

---

## **5.4 Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés (ICTE)**

---

## Table des matières

<b>1. LA MESURE</b> .....	<b>3</b>
1.1 OBJECTIF DE LA MESURE ET CLIENTÈLE VISÉE .....	3
1.2 DESCRIPTION DE LA MESURE .....	3
1.3 LES INTERVENTIONS VISÉES PAR LA MESURE ICTE .....	3
1.4 L'ADMISSIBILITÉ DES PERSONNES .....	4
1.5 LE SOUTIEN DU REVENU .....	5
1.6 L'IDENTIFICATION DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS.....	5
<b>2. LES ACTIVITÉS ADMISSIBLES</b> .....	<b>6</b>
2.1 ACTIVITÉS D'AIDE À L'EMPLOI .....	7
2.2 ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ .....	7
2.2.1 <i>Amélioration des compétences de base</i> .....	7
2.2.2 <i>Bilan des acquis personnels et professionnels</i> .....	7
2.2.3 <i>Formation d'appoint ou formation spécialisée</i> .....	7
2.2.4 <i>Préparation en vue du travail autonome</i> .....	8
2.2.5 <i>Stage en milieu de travail</i> .....	8
2.2.6 <i>Intégration en emploi (avec ou sans contribution salariale)</i> .....	9
2.2.7 <i>Accompagnement pour favoriser le maintien en emploi</i> .....	9
<b>3. GESTION DE LA MESURE</b> .....	<b>10</b>
3.1 TYPE D'APPROCHE ET D'ACTIVITÉS À FAVORISER.....	10
3.2 LES ORGANISMES ADMISSIBLES.....	10
3.3 LES DÉPENSES ADMISSIBLES .....	11
3.4 NATURE ET DURÉE DES ENTENTES POUVANT ÊTRE CONCLUES AVEC LES INTERVENANTS EXTERNES.....	11
3.4.1 <i>L'intervenant externe doit :</i> .....	12
3.4.2 <i>L'entente de soutien financier doit préciser :</i> .....	12
3.4.3 <i>L'entente de subvention doit préciser :</i> .....	12
3.4.4 <i>Le mode de financement sur la base du coût maximal :</i> .....	13
3.4.5 <i>La durée des ententes :</i> .....	13
<b>4. ANNEXE 1 : COMPARAISON ENTRE SAE (GR 6) ET MESURE ICTE</b> .....	<b>14</b>
<i>BUT RECHERCHÉ</i> .....	14
<i>PROFIL DE LA CLIENTÈLE</i> .....	14
<i>CHOIX D'ACTIVITÉS -TYPE D'APPROCHE</i> .....	14
<i>EFFORT À CONSENTIR (TEMPS D'INTERVENTION)</i> .....	15
<i>ACTIVITÉS ADMISSIBLES</i> .....	15
<i>SOUTIEN DU REVENU</i> .....	15
<i>MODALITÉ DE FINANCEMENT</i> .....	15

### 1. LA MESURE

#### 1.1 Objectif de la mesure et clientèle visée

**NOTE**

## 1. LA MESURE

### 1.1 OBJECTIF DE LA MESURE ET CLIENTÈLE VISÉE

La mesure Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés (ICTE) vise à aider les travailleurs expérimentés de 50 ans et plus, qui rencontrent des difficultés face à l'emploi, à prolonger leur vie active sur le marché du travail ainsi qu'à maximiser le transfert de leurs compétences personnelles et professionnelles dans un nouvel emploi.

Les obstacles de ces personnes peuvent être multiples :

- faible scolarisation ou compétences désuètes qui nécessitent la mise à jour d'une formation de base ou certaines formations d'appoint;
- perte de confiance en ses compétences et capacités;
- deuil de son environnement de travail et des conditions de travail qui y étaient reliées;
- anxiété face à sa situation économique;
- sentiment d'échec face à la perte d'emploi;
- crainte d'être jugées incompetentes ou incapables d'accomplir des tâches simplement à cause de leur âge;
- présence de limitations ou santé parfois précaire;
- manque de connaissance sur les techniques de recherche d'emploi (notamment les compétences numériques) et sur les enjeux actuels du marché du travail.

