



RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS 2020-2021

1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

3	À propos du CREMCV
4	Résumé exécutif
6	Mot du président du conseil d'administration
7	Mot du directeur général
9	I. Optimisation des services avec la mise en place d'une offre de services virtuelle
10	Le service à la clientèle et la gestion partenariale avec Services Québec
11	Les services de base ▪ Accueil et référencement ▪ Coaching de recherche d'emploi ▪ Orientation
14	Les programmes spécifiques ▪ Programme d'accompagnement pour les nouveaux arrivants (PANI) ▪ Service de transition de carrière pour les professionnels de la santé diplômés hors Canada et États-Unis (PSDI) ▪ Travailleurs expérimentés
17	II. Optimisation de la gestion interne de l'organisme (gouvernance, gestion des talents et communications) ▪ Coordination des programmes et soutien aux conseillers ▪ Service des ressources humaines et de gestion des talents
20	III. Innovation dans les programmes offerts et développement de nouveaux partenariats ▪ Littératie numérique ▪ Sensibilisation et partage des connaissances ▪ Formation de la relève
28	IV. Nos objectifs pour l'année à venir
30	Remerciements

À PROPOS DU CREMCV

Créé en 1984, le CREMCV (Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville) a pour mission de favoriser l'employabilité des chercheurs d'emploi. Nous aidons les individus à trouver un emploi correspondant à leur objectif professionnel, rétribué à un salaire juste, qui leur permet de se réaliser tout en leur apportant une reconnaissance sociale. Le financement de Services Québec nous permet d'offrir nos services gratuitement.

Nos services s'adressent à différents types de clientèles : personnes de 18 ans et plus, habitant sur l'île de Montréal, nouveaux arrivants, personnes ayant un statut de résident permanent, citoyen canadien, travailleur étranger temporaire ou réfugié accepté. Étant donné sa nature unique, le programme de transition de carrière pour les professionnels de la santé diplômés à l'international s'adresse à des personnes provenant de toute la province.



NOTRE MISSION

Accompagner les personnes dans leurs défis d'intégration au marché du travail en offrant des services d'aide à la recherche d'emploi et en orientation professionnelle.



NOTRE VISION

Devenir la référence du développement du pouvoir d'agir des personnes dans leur vie professionnelle et offrir des services répondant aux besoins émergents.



NOS VALEURS

La qualité des services, la responsabilité sociale, l'expertise, l'inclusion, la diversité et la collaboration.



POUR NOUS JOINDRE

550, rue Sherbrooke Ouest,
Montréal, H3A 1E3
(514) 286-9595
www.cremcv.com
Contact : cremcv@cremcv.com

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Ce rapport présente un résumé de nos activités entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021. Malgré les défis imposés par la continuation de la pandémie de la Covid-19, l'équipe du CREMCV a su s'adapter pour mieux répondre aux besoins de nos usagers des services dans le contexte actuel.

FAITS SAILLANTS

Optimisation de la gestion interne de l'organisme

Nous avons développé des outils de gestion pour faciliter le travail de nos conseillers et conseillères. Une nouvelle plateforme de gestion de données de nos usagers des services a également été mise en place. Aussi, une grande partie de nos activités se sont déroulées de façon virtuelle.

Optimisation des services et offre de services virtuels

La continuation de la pandémie nous a obligé à poursuivre l'offre de nos services et notre accompagnement de façon virtuelle. Les processus d'accompagnement ont été réajustés et la programmation de nos ateliers a été reconfigurée en fonction d'un déploiement en mode virtuel.

Innovation dans les programmes offerts et les partenariats

Pour répondre au besoin évident de mise à niveau des connaissances de nos usagers en matière de nouvelles technologies, notre équipe a commencé à offrir des ateliers et de l'accompagnement personnalisé en littératie numérique. L'utilisation des nouvelles technologies est la nouvelle norme, de sorte que notre stratégie de communication a été adaptée et réactualisée pour mieux rejoindre notre public sur les réseaux sociaux. Finalement, nous avons établi un partenariat avec l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) pour publiciser nos services sur leur page web et rejoindre ainsi les professionnels de la santé.

ACTIVITÉS DU CREMCV 2020-2021 EN BREF

	Homme 	Femme 	Née au Canada 	Née hors-Canada 	Total des usagers desservis 	Cible fixée ¹ 	Taux de réussite % 
Services de base							
Club de Recherche d'emploi	108	135	77	166	243	287	85%
Orientation	46	48	44	50	94	94	100%
Programmes							
Travailleurs expérimentés (TE)	20	12	11	21	32	35	91%
Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANI)	45	40	0	85	85	84	101%
Professionnels de la santé diplômés à l'international (PSDI)	31	52	0	83	83	84	99%
Mise en Mouvement* (MEM)	76	53			129		
				TOTAL	537	584	95%
						≥95%	≤95%

*Le programme Mise en Mouvement a été interrompu à la demande de Services Québec en juillet 2020 jusqu'à mai 2021, de sorte que ce programme n'est pas comptabilisé dans notre bilan d'activités.

MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'an deux de l'ère Covidienne, j'espère que ça sera la dernière, mais les récents événements semblent malheureusement nous mener à une continuité de cette ère.

Peu importe, encore une fois l'équipe du CREMCV a su s'adapter pour répondre aux besoins de notre clientèle et maintenir des services de qualité.

Bien que quelques-uns de nos programmes offerts l'ont été à rythme réduit, nous avons néanmoins réussi à augmenter la capacité d'accueil dans deux de ceux-ci. C'est là une belle réussite !

De plus, nous avons réussi à mettre en place des programmes de partenariat, pierre angulaire de la pérennité de notre organisation. Le programme avec le Collège des médecins du Québec en est un bel exemple.

Un gros merci à notre ancienne directrice générale, madame Nisrin Al Yahya pour son dynamisme et son engagement envers le CREMCV, nous lui souhaitons un franc succès dans son nouveau rôle.

Nous souhaitons bien sûr la bienvenue à notre nouveau directeur général, monsieur Steves Boussiki, qui sera en mesure de guider l'équipe de CREMCV dans les prochaines années.

Merci à mes collègues du conseil d'administration et particulièrement à messieurs Pierre-Franck Honorin et Louis Déry, dont les mandats se terminent, et qui ont su au cours des dernières années nous aider dans l'action du CREMCV.

Finalement un gros merci à toute l'équipe du CREMCV sans qui rien de tout ceci ne serait possible.

Mes collègues du conseil et moi-même vous remercions et saluons votre engagement.

Cordialement,

Christian Charbonneau

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Chers et chères membres,

Chers et chères utilisateurs et utilisatrices de nos services,

Chers et chères partenaires et bailleurs de fonds,

C'est avec grand plaisir qu'au nom de l'ensemble de l'équipe du CREMCV, je vous présente le rapport annuel 2020-2021 de l'organisme.

La période 2020-2021 a été exceptionnelle pour le CREMCV. Elle a essentiellement été marquée par une adaptation de nos services aux exigences liées à crise sanitaire de la Covid-19. Cette situation particulière aura été néanmoins une occasion de réaffirmer la pertinence du CREMCV pour soutenir, appuyer et accompagner les usagers de nos services en ces temps de pandémie. L'optimisme qui nous caractérise nous a aussi permis d'anticiper les défis post-crise en nous positionnant comme un acteur de la relance économique que s'en suivra.

Trois priorités ont été au cœur des activités de notre organisme au cours de cette période :

- Optimisation des services avec la mise en place d'une offre de services virtuelle
- Optimisation de la gestion interne de l'organisme (gouvernance, gestion des talents et communication)
- Innovation dans les programmes offerts et développement de nouveaux partenariats

I. Optimisation des services avec la mise en place d'une offre de services virtuelle

Nous avons mis en œuvre les recommandations de la santé publique en faisant du respect des mesures barrières, une priorité. Nous avons également transformé nos espaces de bureau afin que ceux-ci soient sécuritaires tant pour nos

usagers que pour le personnel. Nous avons mis en place une offre de services hybrides pour les usagers de nos services. Nos conseillers.es ont offert des accompagnements en ligne (séances individuelles et de groupe) et des rencontres en présentiel lorsque celles-ci étaient indispensables.

