
5.8 Mesure de formation de la main-d'œuvre

**Section 7 : Gestion du moyen
d'intervention coordination – Entreprises
d'entraînement**

NOTES

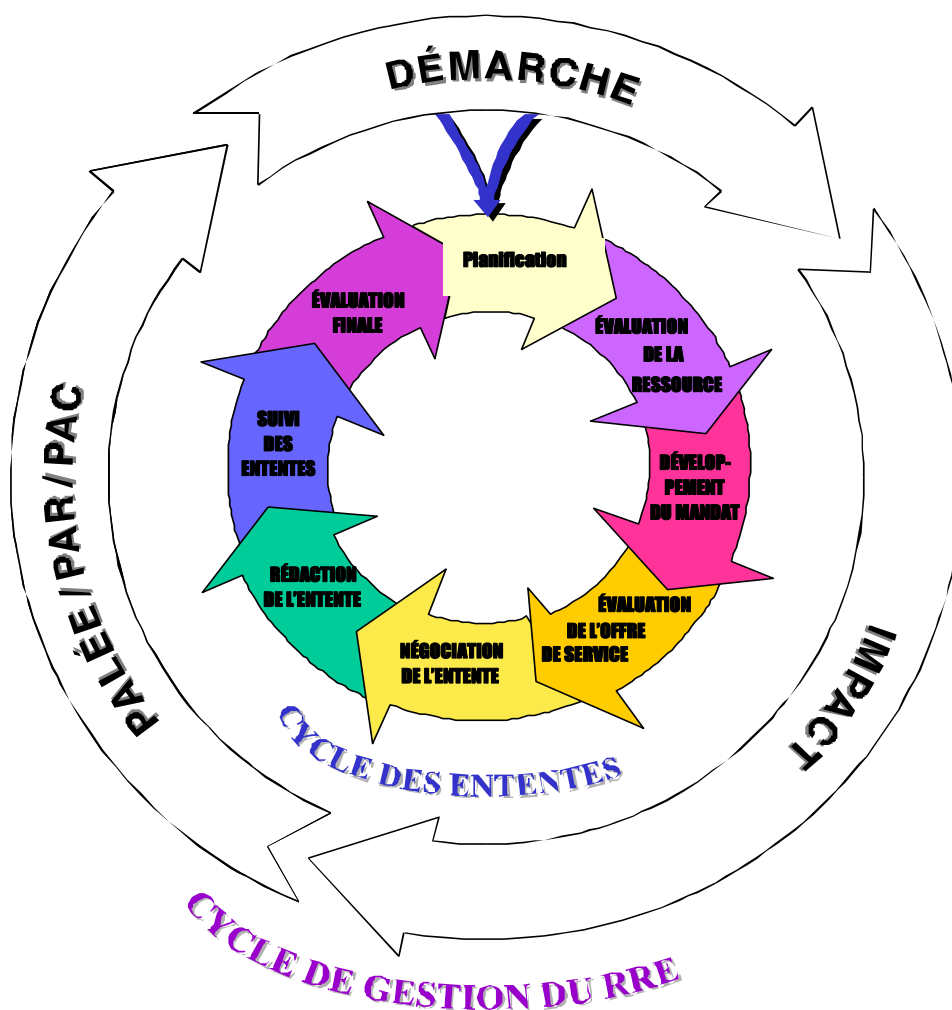
Table des matières

7. Gestion de la mesure auprès des intervenants externes	3
7.1. Coordination	3
7.1.1. Entreprises d'entraînement	4
7.1.1.1. Nature et clientèle visée.....	4
7.1.1.2 Intervenants externes admissibles.....	4
7.1.1.3 Activités admissibles.....	5
7.1.1.4 Développement du mandat.....	6
7.1.1.5 Évaluation de l'offre de service	6
7.1.1.6 Négociation de l'entente	7
7.1.1.7 Rédaction et signature de l'entente ou du contrat de service	9
7.1.1.8 Suivi de l'entente ou du contrat de service.....	10