### 1.2 DESCRIPTION DE LA MESURE

Cette mesure offre un éventail d'activités destinées à développer et à valoriser l'employabilité des personnes. Elle constitue une mesure de soutien aux travailleuses et travailleurs expérimentés qui rencontrent des obstacles dans leurs démarches de recherche d'un emploi et elle peut contribuer aux solutions pour faire face à la rareté de main-d'œuvre. Elle complète les autres mesures et services d'emploi.

### 1.3 LES INTERVENTIONS VISÉES PAR LA MESURE ICTE

L'expérimentation des projets de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) a fait ressortir la pertinence des interventions suivantes :

- **un éventail d'interventions dans un seul lieu**, leur souplesse, leur adaptabilité aux besoins individuels des participants et leur durée;
- **une homogénéité des groupes** crée un climat d'entraide tout en stimulant le dynamisme des participants;

## 5.4 Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés (ICTE)

2021-10-08

### 1. LA MESURE

Page 4 sur 15

#### 1.1 Objectif de la mesure et clientèle visée

**NOTE**

- **un rythme mieux adapté aux apprentissages** tels que les techniques de recherche d'emploi, les simulations d'entrevue d'embauche ainsi que les formations d'appoint;
- **des formations d'appoint** offertes à temps partiel et de courte durée;
- **le démarchage auprès d'employeurs**, que ce soit pour trouver des lieux de stages ou des emplois disponibles, en vue de faire des jumelages avec des participants, ainsi que la proposition de candidats et de contributions salariales intégrées dans un même projet;
- **un accompagnement et un soutien post-participation intensifié.**

#### 1.4 L'ADMISSIBILITÉ DES PERSONNES

**Les personnes admissibles doivent s'inscrire dans l'une des catégories suivantes :**

- participantes et participants de l'assurance-emploi;
- personnes prestataires d'une aide financière de dernier recours (Programme d'aide sociale et Programme de solidarité sociale);
- participantes et participants du Programme objectif emploi;
- personnes sans soutien public du revenu;
- travailleurs étrangers temporaires et leurs conjoints possédant un permis de travail valide (à certaines conditions).

**Ne sont pas admissibles à la mesure :**

- les ressortissantes et les ressortissants étrangers qui demandent l'asile au Canada (demandeurs d'asile);
- les personnes autorisées à déposer sur place une demande de résidence permanente qui sont en attente de décision sur leur demande.

## 5.4 Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés (ICTE)

### 1. LA MESURE

#### 1.5 Le soutien de revenu

#### NOTE

#### 1.5 LE SOUTIEN DU REVENU

**Quel que soit leur statut, tous les participantes ou participants auront accès à l'allocation hebdomadaire d'aide à l'emploi prévue pour les participantes ou les participants de l'assurance-emploi.**

Le montant accordé est établi selon les modalités prévues dans la politique de soutien de revenu de Service Québec. Cette dernière prévoit une allocation d'aide à l'emploi et, s'il y a lieu, le remboursement des frais supplémentaires liés à la participation tels les frais de garde et de transport. Les dispositions particulières liées à l'attribution et à la gestion du soutien de revenu pendant la participation sont présentes dans le guide sur le soutien de revenu\*.

\* Voir Guide des mesures et services d'emploi –[chapitre 4- Politique de soutien de revenu](#)

#### 1.6 L'IDENTIFICATION DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS

Trois options sont possibles dans le cadre de la mesure ICTE : la référence, le dépistage et le recrutement direct :

##### **La référence**

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que la mesure ICTE représente une solution intéressante à sa situation d'emploi. Celle-ci ou celui-ci inscrit l'activité dans le parcours ou le plan d'intervention de la ou du client et réfère la personne au service approprié de la ressource externe.

