

---

## **5.1 Services d'aide à l'emploi**

---

## Table des matières

<b>1. La mesure SAE.....</b>	<b>3</b>
1.1. Objectifs .....	3
1.2. Clientèle visée .....	4
1.3. Admissibilité des personnes .....	5
1.4. Services et activités admissibles .....	6
1.4.1. Services unitaires .....	7
1.4.2. Services en approche globale.....	9
1.5. Stages en entreprise .....	14
1.6. Particularités liées à la mesure.....	15
1.6.1. Couverture relativement à la santé et sécurité au travail.....	15
1.6.2. Assurance responsabilité civile .....	16
<b>2. Gestion de la mesure .....</b>	<b>16</b>
2.1. Admissibilité des ressources externes.....	16
2.2. Durée des ententes de soutien financier.....	17
2.3. Mode de financement .....	18
2.4. Dépenses admissibles.....	19
<b>3. Participation à la mesure .....</b>	<b>21</b>
3.1. Début de la participation .....	21
3.1.1. Référence, recrutement direct et dépistage des <i>participant</i> es et participants.....	21
3.1.2. Soutien du revenu.....	22
3.2. Soutien et accompagnement en cours de participation.....	23
3.3. Fin de participation .....	23
<b>ANNEXE 1 Comparaison entre les Services d'aide à l'emploi (SAE) en approche globale et les Projets de préparation à l'emploi (PPE) - volet général.....</b>	<b>25</b>

**1. La mesure SAE****1.1. Objectifs**

NOTE

**1. La mesure SAE**

La mesure Services d'aide à l'emploi (SAE) est l'une des mesures des services publics d'emploi sous la responsabilité du Secteur de l'Emploi, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Elle est financée par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

La mesure se décline en sept groupes de services visant à répondre à différents besoins et objectifs à atteindre au niveau de l'employabilité. Cela se traduit par une gradation d'un groupe de services à l'autre en fonction du profil de difficultés et des besoins de la clientèle, du niveau de complexité de l'intervention, de la durée des services ainsi que des heures d'intervention directe et indirecte et, conséquemment, des coûts. Dans ce contexte, chacun des services constitue une réponse adaptée aux besoins d'employabilité de la clientèle.

Les services et activités sont offerts par des organismes spécialisés en employabilité, aussi appelés ressources externes.

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 outiller et à soutenir les personnes qui ont besoin d'être accompagnées dans une démarche adaptée pour rechercher, intégrer un emploi et s'y maintenir. Elle vise également à soutenir les personnes admissibles, en leur offrant des activités et un soutien personnalisé, notamment en les aidant à surmonter les difficultés et à persévérer dans la démarche entreprise.

Plus spécifiquement, la mesure vise les objectifs suivants :

- aider les personnes à préciser leurs besoins en matière d'emploi ou de formation par des services d'orientation, de validation de choix professionnel, de bilan de compétences et d'évaluation;
- fournir des méthodes, des stratégies, des techniques et des outils aux personnes en démarche de recherche d'emploi par de l'aide-conseil à la recherche d'emploi et par l'offre de services périphériques à l'appariement et au placement;
- offrir un accompagnement adapté aux personnes lors des démarches de recherche d'emploi, d'intégration en emploi et lorsqu'elles sont en emploi dans une perspective de maintien.

## 1. La mesure SAE

## 1.2. Clientèle visée

## NOTE

L'obtention d'un emploi et le maintien de celui-ci ou le choix d'une carrière 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**

Les services offerts dans le cadre de la mesure SAE s'adressent aux personnes sans emploi qui font face à diverses difficultés pour rechercher, intégrer un emploi et s'y maintenir, incluant des personnes plus éloignées du marché du travail. Les personnes qualifiées d'éloignées du marché du travail sont des personnes qui ont été sans emploi pendant une période de temps relativement longue ou qui présentent des caractéristiques personnelles ou rencontrent des obstacles qui rendent difficiles la recherche, l'intégration et le maintien en emploi.

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.

Sous certaines conditions, les services peuvent également viser des travailleuses et travailleurs qui sont en emploi et qui vivent une situation de sous-emploi, d'inadéquation entre l'emploi occupé et leur situation personnelle ou d'emploi menacé<sup>1</sup>, sans égard au nombre d'heures travaillées par semaine.