La pandémie comme partout ailleurs, a eu un impact sur la fréquentation de nos services. Toutefois, les résultats, tant en termes de recrutement que de placement de nos usagers, demeurent très satisfaisants. Grâce à l'engagement de son équipe et le soutien des partenaires, le CREMCV a su traverser cette période inhabituelle et s'adapter avec professionnalisme aux exigences imposées par la pandémie. Ainsi, plusieurs de nos programmes ont enregistré des succès considérables et nous avons d'ailleurs augmenté notre capacité d'accueil des usagers pour deux de nos programmes.

II. Optimisation de la gestion interne de l'organisme (gouvernance, gestion des talents et communication)

Cette période a été l'occasion pour nous d'optimiser la structure organisationnelle et les communications, ceci afin de mieux outiller notre équipe et favoriser l'efficience et l'efficacité. L'embauche d'une ressource responsable de la gestion des talents et des affaires administratives nous a permis d'actualiser les différentes politiques de gestion de l'organisme et d'implanter un processus d'évaluation de la performance organisationnelle. Avec l'apport de notre stagiaire en communication, nous avons élaboré un plan de communication dont la mise en œuvre est en cours. Un des axes importants de ce plan demeure l'animation de plusieurs webinaires sur le marché de l'emploi que nous avons réalisés en partenariat avec Immigrant Québec grâce à l'appui du Mouvement Desjardins.

III. Innovation dans les programmes offerts et développement de nouveaux partenariats

L'innovation est demeurée au cœur de la performance de notre organisme. Deux nouveaux projets pilotes axés sur le développement des compétences numériques ont été offerts aux usagers de nos services. Plusieurs nouveaux partenariats gagnant-gagnant ont été établis avec des ordres professionnels tels que le Collège des médecins du Québec. Nous avons finalement accueilli trois stagiaires de l'UQAM dans le cadre du programme d'insertion professionnelle.

Le soutien et la mobilisation continus de notre Conseil d'administration ont grandement contribué à l'atteinte de nos objectifs. Je tiens à les remercier sincèrement.

Je ne saurais conclure sans souligner le travail et la résilience de toute l'équipe du CREMCV. Chacun d'entre vous a fait preuve de professionnalisme et de solidarité en des moments difficiles sans jamais perdre de vue la satisfaction des usagers que nous servons. Merci particulièrement à Madame Nisrin Al Yahya qui a porté avec brio le mandat du CREMCV au cours des deux dernières années.

À tous les usagers du CREMCV, nous sommes heureux d'avoir répondu à vos attentes et nous nous engageons à poursuivre nos efforts afin de vous proposer une offre de services toujours adaptée à vos besoins.

Steves Boussiki

La crise de la Covid-19 a considérablement impacté les services offerts par les organismes communautaires sur l'île de Montréal et au-delà. Malgré la persistance de la pandémie et les défis qu'elle nous impose, le CREMCV a fait preuve de résilience portée notamment par son équipe de professionnels et de professionnelles qui a su s'adapter pour mieux répondre aux besoins de nos usagers des services dans un contexte de crise. Les paragraphes qui suivent décrivent les différentes activités et réalisations déclinées par priorité d'action entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021.

I. OPTIMISATION DES SERVICES AVEC LA MISE EN PLACE D'UNE OFFRE DE SERVICES VIRTUELLE

La mise en place d'une offre de services virtuelle a été plus qu'une adaptation, une nécessité pour poursuivre la réponse aux besoins de notre clientèle tout en respectant les mesures de santé publique exigées par la crise sanitaire. Notre partenariat avec Services Québec nous a permis d'optimiser le service à la clientèle. Aussi, nous avons été en mesure non seulement de fournir les services de base tels que le Club de recherche d'emploi et l'orientation, mais également de mettre en œuvre plusieurs programmes spécifiques (PANI, PSDI, Travailleurs expérimentés) pendant la période.



Partenariat avec Services Québec

Mandat

Optimisation du service à la clientèle et gestion partenariale avec Services Québec

Responsable

Marjolaine Lefebvre

Titre du poste

Conseillère-cadre

OBJECTIFS

- Simplifier la procédure d'inscription et l'assignation aux conseillers;
- Commencer l'implantation de la plateforme LGEstat;
- Structurer et coordonner des activités promotionnelles dans les écoles, cégeps, universités et partenaires;
- Recruter et superviser des stagiaires en communication;
- Organiser le suivi avec Services Québec pour résidents temporaires;
- Coordonner la collecte des données statistiques et superviser la production de rapports trimestriels pour Services Québec.

DÉMARCHE

Les nombreux défis de cette année particulière nous ont permis, rapidement, d'innover en nous ajustant aux besoins des chercheurs d'emploi. Dans un premier temps, l'obligation de se former à l'utilisation des plateformes de communication, puisque tout ou presque se déroulait en virtuel, nous a convaincus de l'urgence d'offrir de la formation aux outils numériques aux chercheurs d'emploi. Toute une série d'ateliers en littératie numérique a été développée et offerte à plus de 100 participants.

Les moyens de communication, soudainement transformés, nous ont incités à accueillir 3 jeunes étudiants finissants en communication/marketing dans le cadre de stages de quelques mois chacun. D'une part, en lien avec notre mission, nous leur avons offert une première expérience de travail

des plus enrichissantes dans un secteur en pleine remise en question : l'employabilité. D'autre part, leurs connaissances et maîtrise des outils des réseaux sociaux nous ont aidés à nous propulser dans ce nouvel univers des communications.

L'implantation d'un nouvel outil de gestion des données pour les inscriptions et suivis des participants a permis de simplifier tout le travail administratif de ces tâches.

RÉSULTATS

- Nouvelle offre de formation sous forme d'ateliers en littératie numérique
- Accueil de 3 stagiaires en communication en 2020/2021
- Implantation réussie d'une nouvelle plateforme de gestion des inscriptions et de suivi des participants

PERSPECTIVES

- Poursuivre l'amélioration des procédures.
- Augmenter les activités promotionnelles dans les écoles, cégeps, universités.
- Développer des collaborations avec d'autres organismes et partenaires du milieu.
- Augmenter l'attractivité auprès des étudiants/stagiaires afin de leur offrir une première expérience de travail.

LES SERVICES DE BASE

ACCUEIL ET RÉFÉRENCEMENT

Mandat

Service d'accueil et référencement

Responsable du projet

Suzanne Côté

Titre du poste

Agente d'accueil

OBJECTIFS

- Accueillir et informer les visiteurs et participants aux programmes du CREMCV;
- Soutenir la coordination administrative dans les aspects logistiques de la prestation des services;
- Ouvrir les dossiers des participants sur les plateforme Services Québec et LGESTAT;
- Participer à la compilation rigoureuse des statistiques;
- Effectuer les commandes pour les fournitures de bureau;
- Agir à titre d'intermédiaire pour les services de l'immeuble.

DÉMARCHE

Cette année fut particulièrement différente du fait de la pandémie. Dans un premier temps, étant le pivot central, j'ai eu à me familiariser avec le télétravail et les moyens utilisés afin de communiquer avec le personnel et la clientèle.

FAITS SAILLANTS

- Se former pour l'utilisation de la nouvelle plateforme.
- Seconder les conseillers à l'utilisation de cette dernière.
- Se familiariser avec la formule télétravail.

RÉSULTATS

- Participation à l'implantation réussie d'une nouvelle plateforme de gestion LGESTAT
- Utiliser de nouveaux outils afin de desservir les conseillers et la clientèle

PERSPECTIVES

- Offrir un service d'accueil de qualité en personne, par téléphone et par courriel.
- Collaborer avec les conseillers au bon fonctionnement de nos services.
- Continuer à développer mes connaissances au niveau de LGESTAT.