##### **Le dépistage**

Services Québec peut autoriser l'organisme à faire du dépistage plutôt que d'accorder le recrutement direct. Dans ces cas, l'organisme évalue les besoins de la personne qui se présente chez lui et soumet, via le formulaire dédié à cet effet, les informations requises pour que l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi puisse approuver la participation.

##### **Le recrutement direct**

Les organismes peuvent recruter directement une partie ou la totalité de leur clientèle, en fonction des paramètres négociés à l'entente de service concernée. Dans ces cas, les personnes se présentent à l'organisme et celui-ci inscrit la participation dans le système Services en ligne des intervenants externes.

**2. LES ACTIVITÉS ADMISSIBLES**

L'offre de service doit être conçue pour répondre aux besoins spécifiques des travailleuses ou des travailleurs expérimentés, et être complémentaire aux services existants. Elle doit préciser **l'ensemble des activités qui seront mises en place par l'organisme, ainsi que les explications justifiant la complémentarité entre les activités proposées. Ces activités doivent permettre de préparer les participantes ou les participants au bassin d'emplois existants.**

Les interventions doivent offrir aux participantes ou aux participants un **cheminement personnalisé**, leur permettant d'avoir accès à un **éventail d'activités variables, selon leur profil et leurs caractéristiques.**

Toutes les ententes doivent comporter :

- **une programmation hebdomadaire d'activités encadrées de 25 heures** en moyenne, pour la durée du projet;
- **une durée de plus de 180 heures (8 semaines);**
- **un maximum de 20 semaines**

L'ensemble des activités admissibles se déroulent généralement selon deux phases distinctes:

- **La phase d'intervention directe** (entre 8 et 10 semaines)

Toutes les activités d'aide à l'emploi et de développement de l'employabilité se retrouvent durant cette période. L'intervention se réalise en partie en individuelle et la majorité du temps en groupe.

- **La phase de stages et d'intégration à l'emploi** : (entre 10 et 12 semaines) \*\*

Tant que les participantes ou les participants n'ont pas obtenu d'emploi, ils continuent de bénéficier des services (formation d'appoint, soutien à la recherche d'emploi, stages) et du support de l'organisme sur une base de 25 heures/semaines et conservent leur allocation hebdomadaire.

Il est à noter que si un besoin plus important d'expérience du travail est nécessaire, il serait préférable que la participante ou le participant soit référé vers la mesure Subvention salariale, puisque la mesure ICTE doit s'inscrire en complémentarité des autres mesures de l'offre de service.

**\*\* Le stage et l'expérience de travail avec contribution salariale doivent être effectués à l'intérieur des 20 semaines prévues.** Exceptionnellement et lorsque justifié, le nombre de semaines (20) pourrait être légèrement dépassé.

### 2.2 Activités de développement de l'employabilité

**NOTE**

#### 2.1 ACTIVITÉS D'AIDE À L'EMPLOI

Les ententes doivent inclure des activités d'aide à l'emploi comme la rédaction d'un curriculum vitae, les techniques d'entrevue, l'utilisation d'outils technologiques et des autres ressources pertinentes, l'entrevue informationnelle et l'entrevue d'embauche, le réseautage, le counseling et autres activités liées à la recherche d'emploi.

Un temps accru consenti aux activités d'aide à l'emploi peut être utile pour approfondir certaines thématiques liées à la réalité des travailleurs expérimentés.

#### 2.2 ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

Les ententes doivent également offrir une combinaison appropriée d'activités de développement de l'employabilité :

##### 2.2.1 Amélioration des compétences de base

Peut comprendre le perfectionnement des compétences de base comme la communication en milieu de travail, la résolution de problèmes, le travail d'équipe, les compétences fonctionnelles en informatique, et toute autre formation de base appropriée et adaptée à chaque personne.

