



La collaboration entre Buffets Insère-Jeunes et Laberge Services Alimentaires

Résumé

Ce portrait illustre l'expérience de collaboration entre l'entreprise d'insertion Buffets Insère-Jeunes et l'employeur Laberge-Services Alimentaires (LSA). Cette collaboration se caractérise par le développement de stages d'expérimentation, de stages d'intégration et d'un stage d'un jour chez l'employeur.

Le contexte régional et sectoriel

Montréal, secteur de la restauration et des services alimentaires

Selon une étude sectorielle en restauration effectuée en 2015,¹ les difficultés de recrutement du personnel de cuisine pour les employeurs du secteur sont principalement : « le manque de qualification et de compétences des candidats (67 %) et la non-disponibilité des jeunes (64 %) »². Cette même étude propose que l'ouverture à de nouveaux bassins de main-d'œuvre, tel que les personnes en insertion peuvent être une solution aux enjeux de recrutement de main-d'œuvre vécue par le secteur.³ À la question : « selon vous, quel autre bassin de recrutement pourrait contribuer à vos besoins de main-d'œuvre, 69 % des répondants ont mentionné la population immigrante et 48 % les personnes en insertion sociale ».⁴



Les collaborateurs

L'entreprise d'insertion Buffets Insère jeune (BIS) : fondée en 1998 à Montréal, Buffets Insère-jeunes est « une entreprise d'insertion sociale et professionnelle à but non lucratif qui reproduit toutes les conditions de l'entreprise privée et permet aux jeunes de 16 à 25 ans de vivre une expérience de travail significative dans un milieu et un contexte conformes aux exigences et aux attentes du marché de l'emploi »⁵. L'équipe de BIS est composée de 17 employés.⁶

L'employeur Laberge Services alimentaires (LSA) : fondée en 2002, Laberge Services Alimentaires est une entreprise « novatrice en matière de gestion et d'exploitation de cafétérias en milieux scolaires et corporatifs ».⁷ L'entreprise opère 17 cafétérias à Montréal, Laval et Longueuil et emploie 100 personnes.⁸



La démarche de stage

Le stage chez BIS est optionnel, le travailleur en formation a donc le choix d'entamer un stage ou non durant est parcours.

La recherche de stage : c'est dans le cadre de ses semaines dédiées à la recherche d'emploi que le travailleur en formation peut choisir d'effectuer ou non un stage d'intégration. Le responsable de stage lui fournit la lettre d'approche visant l'accueil de stagiaire ainsi qu'une liste d'employeurs afin de l'accompagner dans sa recherche d'un milieu de stage.

Le choix du type de stage : trois types de stage s'offrent aux travailleurs en formation.

Le stage d'expérimentation

Le stage d'expérimentation, d'une ou deux semaines permet à un travailleur à la mi-parcours d'aller vivre une expérience préparatoire du marché du travail. Suite à une évaluation faite à la fin du stage, le travailleur revient travailler chez BIS avec de nouveaux objectifs à travailler lors de sa deuxième moitié de parcours.

Le stage d'intégration

Le stage d'intégration, également d'une ou deux semaines se déploie chez un employeur avec des besoins de recrutement. Ce stage permet à l'employeur d'évaluer les compétences d'un candidat quant à une éventuelle embauche à la fin du stage.

Le stage d'un jour

Le stage d'un jour est une activité où un groupe d'aides-cuisiniers en formation donnent un coup de main à une équipe de production d'une entreprise pour une journée. Cette activité permet à un groupe de vivre une expérience concise, mais marquante des réalités du marché du travail. Cette activité permet également à l'employeur de repérer des candidats potentiels.

La signature du contrat de stage : le contrat de stage est convenu entre le stagiaire, encadré et évalué par le responsable du stage de l'entreprise d'insertion et le responsable de la structure d'accueil de l'employeur. Cette entente commune comporte la description de l'entente, les conditions du stage et l'engagement signé des trois parties.

L'évaluation de stage d'exploration et d'intégration : à la fin du stage, le candidat est évalué par l'employeur au niveau de ses compétences socioprofessionnelles (qualité du travail, le rendement, l'autonomie, etc).



L'émergence et la mise en œuvre de la collaboration

En 2017, Laberge Services Alimentaires se dote d'un service de ressources humaines. Les difficultés vécues en matière de recrutement amènent l'entreprise à diversifier sa stratégie de recrutement en développant des collaborations avec des organismes œuvrant en employabilité, dont fait partie BIS.

