PARCOURS D'EMPLOI À L'ANNÉE

Guide d'accompagnement
pour la mise en place d'un partenariat d'emploi entre camps et ressources de répit

Association des camps du Québec

Remerciements

Ce guide a été réalisé en collaboration avec le Chantier de l'économie sociale et a pu être produit grâce à la contribution financière du gouvernement du Québec.

Crédits

Partenaires

- Chantier d'économie sociale
- Association des camps du Québec (ACQ)
- Répit Québec

Direction du projet

- Éric Beauchemin, ACQ

Coordination et supervision

- Josée Piquette, ACQ

Recherche et rédaction

- Julien Jean-Desnoyers, consultant externe
- Josée Piquette, ACQ

Révision linguistique

- Denis Poulet

Graphisme

- Hoola studio

Photos

- BODOÜM Photographie

Relecture, soutien technique et diffusion

- Gabrielle Dessureault-Germain, ACQ

Édition 2025

Table des matières

Lexique **4**

Présentation du projet *Parcours d'emploi à l'année* **5**

Quels sont les avantages d'un tel partenariat ? **6**

Étapes clés pour la mise en place du partenariat **8**

Mise en œuvre du partenariat **9**

1. Apprendre à se connaître 9
2. Mettre l'entente en place et définir le calendrier 9
3. Établir un plan de formation 10
4. Comparer les approches en matière d'intervention 12
5. Faciliter la transition entre les organisations 14
6. Retour et rétroaction des partenaires après un cycle 17
7. Bonification du partenariat 17

Outils complémentaires à découvrir **19**

À consulter dans la boîte à outils en ligne

- **Entente de collaboration type :** cadre pour élaborer l'entente, prévoir les tâches et responsabilités de chacun·e
- **Tableau des équivalences de formation et des compétences à acquérir :** résume le contenu des formations reçues ou à offrir selon les types d'organisations
- **Formulaire d'autorisation :** formulaire d'acceptation signé par l'employé·e pour faciliter la transmission d'informations à son sujet dans le cadre de l'entente
- **Feuille de suivi des employé·es :** permet de communiquer efficacement au partenaire les informations sur les employé·es inclus·es dans le projet.

Lexique

Accompagnatrice·teur : personne ayant pour fonction principale d'assurer le soutien, d'offrir une garde et/ou de gérer des interventions spécifiques à l'endroit d'un·e ou plusieurs participant·es ayant des besoins particuliers

Animatrice·teur : personne ayant pour fonction principale l'encadrement, la sécurité, la gestion et l'animation d'un groupe de participant·es. Il est possible que cette fonction soit identifiée sous l'appellation de monitrice·teur.

Association des camps du Québec : organisation reconnue par le gouvernement du Québec en tant qu'organisme national de loisir et à titre de cheffe de file dans le développement et la régie du secteur des camps au Québec.

Camp de vacances : organisation qui offre aux participant·es un séjour comprenant une programmation à caractère éducatif et récréatif avec hébergement.

Camp de jour : organisation qui offre à sa clientèle une programmation quotidienne à caractère éducatif et récréatif sans hébergement.

Camp pour les personnes ayant des besoins particuliers (ou camp spécialisé) : camp dont la mission principale est d'accueillir des personnes ayant des besoins particuliers, de manière exclusive.

Répit ou ressource de répit : service structuré dont l'objectif est d'offrir aux familles et aux proches aidant·es du temps libéré de la responsabilité d'être présent·es auprès de la personne qui a des besoins particuliers. Ce service peut être offert à domicile ou à l'extérieur. La définition inclut le répit d'hébergement temporaire avec nuitée, le répit à domicile, le répit dépannage et le répit de jour.

Présentation du projet *Parcours d'emploi à l'année*

Depuis 2020, les enjeux de main-d'œuvre sont une problématique qui préoccupe fortement les organisations offrant des services directs à la population. La pénurie et le roulement de personnel ainsi que le manque de formation ou d'expérience pertinente à l'emploi sont parmi les défis les plus grands auxquels font face les gestionnaires.

