
5.2 Projets de préparation à l'emploi – volet général

RÉFÉRENCE

Table des matières

1. Mesure	3
1.1. Objectifs	3
1.2. Clientèle visée.....	3
1.3. Admissibilité des personnes	5
1.4. Caractéristiques de la mesure	5
1.5. Activités admissibles	6
1.6. Particularités liées à la mesure	11
1.6.1. Couverture relativement à la santé et sécurité au travail	11
1.6.2. Assurance responsabilité civile	11
2. Gestion de la mesure	11
2.1. Admissibilité des ressources externes	11
2.2. Durée des ententes de soutien financier	13
2.3. Mode de financement	13
2.4. Dépenses admissibles	13
2.5. Processus opérationnel - Cycle de gestion des ententes	16
2.5.1 Approche de suivi de l'entente	17
3. Participation à la mesure	18
3.1. Début de la participation	18
3.1.1. Référence, recrutement direct et dépistage des participantes et participants	18
3.1.2. Soutien du revenu	19
3.2. Soutien et accompagnement en cours de participation	20
3.3. Fin de participation.....	20
Annexe1 Comparaison entre les Services d'aide à l'emploi (SAE) en approche globale et les Projets de préparation à l'emploi (PPE) - volet général.....	22

RÉFÉRENCE**1. Mesure**

La mesure Projets de préparation à l'emploi (PPE) - volet général est l'une des mesures des services publics d'emploi sous la responsabilité du secteur Emploi-Québec, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Elle est financée par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

Offerte par des organismes spécialisés en employabilité (OSE) ou ressources externes, la mesure permet la participation à un projet qui cumule un continuum d'interventions. Elle constitue une démarche complète qui vise la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien sur le marché du travail.

La mesure préconise la mise en œuvre de plans d'intervention personnalisés comprenant différentes activités intégrées. Ces plans d'intervention sont spécifiquement développés pour répondre de façon adaptée aux besoins et obstacles identifiés. Ils se déroulent majoritairement sous la forme d'activités de groupe. Ils requièrent une participation active ainsi qu'une implication intensive et régulière de la part des participantes et participants.

Le recours aux ressources externes s'inscrit dans une perspective de complémentarité relativement à l'offre des services publics d'emploi. Il s'incarne dans un partenariat qui permet à Services Québec et aux ressources externes de répondre adéquatement aux besoins des personnes, de les accompagner et de les faire progresser dans leur cheminement vers l'emploi.

1.1. Objectifs

La mesure vise à acquérir ou à développer des compétences personnelles et professionnelles ainsi que des compétences liées à la recherche, à l'insertion et au maintien en emploi.

L'obtention d'un emploi et le maintien de celui-ci sont les finalités poursuivies par la mesure. Le retour aux études ou l'accès à une mesure complémentaire sont des résultats intermédiaires, parfois incontournables, qui permettent à l'individu de cheminer dans sa démarche d'employabilité.

1.2. Clientèle visée

La mesure PPE - volet général s'adresse notamment aux personnes en situation d'exclusion ou fortement défavorisées et qui sont éloignées du marché du travail.

RÉFÉRENCE

Les personnes qualifiées d'éloignées du marché du travail sont des personnes qui ont été sans emploi pendant une période relativement longue ou qui présentent des caractéristiques personnelles ou rencontrent des obstacles systémiques qui rendent difficiles la recherche, l'intégration et le maintien en emploi. Ces personnes rencontrent des problématiques d'employabilité importantes.

La distance qui sépare une personne de son intégration au marché du travail est fonction de trois éléments fondamentaux, soit :

- le profil de l'emploi ou de la profession recherchée;
- les besoins du marché du travail;
- les caractéristiques de la personne.

Plus l'écart entre ces trois éléments est considérable, plus le degré d'éloignement de la personne face au marché du travail est grand.

La mesure peut également s'adresser à des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi et faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et à des clientèles qui font l'objet de stratégies gouvernementales ou ministérielles. Il s'agit notamment des :

- personnes immigrantes;
- personnes handicapées;
- personnes autochtones membres des Premières Nations et des Inuits;
- personnes judiciairisées et ex-judicialisées;
- chefs de famille monoparentale;
- femmes;
- jeunes;
- personnes ayant eu des problèmes de santé mentale, d'alcoolisme ou de toxicomanie.

Les besoins précis auxquels la mesure PPE - volet général veut répondre relèvent de l'individu lui-même, c'est-à-dire de ses capacités à :

- entreprendre les actions adéquates pour rechercher un emploi, intégrer le marché du travail et s'y maintenir;
- faire preuve d'adaptation et d'ouverture pour s'insérer dans un milieu de travail;
- développer les habiletés requises face à l'emploi;
- évoluer et être capable de changement en fonction des attentes et des exigences de l'employeur ainsi que du marché du travail.

RÉFÉRENCE

Les difficultés que rencontrent les personnes présentant ce profil sont davantage de l'ordre du fonctionnement. Ces difficultés s'inscrivent dans la dynamique même de l'individu. Elles sont présentes dans plusieurs sphères de sa vie, soit personnelle, sociale et professionnelle. Elles requièrent une réflexion à différents niveaux, comme sur les valeurs, les perceptions, les attitudes et les comportements.

Ces difficultés requièrent d'intervenir auprès de l'individu dans sa globalité, c'est-à-dire en abordant les obstacles et les difficultés dans leur ensemble, et ce, dans un continuum complet d'interventions.

