
- Situé à Trois-Rivières.
- Fondé en 1968.

Club de curling

- Locations de salles, location de glaces, organisation de tournoi, ligues, service de restauration.
- Situé à Trois-Rivières.

Avantages



Employeur

- Pour le club de curling, le partage a permis à l'employeur d'aller recruter un employé qui revient à chaque année.

Employé

- Le partage avec le club de curling permet à l'employé de vivre sa passion pendant l'hiver et lui procure un plus gros salaire annuel.

Défis



- Il y a un mois de chevauchement entre les deux emplois. L'employé doit donc faire un peu de gymnastique d'horaire pour répondre aux besoins de ses deux employeurs.

Conditions de travail



- La formation de technicien des glaces est payée par l'employeur du club de curling.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

SURINTENDANT DE GOLF [Avril à Octobre]

- Entretien des terrains et des bâtiments.
- Gestion du budget.
- Gestion du parc de machinerie.
- Relations avec le public.
- Gestion du personnel.

TECHNICIEN DE GLACE [Octobre à Mars]

- Entretien des glaces de curling.
- Gestion des équipes de travail.

Formations et exigences requises

- Le poste de surintendant de golf nécessite un AEC en Gestion d'un parcours de golf.
- L'employé doit avoir une bonne endurance physique pour travailler au club de golf.
- Le poste de technicien de glace exige une formation de 48 heures donnée par Curling Québec sur l'entretien des glaces.

Compétences transférables

- Le système informatique d'irrigation au golf et de contrôle des glaces au curling est similaire.
- Gestion d'équipes.

Savoir-être transférable

- Minutie d'un travail bien fait.
- Travailler avec le public.

Facteurs de succès



- ★ L'emploi au curling n'est que d'une dizaine d'heures par semaine, permettant à l'employé de se reposer l'hiver.
- ★ Les patrons sont très compréhensifs et flexibles. L'employé est en excellents termes avec ses deux employeurs.
- ★ L'employé partagé s'occupe de la gestion du personnel, ce qui lui permet de planifier lui-même son horaire et celui de l'autre employé partagé.
- ★ Les deux activités se complètent très bien comme les périodes d'activité se chevauchent peu.
- ★ Les deux entreprises sont physiquement proches l'une de l'autre (15 minutes de voiture).



ENTREPRISE D'EXTRACTION DU QUARTZ et PARC RÉCRÉOTOURISTIQUE 4 SAISONS

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- Le maillage de cette employée est issu de l'initiative ALIRA au Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- Le maillage s'étale sur une durée de 5 mois dans chaque entreprise.
- Malgré le maillage, il reste tout de même des creux de la mi-septembre à novembre et avril à fin mai. Les employés n'ont pas de travail et doivent demander du chômage sur quelques semaines, alors qu'ils aimeraient mieux travailler.
- Les saisons sont très complémentaires, ce qui nécessite peu d'implication de la part des employeurs.
- Il n'y a pas d'entente formelle entre les deux employeurs.
- Deux employés sont mutualisés depuis 2 ans. Le maillage se fait généralement avec des employés plus expérimentés.

Entreprise d'extraction du quartz

- Entreprise se spécialisant dans l'extraction artisanale du cristal de quartz.
- Activités minéralogiques et excursions à la mine sont offertes.
- Fondée en 2010 à Métabetchouan-Lac-à-la-Croix.
- 22 employés (temps plein et partiel).

Parc récréotouristique 4 saisons

- Regroupement du centre Dorval, du centre Mont Villa Saguenay, des sentiers de la Pointe des Américains ainsi que du bassin St-George.
- Ces différents sites offrent une variété d'activités 4 saisons (ski alpin, ski de fond, raquette, fatbike, randonnée, vélo de montagne).

Avantages



Employeur

- Fait des employés heureux et motivés.
- Favorise la rétention des travailleurs saisonniers.
- Réduits les coûts liés au recrutement et à la formation.
- Les employés maillés sont de bons ambassadeurs pour recruter et convaincre d'autres travailleurs d'essayer le partage.

Employé

- Le partage permet de créer des conditions de travail plus intéressantes pour les employés (salaires à l'année, stabilité d'emploi et tâches variées).

Défis

- La pénurie de main-d'œuvre rend plus difficile le recrutement et la rétention des bons employés. Ceci met une pression supplémentaire sur les employeurs pour bonifier les conditions de travail.
- Difficulté de mettre en place des principes RH communs entre les deux employeurs afin de reconnaître et suivre la progression de l'employé partagé (ex. : calculer son temps de vacances, reconnaître son expérience, ajuster son salaire, etc.).

Conditions de travail



- Bien que les périodes se chevauchent peu, la distance entre les entreprises (20 minutes de route) peut être un défi pour le partage, surtout en période hivernale où les conditions routières sont plus difficiles.
- Les deux employeurs tentent dans la mesure du possible d'offrir un salaire et des conditions de travail similaires, ce qui aide à maintenir en poste le personnel d'expérience et ainsi diminuer le roulement.



Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

CHEF D'ÉQUIPE ET SERVICE À LA CLIENTÈLE [Mai à Septembre]

- Supervision des équipes (surtout des étudiants).
- Service à la clientèle.
- Animation de groupe.
- Relation client du service après-vente.

SUPERVISEUR ET SERVICE À LA CLIENTÈLE AU PARC [Novembre à Avril]

- Supervision des équipes de travail.
- Service à la clientèle.
- Gestion de la billetterie et de la caisse.
- Supervision des inventaires.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est nécessaire pour pratiquer les deux métiers.
- Dans les deux entreprises, la formation se donne « sur le tas » par les des employés expérimentés.
- Dans l'entreprise d'extraction du quartz, les employés maillés suivent une formation de base sur les pierres et les minéraux offerte par l'entreprise.

Compétences transférables

- Interpréter le milieu naturel.
- Gérer et animer des groupes.
- Gérer une caisse et effectuer des paiements.
- Gérer la marchandise, les inventaires et les commandes de marchandises.

Savoir-être transférable

- Capacité d'adaptation rapide.
- Autonomie, débrouillardise et créativité.