Les milieux de loisir qui accueillent des clientèles ayant des besoins particuliers, comme les camps et les ressources de répit, ne font pas exception à la règle et plusieurs cherchent des solutions innovantes pour pallier ces difficultés.

C'est dans ce contexte que le Chantier de l'économie sociale a confié le mandat à l'Association des camps du Québec (ACQ) de trouver des idées innovantes pour aider les camps à :

- Augmenter le taux de rétention du personnel d'accompagnement et d'animation.
- Développer les compétences et l'expérience de ce groupe de travailleuses et de travailleurs.
- Partager ces précieuses ressources humaines avec des organisations partenaires offrant des services en dehors de la saison estivale, tout en s'assurant du retour des employé·es l'été suivant.

C'est ainsi qu'est né le projet *Parcours d'emploi à l'année*. Le concept est simple : il s'agit pour un camp de nouer un partenariat avec un ou des organismes de sa région pour offrir à son personnel d'accompagnement ou d'animation la possibilité de développer son expertise en poursuivant son travail dans une ressource de répit après la saison estivale. Cette dernière s'engage à libérer ces employé·es au printemps suivant pour qu'elles et ils puissent retourner au camp.

Quels sont les avantages d'un tel partenariat?

Avantages pour les ressources de répit

Acquisition de nouveaux talents

Travailler en partenariat avec des camps permet aux ressources de répit d'acquérir de nouveaux talents en dehors de la saison estivale et de pourvoir certains postes vacants au sein de leur équipe.

Amélioration des services

Les personnes en provenance des camps ont des compétences en animation, en gestion de groupe et en programmation qu'elles ont mises en pratique et perfectionnées tout au long de l'été. Les ressources de répit profiteront de leur expérience pour développer de nouvelles activités et offrir une nouvelle dose d'énergie à leurs équipes.

Possibilités de développement

Travailler en partenariat avec un camp peut aider une ressource de répit à développer ses services en augmentant sa capacité d'accueil. Intégrer des étudiantes ou des étudiants au sein d'une équipe de répit peut permettre de combler des quarts de travail atypiques, comme les fins de semaine et les soirs.

Stratégie à long terme

Les jeunes employé·es recruté·es seront bien souvent des personnes étudiant dans des domaines connexes à la mission des ressources de répit (éducation, santé, réadaptation, etc.). En créant un lien d'emploi avec elles ou eux dès le début de leurs études, il sera plus facile de les recruter à la fin de celles-ci. À défaut, ces jeunes feront d'excellentes ambassadrices et d'excellents ambassadeurs auprès de leurs milieux de travail, que ce soit en santé, en éducation ou dans le domaine communautaire.

Avantages pour les camps

Développement du personnel

Travailler avec des ressources dont la mission est centrée sur une clientèle de personnes ayant des besoins particuliers permettra à l'équipe du camp d'acquérir de nouvelles compétences en matière d'intervention, d'accompagnement et de soins. Des compétences très utiles en camp !

Amélioration des services

Un personnel d'accompagnement ou d'animation qui a vécu des expériences différentes dans un domaine approprié et a pu y développer des compétences plus poussées offrira un service de meilleure qualité à la clientèle du camp. Il peut en résulter une diminution des plaintes, une confiance accrue de la part des familles et une plus grande reconnaissance.

Répondre à vos obligations légales

Les demandes d'accommodements en matière d'accompagnement des personnes ayant des besoins particuliers ne cessent d'augmenter, en plus d'être de plus en plus spécifiques. Avec un personnel mieux préparé, le camp sera plus outillé pour s'acquitter de ses obligations légales en matière d'accommodements.

Meilleure rétention du personnel

Offrir des *parcours d'emploi à l'année* favorise le recrutement et la rétention du personnel. Une personne qui n'a pas à faire de démarches supplémentaires à l'automne pour trouver un emploi est plus susceptible d'accepter une offre de travail. Il lui sera également plus facile de revenir l'été suivant si elle n'a pas besoin de demander un congé de deux mois à son employeur hivernal.