##### 2.2.2 Bilan des acquis personnels et professionnels

Peut comprendre une évaluation des connaissances acquises, des tests d'équivalence d'études secondaires, des évaluations de la capacité fonctionnelle, des tests d'orientation professionnelle comme l'évaluation des intérêts, des compétences et des habiletés.

##### 2.2.3 Formation d'appoint ou formation spécialisée

Selon l'évaluation des besoins de chacun des participantes ou des participants, une formation à temps partiel et de courte durée (moins de 45 heures) peut leur permettre d'acquérir des qualifications de base ou de réaliser des mises à jour souvent obligatoires pour exercer un métier, et ainsi faciliter leur réintégration sur le marché du travail.

Quelques exemples de formation :

- mise à jour de compétences en informatique (Internet, réseaux sociaux, Word, Excel, Acomba, etc.);
- opération sécuritaire de chariot élévateur;
- signaleur de chantiers routiers;
- santé et sécurité sur les chantiers de construction;
- lecture de plans;
- hygiène et salubrité alimentaire;
- réanimation cardiorespiratoire;
- principes de déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB).

### 2.2.4 Préparation en vue du travail autonome

Les participantes ou les participants peuvent recevoir de l'aide pour déterminer s'ils possèdent les aptitudes pour devenir travailleurs autonomes. Ils pourraient aussi recevoir une formation d'appoint permettant de développer certaines compétences. Le travail autonome peut représenter une solution viable pour certains travailleurs âgés qui ont une vaste expérience et de solides compétences acquises dans différents domaines.

Dans certains cas, une référence à un organisme du territoire qui offre déjà les services de Soutien au travail autonome pourrait être plus appropriée.

### 2.2.5 Stage en milieu de travail

**Dans l'esprit de la mesure ICTE, la souplesse est encouragée dans la planification des stages en milieu de travail.** Les heures consacrées au travail en entreprise et celles prévues pour les activités de développement de l'employabilité peuvent être intégrées aux différentes activités offertes par l'organisme, et ce, de différentes façons. Par exemple un stage peut être planifié à l'intérieur d'un module de formation d'appoint, soit trois jours de formation théorique sur la lecture de plans et deux jours de formation pratique dans une entreprise concernée. Le stage pourrait aussi s'effectuer à raison de quatre jours par semaine et se terminer par une journée de formation dans les locaux de l'organisme ou de l'entreprise.

#### Stage d'observation ou de sensibilisation

Habituellement d'une **durée de quelques jours seulement**, les stages visent à ce que la participante ou le participant puisse observer différentes facettes des emplois dans le domaine choisi, se familiariser avec l'environnement de travail, s'assurer qu'il a une vision réaliste des exigences requises et confirmer son choix professionnel.

#### Stage d'exploration

Ce type de stage comprend la réalisation de certaines tâches de production dans un milieu de travail réel. **Sa durée maximale est de quatre semaines.** Il peut être utilisé pour atteindre certains objectifs tels que l'acquisition de compétences de base en emploi, la validation du choix professionnel, la familiarisation avec un milieu de travail, l'évaluation de ses compétences personnelles pour occuper un emploi, la prise de contact avec un employeur et l'appréciation de son potentiel. Toutefois, ce stage doit assurer un encadrement adéquat et une information précise au bénéfice de la participante ou du participant :

- les activités réalisées par la participante ou le participant ne constituent pas la tâche complète au même titre qu'une ou qu'un employé de l'entreprise;



### 2.2 Activités de développement de l'employabilité

**NOTE**

- la participante ou le participant est encadré par une ou un membre du personnel de l'entreprise;
- si le stage fait partie de la démarche prévue dans les semaines d'activités de préparation à l'emploi de l'entente, la participante ou le participant conserve l'allocation hebdomadaire.

Il est à noter que les stages chez des employeurs sont couverts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) dans le cadre de la mesure ICTE.