1.3. Admissibilité des personnes

Les conditions générales d'admissibilité des individus aux mesures actives d'emploi s'appliquent. Les catégories des personnes admissibles sont détaillées aux sections 1 et 2 du Chapitre 2.1 *Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi*, auquel il faut se référer directement*.

Il s'agit des personnes avec ou sans soutien public du revenu qui, sans une aide adéquate, risquent de voir la durée de leur absence du marché du travail se prolonger pour une période plus ou moins longue.

Les personnes immigrantes peuvent être admissibles sous certaines conditions**.

1.4. Caractéristiques de la mesure

Par le biais d'un continuum d'interventions, la mesure Projets de préparation à l'emploi - volet général est un service dit en approche globale visant la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien sur le marché du travail. Rappelons que la notion de projet implique une approche de groupe, tout en n'excluant pas des interventions individuelles, avec une participation hebdomadaire intensive de la part des participantes et participants.

La participation active est d'une durée minimale de **180 heures¹**, à une **intensité minimale de 20 heures par semaine**, et pendant un **maximum de 52 semaines**. Toutefois, l'intensité minimale doit être considérée comme une balise plutôt qu'une règle absolue.

¹ Il importe de distinguer le **temps à investir par la personne participante** pour l'ensemble de sa démarche d'employabilité qui représente la participation active (exemples : rencontres avec une ou un intervenant d'une ressource externe, recherche d'emploi de façon autonome, passation d'entrevues, etc.).

La participation active de la cliente ou du client débute lors de l'évaluation de l'admissibilité et des besoins d'employabilité. Elle se poursuit durant l'intervention requise dans le cadre du service approprié jusqu'à l'autonomie de la personne, l'obtention d'un emploi, la fin du maintien en emploi, le cas échéant, ou la décision de la personne participante de mettre fin à sa participation (abandon ou autres motifs).

* Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 2.1 Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi](#)

** Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 2.6 Admissibilité des personnes immigrantes aux mesures et aux services d'emploi](#)

RÉFÉRENCE

L'entrée progressive est possible dans le cadre de la mesure PPE. Selon l'évaluation des besoins réalisée par l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi ou par la ressource externe, la personne participante peut intégrer graduellement la mesure. Cependant, cette intégration ne doit pas avoir pour effet de changer le contenu et le nombre d'activités prévus à l'entente de soutien financier. De plus, l'entrée progressive ne doit pas se prolonger au-delà de la période d'essai convenue à l'entente de soutien financier.

En fonction de la durée de l'activité, une période d'essai*, variant d'une à quatre semaines, est prévue pour valider la capacité et l'intérêt de la personne à poursuivre la démarche débutée. Les participations interrompues avant la fin de la période d'essai ne sont pas considérées comme un abandon ou comme une activité non complétée et elles ne seront pas comptabilisées dans le nombre de nouvelles personnes participantes.

La mesure permet une diversité d'activités, dont le dénominateur commun est une adéquation entre les besoins des personnes participantes, les objectifs visés et les pratiques privilégiées par les intervenantes et intervenants. Il est toutefois important de comprendre qu'un projet de préparation à l'emploi n'est pas un cumul d'activités isolées, mais bien un plan d'intervention, dont les activités intégrées sont :

- l'élaboration d'un plan d'intervention individualisé, souple et évolutif;
- la relation d'aide impliquant activement la personne dans sa démarche de recherche et d'intégration en emploi;
- le soutien personnalisé et systématique individuel durant toute la durée de la démarche d'employabilité et de la réalisation du projet;
- la dynamique de groupe permettant aux participantes et aux participants d'échanger sur leurs expériences et de briser l'isolement;
- les mises en situation réelles et concrètes permettant d'intervenir auprès des personnes pour les amener à travailler sur leurs attitudes et leurs comportements, tant au niveau personnel que professionnel.

1.5. Activités admissibles

Les activités suivantes sont énumérées à titre d'exemples et ne constituent pas une liste exhaustive. Toutes autres propositions d'activités devraient être considérées, dans la mesure où elles s'inscrivent dans une approche globale structurée et rencontrent les objectifs et les caractéristiques du PPE - volet général :

- les activités de groupe visant le développement de compétences personnelles et professionnelles liées à l'emploi;

* Guide des mesures et des services d'emploi, chapitre 7.5 [Guide opérationnel de gestion des ententes de soutien financier et de reddition de comptes](#) : Services Québec et ressources externes.

RÉFÉRENCE

- l'information sur le marché du travail (professions et perspectives d'emploi, attentes et exigences du MT, etc.);
- les méthodes, techniques et stratégies de recherche d'emploi (incluant la simulation d'entrevue, la rédaction de la lettre de présentation et du curriculum vitae, etc.);
- la mise à niveau de connaissance (par exemple : en informatique) et la formation d'appoint.

En périphérie, le plan d'intervention peut aussi inclure des activités qui permettent de répondre aux besoins spécifiques d'une participante ou d'un participant. Par exemple :

- l'évaluation psychosociale (évaluation de la capacité à intégrer le marché du travail). À noter que l'intervention psychosociale doit être périphérique et complémentaire aux interventions en employabilité²;
- l'orientation scolaire et professionnelle, la validation du choix professionnel et le bilan de compétences;
- la connaissance de soi et l'importance de sa contribution sur le marché du travail;
- l'identification et la résolution des problématiques faisant obstacles à l'employabilité;
- les plateaux d'expérimentation de travail;
- les stages en entreprise;
- l'appariement et le placement assisté;
- les activités d'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien.