Facteurs de succès



- ★ ALIRA permet de sauver du temps aux employeurs en effectuant une présélection des employés, ce qui permet d'offrir un jumelage compatible entre les besoins des entreprises et les intérêts des travailleurs.
- ★ L'approche humaine et personnalisée d'ALIRA est au cœur du succès de la démarche.
- ★ Demande de la flexibilité de la part des employeurs pour organiser les horaires et les vacances des employés.
 - Un minimum de 2 semaines de congé entre les deux emplois est offert aux employés.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« Quand tu es saisonnier, tu es toujours dans le pic, toujours à 100 % dans le travail. Il faut aimer l'intensité, la variété et apprendre de nouvelles choses! »

— Employée maillée

« ALIRA aide à faire ce que les employeurs n'ont pas le temps de faire, soit le réseautage, le recrutement et le profilage des travailleurs potentiels. »

— Employeur



STATION DE SKI et CAFÉ

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- Cette initiative a été initiée par l'employé.
- Tous les étés, depuis 6 ans, l'employé de la station de ski maille avec le café pour obtenir un temps complet.
- Les deux employeurs pourraient embaucher l'employé à temps plein, mais ce dernier apprécie avoir deux emplois différents. C'est un mode de vie qui lui permet de rester motivé et stimulé.
- Les périodes d'activité des entreprises se chevauchent sur 2 mois. L'employé prend ses vacances au printemps.
- La durée du maillage s'étale sur une période de 6 mois, soit de mai à octobre.
- Il n'y a pas d'entente formalisée entre les deux employeurs.

Station de ski

- Plusieurs activités offertes :
 - Ski hors pistes.
 - Raquette, fat bike, ski de fond.
 - École de glisse.
- Quinzaine d'employés.

Café

- Crêperie située à L'Anse-Saint-Jean au Saguenay.
- Dizaine d'employés en haute saison.

Avantages



Employeur

- Permet à l'employeur d'avoir accès à de la main-d'œuvre qualifiée et permanente, ce qui diminue les coûts liés au recrutement et à la formation.

Employé

- Augmente le salaire annuel et évite de tomber sur le chômage plusieurs mois.
- L'employé reste motivé par ces deux emplois, comme les tâches sont variées.

Défis



- Planifier des périodes de vacances qui conviennent aux 2 employeurs et à l'employé est complexe. Cela demande beaucoup de flexibilité de la part des 2 employeurs.
- Le manque de logement dans la région nuit énormément à l'attractivité de la main-d'œuvre. Heureusement, dans ce cas-ci, l'employé a été en mesure de louer un appartement à proximité des 2 entreprises.

Conditions de travail



- Les deux entreprises tentent le plus possible d'offrir des conditions de travail similaires.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

DIRECTEUR HAUTE ROUTE STATION DE SKI [Septembre à avril]

- Gérer des équipes de travail.
- Préparer les horaires de travail.
- Gérer et planifier des journées d'excursion ou des expéditions de longue durée en été.
- Service à la clientèle.
- Administrer des 1^{ers} soins.

CO-GÉRANT DU CAFÉ [Mai à octobre]

- Gérer les inventaires et préparer les commandes.
- Faire les embauches.
- Préparer les horaires de travail.
- Encadrer et former les nouveaux employés.
- Service à la clientèle.

Formations et exigences requises

- Pour travailler comme directeur haute-route, l'employé doit avoir une Technique du tourisme d'aventures (DEC), une certification en premiers soins et RCR et en secourisme en milieu éloigné. Il doit aussi suivre la formation de guide patrouilleur de ski offerte par la station de ski.
- Aucune formation n'est exigée pour travailler au Café comme gérant.

Compétences transférables

- Gérer des équipes de travail.
- Gérer de la clientèle.
- Parler anglais.

Savoir-être transférable

- Leadership.
- Entregent.
- Professionnalisme.
- Polyvalence.
- Débrouillardise.

Facteurs de succès



- ★ Avoir accès à un logement dans la région, plus précisément à l'Anse où se situe les deux entreprises.
- ★ La localisation rapprochée entre les entreprises (20 minutes de voiture) est un atout.
- ★ Les employeurs sont flexibles et compréhensifs lors des périodes de chevauchement ou de vacances de l'employé. Ils s'organisent pour déléguer les tâches à d'autres employés.
- ★ Conditions de travail et ambiance de travail similaires entre les deux entreprises.

« J'aime ça avoir 2 emplois, je fini une saison et je passe à autre chose, je suis toujours motivé quand je passe à autre chose. »

— Employé maillé

« Il faut que les employeurs misent davantage sur le cadre de vie (ex. : milieu de vie actif axé sur le plein air,) pour attirer des travailleurs saisonniers. »

— Employé maillé



CENTRE DE PLEIN AIR EN KAYAK DE MER et CAFÉ

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- Il s'agit d'une initiative de l'employeur. La propriétaire du centre de plein air en kayak de mer fait des démarches auprès d'employeurs de la région pour proposer des maillages à ses employés saisonniers à temps partiel.
- Tous les étés, le centre de plein air maille des employés à temps partiel, souvent des étudiants, avec le café pour leur offrir un temps complet. Les périodes d'activité des entreprises se chevauchent.
- La durée du maillage s'étale sur une période de 6 mois, soit de mai à octobre.
- Il n'y a pas d'entente formalisée entre les deux employeurs.

Centre de plein air en kayak de mer

- Centre de plein air spécialisé.
- Excursions et expédition en kayak de mer.
- Fondé en 1996, situé à L'Anse-Saint-Jean au Saguenay.
- Quinzaine d'employés.

Café

- Crêperie située à L'Anse-Saint-Jean au Saguenay.
- Dizaine d'employés en haute saison.

Avantages



- Permet à l'employeur d'offrir des emplois à temps plein et ainsi attirer des étudiants dans la région pour la période estivale.

Défis



- La gestion des horaires est un casse-tête, car les activités des entreprises se chevauchent et il n'est pas possible de planifier les horaires à l'avance, comme les besoins varient en fonction de l'achalandage qui est difficile à prévoir. Les employeurs doivent donc se communiquer régulièrement leurs besoins et se doivent d'être flexibles pour s'accommoder.
- Manque de temps pour former le personnel à temps partiel, comme ils ne sont présents que quelques heures par semaine. Par conséquent, il est difficile de leur attribuer des tâches avec plus de responsabilités.
- Le manque de logement dans la région nuit énormément à l'attractivité de la main-d'œuvre.

Conditions de travail



- Les deux entreprises tentent le plus possible d'offrir des conditions de travail similaires.

Profil de l'employé maillé

Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

BILLETTERIE ET SERVICE À LA CLIENTÈLE [Mai à octobre]

- Service à la clientèle.
- Gestion de la billetterie et de la caisse.
- Gestion des inventaires.
- Nettoyage des caisses (COVID).

Formations et exigences requises

- Dans les deux cas, ce sont des postes étudiants qui ne requièrent pas de formation initiale.
- La formation est donnée « sur le tas » par les deux employeurs ou les pairs plus expérimentés.

Compétences transférables

- Parler anglais.
- Gérer une caisse et effectuer des paiements.
- Gérer une clientèle.

Savoir-être transférable

- Entregent.
- Facilité d'approche.
- Polyvalence.
- Curiosité.
- Débrouillardise.