Ce ne sont évidemment que quelques exemples des avantages d'un tel projet. Le partenariat entre les deux organisations peut en effet aller encore plus loin. Voir à ce sujet la *Section 3 - Pour aller plus loin* pour des exemples d'échanges de services qui pourraient être inscrits dans l'entente de partenariat.

Ainsi, plus qu'un simple partage de main-d'œuvre, le projet *Parcours d'emploi à l'année* ouvre un vaste champ de possibilités qui peuvent aider les organisations à se développer pour mieux exécuter leur mission.

Étapes clés pour la mise en place du partenariat

Voici, en un seul coup d'œil, les étapes clés pour la mise en place d'un partenariat entre un camp et une ressource de répit.

La section suivante — Mise en place du partenariat : pas à pas — élabore le déploiement du partenariat en détail.

Établir le lien de collaboration

- ✔ Prendre contact avec un ou des partenaires potentiels de la région pour proposer une collaboration.
- ✔ Déterminer les objectifs du partenariat.
- ✔ Clarifier les attentes de chaque organisation.
- ✔ Convenir d'un échéancier pour la mise en œuvre du partenariat.
- ✔ Signer une entente de collaboration.
- ✔ Organiser une rencontre pour présenter le projet à son équipe de travail.

Faire connaissance

- ✔ Organiser une rencontre où la ressource de répit présente son organisation à l'équipe du camp.

Préparer l'accueil des employé·es

- ✔ Pour la ressource de répit : consulter le plan de formation du camp pour établir les équivalences et planifier les formations complémentaires à offrir.
- ✔ Prévoir les moments d'intégration des employé·es et des rencontres tripartites (camp-ressource-employé·e) pour assurer une bonne transition.
- ✔ Pour le camp : transmettre à la ressource répit l'horaire de travail prévu des employé·es (formations, classes nature, etc.).

Pendant la période d'emploi

- ✔ Assurer un suivi régulier auprès des employé·es pour soutenir leur adaptation dans le nouveau milieu.
- ✔ Prévoir des formations complémentaires ou des journées d'intégration au besoin.

Préparer le retour vers l'autre milieu

- ✔ Avant la fin du contrat, récolter les noms et coordonnées des personnes intéressées à travailler dans la ressource de répit.
- ✔ Prévoir les moments d'intégration des employé·es et des rencontres tripartites (camp-ressource-employé·e) pour assurer une bonne transition.

Faire le bilan et planifier la suite

- ✔ Tenir une rencontre d'évaluation du projet entre le camp et la ressource de répit.
- ✔ Discuter des ajustements souhaités et des possibilités de poursuivre la collaboration pour les prochaines saisons.

Mise en place du partenariat : pas à pas

1. Apprendre à se connaître

La première étape pour la mise en place d'un partenariat réussi est d'apprendre à se connaître. Il est important que les organisations qui souhaitent s'engager dans le projet se rencontrent pour bien comprendre les réalités de chacune et s'assurer que les attentes soient compatibles. C'est l'occasion, entre autres, de discuter :

- Des clientèles que l'un et l'autre accueillent
- Des formations offertes de part et d'autre
- Des besoins en main-d'œuvre des deux côtés
- De chacune des approches en matière d'interventions
- Des attentes réciproques

C'est également l'occasion de développer des outils spécifiques au partenariat et de mettre en place des méthodes de communication.

Disponibilités des gestionnaires

Les gestionnaires de camps sont davantage disponibles en dehors de la saison estivale pour élaborer de nouveaux projets. Il est à noter que la plupart des camps, même s'ils sont saisonniers, assurent une permanence toute l'année.

Les mois de mai, juin et juillet sont pour leur part généralement trop occupés pour permettre de développer une nouvelle collaboration. La confirmation de visite durant cette période est un simple rappel afin de s'assurer que l'entente ne soit pas mise de côté dans le brouhaha de l'été.