Les pages qui suivent présentent des renseignements complémentaires sur certaines de ces activités :

² Il importe d'évaluer la prédominance de l'obstacle psychosocial sur la capacité de l'individu à entreprendre une démarche d'employabilité. L'aspect psychosocial devrait être traité en parallèle avec les interventions en employabilité, lorsque l'employabilité est réaliste. Les interventions psychosociales doivent être utilisées en appui et en complémentarité dans une perspective à court terme et non dans une perspective thérapeutique. Si les problématiques psychosociales sont trop importantes et qu'elles empêchent l'individu de cheminer dans le développement de son employabilité, alors l'aspect psychosocial dépasse la mission d'employabilité du Ministère. Il est donc essentiel que l'individu soit dirigé vers le réseau de la Santé et des Services sociaux ou vers un organisme d'aide à la personne qui détient l'expertise nécessaire pour intervenir.

RÉFÉRENCE**Les plateaux d'expérimentation de travail**

Les plateaux d'expérimentation de travail favorisent l'apprentissage dans l'action et l'expérimentation de responsabilités réelles dans des conditions similaires au marché du travail pour se préparer à participer à des stages en entreprise (stages d'observation ou stages d'exploration) ou à intégrer un emploi. Les objectifs visés par la mise en place de plateaux d'expérimentation de travail sont :

- d'acquérir et développer des compétences de base (attitudes et comportements) recherchées sur le marché du travail;
- de permettre une meilleure connaissance de soi (intérêts, valeurs et aptitudes) dans un contexte qui se rapproche de la réalité;
- de s'adapter aux réalités et exigences d'une entreprise (structures, procédures, règles, travail d'équipe, etc.);
- de contribuer à une conscientisation des problématiques personnelles faisant entrave à l'employabilité et d'explorer des pistes de solution pour y faire face;
- de favoriser l'appropriation de saines habitudes de vie, la reconnaissance de valeurs positives face au travail et l'importance de sa propre contribution à titre de travailleuse ou de travailleur;
- de mettre en pratique certaines notions apprises et d'observer la participante ou le participant dans la réalisation de tâches concrètes.

Les plateaux d'expérimentation de travail sont différents des stages d'exploration en entreprise ainsi que de la mesure PPE – volet entreprises d'insertion. Ils présentent les caractéristiques suivantes :

- les plateaux doivent se tenir dans le cadre des opérations de la ressource externe ou par le biais d'autres organismes à but non lucratif partenaires au projet. Dans les deux cas, les participantes et participants sont encadrés par les intervenantes et intervenants de la ressource externe (contrairement aux stages d'exploration en entreprise, où l'encadrement est assumé par une ou un membre du personnel de l'entreprise);
- les activités réalisées ne génèrent pas ou très peu de revenus (contrairement à la mesure PPE – volet entreprises d'insertion, pour lesquelles les entreprises doivent générer des revenus autonomes pour être accréditées à titre d'entreprises d'insertion);
- le nombre d'heures totales passées sur les plateaux d'expérimentation de travail sont complémentaires à d'autres activités prévues dans le cadre de la mesure et ne devraient pas représenter la totalité des heures du projet.

RÉFÉRENCE**Les stages en entreprise**

Les activités de la mesure PPE peuvent inclure des stages de courte durée, soit des stages d'observation ou de sensibilisation et d'exploration. Les stages sont des moments privilégiés où la personne regarde, observe ou découvre un nouveau métier ou une nouvelle profession pour laquelle ses connaissances sont limitées. L'objectif premier est de sensibiliser la participante ou le participant aux conditions de travail de l'emploi visé. Ces stages sont généralement de courte durée, soit de quelques heures à quelques jours. Il n'est pas question ici de stage de production, où la personne exerce une prestation de travail. Les objectifs, les activités, la durée et le nombre de stages peuvent varier. Il s'agit de stages qui ne sont pas rémunérés.

- Stages d'observation ou de sensibilisation

Habituellement de quelques jours, ils visent à ce que la participante ou le participant puisse observer différentes facettes des emplois dans le domaine choisi, se familiariser avec l'environnement et les conditions de travail, s'assurer qu'il a une vision réaliste des exigences requises, etc.

- Stages d'exploration

Ces stages comprennent la réalisation de certaines tâches de production dans un milieu de travail réel. Ils peuvent être utiles pour atteindre différents objectifs, selon les individus. Il peut s'agir d'acquérir des compétences de base (attitudes et comportements) en emploi, de valider un choix professionnel, de se familiariser avec un milieu de travail et ses conditions, d'évaluer ses compétences personnelles pour occuper un emploi ou de prendre contact avec un employeur et lui permettre d'apprécier son potentiel. Toutefois, ces stages doivent répondre à des conditions précises; d'une part, afin de respecter les dispositions prévues à l'article 6 du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles*, et d'autre part, afin d'assurer un encadrement adéquat et une information précise au bénéfice de la participante ou du participant :

- chaque stage d'exploration ne peut excéder une période de quatre semaines;
- les activités réalisées par la participante ou le participant ne constituent pas la tâche complète d'une employée ou d'un employé de l'entreprise;
- le nombre d'heures passées chez l'employeur est moindre que la semaine normale de travail d'une employée ou d'un employé;
- la participante ou le participant est encadré par une personne de l'entreprise;

* [Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles](#)

RÉFÉRENCE

- un contrat, écrit et signé par les parties devrait être établi entre la participante ou le participant, la ressource externe et l'employeur. Lorsque la durée du stage est de plus de deux semaines, ce contrat doit préciser la nature du stage, les objectifs poursuivis, les tâches à réaliser, le suivi et l'évaluation, la durée, l'horaire hebdomadaire, le soutien du revenu ainsi que les responsabilités respectives des personnes impliquées.