---

<sup>1</sup> Le concept de **sous-emploi** peut prendre différentes formes, comme un emploi à temps partiel ou saisonnier, un emploi à temps réduit, des périodes fréquentes de chômage, une surqualification d'une personne par rapport aux exigences de l'emploi occupé, etc. Cette situation revêt un caractère involontaire (en réponse à sa situation personnelle et professionnelle, la personne est disposée à occuper un emploi correspondant davantage à ses besoins) et chronique (il ne s'agit pas d'une situation temporaire). Le sous-emploi doit être réel en ce sens qu'il ne doit pas constituer l'unique volonté de la personne d'obtenir un autre emploi sans raison valable.

Le concept d'**inadéquation entre l'emploi occupé et la situation de la personne** signifie que cette dernière peut vivre une situation personnelle qui représente un obstacle face à l'emploi occupé (ne peut plus exercer son emploi pour des raisons de santé ou vit une situation personnelle ou familiale critique qui entraîne des conséquences négatives importantes sur l'organisation de son hygiène de vie).

Le concept d'**emploi menacé** se définit par une mise à pied confirmée ou imminente. Il peut également s'agir d'une situation problématique qui pourrait compromettre l'emploi et, éventuellement, mener à une rupture du lien d'emploi si aucune action n'est posée auprès de la travailleuse ou du travailleur (à titre d'exemple : une problématique liée au savoir-être de la travailleuse ou du travailleur menaçant le lien d'emploi).

**5.1 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI****1. La mesure SAE****1.3. Admissibilité des personnes****NOTE**

De plus, il est à noter que les étudiantes et les étudiants ayant une obligation de fréquentation scolaire ne sont pas admissibles à la mesure SAE, à moins de circonstances exceptionnelles et documentées qui devront être préalablement approuvées par Services Québec.<sup>2</sup> Il faut savoir que les Centres de services scolaires et les Institutions d'enseignement ont une responsabilité envers leurs étudiantes et leurs étudiants. Le Ministère ne doit pas s'y substituer. La complémentarité des services présents est donc à prendre en compte.

En outre, il est important de se questionner sur l'adéquation entre les besoins de l'individu, le (ou les) service disponible et les besoins du marché du travail. Une importante demande de main-d'œuvre dans un domaine en particulier pourrait être un facteur favorisant la participation d'une étudiante ou d'un étudiant à la mesure SAE. Toutefois, le cheminement et la persévérance scolaire ne doivent pas être compromis au détriment d'un emploi.

La mesure peut également s'adresser à des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi et faisant partie de 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.

**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\*.

\* [GMSE, Chapitre 2.1 - Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi](#)

<sup>2</sup> 16 ans : Soumis à l'[obligation de fréquentation scolaire](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/feuillelet_frequentation-scolaire.pdf) jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire (à moins qu'il n'obtienne un diplôme décerné par le ministre au cours d'une année scolaire précédente) : [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/feuillelet\\_frequentation-scolaire.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/feuillelet_frequentation-scolaire.pdf)

**5.1 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI****1. La mesure SAE****1.4. Services et activités admissibles****NOTE**

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\*\*

\*\* [GMSE, Chapitre 2.6 - Admissibilité des personnes immigrantes aux mesures et aux services d'emploi](#)

**1.4. Services et activités admissibles**

Pour être admissibles, les activités doivent répondre aux caractéristiques suivantes :

- comporter essentiellement des activités de courte durée (moins de 180 heures). Elles n'impliquent pas nécessairement un minimum d'heures par semaine et peuvent s'échelonner sur une période plus ou moins longue, selon le service offert et son intensité (en fonction de la clientèle qui est très près ou plus éloignée du marché du travail);
- être fondées sur une approche individuelle adaptée aux besoins de la personne. Des activités de groupe peuvent être utilisées de façon complémentaire, lorsque les conditions le permettent;
- offrir aux participantes et participants des activités d'accompagnement et de soutien personnalisées, adaptées à leur situation;
- aider la personne à surmonter ses difficultés et à persévérer dans la démarche d'employabilité entreprise jusqu'à son autonomie, l'obtention d'un emploi ou la fin du maintien en emploi, le cas échéant.