SERVEUR AU CAFÉ [Mai à octobre]

- Service à la clientèle.
- Prendre les commandes.
- Servir les cafés et les aliments commandés.
- Nettoyer les tables (COVID).
- Gérer une caisse.

Facteurs de succès



- ★ La communication fréquente entre les deux employeurs pour bâtir les horaires qui conviennent le plus aux besoins, à la fois des employeurs et des employés.
- ★ La localisation rapprochée entre les entreprises (5 minutes à pied) est un atout.
- ★ Les conditions de travail et le salaire sont similaires.
- ★ Les horaires sont flexibles.
- ★ La similarité des tâches à réaliser dans les deux entreprises facilite le maillage.
- ★ Le Centre de plein air identifie la possibilité de faire du maillage dans son offre d'emploi, ce qui permet d'attirer des jeunes qui cherchent des emplois à temps plein pendant l'été.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.



CENTRE DE PLEIN AIR EN KAYAK DE MER et STATION DE SKI

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- Initiative des employeurs. Quelques employeurs de la région font des démarches pour proposer des maillages à leurs employés saisonniers qualifiés à temps plein.
- Depuis 5 ans, deux guides de kayak de mer font du maillage avec la station de ski comme guides patrouilleurs de ski.
- La durée du maillage s'étale sur une période de 6 mois, soit de novembre à avril.
- Malgré le maillage, il reste une période creuse entre les mois de mai et d'octobre où les employés doivent faire quelques semaines de chômage.
- Il n'y a pas d'entente formalisée entre les deux employeurs.

Centre de plein air en kayak de mer

- Centre de plein air spécialisé.
- Excursions et expéditions en kayak de mer.
- Fondé en 1996, situé à L'Anse-Saint-Jean au Saguenay.
- Quinzaine d'employés.

Station de ski

- Plusieurs activités offertes :
 - Ski hors pistes.
 - Raquette, fat bike, ski de fond.
 - École de glisse.
- Quinzaine d'employés.

Avantages



Employeur

- La principale motivation est d'amener les employés à s'installer dans la région à l'année. Ceci permet d'avoir une main-d'œuvre récurrente et de qualité.
- « Un guide qui travaille à l'année c'est tellement plaisant. Il s'améliore rapidement et c'est vraiment avantageux pour les entreprises ».

Employé

- Travailler à l'année, éviter d'être sur le chômage sur une longue période et offre une plus grande stabilité d'emploi.
- Continuer d'acquérir de l'expérience de guide à l'année.

Défis



- Le manque de logement dans la région nuit énormément à l'attractivité de la main-d'œuvre.
- L'organisation des horaires lorsque les périodes se chevauchent demeure complexe. Les employeurs doivent bien communiquer pour s'entendre sur les périodes de vacances des employés.
- Les démarches de maillage restent très informelles et peu organisées. Il y a un souhait de la part des employeurs de structurer d'avantage leur initiative de partage.

Conditions de travail



- Les deux employeurs tentent d'offrir des conditions de travail similaires aux employés partagés.
- Il y a une offre de formation continue dans les deux entreprises.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

GUIDE DE KAYAK DE MER [Mai à octobre]

- Enseigner les techniques de pagaie.
- Gérer et animer des groupes de personnes.
- Gérer et planifier des journées d'excursion ou des expéditions de longue durée en été.
- Service à la clientèle.
- Administrer des 1^{ers} soins.

GUIDE DE SKI HORS SENTIER [Novembre à avril]

- Patrouiller en ski.
- Enseigner les techniques d'ascension et de descente en ski hors-piste.
- Gérer et animer des groupes de personnes.
- Gérer et planifier des journées d'excursion ou des expéditions de longue durée en été.
- Service à la clientèle.
- Administrer des 1^{ers} soins.

Formations et exigences requises

- Pour les deux postes, la Technique du tourisme d'aventures (DEC) est exigée ainsi que le cours de secourisme en région éloignée et milieu sauvage et la certification en premiers soins et RCR.
- Les guides de kayak reçoivent une formation annuelle de 3 jours donnée par l'entreprise, les nouveaux guides reçoivent une formation de 40 h.
- Les guides patrouilleurs doivent avoir de bonnes habiletés en ski. Tous les guides reçoivent une formation de base à l'interne. Ils doivent aussi être en mesure de conduire une motoneige.
- Les deux postes exigent d'être en excellente condition physique.

Compétences transférables

- Gestion du risque.
- Interpréter le milieu naturel.
- Gérer et animer des groupes.
- Prodiguer des premiers soins.
- Parler anglais.
- Pédagogie.

Savoir-être transférable

- Leadership.
- Polyvalence.
- Travail d'équipe.
- Autonomie et entretient.
- Curiosité.
- Débrouillardise.

Facteurs de succès



- ★ La localisation rapprochée entre les entreprises (moins de 20 minutes de voiture) est un atout.
- ★ Les deux employeurs offrent dans la mesure du possible des conditions de travail et un salaire similaires.
- ★ Les horaires de travail sont flexibles.
- ★ Offrir des formations aux guides en période de « temps mort » est essentiel pour la rétention du personnel qualifié et leur développement professionnel.
- ★ Bonne collaboration et communication entre les employeurs pour coordonner les horaires et périodes de vacances de l'employé ne demandant pas de formation initiale.

« Mes deux emplois de guide se complètent très bien, il y a juste les sports qui sont différents. »

— Employé maillé

« Le gros défi, c'est pas de recruter les guides, mais de les retenir. Le partage permet de leur offrir une bonne stabilité d'emploi et de les garder en postes plusieurs années. »

— Employeur



CLUB DE GOLF et CENTRE DE PLEIN AIR

(Charlevoix)

Description de l'initiative de partage

- L'initiative est née de l'employé qui cherchait à compléter ses heures et changer de routine pendant l'hiver.
- Le maillage entre les deux entreprises a duré 2 ans.
- Le partage se faisait sur une période 6 mois, soit de novembre à avril.
- Aucune entente était formalisée entre les deux employeurs.



Le partage s'est arrêté parce que l'employé s'est maintenant trouvé un emploi à l'année et à temps plein.

Club de Golf

- Le Golf fait partie du réseau Fairmont.
- Situé dans à La Malbaie, dans la région de Charlevoix.

Centre de plein air

- Centre de plein air qui offre des activités de ski alpin, ski cross-country, randonnée pédestre, etc.
- Situé à La Malbaie, dans la région de Charlevoix.

Avantages



Employeur

- Favorise la rétention du personnel en répondant à la préoccupation des employés de se trouver du travail à l'année.

Employé

- Permettait de compléter le revenu.
- Permettait de changer d'ambiance et de routine.