7. Gestion de la mesure auprès des intervenants externes

7.1. Coordination

GESTION DU RECOURS AUX RESSOURCES EXTERNES



7.1.1. Entreprises d'entraînement

7.1.1.1. Nature et clientèle visée

L'entreprise d'entraînement est la simulation d'une entreprise réelle. Faisant partie du Réseau canadien des entreprises d'entraînement, elle fait des échanges commerciaux avec un réseau de plus de 4 000 autres entreprises simulées à travers le monde. Les participants y occupent une vraie fonction administrative et réalisent des mandats précis qui leur permettent d'améliorer leurs compétences selon un plan de développement personnalisé. Des professionnels les aident à identifier leurs besoins d'apprentissage, à atteindre leurs objectifs et à trouver un emploi dans une fonction administrative.

L'entreprise d'entraînement est un laboratoire où chaque personne contribue à la viabilité et à la croissance de l'entreprise tout en améliorant son employabilité.

Les services offerts dans le cadre de cette mesure s'adressent à des personnes sans emploi :

- ayant besoin d'une mise à jour sommaire de leurs connaissances;
- devant développer des attitudes et comportements convenant aux besoins du marché de l'emploi;
- ayant besoin d'une expérience de travail récente ou québécoise afin d'augmenter leur employabilité;
- et ayant besoin de techniques de recherche d'emploi.

La personne référée à une entreprise d'entraînement possède une formation dans le domaine et/ou a déjà des compétences acquises lors d'une expérience pertinente et significative sur le marché du travail, et ce, en lien avec un ou des postes disponibles. Pour être référée à une entreprise d'entraînement immédiatement à la fin d'une formation, il doit être démontré, lors de l'approche d'intervention et de l'établissement du parcours, que l'accès à une entreprise d'entraînement est le complément nécessaire à une réintégration en emploi.

7.1.1.2 Intervenants externes admissibles

- Les entreprises d'entraînement peuvent être confiées à un organisme à but non lucratif ou à un organisme public ou parapublic. Pour s'assurer que l'entreprise d'entraînement se conforme aux activités que l'on retrouve dans une entreprise réelle, la formule prévoit une association avec une ou plusieurs entreprises marraines qui l'accompagnent et la supportent dans son développement et sa progression.

7.1. *Coordination – Entreprises d'entraînement***NOTES**

- Les entreprises d'entraînement sont reliées entre elles par le *Réseau canadien des entreprises d'entraînement*. Les services assurés par le réseau sont ceux de régulation, de services bancaires et postaux ainsi que de bureau de change.

7.1.1.3 *Activités admissibles*

Les activités offertes sont diversifiées et de niveaux différents, dans les domaines suivants :

- secrétariat;
- gestion du personnel;
- comptabilité;
- opérations commerciales;
- gestion d'un réseau informatique;
- infographie;
- administration.

La participation à une entreprise d'entraînement permet aussi l'acquisition de compétences théoriques complémentaires; cependant, le temps consacré à celles-ci ne devrait pas excéder 15 % de la durée totale du temps passé à l'entreprise d'entraînement. Cette proportion peut varier en fonction des besoins des personnes référées ou des caractéristiques de certains groupes. Toutefois, si cette proportion devenait trop importante par rapport aux autres activités, il y aurait lieu de diriger les participants vers une formation appropriée avant qu'ils intègrent l'entreprise d'entraînement. Les participants doivent aussi consacrer un minimum de 20 % à la recherche active d'un emploi.

Participation aux foires

Les foires sont une des occasions privilégiées pour les entreprises d'entraînement de développer des liens d'affaires. Une foire internationale des entreprises d'entraînement a lieu chaque année en Europe. De plus, une foire nationale est organisée chaque année, au Québec, dans une région différente.

Chaque entreprise d'entraînement, financée par Emploi-Québec, est automatiquement présente aux foires nationales*. À moins de circonstances exceptionnelles, Emploi-Québec ne devrait financer qu'**une seule fois** la participation d'une entreprise d'entraînement à la foire internationale. La participation financière d'Emploi-Québec se limite à couvrir les frais d'un employé salarié de l'entreprise d'entraînement selon les directives du Conseil du trésor et les frais nécessaires à la location d'un emplacement et au transport du matériel. Pour une présence subséquente d'une entreprise d'entraînement à

*Les coûts qui y sont rattachés sont inclus dans le coût forfaitaire.