COACHING DE RECHERCHE D'EMPLOI

Mandat

Accompagnement et coaching de chercheurs d'emploi

Responsables du projet

Frida Marescot

Nathalie Daoust

Sharmim S. Hossain

Titre du poste

Conseillères en emploi

OBJECTIFS

- Effectuer des entrevues d'évaluation de besoin;
- Animer des ateliers sur des thèmes liés à la recherche d'emploi;
- Rencontrer les participants afin de répondre à leurs besoins (outils de communication, problèmes socioprofessionnels, etc.);
- Effectuer les suivis (téléphoniques et/ou courriels) après le Coaching de recherche d'emploi (CRE);
- Appliquer les procédures administratives en ce qui a trait à la gestion du dossier des participants : tenue de dossier et entrée de données dans LGESTAT, MSI et rapport Excel;
- Entretenir les relations avec les divers partenaires du CREMCV (Cégep du Vieux-Montréal, Centre St-Paul, SAJE, PMI Montréal);

- Créer un programme adapté en recherche d'emploi spécifique aux gestionnaires de projets.

DÉMARCHE

Nous nous sommes rapidement adaptées au mode virtuel et hybride, ce qui a eu pour effet d'offrir davantage de flexibilité aux participants, surtout au point de vue des rencontres individuelles qui pouvaient dorénavant se faire en personne, en virtuel ou par téléphone.

Le délai d'attente pour débiter un Coaching de recherche d'emploi (CRE) était très court (maximum deux semaines) dû à deux choses : nombre illimité de participants dans les ateliers de groupe et date de début des activités selon les besoins de chaque participant.

Le service offert à chacun des participants était plus personnalisé et flexible ; chaque participant, après son évaluation de besoin, se voyait offert un plan de démarche par son conseiller. Par exemple, il était possible pour un participant de débiter sa démarche par une rencontre individuelle, ou par un atelier d'un autre programme s'il était jugé pertinent, ou encore, par un atelier autre que celui suggéré dans le parcours régulier, respectant la séquence préétablie des ateliers.

Le service CRE s'est adapté aux besoins d'une clientèle anglophone, en un délai très court. Le CREMCV, ayant reconnu le besoin de cette clientèle et le manque de ressources adaptées après l'arrivée de la pandémie, les conseillers CRE ont accueilli cette clientèle autrefois référée à d'autres ressources appropriées à Montréal, comme le YES.

FAITS SAILLANTS

- Profil des participants : issues de l'immigration, professionnels qualifiés, diplômé universitaire et collégiale, entre 25 à 50 ans.
- 243 personnes accompagnées pour 2020-2021.
- 101 des participants ont été rapidement placés en emploi,
- Un peu plus de 200 ateliers liés à la recherche d'emploi offerts en virtuel, d'une durée de 90 minutes chacun.

RÉSULTATS

- Augmentation du nombre de participants inscrits au programme CRE (243 participants), comparativement à l'année dernière (218 participants).
- 42 % de participants placés en emploi à l'intérieur d'un délai de 12 semaines.

PERSPECTIVES

- Baisse de participants aux ateliers de groupe dû au fait que certains sont anglophones, en emploi ou aux études.
- Accompagnement plus long pour la clientèle anglophone, car il faut adapter chaque atelier et outils de communication en anglais lors de coaching individuel.
- Développement du programme gestionnaire de projet en collaboration avec PMI Montréal.

ORIENTATION

Mandat

Accompagner les personnes en orientation professionnelle

Responsable du projet

Julie Lapointe

Titre du poste

Conseillère d'orientation

OBJECTIFS

- Veiller à l'accompagnement de 74 personnes référées par Services Québec;
- Mettre en place diverses stratégies permettant à des clients de faire une démarche individuelle en vue de résoudre les problèmes liés à leur orientation professionnelle et/ou à leur employabilité;
- Offrir des fonctions d'aide, de conseil, d'accompagnement et d'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et des conditions du milieu auprès des clients;

- Intervenir dans le but de développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation afin de permettre des choix personnels et professionnels liés aux caractéristiques individuelles et à l'environnement.

DÉMARCHE

La pandémie a affecté les références en début d'année d'exercice (juillet 2020); vers septembre, on a observé une reprise normale. Les interventions ont été adaptées aux situations des clients, rarement en personne, et donc plus souvent en mode virtuel. Ce mode de travail a demandé un effort considérable, exigeait plus de temps pour plusieurs aspects de l'intervention (partage et type d'exercices, inscriptions, information scolaire et professionnelle, alternance des modes impliquant déplacements, nettoyage, transport d'équipement).

Les difficultés vécues par les participants se trouvaient non seulement dans les effets de la pandémie sur leurs occupations temporairement disparues (restauration, culture, loisir, hôtellerie, etc.), mais également dans le constat d'un décalage important au niveau technologique. Enfin, il a fallu composer avec des conditions parfois difficiles (client qui fait la rencontre dans sa voiture, ou entouré d'enfants ou d'autres sources de distraction) et avec un degré élevé de détresse psychologique.

À partir de la mi-décembre, des programmes gouvernementaux de soutien au rehaussement des compétences (PARAF) ont eu un effet explosif sur les références, avec une urgence de réponse aux besoins, liés à des débuts de formation et autres conditions qui ont évolué au cours des mois.

FAITS SAILLANTS

- Augmentation de la cible (20 clients de plus) pour répondre à la demande de Services Québec
- Nouvelle cible de 94 clients atteinte au mois d'avril 2021, deux mois avant la fin de contrat
- Adaptation de l'intervention au mode hybride

RÉSULTATS

- Participation significative (30 clients) de 3 stagiaires en orientation et contribution de plusieurs c.o. de l'équipe normalement attribués à d'autres programmes
- Transformation de la tenue de dossier par l'utilisation directe de notes numériques
- Échange avec la présidente de l'OCCOQ quant à l'éthique des processus PARAF
- Collaboration pour la conception d'un guide d'accueil des stagiaires en orientation
- Participation à de multiples formations et à la 1^{re} édition du colloque de l'OCCOQ en mode virtuel

PERSPECTIVES

- Nourrir le lien avec les institutions d'enseignement formant des futurs Conseillers en orientation.
- Maintenir des pratiques saines en orientation malgré la pression (nouveau programme gouvernemental de subvention PRATIC, urgence des inscriptions en formation) et le volume concentré de demandes à traiter (au 30 septembre 2021, le tiers de la cible aura déjà été atteinte), sans ressources additionnelles.
- Poursuivre dans la souplesse des modes d'intervention compte tenu du contexte pandémique et des variables inconnues qui en découlent.

LES PROGRAMMES SPÉCIFIQUES

Chacun des programmes spécifiques vient bonifier notre offre de base. Ceux-ci ciblent les besoins particuliers de la clientèle tout en impliquant les employeurs. Ainsi, les nouveaux arrivants, les professionnels de la santé diplômés hors Canada et États-Unis ainsi que les travailleurs expérimentés trouvent auprès du CREMCV, un interlocuteur qui comprend leurs attentes, propose des solutions et les accompagne le plus efficacement possible dans leur trajectoire de recherche d'emploi.

PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS (PANI)

Mandat

Accompagner de nouveaux arrivants

Responsables du projet

Maryse Trudel Chevalier
Jean-Richard Antenor

Titre du poste

Conseillère d'orientation
Conseiller en développement de carrière

OBJECTIFS

- Développer l'employabilité des personnes immigrantes arrivées depuis 5 ans ou moins au pays
- Accroître l'autonomie professionnelle et sociale de 81 participants
- Avoir la confirmation d'intégration en emploi de 40 participants entre 0 et 3 mois après la fin de leur participation

DÉMARCHE

Nous avons dû revoir la structure de notre programme pour que nos services et nos interventions soient adaptés au contexte de pandémie. En collaboration avec l'équipe du programme Coaching de recherche d'emploi (CRE) et la coordonnatrice des programmes du CREMCV, nous avons révisé le contenu des

ateliers de groupe, nous les avons adaptés au mode virtuel et les avons placés dans une séquence cohérente avec les besoins des participants. Notre duo a aussi établi les éléments essentiels à aborder dans les rencontres individuelles à distance, ainsi que les exercices à faire par les participants entre chacune d'entre elles.