Les ressources de répit fonctionnent généralement selon un calendrier régulier tout au long de l'année.

2. Mettre en place l'entente et définir le calendrier

Point clé

- Les rencontres initiales serviront à planifier l'entente, mettre en contact les équipes de chaque organisation, développer des liens de collaboration plus personnels, etc.

Habituellement, les personnes engagées dans un *parcours d'emploi à l'année* quitteront le camp après la saison estivale et intégreront le milieu de répit à l'automne.

L'entente indiquera quand la direction de la ressource de répit rencontrera l'équipe d'animation du camp afin de lui présenter son milieu, sa clientèle et le type d'emplois offerts.

Voici un exemple de calendrier :

- **Hiver/printemps :** recherche de partenaires
- **Fin mai/début juin :** confirmation avec le partenaire d'une visite au cours de l'été et formulation des éléments les plus importants de la collaboration
- **Première semaine d'août :** rencontre de représentant·e·s de la ressource de répit avec les membres de l'équipe du camp
- **Mi-fin août :** processus d'embauche par la ressource de répit
- **Septembre :** début de l'intégration du personnel du camp dans la ressource de répit
- **Fin mai/début juin :** accompagnement du personnel pour le retour dans le milieu de camp

3. Établir un plan de formation

Cette section vise à faciliter la planification de la formation à offrir au personnel des ressources de répit qui proviennent des camps et vice versa.

Points clés

- Les camps membres de l'ACQ sont assujettis à un cadre de normes qui prévoit le contenu des formations. Les sujets principalement abordés sont le développement des 4-17 ans, l'animation et le loisir, ainsi que l'intervention de groupe.
- Le *cadre de référence de formation pour les ressources de répit* est en cours de production par Répit Québec, mais on relève que les sujets généralement abordés sont l'intervention 1/1, l'assistance aux activités de vie quotidienne et porter attention aux besoins de la personne.

Formations offertes par les camps

PERSONNEL D'ANIMATION

En général, les camps offrent des formations pour leurs équipes avant la saison estivale. Les membres de l'ACQ doivent à cet effet se conformer à des normes et des balises de formation minimales pour leurs équipes d'animation et d'accompagnement.
De manière générale, à sa première année, une animatrice ou un animateur effectuera un minimum de :

- 40 heures de formation s'il s'agit d'un camp de jour municipal
- 60 heures de formations s'il s'agit d'un camp de jour ou avec hébergement certifié

Voir les outils Normes de l'ACQ - Formation dans les camps certifiés et Balises de l'ACQ - Formation dans les camps municipaux.

La formation peut inclure le programme de formation DAFA (Diplôme d'aptitude aux fonctions d'animateur), mais il peut également s'agir d'une formation développée par le camp.

Pour plus d'information sur la formation du personnel d'animation, veuillez consulter l'outil *Tableau des équivalences de formation* de la boîte à outils.

Les animatrices et animateurs provenant de camps qui accueillent principalement une clientèle à besoins particuliers sont celles et ceux dont l'expérience ressemble le plus à celle que l'on vit dans les organismes de répit. Leurs besoins de formation complémentaire sont donc moins grands, mais tout de même présents afin d'assurer leur intégration dans leur nouveau milieu de travail.

Il est à noter que plusieurs camps spécialisés dans l'accueil de clientèles à besoins particuliers offrent des services toute l'année. Leur personnel sera donc moins disponible pour venir travailler dans la ressource de répit.

PERSONNEL D'ACCOMPAGNEMENT

Suivant les normes et les balises de l'ACQ, le personnel d'accompagnement suit minimalement une formation de 10 heures. Cette formation est plus courte parce que la fonction d'accompagnatrice ou d'accompagnateur est généralement occupée par des personnes ayant déjà une expérience pertinente auprès d'une clientèle ayant des besoins particuliers ou ayant fait des études dans ce domaine.