Il importe de distinguer le nombre d'heures d'intervention directe et indirecte ainsi que le temps à investir par la participante ou le participant. Le premier est celui qui est financé à la ressource externe alors que le second représente l'implication active de la personne participante dans l'ensemble de ses démarches d'employabilité qui va bien au-delà des interventions réalisées avec une intervenante ou un intervenant (exemples : la recherche d'emploi effectuée de façon autonome, la passation d'entrevues d'embauche, 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'une des situations suivantes, soit l'autonomie de la personne, l'obtention d'un emploi, la fin du maintien en emploi, le cas échéant, ou la décision de la participante ou du participant de mettre fin à sa participation (abandon ou autre motif).

Les services offerts dans le cadre de la mesure SAE sont élaborés de façon à répondre à différents besoins présentés et aux obstacles rencontrés par la clientèle visée. Ils sont divisés en deux catégories, soit les services unitaires et les services en approche globale\*.

\* [GMSE, chapitre 7.6 - Cadre d'application du mode de financement à forfait](#)

**1.4.1. Services unitaires**

Les services unitaires s'adressent à des personnes relativement prêtes à occuper un emploi et qui se démarquent par une certaine autonomie personnelle. Elles requièrent une intervention ciblée pour améliorer un ou des aspects de leur démarche d'employabilité. Les besoins de ces personnes se situent, entre autres, au niveau des méthodes, stratégies, techniques et outils de recherche d'emploi. En matière de services unitaires, on retrouve aussi des services ponctuels et de courte durée dans le cheminement d'une personne accompagnée par une agente ou un agent d'aide à l'emploi, tels que l'orientation scolaire et professionnelle, la validation du choix professionnel, le bilan des compétences et l'évaluation de l'autonomie socioprofessionnelle.

Les services unitaires sont regroupés sous trois groupes de services :

**➤ Groupe A – Sessions d'information**

Ce service ponctuel vise à informer les personnes identifiées à la suite du repérage (clientèles de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours) sur différents thèmes définis par Services Québec, tels que la situation du marché du travail, les perspectives d'emploi, les services d'emploi disponibles, les démarches d'employabilité, etc., dans le but de les mettre en mouvement ou d'accélérer leur retour en emploi.

**➤ Groupe B – Orientation**

Ces services ponctuels peuvent prendre la forme :

- d'orientation scolaire et professionnelle;
- de validation du choix professionnel;
- de bilan de compétences;
- d'évaluation spécialisée de l'autonomie socioprofessionnelle<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Les différents types d'évaluation visant l'identification des obstacles, des capacités et du potentiel de la personne à intégrer et à se maintenir sur le marché du travail ou à s'engager dans une démarche d'employabilité sont amalgamés en un seul type d'évaluation, soit l'évaluation spécialisée de l'autonomie socioprofessionnelle. La ressource externe fait état de son évaluation par le biais d'un rapport dans lequel elle indique les recommandations pertinentes à l'agente ou à l'agent d'aide à l'emploi pour qu'il puisse poursuivre ses interventions auprès de la cliente ou du client.

➤ **Groupe C – Méthodes de recherche d'emploi**

Ces services ciblés et ponctuels sont essentiellement liés à la recherche d'emploi. Ils peuvent comprendre les activités suivantes<sup>4</sup> :

• **L'aide-conseil et l'accompagnement en matière de stratégies, de techniques ou d'outils de recherche d'emploi**

En abordant diverses thématiques, ces services permettent d'actualiser les connaissances en matière de recherche d'emploi, de préciser les méthodes ainsi que de donner des outils et des moyens en vue de réaliser une recherche d'emploi active. Les thématiques peuvent porter sur :

- l'information sur le marché du travail (IMT);
- le curriculum vitae (CV);
- la lettre de présentation;
- les pistes d'emploi;
- l'entrevue de sélection;
- les tests d'embauche;
- la négociation salariale;
- la perte d'un emploi;
- l'épuisement professionnel;
- la gestion du stress;
- l'identification des obstacles à l'emploi;
- la prise de décision;
- etc.