Étant donné le besoin particulier des participants d'avoir des contacts avec des employeurs, la directrice du CREMCV et nous avons organisé des rencontres de réseautage et des entrevues éclair avec des professionnels et des organisations ciblées.

FAITS SAILLANTS

- Un grand nombre de participants avaient au minimum 17 années d'études et plus complétées dans leur pays d'origine
- 3 ateliers destinés aux nouveaux arrivants ont été donnés aux 2 semaines, pour un total de 70 ateliers
- Chaque participant a bénéficié en moyenne de 10 à 15 heures d'intervention individuelle directe et indirecte
- Le taux de placements des participants a été de plus de 50 %

RÉSULTATS

- Dépassement de la cible de production au mois de janvier 2021 (85 participants)
 - Dépassement de la cible d'impact : 60 participants ont intégré un emploi entre 0 et 3 mois après avoir terminé leur participation
 - Création de deux versions du programme en mode virtuel (avec et sans ateliers de groupe)
 - Conception et adaptation de trois ateliers de groupe virtuels spécifiques aux besoins des nouveaux arrivants : objectifs professionnels, sites Internet et subventions salariales, RIASEC et système scolaire
 - Participation à un programme de placement en emploi avec Saputo, la Maisonnée et Manufacturier Québec
-

PERSPECTIVES

- Poursuivre les efforts pour développer et maintenir des relations avec des employeurs potentiels
- Continuer d'aider les participants à bénéficier du programme passerelle sectorielle de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, afin de favoriser les jumelages professionnels
- Concevoir des ateliers de groupe abordant la transition, les codes culturels, l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)

SERVICE DE TRANSITION DE CARRIÈRE POUR LES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ DIPLÔMÉS HORS CANADA ET ÉTATS-UNIS (PSDI)

Mandat

Accompagner la transition de carrière pour les professionnels de la santé diplômés hors Canada et États-Unis (PSDI)

Responsables du projet

Samuel Bernardino
Myriam El-chaer

Titre du poste

Conseiller d'orientation
Conseillère en emploi

OBJECTIFS

- Accompagner les professionnels de la santé dans leur réflexion de carrière et/ou dans leur recherche d'emploi/étude;
- Entretenir des relations avec des partenaires (ordres professionnels, écoles de langues, responsables de programme universitaire);
- Aider à la connaissance du fonctionnement de leur pratique au Québec;
- Explorer d'autres alternatives professionnelles reliées au domaine de la santé;
- Animer et diriger des séances d'informations et effectuer des entrevues d'évaluation de besoin;
- Concevoir et/ou participer à des activités à caractère promotionnel;
- Effectuer les suivis de groupes et individuel après la formation.

DÉMARCHE

Les nombreux défis de cette année particulière nous ont permis de développer plusieurs façons d'accompagner les participants PSDI. Dans un premier temps, nous avons adapté l'accompagnement sous un format de groupe virtuel, à l'aide de Zoom. Ce qui a fait en sorte que nos participants étaient moins isolés. Dans un deuxième temps, en tenant compte de l'ouverture du gouvernement envers la contribution des professionnels de la santé diplômés à l'international dans la lutte contre la Covid-19, nous avons maintenu l'accompagnement individuel personnalisé au besoin des participants. En effet, nous avons gardé le format des capsules vidéo dans notre site web, ce qui a permis aux participants d'avoir à la fois un accompagnement professionnel et travailler.

Au cours de l'année, nous avons travaillé sur la mise à jour des capsules vidéos et la documentation. Nous avons collaboré avec Service Québec afin d'accueillir de nouvelles catégories de professionnels de la santé diplômés à l'international.

FAITS SAILLANTS

- Ajout de 3 nouvelles catégories de professionnels de la santé diplômés à l'international (infirmiers/ères, physiothérapeutes, technologues professionnels)
- Accueil d'une stagiaire

RÉSULTATS

- Réussite à 98,8 % de la cible
- Haut taux de placement en emploi lors des suivis post-participation
- Entrée en poste de la stagiaire dans le programme PSDI

PERSPECTIVES

- Poursuivre l'amélioration des procédures
- Développer des collaborations avec des employeurs dans le domaine de la santé et des nouveaux ordres professionnels
- Adapter l'accompagnement quant aux nouvelles catégories

TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Mandat

Accompagner des personnes de 55 ans et plus, pour leur permettre de développer leur employabilité et les aider à intégrer de nouveau le marché du travail)

Responsables du projet

Julie Lapointe

Titre du poste

Conseillère d'orientation

OBJECTIFS

- Approche globale pour une prise en charge de 35 participants de 55 ans et plus afin de les amener vers l'intégration en emploi;
- Aider au bilan de leurs expériences personnelles et professionnelles;
- Évaluer les possibilités de transferts de compétences;
- Aider les participants à constater les éléments qui font obstacle;
- Fournir du soutien et des ateliers d'aide à la recherche d'emploi.

DÉMARCHE

L'année a commencé avec les maintes adaptations qu'a imposé la pandémie, tant au niveau du contenu que de la forme de l'accompagnement. Le contenu initialement prévu en groupe a été ajusté pour être partagé individuellement, soit en personne, lorsque c'était possible, soit par visioconférence ou encore par téléphone, dans certains cas, selon le degré d'aisance des participants avec les outils numériques. Le programme de littératie numérique a été fort utile pour mettre à jour les connaissances / compétences des participants. En effet, le nouveau contexte de travail transforme le paysage et a mis en relief les inégalités en termes de compétences numériques chez plusieurs chercheurs d'emploi.

La partie recherche d'emploi a été évaluée selon la situation du participant et a pu être mise en action rapidement lorsque l'objectif était clair et réaliste. Autrement, l'accompagnement a été fait par une conseillère en orientation, auprès de personnes parfois fort éloignées du marché du travail ou aux prises avec d'importantes difficultés.

FAITS SAILLANTS

- La durée prévue de l'accompagnement auprès de ces participants est de 6 mois, compte tenu de la complexité de leurs problématiques
- 32 personnes accompagnées. 10 emplois trouvés, au 30 juin 2021
- La majorité des participants ont débuté au dernier trimestre, conséquemment, les résultats seront disponibles ultérieurement

RÉSULTATS

- Mobilisation dynamique de plusieurs conseillers dans l'accompagnement des participants
- Certains processus débouchent sur une actualisation de compétences, mettant en lumière l'opportunité de l'apprentissage tout au long de la vie et même la possibilité de changer de carrière à tout âge
- « L'accompagnement m'a permis de sortir de 10 ans de mort intellectuelle. » (citation d'un participant)

PERSPECTIVES

- S'assurer que l'évaluation de besoins tient compte de tous les facteurs déterminants (âge, compétences technologiques, compétences à jour, durée de l'absence du marché du travail)
- Tenir compte de l'élargissement des critères d'admissibilité (45 ans désormais, plutôt que 55 ans) et de l'augmentation du nombre de clients (42 au lieu de 35), éventuellement ajuster les objectifs selon ce critère, sans oublier les nuances du cas par cas.
- Maintenir une veille sur les enjeux de la « carrière vieillissante » (importance de la part des travailleurs expérimentés, reliée aux besoins de main-d'œuvre et aux réalités démographiques)

II. OPTIMISATION DE LA GESTION INTERNE DE L'ORGANISME (GOUVERNANCE, GESTION DES TALENTS ET COMMUNICATION)

La qualité des services offerts par le CREMCV est tributaire d'une gestion interne efficace visant à soutenir les personnes à travers un cadre administratif tenant compte de l'équilibre entre la santé de l'organisme et la santé des employés. Ainsi, la coordination des programmes et soutien aux conseillers fut centrale pour soutenir les processus d'intervention, la programmation et le Service des ressources humaines et de gestion des talents s'est attelé à créer un environnement favorable et offrir des conditions de travail adaptées et flexibles pour aider l'équipe à traverser le plus sereinement possible la pandémie.