Défis



- Par le passé, le chômage permettait à l'employé d'aller chercher un revenu d'appoint en travaillant quelques heures par semaine sans affecter ses prestations. Maintenant, il n'est plus possible de le faire. Cette situation a mis fin à l'initiative de maillage, alors que l'employé s'est trouvé un emploi à temps plein à l'année.

Conditions de travail



- Comme l'une des deux entreprises est syndiquée, il y a des écarts de salaire et de conditions de travail entre les deux emplois.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN EXTÉRIEUR AU GOLF [Avril à novembre]

- Désherber, tailler et élaguer les arbres et les plantes.
- Réparer et entretenir l'équipement.
- Tondre et poser du gazon.
- Participer à l'aménagement des espaces verts.

POSTE MULTITÂCHES AU CENTRE DE PLEIN AIR [Décembre à mars]

- Dénéigement des toits.
- Préposé aux chambres.
- Faire la circulation.
- Préposé aux chaises remontantes.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est exigée par les employeurs pour les deux postes. Dans les deux cas, une formation « sur le tas » est donnée par l'employeur et les pairs.
- Les deux postes demandent d'être en bonne condition physique et d'aimer travailler dehors.
- Le poste de préposé à l'entretien des terrains de golf nécessite de se lever très tôt, le quart de travail débutant au lever du soleil. Il demande aussi de l'expérience d'utilisation et de conduite de machineries de golf.
- Le permis de classe 5 est exigé pour les deux emplois.

Compétences transférables

- Utilisation de machinerie à petit moteur.

Savoir-être transférable

- Travail d'équipe.
- Autonomie.
- Polyvalence.

Facteurs de succès



- ★ Aucune période de chevauchement entre les deux emplois.
- ★ Environnement et ambiance de travail similaire entre les deux entreprises.
- ★ La localisation rapprochée entre les entreprises (moins de 20 minutes de voiture) est un atout.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.



JARDIN HISTORIQUE ET CONTEMPORAIN et STATION DE SKI

(Bas-Saint-Laurent)

Description de l'initiative de partage

- Une vingtaine d'employés se partage aux Jardins :
 - Les maillages sont tous des initiatives d'employés. Bien qu'aucune entente ne soit conclue entre les différents employeurs, ces derniers sont régulièrement en communication pour faciliter les transitions entre les deux emplois.
 - En été, les employés des Jardins qui font du maillage occupent des postes allant de jardinier, animateur/guide, serveur, service à la clientèle en passant par des postes en administration et comptabilité. Dans la mesure du possible, en hiver, les employés se trouvent des emplois dont les compétences et les conditions de travail sont similaires à celles aux Jardins.
- Dans le cas documenté, l'employé occupe un poste de commis à la boutique aux Jardins de mai à octobre et un poste de service à la clientèle à la billetterie à la station de ski de novembre à avril.

Jardin historique et contemporain

- Destination horticole, historique, artistique et culinaire.
- Fondé il y a plus de 30 ans.
- Entre 50 et 60 employés pendant la haute saison.

Station de ski

- Située à Saint-Donat au Bas-Saint-Laurent.
- Offre de sports d'hiver (ex. : ski alpin, raquette, fatbike, etc.) et de sports d'été (randonnée pédestre et vélo de montagne).
- En haute saison, jusqu'à 80 personnes travaillent au Mont-Comi.

Avantages



Employeur

- Diminue le taux de roulement des employés.
- Permet de recruter et retenir de bons employés compétents et dynamiques qui autrement se chercheraient un emploi annuel.
- Les employés sont plus « alertes », ils peuvent transférer des apprentissages et ont un bagage plus complet (formation, habiletés, etc.).

Employé

- Permet de conserver un emploi à l'année. D'ailleurs, la plupart des employés des Jardins reviennent depuis plus de 20 ans.

Défis



- Comme plusieurs employés ne sont pas dans la « mentalité » du partage d'emplois. Le propriétaire des Jardins se tourne vers des pigistes pour combler certains de ses postes saisonniers.
- Dans la plupart des cas, les deux emplois maillés se chevauchent durant une période allant de 2 à 3 semaines au printemps et à l'automne. Dans les cas de chevauchement, les employeurs prennent entente verbale pour libérer l'employé dans l'entreprise où les besoins sont les plus urgents ou encore pour séparer le temps de l'employé à parts égales dans les deux entreprises pendant une certaine période de temps.
- Il est difficile d'offrir de la formation continue aux employés partagés, comme ils sont toujours très occupés dans les deux entreprises.

Profil de l'employé maillé

Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

COMMIS À LA BOUTIQUE DES JARDINS [Mai à octobre]

- Accueillir les visiteurs.
- Renseigner les clients sur les caractéristiques de la marchandise et les conseiller dans leurs achats.
- Mettre en valeur les marchandises à vendre.
- Opérer un système de caisse et percevoir les paiements.
- Veiller à la propreté générale de la boutique.
- Répondre aux diverses questions de la clientèle.

Formations et exigences requises

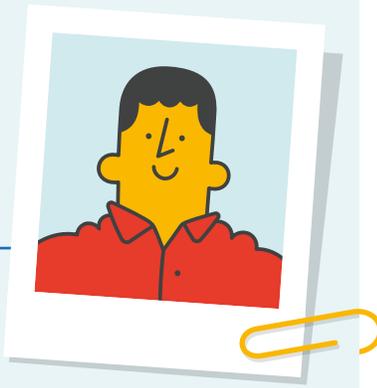
- Aucune formation n'est requise par les employeurs pour les deux postes. Dans les deux cas, une formation « sur le tas » est donnée par l'employeur et les pairs.
- La connaissance horticole est un atout pour travailler aux Jardins.

Compétences transférables

- Opérer un système de caisse.
- Capacité à effectuer des transactions monétaires.

Savoir-être transférable

- Travail d'équipe.
- Aptitude pour la vente et le service à la clientèle.
- Habileté pour la communication verbale.



SERVICE À LA CLIENTÈLE, BILLETTERIE DE LA STATION DE SKI [Novembre à avril]

- Accueillir les visiteurs.
- Répondre aux questions de la clientèle.
- Opérer un système de caisse et percevoir les paiements.

Facteurs de succès



- ★ Les conditions de travail offertes aux Jardins sont très avantageuses, pour inciter les employés à revenir la saison suivante.
- ★ Les autres entreprises partageant avec les Jardins sont à moins de 20 minutes de voiture.
- ★ Les Jardins assurent le transport des employés qui n'ont pas de voiture.
- ★ Comme il y a une période de chevauchement de 2-3 semaines dans certains cas, l'employeur doit demeurer flexible pour accommoder l'employé partagé et l'autre entreprise.