FORMATIONS SIMILAIRES À CELLES QU'OFFRENT LES RESSOURCES DE RÉPIT

Vu l'augmentation de la demande pour des ressources spécialisées dans l'accompagnement des personnes ayant des besoins particuliers, la plupart des camps offrent maintenant des formations plus poussées à leurs équipes. Ainsi, le personnel va généralement suivre la formation DAFA ou une autre équivalente, mais aussi des formations plus spécialisées en fonction de la clientèle. Pour plus d'information sur le contenu de la formation des accompagnateurs et accompagnatrices, veuillez consulter l'outil *Tableau des équivalences de formation et des compétences à acquérir* de la boîte à outils.

Lors de leur formation, le personnel d'animation et le personnel d'accompagnement abordent différents sujets relatifs au travail dans une ressource de répit. Il est notamment question des étapes du développement de l'enfant, des techniques d'intervention et de la prévention des risques.

Le tableau des équivalences peut aider à mieux identifier les besoins de formation ou de soutien appropriés aux recrues qui se joignent à une équipe dans une ressource de répit.

FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES À OFFRIR

Trois éléments doivent être priorisés pour un accueil réussi dans une ressource de répit :

- Présentation des protocoles, des façons de faire et des particularités de l'organisme
- Soins d'hygiène (douche, salle de bains, brossage de dents, etc.) et de santé (selon les protocoles de l'organisme)
- Connaissance théorique des conditions médicales de la clientèle et des interventions appropriées en fonction

FORMATIONS OFFERTES PAR LES RESSOURCES DE RÉPIT

Il n'existe pas, actuellement, de programme de formation commun à la plupart des ressources de répit. Au moment de préparer ce guide, un projet en ce sens est toutefois en cours de développement.

Le personnel d'une ressource de répit doit cependant avoir développé des compétences relatives à certains éléments :

- Les techniques et principes d'intervention, particulièrement en 1/1
- L'accompagnement dans les activités de la vie quotidienne : se laver, aller aux toilettes, manger, etc.
- L'adaptation d'activités et l'identification des besoins de la personne accompagnée

L'intervenant·e peut avoir certaines accréditations, par exemple une certification de formation Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes (PDSP) ou de formation permettant d'administrer des médicaments et d'appliquer des soins invasifs (ex. : gavage). Il peut s'agir d'atouts appréciables pour une organisation de camp.

4. Comparer les approches en matière d'intervention

Points clés

- Les approches en matière d'intervention peuvent varier d'un milieu à l'autre.
- Les consignes en matière d'intervention doivent être claires de part et d'autre et les deux parties doivent être en mesure de partager leur mission, ce qui peut d'ailleurs contribuer à améliorer la qualité des interventions chez l'un ou l'autre.
- L'employé·e d'un camp qui travaillera dans une ressource de répit aura besoin d'une période d'adaptation afin de trouver ses repères et de moduler son type d'intervention en fonction de l'approche préconisée et mise en œuvre par l'organisation qui l'accueille dans le cadre du partenariat.
- La ressource de répit devra préciser les tâches de ses nouveaux ou nouvelles employé·es et les préparer à intervenir auprès de jeunes ayant besoin de plus de soutien et de soins que dans un camp.

Chaque milieu ayant sa propre approche d'intervention, il est important que la ressource de répit prévoie une période d'adaptation des recrues. Bien qu'il existe plusieurs lignes cadres sur lesquelles la plupart des milieux s'entendent, les approches d'intervention peuvent varier d'une organisation à l'autre.

Voici quelques exemples de pratiques qui peuvent différer d'un milieu à l'autre :

- Usage du vouvoiement ou du tutoiement
- Familiarité du langage avec la clientèle
- Sujets de conversation avec la clientèle
- Gestion de divers comportements : sexuels, antisociaux, automutilation, etc.