#### 2.2.6 Intégration en emploi (avec ou sans contribution salariale)

Pour favoriser l'intégration en emploi d'une ou d'un participant, l'organisme peut offrir une contribution salariale à l'entreprise. **Le montant de la contribution salariale devrait être similaire aux montants versés dans le cadre de la mesure Subvention salariale volet Insertion en emploi pour personnes expérimentés.**

Les organismes doivent aussi s'assurer qu'aucune employée ou aucun employé en place n'a été ou ne sera licencié en raison de la subvention émise. L'employeur doit avoir reçu l'aval du syndicat, s'il y a lieu.

Une consultation auprès d'une ou d'un représentant de Services Québec devrait être effectuée par l'organisme pour valider l'admissibilité de l'entreprise et de l'emploi.

#### 2.2.7 Accompagnement pour favoriser le maintien en emploi

Cette activité vise à soutenir la personne face à ses difficultés personnelles dans le cadre de son maintien en emploi. Les premières semaines en emploi exigent généralement des interventions plus intenses permettant ainsi d'identifier rapidement les difficultés rencontrées et de mettre en place les actions nécessaires. Par la suite, les interventions devraient diminuer en intensité avec le temps, tout en étant adaptées aux besoins de la personne.

Elles peuvent toucher différents aspects : attitudes et comportements, relations interpersonnelles, communication, habitudes de travail et problèmes personnels.

Les interventions s'adressent spécifiquement à la personne. L'intervenante ou l'intervenant doit aussi établir un contact avec l'entreprise et collaborer avec elle advenant des difficultés avec la personne embauchée.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'intégrer la personne dans son entreprise et dans ses fonctions. À cet égard, rappelons que celle-ci pourrait, selon les besoins identifiés, avoir recours à l'offre des services aux entreprises des services publics d'emploi.

### 3. GESTION DE LA MESURE

#### 3.1 Type d'approche et d'activités à favoriser

**NOTE**

### 3. GESTION DE LA MESURE

#### 3.1 TYPE D'APPROCHE ET D'ACTIVITÉS À FAVORISER

Les offres de service devront faire état de tous les éléments suivants pour s'assurer du respect de l'esprit de la mesure :

- préparation de plan d'intervention individualisé souple et flexible pour chacun des participantes ou des participants;
- relation d'aide impliquant la personne dans sa démarche d'intégration à l'emploi;
- suivi personnalisé et systématique individuel durant toute la durée de la démarche;
- rencontres de groupe permettant aux participantes ou aux participants d'échanger sur leurs expériences et de briser l'isolement;
- offre d'ateliers se déroulant en groupe portant sur différents thèmes reliés aux préoccupations des participantes ou des participants d'une cohorte et couvrant autant **les activités d'aide à l'emploi que celles reliées au développement de l'employabilité** (exemple : Atelier sur la connaissance de soi, sur le deuil, sur la gestion du stress, sur les attitudes en recherche d'emploi et en emploi, etc.);
- offre de formation d'appoint;
- soutien à l'intégration et au maintien en emploi.

#### 3.2 LES ORGANISMES ADMISSIBLES

Les ressources externes en développement de l'employabilité sont principalement visées à titre de promoteur.

Les employeurs du secteur privé, les associations d'employés et d'employeurs, les regroupements professionnels, les coopératives, les entreprises d'économie sociale, les établissements de formation, les administrations municipales, les conseils de bande, ainsi que les organismes sans but lucratif et les organismes communautaires actifs au sein des collectivités sont également admissibles.

Les promoteurs devront démontrer qu'ils possèdent une expertise pertinente en matière de développement de l'employabilité auprès des travailleuses ou des travailleurs expérimentés sans emploi.