STATION DE SKI et ENTREPRISE D'EXCAVATION

(Bas-Saint-Laurent)

Description de l'initiative de partage

- L'entreprise d'excavation appartenait autrefois au père de l'employé partagé. Le père avait l'habitude d'aller au centre de ski de novembre à mai comme opérateur de machinerie lourde (ex. : canon à neige) lorsque les conditions météo ne permettaient plus de faire de l'excavation. Le fils a suivi ses traces lorsqu'il a commencé à travailler pour son père en 2000. Lors du rachat de l'entreprise, il y a 10 ans, l'employé a demandé à son nouvel employeur s'il pouvait continuer de se partager, et l'employeur a accepté.
- Il n'y a aucune entente formelle en place, mais les employeurs sont en constante communication comme c'est l'entreprise d'excavation qui effectue les travaux à la station de ski. Plus particulièrement, les employeurs entrent en communication ensemble à l'automne afin de planifier un horaire de transition pour l'employé qui conviendra aux deux entreprises. Le printemps, c'est toutefois l'employé qui planifie seul son retour, comme il y a moins de chevauchement entre les deux emplois.

Station de ski

- L'entreprise est en voie de se diversifier (golf, restauration, vélo de montagne, hébergement).
- Fondé il y a près de 50 ans.
- Situé à St-Mathieu-de-Rioux au Bas-Saint-Laurent.

Entreprise d'excavation

- Il y a aussi une filiale de transport.
- Situé à St-Mathieu-de-Rioux.
- 27 employés l'été et 5 l'hiver.

Avantages



Employeur

- Permet de conserver un employé compétent.
- Bien que l'entreprise d'excavation pourrait employer le travailleur à l'année, les activités seraient trop au ralenti en hiver pour nécessiter un employé à temps plein. L'employeur se dégage donc de devoir payer un salaire annuel, tout en étant certain que l'employé reviendra l'année suivante.

Employé

- Permet à l'employé d'occuper un poste à l'année et de sécuriser son salaire.
- Le maillage lui permet aussi de diversifier ses tâches et d'accélérer son acquisition de compétences techniques et transversales.

Défis



- Puisque les deux emplois se chevauchent sur une courte période de temps à l'automne, il arrive que l'entreprise d'excavation ait besoin de l'employé 2 ou 3 semaines supplémentaires. Les deux employeurs font respectivement des compromis pour assurer le bon fonctionnement du partage et accommoder leurs besoins.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

OPÉRATEUR DE MACHINERIE LOURDE
[à la station de ski : novembre à mai /
à l'entreprise d'excavation : début-mai à mi-novembre]

- Manœuvrer les machines lourdes (bulldozers, chargeurs, niveleuses, machine à neige etc.).
- Creuser, déplacer et niveler de la terre, de la roche ou du gravier pendant les travaux de construction (en excavation).
- Déplacer, charger et décharger de la cargaison.
- Effectuer les vérifications préalables à l'utilisation des machines.
- Entretien de la machinerie.

Formations et exigences requises

- L'employé doit avoir un DEP en conduite d'engin de chantier.
- L'employé a dû obtenir ses cartes Certificat de compétence occupation (CCQ) pour ses deux emplois. L'obtention de ces cartes se fait par du temps de travail en entreprise, suivi d'examens.
- L'employé doit avoir en main un permis de classe 5 et 3.

Compétences transférables

- Bien que l'employé soit opérateur de machinerie lourde dans les deux entreprises, les machines sont très différentes dans les deux cas et demandent des compétences différentes.

Savoir-être transférable

- Débrouillardise.
- Ponctualité.
- Politesse.
- Bonne énergie.
- Polyvalence.

Facteurs de succès



- ★ L'intérêt et la passion de l'employé envers les deux emplois sont au cœur de la réussite de ce maillage.
 - D'ailleurs, une des entreprises s'est beaucoup développée dans les dernières années et pourrait embaucher le travailleur à l'année. Ce dernier, décide de continuer de se partager par passion.
- ★ Excellente communication entre les employeurs, portée par un grand respect mutuel.
- ★ L'employé à un sentiment d'appartenance et une fierté de travailler chez ses deux employeurs.
- ★ Les employeurs sont flexibles pour accommoder les horaires particuliers de l'employé.
- ★ Les tâches se ressemblent beaucoup ce qui facilite le passage d'un emploi à l'autre.



PARC D'AVENTURES 4 SAISONS et PARC D'AVENTURES EN SPORTS AQUATIQUES

(Laurentides)

Description de l'initiative de partage

- Depuis plusieurs années, les propriétaires des deux entreprises se partagent de la main-d'œuvre dans le but d'offrir à leurs salariés saisonniers un emploi à l'année et une stabilité de revenus.
- L'une des entreprises est ouverte à l'année alors que l'autre opère ses activités seulement durant la période estivale.
- Le maillage est officialisé par une entente écrite.
- Cette entente fait état de contrat moral entre les deux employeurs. L'entente stipule que les employeurs ne peuvent pas débaucher l'employé partagé lors de ses deux premières années à l'emploi. Après cette période, si l'employé désire travailler à l'année chez l'une des deux entreprises il sera possible de le faire.
- Le contrat n'a aucune portée légale et sert principalement à atténuer les craintes liées à un potentiel « vol » d'employé.
- Les deux employeurs sont toutefois bien conscients que l'employé est libre et peut choisir par lui-même de travailler seulement pour l'un ou l'autre des employeurs.
- L'employé maillé occupe un poste de guide de rafting l'été et combine les postes de préposé à l'accueil et de guide de tyrolienne et de motoneige l'hiver.

Parc d'aventures 4 saisons

- Parc d'aventures en montagne, situé à Ste-Agathe-des-Monts dans les Laurentides.
- Offre des activités été comme hiver (tyrolienne, Via Ferrata, décalade, sentiers, hébertisme, etc.).

Parc d'aventures en sports aquatiques

- Fondée en 1982, l'entreprise se situe aux abords de la Rivière Rouge à Argenteuil dans les Laurentides.
- Propulsion rafting offre des activités de rafting, sportyaking et cataract sur la Rivière Rouge.

Avantages



Employeur

- Offrir des emplois à l'année dans le domaine du tourisme d'aventures.
- Diminue le temps de recrutement et favorise la rétention des employés.

Employé

- Permet d'acquérir de l'expérience de travail diversifiée et des qualifications dans d'autres secteurs d'activité en tourisme d'aventures.
- Permet aux jeunes de vivre de leur métier et passion et de s'établir dans une région à proximité de leur lieu de travail.

Défis



- Le principal défi demeure la crainte de se faire voler des employés. Pour atténuer cette peur, les deux employeurs ont élaboré une entente morale et écrite interdisant le maraudage des employés maillés durant les deux premières années du partage.
- Le manque de logement dans la région nuit au recrutement des travailleurs. Les deux employeurs travaillent actuellement sur un projet d'hébergement pour les guides saisonniers.