L'appariement

L'appariement de l'offre et de la demande est un processus d'identification d'occasions d'emploi et de candidates ou candidats possédant des caractéristiques compatibles en matière de compétences recherchées par un employeur et possédées par une chercheuse ou un chercheur d'emploi, lesquelles pouvant être mises en relation à des fins de placement.

Le placement assisté

Le placement représente l'ensemble des activités mises en œuvre en vue de permettre à un individu d'accéder à un emploi et à une entreprise d'avoir accès à de la main-d'œuvre disponible pour pourvoir ses postes vacants. Le placement assisté est le soutien accordé à une candidate ou à un candidat ciblé en vue de répondre à ses besoins en lui proposant des opportunités d'emploi correspondant à ses compétences et en assurant sa mise en relation avec des employeurs à des fins de placement et de maintien en emploi, s'il y a lieu. Cela peut se faire notamment par :

- des stages d'observation et d'exploration;
- des visites d'entreprises;
- du mentorat;
- de la prospection d'entreprises;
- de la sensibilisation d'employeurs;
- du repérage d'offres d'emploi et de postes disponibles;
- de l'accompagnement en entrevue;
- etc.

L'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien*

Les objectifs de l'accompagnement en emploi sont d'intervenir sur les problématiques rencontrées par l'individu en fonction du poste, des attentes de l'employeur et du milieu de travail et d'identifier les conditions gagnantes afin que l'individu :

- s'intègre en emploi;

* Accompagnement en emploi dans une perspective de maintien – Cadre de référence et opérationnel (fournis sur demande par votre conseillère ou votre conseiller)

2. Gestion de la mesure**RÉFÉRENCE**

- obtienne de l'aide afin de lever les obstacles qui pourraient se présenter à lui;
- maintienne et évite de perdre son emploi.

1.6. Particularités liées à la mesure**1.6.1. Couverture relativement à la santé et sécurité au travail**

Seuls les participantes et participants en stage d'exploration non rémunéré en entreprise et en plateau d'expérimentation de travail dans le cadre de la mesure sont couverts par le Ministère auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Pour ce qui est des personnes en stage d'observation ou de sensibilisation ou qui participent aux autres activités effectuées dans le cadre de la mesure, elles doivent être couvertes par une assurance responsabilité civile.

1.6.2. Assurance responsabilité civile

Il est de la responsabilité de la ressource externe de s'assurer que les personnes participant à la mesure sont couvertes par une police d'assurance responsabilité civile.

2. Gestion de la mesure

Il appartient aux instances locales et régionales de déterminer, à partir des ressources disponibles, la part des sommes qu'elles consacrent à la mesure PPE. Celle-ci est établie en fonction de plusieurs paramètres, dont les besoins des clientèles du territoire, l'analyse du marché du travail, ainsi que les stratégies d'intervention privilégiées par la direction régionale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), dans le cadre du plan d'action régional.

2.1. Admissibilité des ressources externes

Pour mener à bien sa mission et relever le défi de la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, les ressources du milieu constituent un apport précieux. Dans la réalisation de son mandat, les services publics d'emploi, par le biais de Services Québec, font appel à des ressources externes pour compléter leurs activités et disposer ainsi d'une gamme étendue et diversifiée de services à offrir à la population. C'est le cas des services de la mesure PPE, qui sont majoritairement offerts par des ressources externes par le biais d'ententes de soutien financier.

RÉFÉRENCE

Ainsi, le partenariat entre les ressources externes* et le Ministère s'exerce dans une perspective de complémentarité, qui permet aux parties des contributions différentes et essentielles afin de répondre adéquatement aux besoins des personnes pour les accompagner et les faire progresser dans leur cheminement vers l'emploi.

Les ressources externes admissibles :

- normalement, ce sont des organismes à but non lucratif, spécialisés en employabilité, qui peuvent offrir les services spécifiques à la mesure PPE - volet général;
- les établissements de formation (incluant les centres de services scolaires, les centres de formation professionnelle, les cégeps et les universités), les conseils de bande, les administrations municipales (villes et MRC) et les organismes communautaires actifs au sein des collectivités pourraient être sollicités, s'il n'y a pas d'autres ressources en employabilité disponibles sur un territoire donné pour satisfaire aux besoins de la clientèle visée.