• **L'appariement, le placement et le placement assisté entre la chercheuse ou le chercheur d'emploi et les entreprises à la recherche de main-d'œuvre**

L'appariement, le placement et le placement assisté font partie intégrante de l'intervention des ressources externes. Ils se définissent comme suit :

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

<sup>4</sup> Les activités originellement associées à Passeport-emploi ont été intégrées dans ce groupe de services.



## 1. La mesure SAE

## 1.4. Services et activités admissibles

NOTE

**Placement** : Le placement représente l'ensemble des activités mises en œuvre en vue de permettre à un individu d'accéder à un emploi et à un employeur d'avoir accès à de la main-d'œuvre disponible pour pourvoir ses postes vacants.

**Placement assisté** : Le placement assisté est le soutien accordé à une candidate ou 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 :

- du démarchage auprès des employeurs;
- des stages d'observation et d'exploration;
- des visites d'entreprises;
- du mentorat;
- du repérage d'offres d'emploi et de postes disponibles;
- etc.

- **La Méthode club de recherche d'emploi**

Elle se définit comme un programme intensif et systématique de counseling. Par le biais d'un cadre structuré, elle vise l'acquisition de connaissances et d'habiletés et l'apprentissage de comportements et des stratégies en situation réelle de recherche d'emploi. Elle implique une démarche qui fait de la recherche d'emploi un travail à plein temps et une activité qui se réalise dans un environnement semblable à celui d'un milieu de travail. Elle mise notamment sur le soutien du groupe comme élément motivationnel, lequel agit comme groupe d'entraide (dynamique de groupe) et groupe de tâches (relations de travail).

Les activités se déroulent sur une période intensive de trois semaines, à raison de 30 heures par semaine, pour une participation active de 90 heures. Au terme de sa participation, la personne est en emploi ou est suffisamment outillée pour poursuivre sa démarche de recherche d'emploi de façon autonome. Un accompagnement personnalisé, plus ou moins structuré selon le besoin de la participante ou du participant, est offert, et ce, jusqu'à six mois suivant la fin de la participation.

#### 1.4.2. Services en approche globale

Par le biais d'un continuum d'interventions, les services en approche globale constituent une démarche complète qui vise la recherche d'emploi, l'intégration et le maintien sur le marché du travail.

## 1. La mesure SAE

## 1.4. Services et activités admissibles

## NOTE

Ces services s'adressent à des personnes qui rencontrent des difficultés ou des obstacles systémiques pour trouver, intégrer un emploi et s'y maintenir et qui nécessitent de développer leur employabilité. Elles se démarquent par une faible autonomie personnelle et requièrent une intervention intégrée pour faire face aux différents obstacles qui complexifient la démarche d'employabilité.

En plus de reposer sur des modèles d'intervention reconnus et de prendre en considération toutes les dimensions de la personne (l'ensemble de sa situation personnelle, professionnelle ainsi que sa problématique et ses obstacles), les services en approche globale :

- répondent aux différents besoins dans un continuum d'interventions complet par le biais d'activités intégrées;
- constituent une démarche complète qui se termine généralement par l'atteinte de l'objectif d'intégration et de maintien en emploi (le retour aux études ou l'accès à une mesure complémentaire sont des résultats intermédiaires qui permettent à l'individu de cheminer positivement dans sa démarche d'employabilité).

L'appariement, le placement et le placement assisté font partie intégrante de l'intervention des ressources externes. Ils se définissent comme suit :

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

**Placement** : Le placement représente l'ensemble des activités mises en œuvre en vue de permettre à un individu d'accéder à un emploi et à un employeur d'avoir accès à de la main-d'œuvre disponible pour pourvoir ses postes vacants.

**Placement assisté** : Le placement assisté est le soutien accordé à une candidate ou 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 :

- du démarchage auprès des employeurs;
- de la sensibilisation d'employeurs;
- des stages d'observation et d'exploration;
- des visites d'entreprises;
- du mentorat;
- du repérage d'offres d'emploi et de postes disponibles;

## 5.1 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI

### 1. La mesure SAE

#### 1.4. Services et activités admissibles

#### NOTE

- de l'accompagnement en entrevue;
- etc.