Conditions de travail



- Dans le milieu, les conditions de travail sont sensiblement les mêmes d'un établissement à l'autre.
- Les deux entreprises offrent la formation aux employés.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

GUIDE DE TYROLIENNE ET MOTONEIGE [Novembre à avril]

- Vérifier et entretenir les installations techniques.
- Gérer et animer des groupes de personnes.
- Assurer le service à la clientèle.
- Administrer les 1^{ers} soins.

GUIDE DE RAFTING [Mai à octobre]

- Enseigner les techniques de pagaie.
- Gérer et animer des groupes.
- Gérer et planifier des expéditions de courte durée.
- Service à la clientèle.
- Administrer des 1^{ers} soins.

Formations et exigences requises

- Pour exercer les deux métiers, l'employé doit avoir une formation AEC en tourisme et avoir sa certification en premiers soins et en secourisme en région éloignée.
- Les guides de tyrolienne suivent une formation de deux jours offerte par l'entreprise. Pour ce travail, les employés doivent aussi être en mesure de travailler en hauteur.
- Les guides de motoneige hors-piste doivent avoir suivi le cours de guide de motoneiges et véhicules hors route d'une durée de 2 jours dispensée par le CQRHT.
- Les guides de rafting suivent une formation donnée par l'entreprise.
- Les deux postes exigent d'être en excellente condition physique.
- Le permis de classe 5 est exigé pour les deux emplois.

Compétences transférables

- Service à la clientèle.
- Connaissances de base en tourisme de plein air.
- Prodiguer des premiers soins.
- Parler anglais.
- Les autres compétences sont très spécifiques au type de sport pratiqué et sont donc peu transférables.

Savoir-être transférable

- Esprit d'équipe.
- Grande autonomie.
- Entregent.
- Forte tolérance aux risques.

Facteurs de succès



- ★ La collaboration et la relation de confiance entre les deux employeurs sont au cœur du succès de ces maillages.
- ★ La relation de confiance repose, entre autres, sur une entente écrite entre les deux employeurs pour officialiser leur engagement moral de ne pas marauder les employés partagés les deux premières années d'emploi.
- ★ L'offre de formation continue dans les deux entreprises permet aux employés d'acquérir de nouvelles connaissances et de s'épanouir professionnellement.
- ★ Il n'y a aucun chevauchement entre les activités des deux entreprises, ce qui facilite la gestion des horaires des employés partagés.



STATION DE SKI et PARC D'ATTRACTION

(Montérégie - Montréal)

Description de l'initiative de partage

- La station de ski tient une banque des entreprises de la région qui ont des besoins en travailleurs saisonniers l'été.
- La station de ski fait des appels chaque année en début de saison pour recruter des employés et en fin de saison pour placer leurs employés dans des entreprises ayant des activités estivales.
- La station de ski mène des foires de l'emploi (virtuellement en contexte pandémique) où chaque entreprise de la banque peut venir se présenter aux employés de la station de ski et recueillir les noms des employés intéressés à venir travailler chez eux l'été.
- La station de ski affiche ses postes chez certaines entreprises de la banque et vice versa.
- Les employés « bien rodés », c'est-à-dire qui se partagent avec la même entreprise depuis plusieurs années organisent leurs horaires de façon autonome, ce qui demande moins d'implication de la part des employeurs.
- Pour l'instant, les ententes sont informelles, mais le programme de maillage de la station de ski est en train de se structurer pour qu'un contrat soit développé entre les deux employeurs (tout en laissant à l'employé la liberté de poursuivre un partage ou non). Le processus d'embauche conjoint est aussi considéré.
- Pour qu'une entreprise soit considérée comme un partenaire potentiel de maillage, les conditions de travail doivent être similaires à celles de la station de ski, les emplois doivent être complémentaires dans les tâches et les postes doivent être saisonniers. La station de ski et le parc d'attraction ont plusieurs affinités leur permettant de partager facilement leurs employés.

Station de ski

- Situé en Montérégie.
- 1000 employés en saison forte (dont 30-40 annuels, le reste étant des saisonniers).

Parc d'attraction

- Parc d'attraction offrant une quarantaine de manèges et d'attractions.
- Située à Montréal.
- Plus de 2800 employés en saison forte.

Avantages



Employeur

- Diminue le taux de roulement des employés.
- Les employés peuvent recommander leurs collègues du 2^e emploi, ce qui facilite le recrutement de nouveaux travailleurs à la station de ski.

Employé

- Le programme de maillage de la station de ski permet aux employés de se trouver du travail à l'année sans avoir à effectuer leurs propres démarches de jumelage.
- Le maillage brise la monotonie et offre des expériences de travail stimulantes aux salariés mutualisés.

Défis

- Il peut arriver qu'il y ait une période de chevauchement entre les deux emplois, mais avec une bonne ouverture et communication de la part des deux employeurs, les trois parties trouvent généralement une entente qui convient à tous.
- Les salaires de la station de ski sont près du salaire minimum. Pour demeurer attractif, la station de ski tente de se jumeler avec des employeurs qui offrent des salaires similaires, ce qui peut limiter les opportunités de maillage.

Conditions de travail



- La tenue et la mise à jour de la banque d'entreprises partenaires demandent beaucoup de temps. La station de ski prévoit embaucher une personne pour s'occuper du maintien de la base de données.



Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE À LA STATION DE SKI

[Mi-novembre à fin mars]

- Gérer les communications clients par courriel, conversation en ligne et appel téléphonique.
- Guider et conseiller les clients concernant l'usage du site web et au comptoir.
- Suggérer et promouvoir les produits selon les besoins du client.
- Vérifier et analyser les demandes de crédit ou remboursement pour approbation.
- Veiller à l'exactitude de l'information sur le web et les différentes plateformes.
- Respecter les délais de réponses établis par le service et effectuer les suivis nécessaires.

Formations et exigences requises

- Pour les deux postes, aucune formation initiale n'est exigée sauf celle fournie à l'interne par l'employeur.
- La maîtrise de l'anglais est un atout.

Compétences transférables

- Habiletés à travailler avec une caisse enregistreuse.
- Habiletés à manipuler de l'argent.
- Parler anglais.
- Habiletés avec des outils web.

Savoir-être transférable

- Excellentes capacités relationnelles et communicationnelles.
- Polyvalence.

PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE À LA BILLETTERIE DU PARC D'ATTRACTION

[Fin avril à octobre]

- Gérer les communications avec les clients.
- Recevoir les paiements et effectuer les transactions.
- Assurer la propreté du site.

