

BULLETIN ESTIVAL

LE MARDI 21 JUIN 2016

Le rapport de l'année dernière a mentionné la réputation solide et croissante de Placement Potentiel, la source de financement stable, le personnel et les employés dévoués pour affirmer que jamais dans ses 35 années d'existence cette organisation n'a-t-elle été en meilleure position. Le rapport s'est conclu avec une mise en garde contre trop de complaisance en mentionnant que des obstacles imprévisibles étaient toujours possibles. Et bien, nous avons rencontré de tels défis cette année. Parmi ceux-ci était la fin inattendue d'un contrat d'entretien ménager dans une grande garderie qui fournissait du travail pour nos employés. Des compressions budgétaires dans le réseau des CPE les ont forcés à trouver une alternative moins coûteuse. Nous avons réussi à placer tous nos employés dans d'autres contrats existants, mais c'était un rappel que les contrats que nous prenons parfois pour acquis peuvent être perdus pour des raisons hors de notre contrôle.

Un autre événement inattendu est le décès de Roy Pelletier qui était sur notre conseil d'administration pendant 27 ans, du tout début de Placement Potentiel en 1981 jusqu'en 2008 lorsque son état de santé a commencé à se détériorer. Roy était un bénévole énergique ainsi qu'un organisateur communautaire qui a apporté à notre CA un large éventail de compétences. Il a également joué un rôle important quant à la définition de notre mission ainsi qu'à la mise en œuvre de celle-ci grâce à son leadership. Roy avait aussi un talent de facilitateur hors du commun. Lors des rares occasions où il y avait désaccord ou débat enflammé, Roy était toujours celui qui réussissait, avec diplomatie et efficacité, à trouver un terrain d'entente et à générer un consensus. Il nous manquera.

En janvier, Placement Potentiel a débuté un contrat avec la ville de Vaudreuil dans trois immeubles ce qui donne du travail à trois de nos employés. Il s'agit de la quatrième municipalité avec laquelle nous avons un contrat d'entretien ménager et cela fournit de nombreux avantages. D'abord, Placement Potentiel est toujours payé à temps. Ensuite, nos employés bénéficient d'une stabilité et d'une sécurité d'emploi. Ils ressentent aussi un certain prestige et une fierté de travailler à l'hôtel de ville ou à la bibliothèque, plutôt que dans un cinéma ou une usine.

L'entretien ménager est un volet important des fonctions de Placement Potentiel, mais il n'est pas notre plus gros secteur d'activités. Ce qui fournit le plus d'emplois est la location de main d'œuvre, où les employés travaillent dans diverses entreprises, surtout dans les magasins de détail. Le principal avantage pour Placement Potentiel est qu'une supervision directe est fournie par le personnel dans les magasins. Pour les employés, le fait d'avoir un travail de jour et de participer aux activités d'une entreprise régulière est un atout important.



DE G À D: ROY PELLETIER & JIMMY SMITH

Rien de tout cela ne serait possible sans le travail acharné de notre personnel dévoué. Shirley Groves, notre superviseure, a non seulement bâti toute seule le département de l'entretien ménager, mais elle continue à donner les formations, à faire les suivis et à maintenir d'excellentes relations avec les employeurs. C'est grâce à tout cela ainsi qu'à son souci du détail que la bonne réputation de Placement Potentiel s'est bâtie. Christine Layden est responsable des placements individuels ainsi que de la liaison avec les diverses compagnies. En s'occupant de près de 50 employés, elle a une lourde tâche, mais elle fait un excellent travail. Le résultat est que les compagnies affiliées sont toujours prêtes à embaucher nos candidats qualifiés. Enfin, Bonnie Pate fait tout le reste; la paye, le bilan financier, l'aide avec les budgets des employés, et un million d'autres choses. Placement Potentiel est chanceux de pouvoir compter sur cette équipe. Je les remercie ainsi que les membres du CA de donner leur temps et d'aider Placement Potentiel à être le superbe organisme qu'il est.

JOHN DIRLIK, DIRECTEUR GÉNÉRAL

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Une autre année vient déjà de passer et elle fut bien chargée! Quatre comités des ressources humaines ont eu lieu et 29 nouveaux candidats ont été acceptés sur notre programme. Seulement trois d'entre eux n'ont jamais commencé, principalement parce qu'ils habitaient trop loin du lieu de travail. Parmi les 26 qui ont débuté, 19 d'entre eux sont toujours en emploi. Certains avaient été acceptés pour évaluation mais ils étaient incapables d'effectuer les tâches lors de leur période d'essai. D'autres n'ont pas aimé le travail ou ont changé d'avis face à l'emploi. Quelques uns ont quitté pour d'autres programmes. En gros, nous avons été choyés par un groupe de nouveaux employés enthousiastes et motivés.

Bien que nous soyons une Entreprise adaptée, nous ne sommes pas à l'abri des enjeux économiques du marché régulier. Malheureusement, deux de nos partenaires ont dû fermer leurs portes dans la dernière année : Unipack et Phénix Métal. Ces deux entreprises avaient fourni du travail à plusieurs employés de Placement Potentiel pendant quelques années. Heureusement, nous avons pu relocaliser assez rapidement les travailleurs affectés et nous avons eu le plaisir de s'associer à deux nouvelles entreprises. Busy Bees, qui a acheté Unipack, a généreusement accepté d'accueillir nos employés parmi eux. Dans le cas de Phénix Métal, le directeur d'usine a obtenu le même poste chez Profom, où il a réussi à trouver du travail pour nos trois employés concernés. Nous remercions Busy Bees et Profom de nous avoir si bien accueillis et nous sommes très heureux de collaborer avec eux.

Une autre nouveauté cette année est notre participation au projet pilote du CQEA (Conseil québécois des entreprises adaptées). Conçu pour les jeunes de moins de 30 ans, ce projet met l'accent sur la formation et a une durée maximale d'un an. En plus de travailler à temps plein, les 5 candidats sélectionnés suivront des formations données par le CQEA. Les thèmes abordés incluront des concepts de base tels que la formation à la tâche et la sécurité au travail mais aussi d'autres sujets qui seront choisis en fonctions des besoins identifiés chez les participants. Des exemples de thèmes possibles sont la gestion du stress en milieu de travail, la résolution de conflits, les relations interpersonnelles, la confiance en soi, etc. Le but du projet est de permettre à ces jeunes de transiger vers un emploi régulier à la fin des 52 semaines. Bien que certains détails restent à peaufiner, ce nouveau projet est très intéressant et nous avons hâte de participer à son évolution! Nos 5 candidats devraient débiter dans le prochain mois.

Je tiens à féliciter tous nos employés pour leur dévouement et leurs efforts soutenus tout au cours de l'année. Enfin, un gros merci à John, Bonnie, Shirley et aux membres du CA de votre soutien.



Félicitations à Jean-Neptune Janvier, chef d'équipe de notre personnel d'entretien ménager à la Ville de Kirkland, pour avoir obtenu son accréditation de formateur SIMDUT. Accompagné de John Dirlik et de Shirley Groves, Monsieur Janvier s'est rendu à Québec au mois d'avril pour suivre une formation donnée par le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA). Monsieur Janvier est maintenant autorisé à donner des formations sur les exigences de sécurité et il visitera les divers lieux de travail dans les mois à venir.