L'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien\* a pour objectifs d'intervenir sur les problématiques rencontrées par l'individu en fonction des exigences 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;
- obtienne de l'aide afin de lever les obstacles qui pourraient se présenter à lui;
- maintienne et évite de perdre son emploi.

L'ensemble des services offerts dans le cadre de la mesure répond à une logique où la gradation de moyens et l'intensité à consentir se veulent proportionnelles à l'importance des besoins et obstacles identifiés.

L'intervention psychosociale doit être périphérique et complémentaire aux interventions en employabilité. 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.

Les services en approche globale sont regroupés sous quatre groupes de services :

#### ➤ **Groupe D – Services spécialisés**

Les services de ce groupe sont très variables selon les profils des clientèles visées, les caractéristiques propres à la personne, les dimensions abordées, les modes d'intervention

\* [GMSE, chapitre 5.5 – Guide opérationnel – maintien en emploi offert par les organismes spécialisés en employabilité](#)

privilegiés et les pratiques utilisées par les ressources externes<sup>5</sup>. Les modèles d'intervention sont de l'ordre :

- du counseling d'emploi<sup>6</sup>, pour agir au niveau du développement de l'employabilité;
- de l'encadrement et de l'accompagnement dans la réalisation des différentes étapes pour trouver, intégrer un emploi et s'y maintenir.

Centrés sur la personne, ces services spécialisés permettent une intervention adaptée et personnalisée. Ils préconisent des approches individuelles. Toutefois, lorsque les conditions le permettent et lorsqu'elles représentent une valeur ajoutée, des approches mixtes avec prédominance individuelle ou de groupe sont également possibles.

Les plans d'intervention peuvent comporter des activités touchant les quatre domaines de compétences, soit le choix professionnel, l'acquisition de compétences, la recherche d'emploi, l'insertion et le maintien en emploi.

#### ➤ **Groupe ME – Maintien en emploi seulement<sup>7</sup>**

Les services de ce groupe s'adressent à une clientèle qui est déjà en emploi, qui n'a pas bénéficié d'un SAE ou d'un Projet de préparation à l'emploi (PPE) préalablement ou qui a bénéficié de l'une ou l'autre de ces mesures dans un autre organisme qui n'offre pas d'activités de maintien en emploi.

L'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien se concrétise dans un plan d'accompagnement personnalisé et adapté aux besoins de l'individu. Il doit être évolutif et pouvoir être adapté afin de tenir compte des obstacles rencontrés.

Deux modes d'intervention coexistent dans l'accompagnement en emploi, soit le mode bipartite (individu et intervenante ou intervenant en employabilité) et le mode tripartite (individu, intervenante ou intervenant en employabilité et représentante ou représentant de l'entreprise). Dans les deux cas, les activités sont structurées par un plan d'accompagnement en emploi.

<sup>5</sup> Les activités originellement associées à Québec Pluriel, Démarcheurs d'emploi et Service spécialisé jeune ont été intégrées dans ce groupe de services.

<sup>6</sup> Le counseling d'emploi consiste à aider les personnes à différentes étapes de leur vie à choisir une occupation et à s'y préparer, à s'insérer dans le marché du travail ainsi qu'à s'y adapter et s'y maintenir. Il implique l'utilisation de différentes techniques ou stratégies d'intervention pour aider les personnes à s'orienter, à s'insérer ou à s'adapter en emploi, ce qui contribue au développement de leur employabilité.

<sup>7</sup> Les activités originellement associées à Démarcheurs maintien et Accompagnement Québec Pluriel ont été intégrées dans ce groupe de services.

➤ **Groupe PH1 – Services spécialisés – Personnes handicapées**

Les services de ce groupe s'adressent spécifiquement aux personnes handicapées (ou en situation de handicap temporaire) qui rencontrent d'importantes difficultés pour trouver, intégrer ou maintenir un emploi en raison de leurs déficiences, de leurs incapacités ou de leurs limitations fonctionnelles. Ces personnes requièrent une approche et un mode d'intervention adaptés, qui tiennent compte de leurs difficultés, de leurs capacités et de leur niveau d'autonomie.