Facteurs de succès



- ★ Lorsque la période d'arrêt entre les deux emplois est trop longue, la station de ski tente d'offrir du travail à l'employé surtout si ce dernier ne veut pas faire de chômage.
- ★ Pour qu'une entreprise soit partenaire de la station de ski, cette dernière doit être à moins de 30 minutes de transport de la montagne.
- ★ Les employeurs sont généralement en communication et se font des suivis régulièrement.
- ★ Les entreprises partenaires sont soigneusement choisies par la station de ski afin qu'elles conviennent aux employés (tâches complémentaires, conditions de travail et salaire similaires, etc.).
- ★ La station de ski tente de ne partager que les « bons employés », c'est-à-dire ceux qui font bien leur travail, qui ont une attitude positive et qui savent s'adapter à deux emplois.

« On veut créer des postes de saisonniers à l'année. »

— Employeur



STATION DE SKI et CENTRE TOURISTIQUE

(Montérégie)

Description de l'initiative de partage

- La station de ski tient une banque des entreprises de la région qui ont des besoins en travailleurs saisonniers l'été.
- C'est dans ce contexte que la station de ski a contacté le centre touristique et camping pour lui proposer deux employées à se partager.
- Plusieurs postes au centre touristique sont très complémentaires avec ceux de la station de ski comme ceux dans le service à la clientèle, la restauration et l'entretien de terrain extérieur.
- Le partage a débuté cette année (2021).
- Les deux employées sont préposées à l'accueil au centre touristique l'été et l'hiver, à la station de ski, l'une d'elles est superviseure au service à la clientèle et l'autre est préposée aux remonte-pentes.
- Aucune entente formelle n'a été conclue entre les employeurs, mais ces derniers sont en contact et des suivis sont faits régulièrement pendant l'année. Le centre touristique compte redemander des employés à la station de ski cette année. Les propriétaires des deux entreprises sont des amis, le partage s'est donc initié naturellement.

Station de ski

- Situé en Montérégie.
- 1000 employés en saison forte (dont 30-40 annuels, le reste étant des saisonniers).

Centre touristique

- Terrains de camping, terrain de golf, service de restauration, lac.
- Situé en Montérégie.
- 150 employés en saison forte (dont une quinzaine d'annuels [mécaniciens et postes administratifs], le reste étant des saisonniers).

Avantages



Employeur

- Le partage d'employé offre une occasion de collaborer entre PME de la région et de renforcer le réseautage d'affaires.
- Les employés sont très bien formés à la station de ski ce qui donne au centre touristique un accès à des travailleurs expérimentés et compétents.

Employé

- Permet à l'employée d'avoir un revenu à l'année.

Défis



- Le centre touristique aurait aimé partager davantage ses employés avec la station de ski, mais son bassin d'employés est majoritairement composé de jeunes retraités qui préfèrent rester sur le chômage l'hiver et d'étudiants qui retournent à l'école après la saison. Sur les 135 saisonniers, seulement 4-5 cherchent un emploi l'hiver.
- Les entreprises sont à 30 minutes de voiture l'une de l'autre, ce qui limite le partage à des employés résidant entre les deux entreprises.

Conditions de travail



- Les employeurs se sont entendus pour offrir un salaire similaire aux employés partagés dans les deux emplois.

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

PRÉPOSÉE AU SERVICE À LA CLIENTÈLE À LA STATION DE SKI [Mi-novembre à fin mars]

- Gérer les communications clients par courriel, conversation en ligne et appel téléphonique.
- Guider et conseiller les clients concernant l'usage du site web et au comptoir.
- Suggérer et promouvoir les produits selon les besoins du client.
- Vérifier et analyser les demandes de crédit ou remboursement pour approbation.
- Veiller à l'exactitude de l'information sur le web et les différentes plateformes.
- Respecter les délais de réponses établis par le service et effectuer les suivis nécessaires.

Formations et exigences requises

- Pour les deux postes, aucune formation initiale n'est exigée sauf celle fournie à l'interne par l'employeur.

Compétences transférables

- Les deux emplois relèvent du service à la clientèle et la plupart des compétences sont donc transférables.

Savoir-être transférable

- Excellentes capacités relationnelles et communicationnelles.
- Polyvalence.

PRÉPOSÉE À L'ACCUEIL AU CENTRE TOURISTIQUE [Avril à mi-octobre]

- Accueillir les arrivants au camping.
- Valider les réservations.
- Diriger les arrivants vers leur terrain de camping.

Facteurs de succès



- ★ Les tâches sont très similaires dans les deux emplois ce qui facilite l'adaptation de l'employé dans la deuxième entreprise.
- ★ Les périodes d'activités sont complémentaires (aucun chevauchement, ce qui permet aux employés de prendre des vacances entre les deux emplois.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.



STATION DE SKI et ENTREPRISE EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER

(Montérégie)

Description de l'initiative de partage

- Les deux propriétaires se connaissent bien et collaborent ensemble pour effectuer des maillages.
- Ils affichent également leurs postes à combler dans leur établissement respectif.
- Depuis 2 ans, un des chefs d'équipe de l'entreprise d'aménagement paysager travaille au garage de la station de ski pendant l'hiver comme mécanicien.
- L'employé travaille le mois de décembre à temps plein à la station de ski et tombe par la suite à temps partiel pendant sa session d'étude en mécanique.
- Le maillage accomode l'employé pendant qu'il est aux études. Cependant, il n'envisage pas continuer le partage une fois ses études terminées, car il va se trouver un emploi à temps plein à l'année dans son domaine.
- L'entente de maillage se fait à l'amiable entre les deux employeurs.
- Les deux périodes d'activité ne se chevauchent pas, ce qui exige peu d'implication de la part des deux employeurs.

Station de ski

- Situé en Montérégie.
- 1000 employés en saison forte (dont 30-40 annuels, le reste étant des saisonniers).

Entreprise en aménagement paysager

- Entreprise d'aménagement paysager haut de gamme.
- Fondée il y a 40 ans, située sur la rive-sud de Montréal.
- Vingtaine d'employés.

Avantages



Employeur

- Réduis les risques de perdre l'employé pendant la saison morte. En effet, n'étant pas sur le chômage, l'employé n'a pas à faire de démarche pour trouver un emploi à l'année.
- L'employé maillé favorise un transfert de connaissances entre les deux entreprises.

Employé

- Offre la possibilité de travailler à l'année et de compléter le revenu.
- Brise la monotonie.

Défis

- Pendant les périodes de chevauchement, l'employé peut ressentir une pression de devoir choisir entre les deux employeurs, mais la bonne relation entre les deux gestionnaires facilite l'organisation de son horaire.

Conditions de travail



- Le salaire est plus élevé dans l'entreprise d'aménagement paysager comme l'employé occupe un poste de chef d'équipe.
- Dans les deux cas l'environnement est stimulant et l'ambiance de travail est similaire.