### 3. GESTION DE LA MESURE

#### 3.4 Nature et durée des ententes pouvant être conclues avec les intervenants externes

**NOTE**

#### 3.3 LES DÉPENSES ADMISSIBLES

##### **Frais généraux habituellement admissibles, à l'intérieur d'une entente de soutien financier :**

- rémunération et charges sociales liées au personnel de l'organisme qui assure la mise en œuvre d'activités prévues dans la mesure ICTE;
- matériel et fournitures nécessaires à la réalisation des activités;
- location des locaux;
- location ou achat d'équipement essentiel à la réalisation des activités;
- frais pour souscrire une assurance responsabilité civile pour couvrir les participantes ou les participants et le personnel qui assure leur encadrement;
- frais de formation d'appoint pour les participantes ou les participants;
- honoraires des services professionnels;
- frais bancaires et services publics;
- frais d'immobilisation, le cas échéant;
- dépenses autres que celles généralement admises, mais qui sont essentielles à l'exécution du projet.

##### **Les frais suivants devront faire partie d'une entente de subvention :**

- le coût des contributions salariales versées aux employeurs;
- le coût du soutien à la productivité versé aux employeurs ou aux travailleuses ou les travailleurs (ex: remboursement du salaire d'une ou un employé de l'entreprise qui forme la participante ou le participant; équipements de sécurité à la participante ou au participant);
- le supplément de rémunération. Ce type de versement, ponctuel ou récurrent, est versé directement à la ou au participant, par le promoteur, dans le but de suppléer une diminution de salaire au moment d'un changement d'emploi ou d'inciter une ou un participant à accepter un emploi. Il peut aussi servir d'incitatif visant à mettre fin à une dépendance à un régime public de soutien du revenu par l'occupation d'un emploi.

#### 3.4 NATURE ET DURÉE DES ENTENTES POUVANT ÊTRE CONCLUES AVEC LES INTERVENANTS EXTERNES

Les organismes seront invités à déposer des propositions basées sur le profil et les besoins de la clientèle, ainsi que sur les besoins des entreprises en matière d'emploi.

Les propositions feront l'objet d'une évaluation par les directions régionales de Services Québec.

### 3. GESTION DE LA MESURE

#### 3.4 Nature et durée des ententes pouvant être conclues avec les intervenants externes

#### NOTE

##### 3.4.1 L'intervenant externe doit :

- offrir des services et des activités aux participantes ou aux participants pour une moyenne de **25 heures par semaine**, pour la durée du projet;
- permettre une participation individuelle active et complète, **d'une durée minimale de l'ordre de 180 heures (8 semaines)**;
- de façon générale, les participations ne doivent pas excéder **20 semaines**.

##### 3.4.2 L'entente de soutien financier doit préciser :

- la concordance de l'aide offerte avec l'objectif de la mesure ICTE;
- l'éventail des activités exécutées pour réaliser les objectifs énoncés;
- la description du plan d'intervention proposé, des ressources mises en place et de la mise en œuvre du projet;
- le nombre prévu de participantes ou de participants;
- l'estimation des coûts prévus, selon les critères de la mesure (entente de service à coût réel);
- les mécanismes d'échange d'information avec Services Québec;
- les résultats visés\*\*\*;
- la contribution des autres parties au contrat ou à l'entente s'il y a lieu, lorsque la mesure ou l'activité prévoit des dispositions à cet effet;
- l'engagement de l'intervenante ou de l'intervenant à souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les participantes ou les participants, s'il y a lieu.

##### 3.4.3 L'entente de subvention doit préciser :

###### Les prévisions pour :

- les contributions salariales versées aux employeurs;
- les contributions versées aux employeurs ou aux travailleuses ou aux travailleurs en soutien à la productivité lors de la phase de maintien en entreprises;
- le supplément de rémunération.