Les groupes ou organismes suivants ne sont pas admissibles:

- les partis ou associations politiques;
- les organismes inscrits au Registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA);
- les ministères et organismes du gouvernement du Québec assujettis au chapitre III de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01) et dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique du Québec (chapitre F-3.1.111);
- les ministères et organismes du gouvernement fédéral qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.CCC. ch.22, art. 12 et 13);
- les organismes qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement envers le Ministère, sauf ceux qui respectent une entente écrite de remboursement avec ce dernier;
- les requérantes et requérants qui ont fait défaut de respecter leurs obligations auprès du Ministère, après avoir été dûment mis en demeure en lien avec l'octroi d'une subvention antérieure;
- les organismes dont les activités portent à controverse et avec lesquels il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère;
- les organismes dont les activités sont en arrêt en raison d'une grève ou d'un lock-out.

* Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 7.4 Protocole de reconnaissance et de partenariat](#)

RÉFÉRENCE**2.2. Durée des ententes de soutien financier**

La majorité des ententes avec les ressources externes sont négociées pour une période d'une année, du 1^{er} juillet au 30 juin.

Sous certaines conditions, Services Québec peut aussi conclure des ententes triennales avec les ressources externes. Toutefois, ces ententes sont assujetties annuellement aux conditions suivantes :

- les crédits budgétaires annuels requis et consentis à Services Québec;
- l'adéquation entre les services rendus par la ressource externe et les priorités et les besoins locaux et régionaux;
- la capacité de la ressource externe à atteindre les résultats préalablement convenus à l'entente.

2.3. Mode de financement**Coût maximal**

Le mode de financement à coût maximal (coûts réels) est basé sur les dépenses réellement encourues pour réaliser le projet. La contribution financière indiquée à l'entente de soutien financier représente le montant maximal que Services Québec s'engage à verser à la ressource externe. Pour que ce montant soit dépassé, une négociation et une modification à l'entente de soutien financier s'avèrent obligatoires. Les versements sont effectués en fonction des dépenses réelles appuyées par des pièces justificatives*, et pourraient, de ce fait, être inférieurs au montant initialement prévu à l'entente de soutien financier.

* Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 9 Politique de paiement](#)

2.4. Dépenses admissibles

Les dépenses admissibles dans le cadre de la mesure PPE - volet général sont les dépenses nécessaires à la réalisation du projet. Celles-ci sont négociées par le biais d'une entente de soutien financier (EQ-6315) :

- La rémunération versée au personnel de la ressource externe qui assure la mise en œuvre des activités prévues comprend :
 - le salaire annuel brut;
 - l'indemnité de vacances;

La Loi sur les normes du travail prévoit minimalement des vacances pour toutes les personnes salariées.

Les vacances s'accumulent pendant une période de douze mois, appelée année de référence. La travailleuse ou le travailleur doit prendre ses vacances dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence.

RÉFÉRENCE

La durée permise des vacances annuelles est établie en fonction du nombre d'années de service continu :

- moins d'un an : un jour par mois complet de service continu, sans dépasser deux semaines (4 % du salaire brut);
- un an à moins de trois ans : deux semaines continues (4 % du salaire brut);
- trois ans et plus : trois semaines continues (6 % du salaire brut).

Il est important de mentionner qu'un contrat de travail ou une convention collective peut prévoir un nombre de journées de vacances plus avantageux, par exemple des vacances négociées dès la première année d'emploi ou des semaines de vacances supplémentaires. Par contre, celles-ci ne devraient généralement pas être supérieures à quatre semaines de vacances annuelles (8 % du salaire brut).

Exemple :

Une intervenante est embauchée sur un poste à durée indéterminée, à raison de 35 heures/semaine. Elle doit travailler 52 semaines (12 mois) avant de pouvoir bénéficier de deux semaines de vacances.

Au cours de sa deuxième année d'emploi, l'intervenante bénéficiera de deux semaines de vacances payées. Ainsi, elle travaillera maintenant 50 semaines et bénéficiera de deux semaines de vacances aux mêmes conditions, et ce, pour un même salaire annuel total.

Le droit à des vacances annuelles n'influence pas la rémunération versée à l'employée ou à l'employé. Même en s'absentant du travail pour ses vacances, il bénéficie du maintien de son salaire. **Ainsi, dans le montage financier déposé par la ressource externe et figurant dans l'entente de soutien financier, il n'y a pas lieu d'ajouter un pourcentage de vacances dans le calcul de la rémunération du personnel.**

Par ailleurs, lorsque la ressource externe met fin au contrat de travail, que l'employée ou l'employé démissionne ou qu'il possède un contrat de travail à durée déterminée, une indemnité de congé pour les vacances accumulées et non utilisées doit être payée à l'employée ou l'employé. **Cette indemnité est alors assimilable à du salaire.**

RÉFÉRENCE

- les charges sociales*;

L'employeur doit verser des sommes à titre de charges sociales aux gouvernements provincial et fédéral et celles-ci doivent être considérées dans le montage financier. Les taux des charges sociales imputées à l'employeur varient annuellement et s'appliquent au salaire brut de l'employée ou de l'employé à compter du 1^{er} janvier de chaque année :

- Régime de rentes du Québec (RRQ) (taux fixe annuel*);
- Assurance-emploi (AE) (taux fixe annuel*);
- Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (taux fixe annuel*);
- Fonds des services de santé (FSS) (taux variable selon la masse salariale, taux fourni par la ressource externe);
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) :
 - Normes du travail et équité salariale (taux fixe annuel*);
 - Régime de santé et sécurité du travail (taux variable selon l'expérience et l'unité de classification, taux fourni par la ressource externe).

Le taux cumulatif de chacune de ces charges sociales appliqué au salaire brut total représente la somme maximale consentie aux charges sociales.