L'intervention, qui est généralement réalisée en approche individuelle, est orientée vers :

- l'acquisition de connaissances (environnement socio-économique, marché du travail, méthodes de recherche d'emploi, etc.);
- la connaissance de soi sur les plans personnel et professionnel, notamment la reconnaissance des capacités et des limitations en lien avec le handicap et l'emploi occupé ou recherché;
- le développement d'habiletés et d'attitudes (développement personnel, communication, habitudes de travail, acquisition de compétences socioprofessionnelles, etc.)

Elle peut comprendre :

- l'évaluation de besoins, des capacités fonctionnelles de travail, de l'employabilité;
- le recours à des expertises spécialisées (ex. : interprète, ergothérapeute);
- l'intervention en réseau avec les médecins, éducatrices et éducateurs, psychiatres, travailleuses et travailleurs sociaux, etc.;
- l'établissement du profil d'employabilité, profil clinique, etc.;
- le counseling d'emploi;
- les activités reliées au placement assisté (prospection d'employeurs, identification des accommodements et adaptations, etc.);
- l'évaluation, la préparation du dossier et la négociation pour l'intégration en emploi avec la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT);
- l'adaptation du poste de travail;
- le soutien direct accordé à la personne dans le cadre de son maintien en emploi.

Un processus de placement assisté et un accompagnement en emploi dans une perspective de maintien peuvent être nécessaires pour la majorité de ces personnes.

À la suite de l'intervention, la personne est en emploi, en milieu régulier ou en entreprise adaptée (Programme de subventions aux entreprises adaptées - PSEA), subventionné (CIT, subvention salariale) ou non, ou participe à une autre mesure (par exemple : la Mesure de formation de la main-d'œuvre - volet individus - MFOR-I) en vue de son intégration en emploi.

➤ **Groupe PH2 - Soutien structuré en emploi - Personnes handicapées CIT – PSEA - Accompagnement en emploi**

Ce groupe, s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées, comprend des services offerts dans le cadre d'une participation au programme CIT à la suite d'une évaluation initiale et d'un placement dans le cadre des services PH1. Ces activités incluent le renouvellement des CIT ainsi que toutes autres activités liées à la mesure.

Sont également incluses les interventions spécifiques auprès des personnes handicapées en emploi en entreprise adaptée dans le cadre du PSEA et qui ont des besoins particuliers, en vue de leur maintien en emploi.

En dernier lieu, ce groupe comprend l'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien offert de façon ponctuelle à des personnes handicapées (ou en situation de handicap) qui sont en emploi (subventionné ou non) et pour lesquelles un obstacle ou une problématique pourrait mener à une perte d'emploi. Dans ces situations, la participation préalable aux services spécialisés PH1 n'est pas requise.

### 1.5. Stages en entreprise

Les activités de la mesure SAE peuvent inclure des stages de courte durée, soit des stages d'observation ou de sensibilisation et d'exploration<sup>8</sup>. 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.

<sup>8</sup> Les stages originellement associés à la mesure Découvrir sont intégrés dans ces activités.

**1. La mesure SAE****1.6. Particularités liées à la mesure**

NOTE

**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 :

- le 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'un employé;
- la participante ou le participant est encadré par une personne de l'entreprise;
- 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.

---

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

---

**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 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).

**5.1 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI****2. Gestion de la mesure****2.1. Admissibilité des ressources externes**

NOTE

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 SAE. 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 générale, 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 leur 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 SAE, qui sont majoritairement offerts par des organismes spécialisés en employabilité par le biais d'ententes de soutien financier.

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 sont :

- les entreprises;
- les associations d'employés et d'employeurs;
- les regroupements professionnels;
- les coopératives;
- les entreprises de l'économie sociale;
- les établissements de formation (incluant les centres de services scolaires, les centres de formation professionnelle, les cégeps et les universités);
- les administrations municipales (villes et MRC);

---

\* [Protocole de reconnaissance et de partenariat](#)

---



**5.1 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI****2. Gestion de la mesure****2.2. Durée des ententes de soutien financier**

NOTE

- les conseils de bande;
- les organismes à but non lucratif;
- les organismes communautaires actifs au sein des collectivités.

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.