COORDINATION DES PROGRAMMES ET SOUTIEN AUX CONSEILLERS

Mandat

Coordination des programmes et soutien aux conseillers

Responsable du projet

Mariève Woodrough

Titre du poste

Coordonnatrice des programmes

OBJECTIFS

- Contribuer à la sélection et l'appréciation annuelle des conseillers;
- Superviser les programmes offerts (pertinence, efficacité, contenu, déploiement) et participer à leur optimisation;
- Soutenir le développement des compétences et la performance des conseillers;

- Accueillir et superviser des stagiaires issus de la maîtrise en counseling d'orientation;
- Entretenir des relations avec des partenaires et organismes liés à l'emploi et à la carrière, ainsi qu'avec le milieu universitaire;
- Concevoir et/ou participer à des activités à caractère promotionnel afin de répondre aux besoins de la collectivité;
- En appui aux équipes, intervenir directement auprès des participants, selon le besoin : mandats en orientation (Services Québec, CNESST, CUSM), animation d'ateliers, évaluation de besoins, suivis.

DÉMARCHE

La pandémie nous a propulsés vers une prestation de services entièrement repensée et agile. Dans les semaines suivant le confinement en mars 2020, toute l'équipe a agi avec célérité afin que chaque personne cliente puisse bénéficier d'un

accompagnement, en mode téléphonique ou virtuel. Pour la majorité des programmes et en fonction des besoins des participants, j'ai soutenu les conseillers dans le réajustement des processus d'accompagnement. Puis, nous avons reconfiguré la programmation de nos ateliers en fonction d'un déploiement en mode virtuel. Dès juillet 2020, nous avons procédé au lancement de nos ateliers de groupe en virtuel et avons repris des rencontres individuelles en présentiel.

Au niveau des relations avec les partenaires, en raison de mon implication au niveau de la supervision de stagiaires et dans un comité de travail réunissant des chargés de cours, il y a eu un affermissement des liens du CREMCV avec le milieu universitaire. Aussi, j'ai participé à plusieurs rencontres de réflexion avec des membres d'autres centres-conseils faisant partie du regroupement AXTRA.

Quant à l'appui à l'équipe, j'ai animé plusieurs ateliers de groupe et ai accompagné des clients en orientation pour faciliter l'atteinte des cibles. Aussi, j'ai effectué des rencontres régulières avec les conseillers afin de suivre leurs activités et les soutenir dans l'atteinte de leurs objectifs.

FAITS SAILLANTS

- Transformation des processus d'intervention et des ateliers en modes virtuel, présentiel et hybride
- Le CREMCV s'est démarqué des autres acteurs de l'employabilité par sa rapidité à mettre en place des pratiques adaptées à la pandémie et innovantes
- Supervision de 5 stagiaires (2 en chevauchement sur 2019-2020, 3 en 2020-2021)
- Participation à un projet sur les pratiques pédagogiques inclusives avec des professeurs et chargés de cours de l'UQAM et à un co-développement de supervision avec l'Université de Sherbrooke

RÉSULTATS

- Coordination des processus d'intervention et de la programmation des ateliers
- Création d'un système d'inscription en ligne aux ateliers
- En 2020-21, ma contribution directe (clients personnels) et indirecte (par la supervision de 3 stagiaires) à l'atteinte de la cible en orientation se chiffre à 36 clients / 94
- Conception d'un guide d'accueil pour les stagiaires en orientation
- Développement d'une relation plus étroite avec des professeurs de l'UQAM et de l'Université de Sherbrooke au Baccalauréat en développement de carrière et à la Maîtrise en orientation
- Implication dans un comité de réflexion et de travail avec d'autres conseillers membres d'AXTRA
- Animation de 2 conférences virtuelles lors des Salons de l'immigration et de la Carrière
- Participation au recrutement de 4 nouvelles conseillères au CREMCV

PERSPECTIVES

- Réadapter la programmation d'ateliers et les modes d'intervention en fonction des directives de la Santé publique et des ententes avec Services Québec
- Poursuivre l'amélioration continue de nos ateliers (actualisation, uniformisation, développement)
- Effectuer la migration des ateliers vers la plateforme Moodle Cloud
- Participer à l'implantation d'un nouveau mode de calcul des heures / client exigé par Services Québec
- Collaborer avec l'Université de Sherbrooke sur une recherche portant sur les interventions groupales auprès d'une clientèle immigrante
- Mettre en place quelques séances de co-développement pour les c.e. et les c.o.
- Effectuer les appréciations annuelles de la performance des personnes

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE GESTION DES TALENTS

Mandat

Développer un service des ressources humaines et de gestion des talents

Responsables du projet

Stéphanie Karam

Titre du poste

Coordonnatrice: cultures, talents et finances

OBJECTIFS

- Mettre à jour la Politique des conditions de travail;
- Rédiger une politique d'assiduité avec un formulaire de sensibilisation;
- Mettre à jour les descriptions de fonction et évaluer la performance;
- Créer et implanter des appréciations de la contribution;
- Créer une Politique de prévention en harcèlement psychologique et sexuel au travail et de traitement des plaintes;
- Effectuer le traitement de la paye;
- Participer aux projets de demandes de subvention de la direction générale.

DÉMARCHE

Dans un premier temps, il fallait créer une Politique de prévention en harcèlement psychologique et sexuel au travail et de traitement des plaintes puisque depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs sont tenus d'adopter cette politique. Pour ce faire, j'ai suivi des formations de mon ordre professionnel, CRHA, en plus de suivre des formations du Barreau de Montréal pour m'assurer de la conformité aux assises juridiques. Ensuite ont suivi les autres politiques et documents RH.

Il fallait mettre à jour la Politique des conditions de travail puisqu'elle contenait des clauses à double interprétation. J'ai en plus ajouté une partie bonnes pratiques RH pour la direction. Également, il y a eu une réorganisation des dossiers physiques des employés en plus de les numériser. Les descriptions de fonctions ont été mises à jour avec les employés et ont servi à élaborer les premières appréciations de la contribution.

FAITS SAILLANTS

- Rapatriement du traitement de la paie au département RH
- Amélioration de la conciliation travail-famille (télétravail + ajout d'une semaine avec l'horaire d'été)
- Implantation du Baromètre RH – indicateurs de performance

RÉSULTATS

- Mise à jour de la Politique des conditions de travail et création de la Politique de prévention en harcèlement
- Maître de stage pour un stagiaire RH
- Participation à l'implantation réussie d'une nouvelle plateforme de gestion LGEstat
- Partenariat avec le Groupe de recherche et d'intervention sur la présence attentive de L'UQAM pour offrir des ateliers gratuits à nos participants

PERSPECTIVES

- Organiser une arborescence des dossiers RH
- Développer la marque employeur et améliorer l'expérience employé-employeur
- Créer une politique de télétravail

III. INNOVATION DANS LES PROGRAMMES OFFERTS ET DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX PARTENARIATS

Dans le but de mieux servir nos usagers, nous avons poursuivi nos processus continus d'évaluation des besoins à partir de notre expérience et la proximité avec les chercheurs d'emploi. Nous avons mis en place des nouvelles initiatives mieux adaptées aux attentes et préoccupations des chercheurs d'emploi dans le contexte actuel.

LITTÉRATIE NUMÉRIQUE

La littératie numérique a été pour nous une priorité en contexte de pandémie. Notre clientèle a été confrontée à de nombreux enjeux en la matière et nous nous sommes attelés à proposer des formations et un accompagnement sur-mesure pour lui permettre de renforcer ses capacités et d'exercer son plein potentiel malgré le contexte sanitaire.