C'est lors de l'accompagnement d'un candidat à une entrevue de stage que BIS et l'employeur se rencontrent. C'est alors que l'employeur découvre la mission des entreprises d'insertion et que la relation entre les deux collaborateurs s'initie.

L'employeur visite l'entreprise d'insertion à l'hiver 2017, il mentionne alors son coup de cœur pour la mission de l'organisation et souhaite accroître la collaboration avec Buffets Insère-Jeunes. En effet, l'entreprise voit une valeur ajoutée à collaborer avec les organisations du milieu.

Plusieurs participants au programme d'insertion de BIS suivent un stage d'expérimentation ou d'intégration chez Laberge durant l'année 2018. À l'été 2018, Laberge-Services Alimentaires invite les travailleurs et travailleuses en formation à participer à la tenue d'un BBQ annuel de plus de 3000 employés. Buffets Insère-Jeunes y voit l'occasion d'offrir une expérience réelle de «rush» à ses travailleurs en formation.



Les retombées de l'initiative

L'événement est un succès et Laberge satisfait du résultat, embauche quelques semaines plus tard l'une des personnes ayant participé à l'événement. Lors de l'entrevue, l'employeur réalise que la candidate n'a pas d'expérience de travail. Le fait de l'avoir observé en action lui permet de surpasser le curriculum vitae et d'évaluer beaucoup plus concrètement si la personne pourra effectuer les tâches exigées.

En effet, l'employeur mentionne : « J'aurai reçu le curriculum vitae avec aucune expérience de travail et j'aurai fait comme n'importe qui aux ressources humaines, j'aurai dit non, elle n'a pas les habilités et les compétences requises pour le poste ».

La relation développée avec l'entreprise d'insertion contribue à ce que les personnes référées s'arriment plus



étroitement à ses besoins, ce qui diminue fortement les risques d'inadéquation dans la prise en poste et les coûts y étant associés. L'employeur souligne également que les employés embauchés suite à ce type de collaboration se maintiennent en emploi plus durablement que ceux embauchés via d'autres médiums de recrutement.

Selon l'employeur, plusieurs autres avantages sont associés à cette collaboration, notamment l'accès à de l'information sur le profil des candidats, la qualité de la formation offerte par l'organisme, sa mission sociale, la banque de candidature en continu, la réduction des coûts de recrutement, la diminution du roulement du personnel et finalement le rôle de filtre dans la présélection des candidats que joue l'entreprise d'insertion.

L'objectif de l'employeur dans la prochaine année est d'améliorer le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés et le processus de formation à l'interne. À ce sujet, une démarche est en cours auprès d'un employé embauché suite à un stage. L'employeur souhaite accompagner cette personne dans le développement de ses compétences et poursuivre sa formation avec un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Cette initiative vise à lui offrir la possibilité de devenir cuisinier au sein de l'entreprise. Cette possibilité de progression dans l'organisation est un vecteur potentiel de fidélisation de la main-d'œuvre.

Depuis le début de la collaboration, 4 stages d'expérimentation, 1 stage d'intégration et 1 stage de groupe d'un jour (13 participants) ont découlé à 3 embauches. Deux de ces trois personnes sont toujours en poste à ce jour.

Les perspectives de développement de la relation avec les employeurs

La pratique des stages est relativement nouvelle chez BIS. L'organisation voit dans le développement des stages l'occasion de développer un pont entre le parcours de formation de la personne et son intégration en emploi. En effet, les moments de transition sont souvent difficiles pour les participants et le stage peut constituer une opportunité d'accompagner le jeune dans cette transition.

Références

¹ Multi-Réso.2015. Étude sectorielle en restauration

² Multi-Réso.2015. Étude sectorielle en restauration. p.7-8

³ Multi-Réso.2015. Étude sectorielle en restauration

⁴ Multi-Réso.2015. Étude sectorielle en restauration. p.10

⁵ Traiteur BIS. En ligne : <http://traiteurbis.qc.ca/>

⁶ CEIQ. Compilation annuelle 2017.

⁷ Laberge-Services Alimentaires. En ligne : <https://www.weblaberge.com/laberge-services-alimentaires-lsa/>

⁸ Laberge- Services Alimentaires. En ligne : <https://www.weblaberge.com/laberge-services-alimentaires-lsa/>