**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<sup>er</sup> juillet au 30 juin.

Sous certaines conditions, Services Québec peut aussi conclure des ententes triennales avec les ressources externes. 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 global

Dans le cadre de la mesure SAE, la contribution financière est généralement attribuée à la ressource externe selon un mode de financement à coût global (mode de financement à forfait).

Le mode de financement à forfait prévoit l'établissement d'un coût forfaitaire par client pour chacun des groupes de services. Ces coûts/clients sont associés aux balises d'heures d'intervention minimum et maximum. Le coût global est donc basé sur une contribution financière allouée par personne participant et sur le nombre de participantes et participants auxquels la ressource externe offrira les services. Ce mode de financement, qui tient compte de l'ensemble des dépenses requises pour offrir le service, établit une tarification des services uniforme, respecte l'autonomie des ressources externes et est basé sur les cibles de nombre de participantes et participants à atteindre.

Le *Cadre d'application du mode de financement à forfait\** contient les informations concernant l'établissement du coût forfaitaire par client pour chacun des groupes de services. Ces coûts/clients sont également traduits à l'intérieur d'une grille tarifaire. Le Cadre expose les fondements et les composantes sur lesquelles s'appuyer en matière de financement à forfait. Il regroupe et organise l'information pertinente et nécessaire à la négociation des ententes avec les ressources externes. Finalement, il permet d'établir des balises communes pour encadrer les discussions et pour garantir une équité et une harmonisation interrégionale des ententes de soutien financier.

\* [GMSE, chapitre 7.6 - Cadre d'application du mode de financement à forfait](#)

### Coût maximal

Dans certains cas spécifiques, la contribution financière peut être attribuée selon le mode de financement à coût maximal (coûts réels). Ces situations particulières sont notamment :

- La création d'un nouveau service qui ne correspond pas à la description et aux différents éléments énoncés pour un des groupes de services existants. L'utilisation du mode de financement à coût maximal permet de préciser les paramètres (nature du service, coût du service et facteurs d'appréciation) pour établir un coût/client sur la base d'une expérience concrète et de coûts réellement encourus pour rendre le service.
- La négociation d'une entente avec un montage financier qui implique plusieurs bailleurs de fonds. Il est alors impossible d'établir des règles communes, étant donné que le montage diffère d'une entente à l'autre. La part versée par Services Québec varie selon l'implication des autres partenaires dans le financement.

Le mode de financement à coût maximal (coûts réels) est basé sur les dépenses réellement encourues pour réaliser le projet. Les ententes à coût maximal doivent présenter des budgets prévisionnels qui anticipent les dépenses réelles pour rendre le service, et ce, en fonction d'un nombre de participants réalistes. La contribution financière indiquée à l'entente représente le montant maximal que Services Québec s'engage à verser à la ressource externe. Pour qu'il soit dépassé, il doit y avoir une négociation et une modification à l'entente. Les versements sont effectués en fonction des dépenses réelles, qui sont appuyées par des pièces justificatives, et pourraient, de ce fait, être inférieurs au montant initialement prévu à l'entente.

## 2.4. Dépenses admissibles

Les dépenses admissibles dans le cadre de la mesure SAE sont les dépenses nécessaires pour rendre le ou les services prévus à l'entente. Les composantes du coût/client\* se divisent en deux grandes catégories, soit les éléments prépondérants (intervention directe et intervention indirecte<sup>9</sup>) et les autres frais (administratifs<sup>10</sup> et structurels<sup>11</sup>). Les éléments suivants composent les coûts/clients et sont des dépenses admissibles. Celles-ci sont déjà prises en compte dans les balises minimum-maximum :

- la rémunération et les charges versées au personnel de la ressource externe qui assure la mise en œuvre d'activités liées à la mesure (intervention, direction, coordination, administration, etc.);
- 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 et 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;
- le matériel et les fournitures nécessaires à la réalisation des activités;

<sup>9</sup> L'intervention directe est réalisée en présence (physique ou virtuelle) de la personne participante et de la personne intervenante. L'intervention indirecte inclut l'ensemble des activités réalisées par une intervenante ou un intervenant pour une personne participante, mais sans sa présence.

<sup>10</sup> Les frais administratifs incluent l'ensemble des tâches administratives liées à la gestion et aux suivis de l'entente.