- les frais administratifs liés à la gestion et aux suivis de l'entente, incluant les frais relatifs à une base de données permettant la reddition de comptes;
- les frais reliés à la publicité, la promotion et au réseautage pour effectuer le recrutement, le dépistage ou le démarchage de la clientèle potentielle;
- la gestion d'un centre documentaire ou d'une salle multiservice;
- la création et la mise à jour d'une banque d'employeurs potentiels;
- les frais inhérents à la gouvernance et à la vie associative des OBNL;
- la cotisation d'adhésion à des regroupements d'organismes spécialisés en employabilité membres du Forum national et reconnus par le Ministère;
- les honoraires de services professionnels;
- les frais bancaires et les frais pour les services publics (électricité, téléphonie, internet, etc.);

* Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 2.2 Charges sociales imputées à l'employeur](#)

RÉFÉRENCE

- le matériel et les fournitures nécessaires à la réalisation des activités;
- la location des locaux ou les paiements hypothécaires (ainsi que les taxes scolaires et municipales, le cas échéant);
- les frais pour souscrire à une assurance responsabilité civile pour couvrir les participantes et participants ainsi que le personnel qui assure leur encadrement;
- la location ou l'achat d'équipement essentiel à la réalisation des activités;
- les frais de déplacement courants du personnel qui assure l'encadrement (ces frais sont balisés par la *Directive concernant les frais de déplacement des personnes engagées à honoraires par des organismes publics*);
- les frais requis pour la protection de renseignements personnels;
- la partie non remboursable des taxes de vente (TPS/TVH et TVQ), s'il y a lieu;
- les frais d'immobilisation, le cas échéant;
- tous autres frais justifiés et autorisés qui sont reliés aux services et aux activités rendus dans le cadre de l'entente.

De façon à offrir aux personnes handicapées* un accès égal à ses mesures, le Ministère peut rembourser le coût de certains frais pour permettre leur participation, jusqu'à concurrence d'un montant de 10 000 \$, incluant les coûts d'évaluation, s'il y a lieu. La demande pour ces frais doit être accompagnée d'un document médical précisant la nature des limitations fonctionnelles de la personne et en quoi celles-ci limitent sa participation à une mesure. Les frais qui peuvent être remboursés sont :

- les services d'interprétariat;
- l'adaptation du poste de travail (location ou achat d'équipements, installation, etc.);
- les travaux pour l'accessibilité et la sécurité des lieux;
- les autres types de dépenses dont la nécessité est démontrée pour que soit possible la participation d'une personne handicapée à une mesure.

2.5. Processus opérationnel - Cycle de gestion des ententes

Le cycle de gestion des ententes de soutien financier requiert plusieurs étapes administratives.

* Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 2.8](#) [Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées](#)

RÉFÉRENCE**2.5.1 Approche de suivi de l'entente**

Les objectifs de l'Approche de suivi des ententes sont de :

- s'assurer que la réalisation des services est conforme aux conditions de l'entente de soutien financier, que les conditions favorables sont présentes et que l'entreprise d'insertion est en voie d'obtenir les résultats attendus;
- soutenir l'organisme dans l'atteinte des objectifs visés par l'entente;
- approfondir ou développer une connaissance du service offert ou des modèles d'intervention.

Tout en poursuivant ces objectifs, le suivi des ententes doit être effectué avec un esprit critique, mais également dans la collaboration et la confiance mutuelle, conformément au *Protocole de reconnaissance et de partenariat*^{*}. Le suivi des ententes s'effectue par l'analyse des différents rapports produits par l'entreprise d'insertion, des visites sur place, des communications régulières et des échanges avec les intervenantes et intervenants impliqués.

Dans le cadre d'une entente PPE - volet général financée à coût maximal, les préoccupations demeurent les mêmes en ce qui a trait à la clientèle, au service ainsi qu'aux résultats attendus^{**}. Cependant, le suivi financier diffère, puisqu'il requiert une attention particulière quant à la validation de la pertinence des dépenses réclamées et que celles-ci ont effectivement été encourues dans le cadre du lien contractuel. L'analyse de pertinence, la vérification de pièces justificatives, la consultation des livres de paye afin d'établir les concordances avec les sommes réclamées sont autant d'activités associées au suivi financier.

Les outils de suivi financier applicables à la mesure PPE - volet général sont :

- les prévisions budgétaires fournies en début d'entente et nécessaires pour déterminer les avances à verser;
- les rapports financiers, portant sur les dépenses, joints aux rapports d'étape trimestriels;
- la vérification a posteriori d'une demande de versement afin de s'assurer de la pertinence des dépenses réclamées.

* Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 7.4 Protocole de reconnaissance et de partenariat](#)

** [Guide opérationnel de gestion des ententes de service et de reddition de comptes : Services Québec et ressources externes](#), Annexe E, page 48. Contenu du rapport de reddition de comptes – Exemple

RÉFÉRENCE**3. Participation à la mesure****3.1. Début de la participation**

La participation de la personne débute avec l'évaluation des besoins, qui constitue une étape essentielle devant être effectuée avec rigueur. Elle se traduit, entre autres, par l'identification et la clarification des besoins de la personne. Il s'agit d'un processus conjoint entre la personne participante et l'intervenante ou l'intervenant, basé sur une alliance de travail. Grâce à cette évaluation, qui se veut évolutive, il est possible de convenir avec la personne de la bonne mesure et du bon service dans l'objectif de répondre à son besoin et non à une demande ponctuelle. En effet, il importe de distinguer le ou les besoins et la demande que l'individu peut formuler.