7.1. Coordination – Entreprises d'entraînement

NOTES

toute foire, autre que celle du Québec, une contribution financière des partenaires doit être recherchée.

Vous trouverez en annexe une description détaillée du concept de l'entreprise d'entraînement*, particulièrement :

- le soutien offert par les entreprises marraines;
- des exemples d'activités reliées aux fonctions de l'entreprise d'entraînement;
- la description sommaire des tâches des permanents de l'entreprise;
- les services offerts par le Réseau canadien des entreprises d'entraînement.

[*Entreprise d'entraînement](#)

7.1.1.4 Développement du mandat

Lors de l'élaboration du mandat, l'offre de service doit :

- Établir des objectifs spécifiques, mesurables et perçus par les parties comme étant réalistes et réalisables;
- Définir la clientèle visée par l'entreprise d'entraînement;
- Décrire les activités de formation pratique et théorique, la durée des activités prévues ainsi que les services offerts;
- Préciser l'encadrement et le suivi offert à la clientèle;
- Expliquer les moyens pris pour l'atteinte des résultats.

7.1.1.5 Évaluation de l'offre de service

L'analyse de l'offre de service d'une entreprise d'entraînement comprend les éléments suivants :

- les objectifs visés par l'entreprise d'entraînement sont en lien avec les priorités établies dans la *programmation des activités du CLE (PAC)*;
- les objectifs spécifiques et centrés sur les résultats sont clairement identifiés, l'entente de service est négociée selon les résultats attendus;
- les activités de formation pratique et théorique sont clairement énoncées;
- les rôles et responsabilités des parties, Emploi-Québec et l'intervenant externe, sont définis pour toutes les étapes du plan de formation (recrutement, plan d'intervention, modalités de formation, suivi, relance, etc.);
- une estimation du bassin des clientèles visées par la formation apparaît au dossier;

7.1. *Coordination – Entreprises d'entraînement***NOTES**

- le nombre de participants prévus est indiqué : le nombre minimal de postes de travail dans une entreprise d'entraînement doit être de 12 et le nombre minimal de participants par année, par entreprise d'entraînement, est de 60;
- la durée moyenne de participation est indiquée;
- les mécanismes d'échange d'information sont décrits;
- les montants alloués et les mécanismes de remboursement sont prévus;
- les résultats attendus sont précisés et le suivi des résultats est décrit;
- l'intervenant externe prévoit que 85 % des participants seront en emploi à la fin de leur participation;
- les rapports d'étape sont prévus;
- la connaissance et la crédibilité de l'intervenant externe en termes d'aptitude et de capacité à gérer le projet sont démontrées;
- l'existence et l'implication de partenaires à participer au projet sont explicites, notamment les entreprises marraines.

7.1.1.6 *Négociation de l'entente****Durée et intensité***

Dans le cadre des activités de formation de type coordonnées, Emploi-Québec peut conclure des ententes triennales avec les entreprises d'entraînement. Ces ententes seront cependant révisées chaque année en fonction des résultats attendus et de la disponibilité budgétaire au Fonds de développement du marché du travail.

- Le service est dispensé à temps plein, à raison de 30 à 35 heures par semaine.

Recrutement des participants

- Emploi-Québec et les organismes peuvent se partager les responsabilités du recrutement et de la sélection de la clientèle. Cependant, lors de la participation à une entreprise d'entraînement impliquant l'élaboration d'un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, Emploi-Québec doit confirmer l'admissibilité à la mesure, du client recruté par l'entreprise d'entraînement.

7.1. *Coordination – Entreprises d'entraînement***NOTES**

- Pour faciliter le recrutement des participants, Emploi-Québec met le service Placement en ligne à la disponibilité des entreprises d'entraînement. Le mode « assisté » est obligatoire pour la diffusion d'offres d'emploi dans les entreprises d'entraînement. Les entreprises d'entraînement peuvent utiliser ce service lorsque cela est nécessaire et effectuer elles-mêmes le suivi des offres. Les intéressés peuvent inscrire directement leur candidature.