RÔLE DE L'ÉQUIPE D'ACCUEIL

Pour orienter l'employé·e vers la valeurs de l'organisme avec patience, compréhension et honnêteté, il faut savoir reconnaitre les particularités de la recrue, tout en respectant la période d'adaptation et l'autonomie professionnelle

ENCADREMENT ET ATTENTES

L'intervenant·e débutant dans la ressource de répit pourrait avoir des besoins très différents de ceux des autres membres de l'équipe si son profil diffère de celui des personnes qui y travaillent habituellement. Le processus d'accompagnement usuel des recrues pour faciliter leur intégration devra peut-être être modifié ou adapté.

Par exemple, les horaires de travail sont un élément important à prendre en considération. Les personnes embauchées dans le cadre d'une entente de partenariat avec un camp sont généralement des étudiant·es. Ainsi, les horaires de jour du lundi au vendredi ne sont généralement pas adéquats. Il faut donc leur offrir d'autres quarts de travail, le soir et la fin de semaine.

L'encadrement doit aussi tenir compte de l'âge des personnes. Les jeunes de la génération Z et bientôt de la génération Alpha ont des besoins et des aspirations bien différents de ceux des générations précédentes. Il est important de se renseigner sur les meilleures pratiques avec ces générations.

Enfin, en raison de leur jeune âge, les personnes n'ont pas nécessairement les acquis professionnels de ceux ou celles qui ont davantage d'expériences de travail. Il est donc possible que l'encadrement initial exige davantage d'enseignement ou de formation, en particulier sur les normes de conduite au travail.

DES DIFFÉRENCES DE CLIENTÈLES À CONSIDÉRER

À moins d'avoir travaillé dans un camp spécialisé, il y a de fortes chances que les recrues en provenance d'un camp aient surtout travaillé avec des personnes dont la condition médicale avait un moins grand impact sur sa vie quotidienne que celles qui fréquentent les ressources de répit.

Bien que les camps au Québec aient une obligation d'accommodement des personnes ayant des besoins particuliers et que la plupart des milieux tendent vers une plus grande neurodiversité au sein des camps, il reste que les clientèles des deux services se distinguent. Par exemple, les jeunes des camps de jour en accompagnement particulier ont plus souvent une déficience intellectuelle légère que profonde. Par ailleurs, les enjeux d'incontinence, de communication ou de comportement peuvent nécessiter un niveau de soutien généralement plus grand dans un centre de répit que dans un camp.

Le rôle de la ressource de répit dans un contexte de transition est donc de bien préparer la recrue qui provient d'un camp à ce « choc de la clientèle ». En effet, après avoir passé un été auprès de jeunes ayant un certain profil, il est possible que la recrue ait une image désajustée de la clientèle fréquentée par l'organisme de répit. Il est important, lors des rencontres préalables à l'embauche, d'aborder cette question et l'étendue des tâches qui devront être effectuées.

Par ailleurs, l'intégration peut être graduelle. Par exemple, on peut confier à la recrue, l'accompagnement d'un groupe d'enfants dont les profils sont semblables ou qui vivent avec une déficience intellectuelle légère plutôt que profonde pour favoriser une intégration plus douce.

5. Faciliter la transition entre les organisations

Points clés

- Le processus de transition devrait débuter dès la mi-août afin de s'assurer qu'il n'y aura pas de temps mort entre la fin de l'été et le début du travail dans la ressource de répit.
- La ressource de répit devrait pouvoir développer un bon lien avec ses futur·es employé·e·s avant la fin de l'été.
- Le camp fixera une date de fin de contrat de travail avec chacun·e de ses employé·es afin de se protéger sur le plan juridique et de favoriser la collaboration avec la ressource de répit.
- L'expérience acquise par les intervenant·es dans chacune des deux organisations gagne à être valorisée : le camp peut notamment leur accorder plus d'autonomie, les faire participer à la formation des nouveaux et des nouvelles, les associer à des prises de décision et tenir compte de leurs recommandations.