Mandat

Offrir des ateliers de littératie numérique

Responsable du projet

Ali Ardani

Titre du poste

Conseiller-Formateur

OBJECTIFS

- Animer des micro-formations informatiques;
- Accueil et accompagnement personnalisé des participants ayant des difficultés en informatique;
- Accompagnement téléphonique des participants lors des pannes techniques;
- Assurer le bon fonctionnement des outils informatiques du bureau pour les participants;
- Rédiger et traduire des CV pour les participants qui ne maîtrisent pas le français.

DÉMARCHE

Au départ, j'ai fait une évaluation des besoins communs au niveau informatique afin de concevoir le contenu des formations; ensuite, j'ai créé des fichiers PDF pour faire des démonstrations lors des ateliers. Pour l'inscription des participants, un formulaire numérique a été créé. Des publicités ont été conçues et publiées sur les réseaux sociaux du CREMCV et le bouche-à-oreille a aussi fait son travail: en un mois nous avons atteint l'objectif.

La demande constante pour des formations en informatique étant élevée, la direction du CREMCV a décidé de ressusciter le programme de la littératie numérique après la fin de l'entente avec la Croix-Rouge canadienne. Les formations portent aujourd'hui sur MS Office, Google Workspace, communications virtuelles, tablettes et cellulaires, etc.

FAITS SAILLANTS

- 103 personnes en 1 mois (novembre 2020)
- Plus de 50 ateliers ou de rencontres personnelles depuis novembre 2020

RÉSULTATS

- Environ 200 personnes formées depuis octobre 2020

PERSPECTIVES

- Inclure de nouvelles matières dans le programme
- De nouvelles publicités sur les réseaux sociaux du CREMCV

SENSIBILISATION ET PARTAGE DES CONNAISSANCES

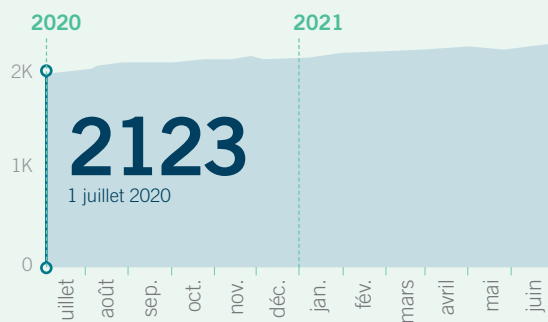
En 2020, le CREMCV a adopté un nouveau plan de communication qui vise à faire connaître davantage nos différents services, à mettre en valeur l'expertise et la polyvalence de notre équipe, promouvoir nos valeurs de diversité et inclusion et confirmer notre engagement à réduire les défis d'intégration au marché du travail de nos usagers.

FAITS SAILLANTS

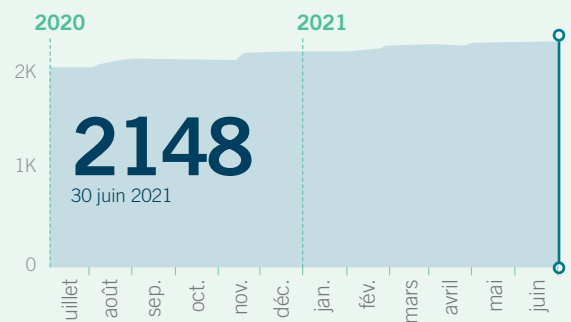
- Rejoindre nos usagers à travers des réseaux sociaux

En 2020, nous avons mis l'accent sur notre présence dans les réseaux sociaux, notamment sur LinkedIn et Facebook. Ainsi, comme le montrent les graphiques ci-dessous, nous sommes passés de 2 123 abonnés sur notre page Facebook à 2 418 abonnés, soit une augmentation de 295 abonnés au cours de la dernière année.

Total des abonnés de la page

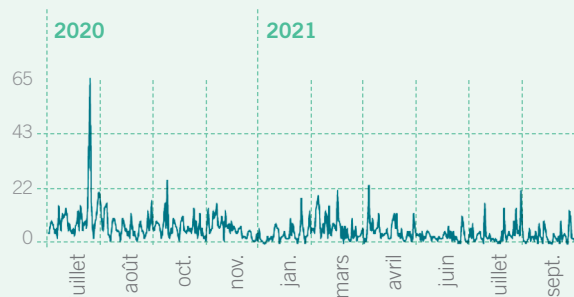


Total des abonnés de la page

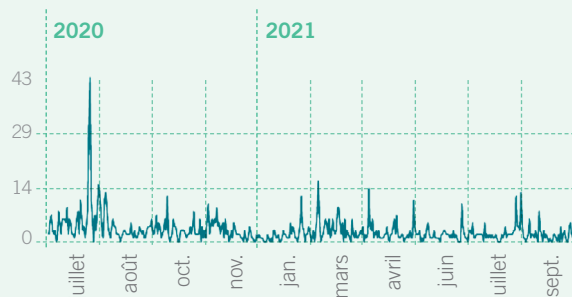


Par ailleurs, l'algorithme de Facebook fait en sorte qu'il est de plus en plus difficile d'augmenter « naturellement » le nombre total de vues et de visiteurs. En revanche, le CREMCV enregistre en moyenne, par mois, une trentaine de visiteurs et de vues sur la page hors des abonnés. L'été 2020 a enregistré les plus hauts taux d'audience. Notons que notre audience est particulièrement active (2.4k de mention J'aime) et est composée davantage de femmes (55%) que d'hommes (22,9%). Cette tendance est encore plus importante lorsque l'on examine la page Instagram où les femmes sont majoritaires (78,4%).

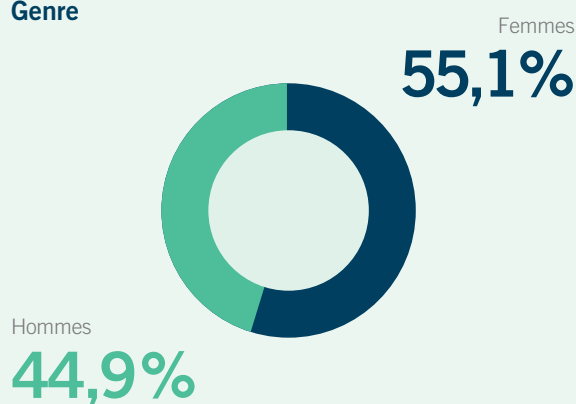
Nombre total de vues



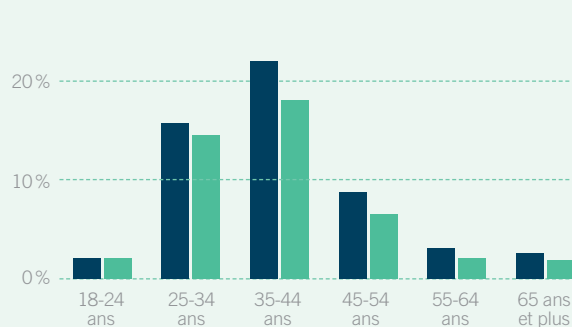
Nombre total des visiteurs



Genre



Âge



FAITS SAILLANTS

■ Optimisation de notre page web

À la vue du contexte actuel et de la continuation de la pandémie qui nous a poussés à privilégier le travail à distance et en temps différé, nous avons commencé à implémenter des modifications sur notre page web dans le but de mieux servir et rejoindre nos usagers.

■ Webinaires et ateliers

24 ateliers au Cégep du Vieux-Montréal, et 2 ateliers au Centre Saint-Paul, touchant des sujets d'intérêt pour les chercheurs d'emploi (Entrevue, LinkedIn, nos services).

Co-animation de 4 webinaires avec notre partenaire Immigrant Québec transmis sur Facebook Live et dirigés aux nouveaux arrivants et aux travailleurs désireux de s'installer au Québec.

Un partenariat avec Desjardins, nous a permis de réaliser le projet « Les clés vers l'emploi ». Une série de 12 webinaires touchant plusieurs secteurs d'activités et différents sujets sur la recherche d'emploi au Québec avec des invités qui ont partagé leur expertise pour chaque secteur.