Ainsi, la participation débute à la date fixée par la ressource externe selon son calendrier d'activités, tel que convenu à l'entente de soutien financier. Elle est consécutive à la référence effectuée par l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi ou au recrutement direct réalisé par la ressource externe.

3.1.1. Référence, recrutement direct et dépistage des participantes et participants

Dans le cadre de la mesure PPE – volet général, trois options sont possibles :

Référence

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que la mesure PPE - volet général représente une solution pertinente et adaptée en réponse au besoin d'employabilité identifié. Il inscrit l'activité dans le plan d'intervention élaboré dans le cadre du Parcours* de la cliente ou du client et le réfère à la mesure appropriée, offerte par une ressource externe, par le biais de l'application MSI.

Recrutement direct

Les ressources externes peuvent recruter directement une partie ou la totalité de leur clientèle, et ce, en fonction des clientèles identifiées et des paramètres négociés dans les ententes de soutien financier. Dans ces cas, la personne se présente à la ressource externe et, après évaluation des besoins d'employabilité, cette dernière inscrit la participation par le biais de l'application Services à l'intention des partenaires (SIP**). Cependant, l'ouverture d'un Parcours par une agente ou un agent d'aide à l'emploi est nécessaire pour l'établissement du soutien du revenu accordé aux personnes participantes. Les modalités d'échange de renseignements entre le bureau de Services Québec et la ressource externe ainsi que le mode

* Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 3 Approche d'intervention et Parcours](#)

** [Application - Services à l'intention des partenaires](#)

RÉFÉRENCE

de prise en charge de la personne doivent être indiqués dans les ententes de soutien financier³.

Dépistage

Le dépistage est utilisé par la ressource externe lorsque le recrutement direct n'est pas accordé pour la mesure ou lorsque celle-ci a un doute sur l'admissibilité d'une personne. Dans ces cas, la ressource externe évalue les besoins de la personne qui se présente chez elle et soumet, par le biais de la « Fiche de suivi – Dépistage » (6478-03), les informations requises pour que l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi puisse approuver la participation.

Lorsque la personne est dépistée, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi examine les éléments soumis à son approbation par la ressource externe qui a fait l'évaluation. L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi a la responsabilité de déterminer si l'évaluation permet de conclure que la personne peut occuper un emploi correspondant à la fois à ses caractéristiques et aux besoins du marché du travail. Il doit également convenir de la participation de la personne à la mesure proposée par la ressource externe, s'assurer que cette mesure proposée représente la meilleure solution à l'atteinte des objectifs de cette personne et l'inscrire dans le cadre d'un Parcours dans un délai raisonnable. En cas de refus du dépistage, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi doit communiquer avec la ressource externe pour l'informer des motifs de la décision.

3.1.2. Soutien du revenu

Le soutien du revenu est établi et attribué en vertu de la Politique de soutien du revenu* des participantes et participants à une mesure active d'Emploi-Québec.

Allocation d'aide à l'emploi

Les individus participant à la mesure PPE - volet général peuvent recevoir une allocation d'aide à l'emploi établie en fonction de leur statut.

* Guide des mesures et des services d'emploi,

[Chapitre 4 Politique de soutien du revenu](#)

³ Puisque l'évaluation fait partie intégrante de la participation active de la cliente ou du client et de l'intervention, s'il s'avère que le besoin de la personne ne peut pas être répondu par la ressource externe, ce dernier prendra les dispositions nécessaires pour diriger la cliente ou le client vers le bureau de Services Québec ou vers une autre ressource. À cet effet, la ressource externe devra obtenir l'autorisation écrite préalable de la cliente ou du client si elle contacte elle-même une autre ressource externe à son sujet, par le biais d'un formulaire d'autorisation à échanger des renseignements avec d'autres partenaires identifiés. Aucune participation ne devra être comptabilisée par la ressource externe dans une telle situation, c'est-à-dire lorsque seule l'évaluation des besoins a été effectuée.

RÉFÉRENCE**Frais supplémentaires**

Les participants à la mesure PPE - volet général peuvent bénéficier d'un remboursement des frais de garde, des frais de transport quotidien, des frais de séjour hors foyer, des frais de déplacement occasionnel et des frais divers.

3.2. Soutien et accompagnement en cours de participation

Dans le cadre de son parcours, la participante ou le participant bénéficie d'un accompagnement soutenu et reçoit des services adaptés en fonction de ses besoins. Ceux-ci visent le développement des compétences et connaissances ainsi que l'amélioration des comportements et attitudes. L'approche globale offerte par la ressource externe permet une prise en charge complète de la participante ou du participant durant son parcours, et ce, jusqu'à la fin de sa participation (incluant la possibilité d'effectuer un accompagnement en emploi dans une perspective de maintien).

La prise en charge doit permettre à la participante ou au participant de persévérer dans la réalisation de son projet de recherche, d'insertion et de maintien en emploi, le cas échéant.

Si un Parcours est établi et bien que l'accompagnement soit confié à un tiers durant la participation à la mesure, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi est responsable d'accompagner la personne, de l'ouverture à la fermeture de celui-ci. En tant que gestionnaire du Parcours, elle ou il coordonne l'accompagnement confié à un tiers, communique au besoin avec les intervenantes et intervenants et reprend le relais après la participation.