Simplification du processus d'embauche

Bien que les candidat·es proviennent d'un partenariat avec un organisme en qui la ressource a confiance, il reste important de se baser sur certaines normes de recrutement. Il est possible que le camp ne conseille pas l'embauche de telle ou telle personne ou encore qu'il le fasse en mentionnant les limites d'une candidature ou en transmettant à la ressource certaines caractéristiques particulières d'un ou d'une candidat·e. Ainsi, outre la vérification des références, la ressource de répit y gagne à consulter son partenaire lors du processus d'embauche.

Le partenariat permet en général de simplifier le processus de recrutement des ressources de répit. Par exemple, il y a normalement un dossier de candidature que gère le camp, dont certaines informations peuvent être transmises à la ressource, sous réserve du respect de la Loi québécoise sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé. Il est surtout indispensable que la personne concernée ait donné son autorisation pour toute transmission de renseignements personnels. Par ailleurs, le processus d'entrevue pourrait être remplacé par une rencontre moins formelle où la ou le candidat·e est invité·e à indiquer si la mission de la ressource de répit lui convient et si elle ou il croit avoir les aptitudes et la motivation requises. Peut-être que le CV ou la lettre de présentation habituellement requis ne seront alors pas indispensables !

Dans tout processus d'embauche, que l'employeur soit un camp ou une ressource de répit, il est pertinent d'indiquer une date de fin du contrat de travail. Cette pratique favorise une meilleure collaboration entre les organisations.

Retour de l'employé·e au camp

RÔLE DE LA RESSOURCE DE RÉPIT

À l'approche de la saison estivale, les personnes qui ont participé au projet de partenariat retourneront graduellement à leur emploi dans le milieu des camps. Plusieurs camps commencent leur période de formation en mai. Dans certains milieux, il s'agit de plusieurs fins de semaine étalées en mai et juin. Dans d'autres, il s'agit de quelques jours consécutifs. Il se peut que l'employé·e soit alors moins disponible, d'autant plus qu'il s'agit de la période des examens scolaires.

Lors de ses interactions avec l'employé·e, la ou le gestionnaire de la ressource de répit devrait faire preuve de prudence, évitant de lui faire une offre d'emploi pour la saison estivale pour ne pas créer de conflit avec le camp. Une bonne pratique consiste à limiter les offres d'emploi aux employé·es des camps, mais de faire preuve de transparence et d'ouverture avec le camp si l'employé·e manifeste le désir de poursuivre son travail au sein de la ressource de répit.

Le rôle principal de la ressource de répit à ce moment est de faire avec l'employé·e un retour sur l'expérience qu'il ou elle a vécue durant l'année. Quels ont été les moments forts ? Les plus difficiles ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans l'encadrement ? Qu'est-ce qui lui manquera le plus durant l'été ? Il s'agit également d'un bon moment pour planter les graines d'un retour à l'automne.

RÔLE DU CAMP

Pour le camp, il faut maintenant réhabituer son employé·e au rythme et à la vie de camp. Il se peut que son rythme de travail ait changé. En effet, même s'il est aussi exigeant que le travail au camp, le rythme des activités au répit est souvent beaucoup plus lent qu'au camp et le programme est moins chargé. Il est donc primordial pour le camp de présenter à nouveau ses attentes envers les membres de son équipe.

Lors des formations avec l'équipe estivale, on peut mettre à profit les nouvelles compétences acquises durant l'année par celles et ceux qui ont travaillé dans une ressource de répit en les invitant, par exemple, à faire quelques présentations ou même des offrir des formations aux nouvelles accompagnatrices et aux nouveaux accompagnateurs. Une telle initiative permet de valoriser ces membres de l'équipe, de montrer aux nouvelles et aux nouveaux des modèles à suivre et même de les inciter à participer aussi participer au projet *Parcours d'emploi à l'année* en vue de l'automne suivant.

6. Retour et rétroaction des partenaires après un cycle

Il est recommandé aux partenaires d'un projet *Parcours d'emploi à l'année* de se rencontrer à chaque nouveau cycle afin de faire le bilan de l'année et de s'assurer que le partenariat convient toujours aux organisations impliquées. C'est aussi l'occasion de proposer des améliorations, des correctifs ou même de nouvelles façons de procéder.