Suivi de la clientèle

- Le personnel permanent de l'entreprise d'entraînement doit assurer le suivi des participants jusqu'à 12 semaines après la fin de leur séjour.
- L'expérience nous démontre que pour le type de clientèle visée par une entreprise d'entraînement, une cible d'au moins 85 % de retour en emploi doit être fixée. De ce 85 %, une proportion de 75 % doit être dans un emploi relié aux postes occupés dans l'entreprise d'entraînement.

Financement à forfait

Depuis le 1^{er} juillet 2004, les ententes conclues avec les entreprises d'entraînement doivent être sur la base des coûts forfaitaires*.

Pour plus de détails, veuillez consulter le document 7.6 Cadre d'application du mode de financement à forfait.

La grille tarifaire établie pour les entreprises d'entraînement (Groupe 8) se définit comme suit en date d'avril 2012:

- Balise inférieure : 3 443 \$/participant
- Balise supérieure : 4 220 \$/participant

L'évaluation de la place occupée par l'entreprise d'entraînement dans l'échelle des balises inférieures ou supérieures repose sur l'appréciation des différentes caractéristiques qui ont un impact sur les coûts engendrés pour offrir le service. Les critères d'appréciation retenus sont :

1. Intervention directe et approche
2. Intervention indirecte
3. Soutien post participation
4. Travail préalable à la participation
5. Complexité

* Vous référer au [chapitre 7.6 – Cadre d'application du mode de financement à forfait](#).

NOTES***Frais généraux pour personnes handicapées***

Des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par participant handicapé peuvent être remboursés pour couvrir certaines dépenses. Le chapitre 2.8 - Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées précise les modalités applicables.*

* Voir [Chapitre 2.8 - Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées](#)

7.1.1.7 Rédaction et signature de l'entente ou du contrat de service

Les propositions retenues font l'objet d'une entente et contrat de service signé entre Emploi-Québec et l'intervenant externe est soumise aux règles opérationnelles relatives aux achats de services spécialisés, tels que définis dans la [Politique ministérielle relative à l'octroi de contrats d'approvisionnement et de services](#).

Les documents contractuels sont des pièces légales qui précisent les rôles et les responsabilités des parties et qui décrivent le mandat sur lequel elles se sont entendues. Ces documents doivent indiquer :

- les services offerts par l'intervenant externe conformément à l'objectif de la mesure;
- les activités exécutées pour réaliser les objectifs énoncés;
- le nombre prévu de participants :
 - le nombre minimal de postes de travail ne peut être inférieur à 12;
 - le nombre minimal de participants par année ne peut être inférieur à 60.
- les modalités de recrutement de la clientèle. La responsabilité de la sélection des participants et les méthodes de recrutement utilisées doivent également être précisées;
- le coût à forfait et les justifications;
- les mécanismes d'échange d'information;
- les résultats visés : 85 % des participants doivent être en emploi à la fin de leur séjour;
- le respect du programme d'identification visuelle en vigueur au Ministère;
- l'obligation de l'intervenant externe de souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les participants.

Organisme à but non lucratif, public ou parapublic

L'entente avec une entreprise d'entraînement est conclue par le biais d'une **entente de service** lorsque signée avec un organisme à but non lucratif (OBNL) ou public ou parapublic. Le formulaire *Entente de service EQ-6315* est utilisé pour la rédaction des ententes de formation de type coordination. S'il advenait qu'une entreprise d'entraînement accorde certaines activités en sous-traitance à une entreprise privée, et que cette sous-traitance représente plus de 10 % de la valeur de l'entente de service, il faut obtenir la validation du Service de la gestion contractuelle (SGC) préalablement à la signature de l'entente.

7.1.1.8 Suivi de l'entente ou du contrat de service

Les intervenants externes doivent assurer le suivi des participants jusqu'à 12 semaines après la fin de leur participation.

Emploi-Québec doit assurer un suivi des ententes et des contrats de services en respect des principes et directives énoncés dans *l'Approche de suivi des subventions, ententes et contrats de service signés dans le cadre des mesures actives**.