Profil de l'employé maillé



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

ASSISTANT MÉCANICIEN À LA STATION DE SKI [Mi-novembre à avril]

- Effectuer des travaux d'entretien et de réparation sur la petite et grande machinerie.
- Conduire les équipements pour faire des essais.

CHEF D'ÉQUIPE EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER [Fin mai à mi-novembre]

- Superviser une équipe de travail.
- Conduire un tracteur.
- Opérer de la petite machinerie.
- Effectuer différents travaux d'aménagement (plantation végétaux, et travaux de matériaux inertes).

Formations et exigences requises

- L'employé est d'abord entré comme manœuvre en aménagement paysager pour ensuite être promu au poste de chef d'équipe. Aucune formation initiale n'est exigée dans l'entreprise d'aménagement paysager, elle est offerte directement en entreprise par des employés plus expérimentés. Néanmoins, il existe des formations professionnelles pour occuper ce type de poste (ex. : DEP en réalisation d'aménagements paysagers).
- Pour travailler en aménagement paysager, les employés doivent utiliser des outils spécialisés (ex. : scie à béton, pilon compacteur, plaque vibrante, etc.) et maîtriser la petite machinerie comme la pelle, leader, remorque, etc.
- Pour les deux postes, l'employé doit avoir un permis de conduire classe 5 valide.
- Le poste d'assistant mécanicien à la station de ski n'exige pas de formation initiale, mais seulement de l'expérience en mécanique.
- Les deux postes demandent d'être en bonne condition physique et d'aimer travailler dehors.

Compétences transférables

- Faire l'entretien de la machinerie.
- Exercer des travaux manuels.

Savoir-être transférable

- Débrouillardise.
- Curiosité.

Facteurs de succès



- ★ La bonne relation entre les deux employeurs facilite la gestion des horaires de l'employé. En effet, lorsque les employeurs se connaissent, ils sont souvent plus enclins à être flexibles pour s'accommoder mutuellement.
- ★ La localisation rapprochée entre les deux entreprises (10 minutes en voiture) représente un atout.
- ★ L'employé doit avoir de l'initiative et savoir bien gérer son horaire s'il y a des périodes de chevauchement.
- ★ Même si les employeurs n'ont pas d'entente, ils ont minimalement convenu, avec l'employé, à qui la priorité est donnée en cas de chevauchement.

« J'ai souvent la chance de transférer mes connaissances et savoir-faire acquis entre les deux entreprises. »

— Employé maillé

« Pendant des périodes de chevauchement je me sens tirailler, mais on fini toujours par s'entendre. »

— Employé



QUINCAILLERIE et CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

(Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Description de l'initiative de partage

- Le maillage de cette employée est issu de l'initiative ALIRA au Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- L'employée effectuait un retour sur le marché du travail après avoir été en charge d'un service de garde en milieu familial pendant 30 ans.
- L'employée a trouvé par elle-même un emploi (10-20 heures par semaine) comme préposée au service de garde au Centre de services scolaire (en lien avec son expérience en service de garde à la maison).
- Les services offerts par ALIRA ont permis à l'employée de trouver un second emploi (20-30 heures par semaine) comme commis aux serres pour la période de mai à juillet 2020 afin d'avoir un équivalent à temps plein.
- L'emploi au Centre de services scolaire s'est terminé en juin 2021, à la fin de l'année scolaire.



- **Le partage a pris fin au début de l'été 2021, suite à la fin des classes et de la saison des serres à la quincaillerie.**
- **L'employée a maintenant un emploi à temps plein pour un autre détaillant local, également trouvé par ALIRA.**

Quincaillerie

- Réseau de quincailleries situé au Saguenay-Lac-Saint-Jean (4 succursales), dont une à Alma.
- Besoin accru d'employés saisonniers durant la saison des serres, entre les mois de mai et juillet.

Avantages



Employeur

- L'initiative ALIRA permet aux employeurs d'avoir accès à un bassin d'employés expérimentés (ayant un autre emploi en cours).
- La présélection des candidats par ALIRA permet à l'employeur de sauver un temps précieux autrement dédié à effectuer des entrevues avec des candidats potentiels.
- ALIRA permet d'accroître la rétention du personnel, car les employés savent déjà à quoi s'attendre comme types de tâches et conditions de travail.

Employé

- L'initiative a facilité le retour sur le marché du travail de l'employée, après 30 ans en service de garde en milieu familial.
- Permet de sécuriser un revenu à temps plein en combinant deux emplois.
- Le jumelage avec ALIRA permet également d'être transparent auprès des employés quant à la durée de l'emploi saisonnier.

Défis



- Instaurer une mentalité de collaboration et de partage au niveau des entreprises.
- Les travailleurs plus spécialisés sont plus difficiles à partager (moins disponible, plus de concurrence).

Profil de l'employée maillée



Postes occupés et types de tâches à réaliser dans les deux entreprises

COMMIS AUX SERRES À LA QUINCAILLERIE [Mai à juillet]

- Décharger la marchandise.
- Entretien et nettoyage l'espace de travail.
- Entretien des végétaux dans la serre.
- Préparer les végétaux pour la vente.
- Renseigner et conseiller la clientèle.

PRÉPOSÉE AU SERVICE DE GARDE [Mars à fin juin, contrat de remplacement de 4 mois]

- Surveiller les élèves à l'intérieur (vestiaires, classes) et à l'extérieur (cour d'école) durant l'heure du midi et en fin de journée.

Formations et exigences requises

- Aucune formation initiale n'est exigée par les employeurs. Les employés sont formés à l'interne par les autres employés plus expérimentés.
- Aucune formation n'est requise pour travailler comme préposée au service de garde. L'employée avait cependant de l'expérience.
- Pour travailler dans la serre, les employés doivent être en mesure de bien supporter la chaleur.

Compétences transférables

- Aucune.

Savoir-être transférable

- Sens des responsabilités.
- Politesse.
- Facilité avec les relations humaines.

Facteurs de succès



- ★ Approche personnalisée d'ALIRA fortement appréciée, à la fois par les employeurs et par l'employée.
- ★ ALIRA investit beaucoup de temps sur le profilage des candidats et l'identification des attentes et besoins du travailleur. La présélection des candidats permet un jumelage compatible entre employeur et employé.
- ★ La quincaillerie est très flexible dans les horaires de travail pour permettre au travailleur de conserver son autre emploi.
- ★ La formation peut être offerte par les employeurs, comme les deux métiers ne demandent pas de formation initiale.

« Nous sommes un peu comme une agence de rencontre, on cherche le meilleur « fit » pour les deux parties. »

– ALIRA

« C'est certain que nous recommencerons l'expérience de maillage avec ALIRA l'an prochain. »

– Employeur