3.3. Fin de participation

La participation se poursuit durant l'intervention requise⁴ jusqu'à l'une des situations suivantes :

- l'autonomie de la personne;
- l'obtention d'un emploi;
- la fin du maintien en emploi, le cas échéant;
- la décision de la participante ou du participant de mettre fin à sa participation (abandon ou autres motifs)⁵.

⁴ Lorsque la date de fin de participation est atteinte (ou sur le point de l'être), il importe de faire preuve de flexibilité afin de permettre aux personnes participantes de poursuivre la démarche d'employabilité entreprise. Celle-ci doit répondre à l'ensemble de leurs besoins. La participation peut être prolongée et la date de fin peut être reportée pour les participantes et participants recrutés qui n'ont pas de parcours actif avec une agente ou un agent d'aide à l'emploi. Pour ceux ayant un parcours actif, l'intervention de l'agente ou de l'agent d'aide à l'emploi est requise.

⁵ La ressource externe peut aussi mettre fin à une participation si la personne participante ne respecte pas les conditions du service (absences récurrentes non justifiées, comportements non adéquats, etc.).

RÉFÉRENCE

Cependant, il pourrait arriver que, pour certains individus, le recours à une mesure complémentaire ou à un retour aux études soit nécessaire pour poursuivre le développement de l'employabilité, progresser dans leur cheminement vers l'emploi et réaliser une insertion et un maintien durable en emploi. Dans certains cas, la mesure Subvention salariale^{6*} et la Mesure de formation de la main-d'œuvre** (MFOR) peuvent être indiquées.

Certaines personnes pourraient être revues par une agente ou un agent d'aide à l'emploi dans le cadre d'un Parcours afin de poursuivre ou de compléter un plan d'intervention ou de réévaluer leur situation afin d'établir la pertinence de recourir à d'autres mesures ou services pour favoriser leur insertion.

* Guide des mesures et des services d'emploi, [Chapitre 5.3 Subvention salariale](#)

** Guide des mesures et des services d'emploi, [Chapitre 5.8 Mesure de formation](#)

⁶ Il est possible pour la ressource externe de recommander à Services Québec d'émettre une lettre d'admissibilité à la subvention salariale à une participante ou à un participant comme moyen d'intervention. La cliente ou le client qui bénéficie de cette lettre d'admissibilité à la subvention salariale doit être en mesure de se « vendre » et de se distinguer auprès d'employeurs potentiels.

RÉFÉRENCE**Annexe1****Comparaison entre les Services d'aide à l'emploi (SAE) en approche globale et les Projets de préparation à l'emploi (PPE) - volet général****Ressemblances**

- Les deux mesures se réalisent par le biais des ententes de soutien financier avec des ressources externes (formulaire EQ-6315). Les organismes spécialisés en employabilité sont les ressources qui, majoritairement, offrent ces services. Une même ressource externe peut conclure des ententes simultanément dans le cadre des mesures SAE et PPE.
- La mesure SAE permet d'intervenir, entre autres, auprès d'une clientèle plus éloignée du marché du travail par le biais d'une intervention en approche globale. Par la clientèle qu'elle rejoint dans ce cadre précis et par les moyens qu'elle préconise, elle s'apparente à la mesure PPE - volet général.
- Au regard des activités, plusieurs sont admissibles, tant dans l'une que dans l'autre mesure; la différence réside dans la façon d'offrir et d'agencer ces activités ainsi que dans les buts poursuivis par ces moyens.

Différences

	SAE en approche globale	PPE volet général
Objectifs	Vise l'intégration et le maintien dans un emploi grâce à un accompagnement et une aide-conseil.	Vise le développement des compétences personnelles et professionnelles liées à l'insertion et au maintien en emploi.
Clientèle	Clientèle en recherche d'emploi, incluant des personnes plus éloignées du marché du travail qui nécessitent un accompagnement structuré.	Clientèle éloignée et défavorisée sur le plan socioprofessionnel, dont les besoins se situent au niveau de l'acquisition de compétences personnelles ainsi que de l'insertion et du maintien en emploi.
Activités	Les clientes et clients reçoivent des services.	Les clientes et clients participent à un projet.

RÉFÉRENCE

	SAE en approche globale	PPE volet général
Intervention	Approche individuelle est privilégiée, les activités de groupe (ou mixtes) sont possibles de façon complémentaire.	Approche de groupe constitue la base de l'intervention, bien que celle-ci puisse inclure certaines activités individuelles.
Durée	Courte durée : généralement moins de 180 heures.	Longue durée : plus de 180 heures et maximum 52 semaines.
Intensité	De façon générale, l'intensité est moindre sur une plus ou moins longue période, soit quelques heures ou plusieurs heures réparties sur quelques jours, quelques semaines ou quelques mois. OU L'intensité est plus marquée sur une courte période, soit plus de 20 heures par semaine sur quelques semaines (ex. : Méthode club de recherche d'emploi).	L'intensité est soutenue d'une moyenne minimale de 20 heures par semaine sur une longue période.
Soutien du revenu	Frais supplémentaires versés selon la Politique du soutien du revenu.	Allocation d'aide à l'emploi et frais supplémentaires versés selon la Politique du soutien du revenu.