\*\*\*Voir Guide des mesures et services d'emploi - chapitre [7.5. - Guide opérationnel de gestion des ententes et de reddition de comptes : Services Québec et ressources](#)

### 3. GESTION DE LA MESURE

#### 3.4 Nature et durée des ententes pouvant être conclues avec les intervenants externes

#### **NOTE**

#### **3.4.4 Le mode de financement sur la base du coût maximal :**

Ce mode de financement est basé sur les dépenses réellement encourues pour réaliser le projet. Le montant indiqué à l'entente représente le montant maximum que Services Québec s'engage à verser à l'égard du service ou du projet. Pour qu'il soit dépassé, il doit y avoir une négociation et une modification à l'entente. Les versements sont fondés sur les dépenses appuyées de pièces justificatives et pourraient, de ce fait, être inférieurs au montant initialement prévu à l'entente.

#### **3.4.5 La durée des ententes :**

Les ententes sont généralement négociées pour une période allant du 1er juillet au 30 juin. Elles ont une durée maximum de douze mois. Services Québec peut également conclure des ententes avec le promoteur d'une durée de trois ans non renouvelable.

Ces ententes seront cependant révisées chaque année en fonction :

- des priorités et des besoins régionaux ou locaux de main-d'œuvre à desservir ;
- des crédits budgétaires disponibles et des priorités ou cibles établies par la région, qui sont des facteurs pouvant influencer les montants de financement et les services à rendre
- de la capacité, pour l'organisme d'atteindre les résultats escomptés par rapport aux attentes de résultats préalablement convenus à l'entente pour l'année qui vient de s'écouler.

**NOTE****4. ANNEXE 1 : COMPARAISON ENTRE SAE (GR 6) ET MESURE ICTE**

SAE Services spécialisés (Gr 6)	ICTE
<i>BUT RECHERCHÉ</i>	
<p>Aider les personnes qui <b>rencontrent des difficultés personnelles ou des obstacles systémiques</b> pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ trouver,</li> <li>➤ intégrer</li> <li>➤ maintenir un emploi</li> </ul> <p>et</p> <p><b>nécessitent qu'on travaille avec elles en termes de développement de l'employabilité.</b></p>	<p>Aider <b>les travailleuses ou les travailleurs expérimentés</b> qui rencontrent des difficultés face à l'emploi à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>maximiser le transfert de leurs compétences personnelles et professionnelles dans un nouvel emploi</b></li> <li style="text-align: center;">et</li> <li>➤ <b>prolonger leur vie active sur le marché du travail.</b></li> </ul>
<i>PROFIL DE LA CLIENTÈLE</i>	
<p><b>Personne sans emploi (incluant celles âgées de 50 ans et plus)</b>, éloignée du marché du travail et qui nécessite un accompagnement structuré <b>pour une intégration réussie dans un emploi.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>absence de choix professionnel;</b></li> <li>➤ <b>besoin de développer certaines habiletés et attitudes;</b></li> <li>➤ <b>besoins d'acquisition de connaissance sur les techniques de recherche d'emploi et sur le marché du travail.</b></li> </ul>	<p>Personne <b>âgée de 50 ans et plus, sans emploi et dépourvue des compétences nécessaires.</b> Pour une <b>intégration fructueuse</b> dans un nouvel emploi, elle a besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>précision ou redéfinition du choix professionnel;</b></li> <li>➤ <b>une formation de base et/ou une formation d'appoint, car une faible scolarisation ou compétences désuètes;;</b></li> <li>➤ <b>acquisition de connaissance sur les techniques de recherche d'emploi et sur le marché du travail;</b></li> </ul> <p>éprouve des sentiments de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>perte de confiance en ses compétences et ses capacités</b></li> <li>➤ <b>anxiété face à sa situation économique;</b></li> <li>➤ <b>échec face à la perte d'emploi;</b></li> <li>➤ <b>(vivre des préjugés liés à l'âge; (fondé ou non)</b></li> </ul> <p>peut présenter des</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>limitations ou santé parfois précaire.</b></li> </ul>
<i>CHOIX D'ACTIVITÉS -TYPE D'APPROCHE</i>	
<p><b>Approche intégrée dans laquelle la personne accueillie est considérée dans sa globalité;</b></p> <p><b>Approche individuelle offerte majoritairement pour les services reçus et participation possible</b> à des ateliers de groupe;</p> <p><b>Services en approche globale variable selon</b></p>	<p><b>Approche intégrée</b> dans laquelle la personne accueillie est <b>considérée dans sa globalité.</b> Les personnes participent à un <b>éventail d'activités variables</b> selon leur profil et reçoivent un <b>accompagnement intensif</b> durant toute la durée du parcours, selon une utilisation judicieuse de <b>l'approche individualisée et de l'approche de groupe.</b> Services en <b>approche globale variable</b> selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ les clientèles visées,</li> </ul>