• Participation aux événements virtuels en emploi :

- *Salon virtuel de l'emploi et de la formation continue en octobre 2020 et avril 2021.*
- *Salon virtuel de l'immigration et de l'intégration au Québec en novembre 2020.*

■ Partenariat avec l'Ordre des infirmiers et infirmières du Québec (OIIQ)

Au cours des trois dernières années, nous avons eu l'occasion de développer de nombreux partenariats entre les services de transition de carrière pour les professionnels de la santé diplômés hors Canada et États-Unis et certains Ordres professionnels notamment le Collège des médecins du Québec, l'Ordre des dentistes, l'Ordre des pharmaciens et l'Ordre des optométristes. Dans la dernière année, nous avons travaillé fort avec notre partenaire, Services Québec, afin d'élargir les critères d'admissibilité du service pour accepter les infirmiers.ères, les physiothérapeutes et les professionnels technologues diplômés à l'international. Nous avons récemment conclu une entente de partenariat avec l'Ordre des infirmiers et infirmières du Québec afin qu'ils diffusent notre service sur leur site web. Nous sommes très fiers de cet accomplissement et nous espérons conclure d'autres partenariats avec les autres catégories de professionnels.

■ Couverture médiatique

Participation de notre ancienne directrice générale, Nisrin Al Yahya, aux émissions de Radio-Maghreb et de Radio-Canada International

■ Publications

Publication d'un article de notre conseillère et coordonnatrice, Mariève Woodrough, par l'Ordre des CPA. L'intégration professionnelle : savoir se faire sa propre opinion. <https://equivalence.cpaquebec.ca/fr/conseils-et-temoignages/conseils-marieve-woodrough>

Publication d'une entrevue faite à Nisrin Al Yahya par le journal 24 heures : « 5 pistes pour décrocher un emploi », publié le 10 novembre 2020. <https://www.24heures.ca/2020/11/10/5-pistes-pour-decrocher-un-emploi-au-quebec>

Le CREMCV a été mentionné par La Presse dans l'article « Votre dossier de crédit utilisé à toutes les sauces » publié le 23 mai 2021. <https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2021-05-23/votre-dossier-de-credit-utilise-a-toutes-les-sauces.php>

FORMATION DE LA RELÈVE

Le CREMCV reconnaît l'importance d'offrir une opportunité aux étudiants d'une première expérience pratique en emploi. Les chercheurs d'emploi ont besoin des professionnels compétents qui sachent bien les guider dans l'atteinte de leurs objectifs professionnels; et les entreprises ont besoin des professionnels qui sachent attirer, fidéliser et intégrer le talent. Nous offrons aussi aux étudiants d'autres secteurs l'opportunité de développer des compétences qui leur seront utiles dans leur vie professionnelle et qui les aideront à dénicher leur premier emploi. Nous souhaitons, avec ce programme de stage, contribuer à pallier la pénurie de main-d'œuvre que le Québec vit actuellement.

RÉSULTATS

- 3 stagiaires en communication
- 5 stagiaires en orientation
- 1 stagiaire en gestion des ressources humaines
- 2 stagiaires en counseling en développement de carrière

Mandat

Appliquer les compétences universitaires transférables dans le contexte de milieu de travail - CREMCV

Responsables du projet

Valérie Gagnon, sous la supervision de Frida Marescot

Titre du poste

Stagiaire en counseling en développement de carrière

OBJECTIFS

- Observer ma professionnelle associée dans ses interventions et les différents ateliers animés par plusieurs conseillers;
- Établir et maintenir une relation de niveau professionnel en termes de confiance et de respect pour favoriser l'engagement et mobiliser le changement chez des personnes ou des groupes;
- Rechercher, recueillir et analyser des informations appropriées afin de structurer une intervention de counseling;
- Mener des rencontres structurées de counseling, de coaching ou de conseil en développement de carrière;
- Animer des ateliers liés à la recherche d'emploi;
- Collaborer aux activités de planification d'action et donner son avis au sein d'une équipe de professionnels rattachée au milieu et à ses partenaires.

DÉMARCHE

Dans le cadre de mon stage, j'ai participé activement au programme CRE (Coaching de recherche d'emploi) sous la forme hybride (en présence et en télétravail) accompagnée par madame Marescot.

J'ai eu la possibilité de mettre en pratique des interventions auprès des participants attribués à Mme Marescot. En collaboration et sous la supervision de la professionnelle associée, j'ai réalisé quelques évaluations de besoins téléphoniques. J'ai accompagné les participants lors de coaching individuel concernant la rédaction de leur curriculum vitae, la lettre de présentation ainsi que la pratique de la simulation d'entrevue. Lors de mon stage, j'ai animé quelques ateliers sur les thèmes suivants: entrevue, les lettres et correspondances professionnelles. Aussi, je me suis impliquée à la co-conception du programme de gestionnaire de projet.

Finalement, cette expérience d'apprentissage fut très enrichissante. D'ailleurs, les moments de supervisions avec Mme Marescot m'ont permis d'obtenir des rétroactions positives de mes interventions ainsi que quelques points à améliorer. Le stage m'a permis d'augmenter ma confiance, de confirmer mon choix de carrière ainsi que de ressentir un sentiment d'accomplissement personnel et professionnel.

FAITS SAILLANTS

- Intervenir directement, 75 h
- Concevoir et évaluer l'impact de mes interventions, 45 h
- Exercer un rôle-conseil et s'intégrer professionnellement au sein du milieu, 60 h
- Développer une pratique réflexive au travers d'une expérience formelle de supervision professionnelle, 24 h
- Témoigner d'un comportement professionnel et éthique en tout temps

RÉSULTATS

- Placement en emploi d'un participant à la suite d'une pratique d'entrevue.

PERSPECTIVES / ENJEUX

- Barrière linguistique, nécessité d'offrir des cours de francisation
- Possibilité d'obtenir un emploi à la fin du stage

IV. NOS OBJECTIFS POUR L'ANNÉE À VENIR

Malgré la crise sanitaire qui a apporté son lot de défis, nous avons fait preuve d'engagement, de professionnalisme et de solidarité pour maintenir et optimiser la qualité de nos services au profit de nos usagers, renforcer notre gestion interne et avons fait preuve d'innovation en contexte de complexité. Notre optimisme face à l'année à venir nous a permis de dégager des objectifs réalistes et prometteurs pour davantage mobiliser nos efforts avec l'aide de nos partenaires et bailleurs de fonds pour renouveler notre offre de services avec l'ambition de les adapter et les rendre plus pertinents pour nos usagers. Ainsi, pour la prochaine année, nous prévoyons de :

Renforcer notre relation partenariale avec Services Québec

Services Québec nous a mandaté pour poursuivre nos interventions en accompagnement des personnes en recherche d'emploi et celles en transition de carrière. Nous allons continuer à soutenir une communication plus fréquente sur les suivis et les parcours des personnes admissibles à nos services.

Inscrire l'employabilité dans une vision plus holistique qui facilite l'inclusion sociale de nos usagers

L'intégration au marché de l'emploi est le premier pas pour une intégration réussie à la société. La plupart de nos usagers sont issus de la diversité et ont un besoin d'un accompagnement plus complet dans leur projet de vie pour bien s'intégrer à la société montréalaise. En 2021-2022, nous souhaitons diversifier nos services pour appuyer nos usagers dans leurs rêves d'épanouissement professionnel au-delà de l'embauche.

Optimiser l'offre des services en les adaptant aux besoins pressants des usagers

Le marché de travail change constamment et les nouvelles technologies prennent toujours plus de place. L'écosystème change et nos services doivent être constamment actualisés.

Miser sur le bien-être de l'équipe et offrir de meilleurs avantages sociaux

La qualité des services dépend du bien-être des employés. Nous souhaitons ainsi favoriser la conciliation travail-vie personnelle et offrir un programme de retraite pour toute l'équipe.