Idéalement, la rencontre annuelle aurait lieu à la fin de l'hiver ou au début de printemps. C'est un moment propice pour planifier le passage de certains membres du personnel de la ressource de répit vers le camp, car cela concorde généralement avec le recrutement pour la période estivale.

Voici quelques questions pour guider la réflexion sur le partenariat et l'évaluation de l'expérience :

- Êtes-vous satisfait des résultats en matière de recrutement et de rétention du personnel ?
- Le nombre d'employé·es passé·es du camp à la ressource de répit correspondait-il à votre objectif ?
- Le partenariat vous a-t-il permis de combler un manque de main-d'œuvre ?
- La possibilité d'un emploi à l'année a-t-elle été mise de l'avant dans le processus de recrutement du camp ? Cet argument a-t-il convaincu certaines personnes ?
- Le partenariat a-t-il permis de faciliter l'élaboration du calendrier de travail du camp et de celui de la ressource de répit ?
- Le partenariat a-t-il permis de faire valoir les compétences des membres de vos équipes ?
- Les personnes intéressées ont-elles suivi de nouvelles formations ?
- Prévoyez-vous une amélioration des interventions durant l'été à venir ? Y a-t-il eu une telle amélioration l'été précédent si l'entente date de plus d'un an ?
- Les activités de la ressource de répit se sont-elles diversifiées ?
- Serait-il possible d'ajouter de nouvelles organisations partenaires ?

7. Bonification du partenariat

La collaboration entre le camp et la ressource de répit peut être renforcée afin de tirer parti des expériences et des expertises propres à chacune. Voici quelques idées qui pourraient enrichir le partenariat :

Échange de formations

- **Répit :** offrir à l'équipe du camp des formations concernant les particularités de la clientèle ayant des besoins particuliers.
- **Camp :** offrir à l'équipe du répit des formations sur les techniques d'animation.

Partage ou location d'espaces

- **Répit :** offrir au camp une activité spéciale dans une salle de stimulation sensorielle.
- **Camp :** offrir à l'organisme de répit l'accès à son site pour un répit spécial en nature ou pour une fin de semaine de formation pour son équipe.

Référencement

- **Répit :** référer sa clientèle au camp pour l'été.
- **Camp :** référer sa clientèle au milieu de répit pour l'automne ou l'hiver.

Accompagnement à propos d'une situation spécifique

- **Répit :** assistance par téléphone ou en personne auprès du personnel du camp lors d'interventions auprès d'une personne ayant des besoins très spécifiques. Partage d'outils pour faciliter la communication ou l'intervention auprès de la clientèle : pictogrammes, horaires imagés, matériel adapté, etc.

Achats groupés

- **Répit et camp :** achat groupé de matériel afin de diminuer les coûts. Ex.: matériel d'animation, de soins ou d'intervention

Développer une communauté de pratique

- **Répit et camp :** rencontres mensuelles de développement professionnel entre vos responsables. Formation de votre personnel au même moment pour faciliter les échanges et créer des liens entre vos deux équipes.

Outils complémentaires à découvrir dans la boîte à outils

- **Entente de collaboration type :** cadre pour élaborer l'entente, prévoir les tâches et responsabilités de chacun·e
- **Tableau des équivalences de formation et des compétences à acquérir :** résume le contenu des formations reçues ou à offrir selon les types d'organisations
- **Formulaire d'autorisation :** formulaire d'acceptation signé par l'employé·e pour faciliter la transmission d'informations à son sujet dans le cadre de l'entente
- **Feuille de suivi des employé·es :** permet de communiquer efficacement au partenaire les informations sur les employé·es inclus·es dans le projet.

Association des
camps du Québec

7665, boulevard Lacordaire
Montréal (Québec) H1S 2A7

campsquebec.com