## NOTE

SAE Services spécialisés (Gr 6)	ICTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ les clientèles visées,</li> <li>➤ les modes d'intervention</li> <li>➤ les pratiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ les modes d'intervention</li> <li>➤ les pratiques.</li> </ul>
<i>EFFORT À CONSENTIR (TEMPS D'INTERVENTION)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durée maximale de 180 h</li> <li>➤ Faible <b>intensité</b>, soit quelques heures par semaines sur plusieurs semaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durée <b>minimale</b> de 180 h (<b>8 semaines</b>)</li> <li>➤ <b>Forte intensité</b> : <b>25 heures/semaine</b>, pour la durée du projet;</li> <li>➤ Durée <b>maximale</b> : <b>20 semaines</b></li> </ul>
<i>ACTIVITÉS ADMISSIBLES</i>	
<p><u>Activités d'aide à l'emploi</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>information sur le marché du travail;</b></li> <li>➤ <b>stratégies de recherche d'emploi.</b></li> </ul> <p><u>Activités de développement de l'employabilité</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>évaluation psychosociale;</b></li> <li>➤ <b>services d'orientation professionnelle;</b></li> <li>➤ <b>bilan des acquis personnels et professionnels;</b></li> <li>➤ <b>stages d'observation ou d'exploration dans les entreprises, afin de vérifier les exigences d'un poste;</b></li> <li>➤ <b>accompagnement en maintien en emploi, si nécessaire.</b></li> </ul>	<p><b><u>Activités d'aide à l'emploi</u></b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ information sur le marché du travail;</li> <li>➤ stratégies de recherche d'emploi</li> </ul> <p><b><u>Activités de développement de l'employabilité</u></b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>amélioration des compétences de base (ex. : connaissance de soi, communication, gestion du stress, assiduité);</b></li> <li>➤ <b>bilan des acquis personnels et professionnels;</b></li> <li>➤ <b>stages d'observation ou d'exploration dans les entreprises afin de vérifier les exigences d'un poste;</b></li> <li>➤ <b>formations d'appoint adaptées aux besoins spécifiques de chaque personne;</b></li> <li>➤ <b>expérience de travail (subventionné ou non);</b></li> <li>➤ <b>préparation au travail autonome;</b></li> <li>➤ <b>mise en valeur des participantes ou des participants auprès des employeurs;</b></li> <li>➤ <b>accompagnement pour l'intégration et le maintien en emploi, si nécessaire.</b></li> </ul>
<i>SOUTIEN DU REVENU</i>	
<p>Maintien des prestations pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi;</p> <p><b>Frais d'appoint selon la Politique du soutien du revenu.</b></p>	<p>Quel que soit leur statut, tous les participantes ou participants auront accès à l'allocation hebdomadaire d'aide à l'emploi.</p> <p>Frais d'appoint selon la Politique du soutien du revenu.</p>
<i>MODALITÉ DE FINANCEMENT</i>	
Entente de service	<p><b>Entente de soutien financier</b> pour les activités offertes par l'organisme;</p> <p><b>Entente de subvention</b> pour les contributions salariales versées aux entreprises et pour les coûts reliés au soutien à la productivité.</p>