Consolider les acquis en termes d'expertise

Bien que nos services soient situés à l'arrondissement Ville-Marie, nous desservons les personnes à l'échelle de la métropole. Notre expérience sur le terrain est riche grâce au contact privilégié avec nos usagers. On a identifié des besoins et des problématiques qui demeurent non comblés. On veut profiter de notre expertise et de notre interaction avec les usagers pour innover dans l'offre des services et aussi pour contribuer au développement des compétences qui aideront les employés à mieux s'intégrer à la culture organisationnelle de leur employeur. Pour les employeurs, l'investissement fait dans le recrutement est coûteux en argent et temps donc, nous souhaitons aussi contribuer au développement des connaissances qui aideront les organisations à retenir et intégrer leurs employés de manière réussie.

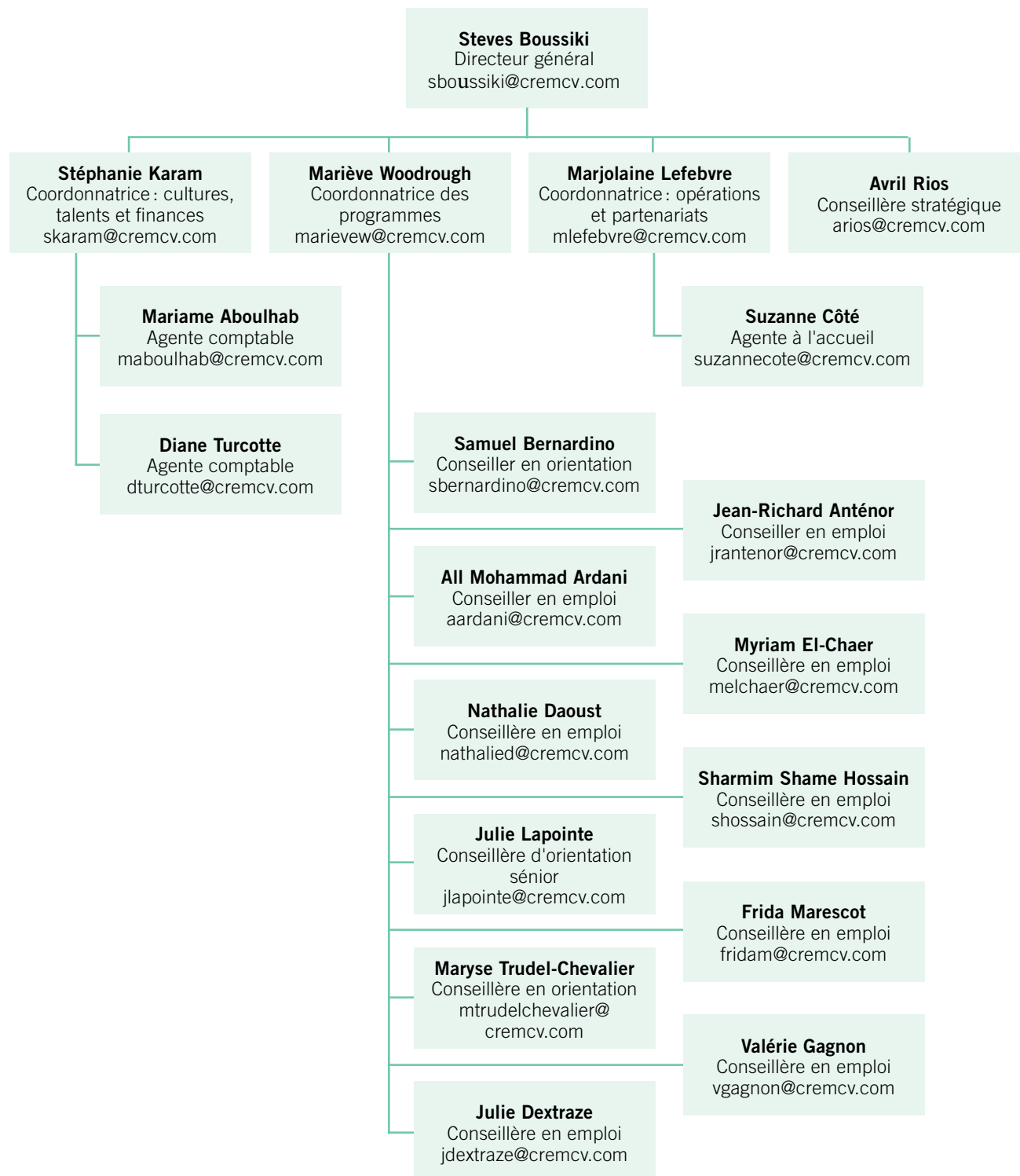
Faire de la Recherche un allié pour le développement de bonnes pratiques et l'innovation sociale

En forgeant des partenariats avec le milieu académique et particulièrement en s'alliant à des experts thématiques, nous envisageons de produire des connaissances qui servent à identifier de meilleures pratiques pour réduire les barrières à l'emploi et à l'inclusion. La recherche contribuera également à révéler les opportunités d'innovation dans notre offre des services pour répondre à des besoins non comblés ou émergents par d'autres programmes ou initiatives.

Renforcer et transférer les compétences en matière d'EDI tant à l'interne qu'à l'externe

Nous prévoyons développer une Stratégie inclusive afin de faire du CREMCV une référence en matière de transfert des compétences pour la lutte des barrières à l'emploi et à l'inclusion.

ORGANIGRAMME



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du CA sont des professionnels qui guident la route du CREMCV. Leur expertise et leur vision aident à prendre des décisions éclairées.

Christian Charbonneau

Président

Kim Salvetti

Vice-président

Louis Déry

Secrétaire

Raisa Béliard

Trésorière

Rym El-Ouazzani

Administratrice

Natacha Mignon

Administratrice

REMERCIEMENTS

On ne peut clore ce rapport sans remercier toute l'équipe du CREMCV pour l'engagement continu et soutenu à la mission malgré les bouleversements auxquels elle a fait face durant la crise. Elle a démontré sa capacité de résilience et d'innovation en apportant des solutions adaptées et opportunes aux besoins des usagers des services et ceci en faisant preuve de créativité et d'empathie.

Il convient également de reconnaître le courage et la détermination de nos usagers de services qui continuent à poursuivre leur rêve de s'intégrer au marché de l'emploi dans un poste qui les permette de vivre dignement et de s'épanouir tant au niveau professionnel que personnel. Plusieurs parmi eux font preuve de courage et de persévérance en affrontant de multiples barrières qu'elles soient culturelles, linguistiques, administratives, ou encore numériques.

La vitalité de notre écosystème, nous la devons à tous nos partenaires qui, non seulement partagent la vision du CREMCV, mais nous réitèrent aussi continuellement leur confiance. Ils nous ont permis de collaborer avec eux dans des activités qui ont énormément bénéficié à nos usagers des services. Un gros merci à vous et l'on espère que ces collaborations continueront de contribuer à développer le plein potentiel d'un plus grand nombre de personnes.

Finalement, à nos bailleurs de fonds qui comprennent l'importance de l'intégration à l'emploi et le désir de nos usagers des services de s'intégrer pleinement à la société québécoise, nous exprimons notre reconnaissance. Sans votre soutien, toutes nos activités qui ont permis à plusieurs personnes de développer des compétences qui les accompagneront tout au long de leur vie, n'auraient pas été possibles. Un gros merci de la part du CREMCV et de nos usagers des services.

PARTENAIRES FINANCIERS ET AUTRES

Services Québec

CNESST

Desjardins

PMI

Cégep du Vieux
Montréal

Centre Saint-Paul

Fédération des chambres
de commerce du Québec

CUSM

Immigrant Québec

Ordre des infirmières et
infirmiers du Québec

UQAM

Croix Rouge

AFFILIATIONS

AXTRA

Ordre des conseillers et
conseillères d'orientation
du Québec

CCPI



Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville

550, rue Sherbrooke Ouest, Tour Est, 10^e étage, bureau 1000, Montréal (Québec) H3A 1B9

514-286-9595

info@cremcv.com

www.cremcv.com