<sup>11</sup> Les frais structurels incluent l'ensemble des frais de gestion de l'organisation.

\* [GMSE, chapitre 7.6 - Cadre d'application du mode de financement à forfait](#)

- 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 personnes participantes et 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;
- 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.

---

\* [GMSE, Chapitre 2.8 – Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées](#)

---

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

NOTE

**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.

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

Dans le cadre de la mesure SAE, trois options sont possibles :

**Référence**

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que la mesure SAE 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 personne et la réfère au service approprié, offert par une ressource externe, par le biais de l'application MSI.

\* [GMSE, Chapitre 3 - Approche d'intervention & Parcours individualisé](#)

**Recrutement direct**

Les ressources externes offrant des services liés à la recherche d'emploi, à l'insertion ou au maintien en emploi 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, les personnes se présentent à la ressource externe et, après évaluation des besoins d'employabilité, celle-ci inscrit la participation par le biais de l'application Services à l'intention des partenaires (SIP\*\*). Aucun Parcours n'est donc établi par l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi. Les modalités d'échange de renseignements entre le bureau de Services Québec et la ressource externe ainsi que le mode de prise en charge doivent être indiqués dans les ententes de soutien financier<sup>12</sup>.

\*\* [Services à l'intention des partenaires \(SIP\)](#)

<sup>12</sup> 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, cette dernière 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.

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

NOTE

Dans le cadre de la mesure SAE, le recrutement direct est possible pour l'ensemble des groupes de services, sauf pour les services du groupe B – Orientation<sup>13</sup>.

**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 dans le cadre d'une activité présente dans l'offre de service de la ressource externe, 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 pour 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 des participants à une mesure active du Secteur de l'Emploi. \*

\* [GMSE, Chapitre 4 – Politique de Soutien du revenu](#)

**Allocation d'aide à l'emploi**

La participation à la mesure SAE ne donne pas accès à une allocation d'aide à l'emploi.

<sup>13</sup> Les services contenus dans le groupe B (orientation scolaire et professionnelle, validation du choix professionnel, bilan des compétences et évaluation de l'autonomie socioprofessionnelle) font partie du Parcours de la personne. À la fin d'une participation à ce groupe de services, l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi est en mesure de convenir avec la personne de la suite de son cheminement vers l'emploi. Hormis l'évaluation de l'autonomie socioprofessionnelle, qui représente un outil pour l'agente ou l'agent lorsqu'il n'est pas en mesure de déterminer le niveau d'autonomie de la personne face à son cheminement vers l'emploi ni de convenir d'un plan d'intervention, les autres activités peuvent être intégrées dans le cadre d'une participation dans un service en approche globale. La bonne mesure pour la personne est déterminée en fonction des besoins relevés lors de l'évaluation. Il est à noter que la participation à un service d'orientation ne constitue pas une garantie d'intégration à la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) de façon subséquente.

**3. Participation à la mesure****3.2. Soutien et accompagnement en cours de participation**

NOTE

**Frais supplémentaires**

Les participantes et les participants à la mesure SAE peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un remboursement des frais d'appoint, des frais de garde et des frais de transport.

**3.2. Soutien et accompagnement en cours de participation**

Durant la participation, le soutien effectué par la ressource externe se définit comme un accompagnement adapté en fonction des besoins de la personne. Dans le cadre des services en approche globale, cet accompagnement fait partie intégrante du plan d'intervention mis en œuvre, et ce, tout au long de la participation de l'individu.

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 intervenants et reprend le relais après la participation.

**3.3. Fin de participation**

La participation se poursuit durant l'intervention requise<sup>14</sup> 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 personne de mettre fin à sa participation (abandon ou autres motifs)<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> MSI/SIP : 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 les 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.

<sup>15</sup> 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.).

NOTE

Cependant, il pourrait arriver que, pour certains individus, le recours à une mesure complémentaire ou un retour aux études soit nécessaire pour poursuivre le développement de l'employabilité, progresser dans le cheminement vers l'emploi et réaliser une insertion et un maintien durable en emploi. Dans certains cas, la mesure Subvention salariale\*<sup>16</sup> 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 en emploi.

\* [GMSE, Chapitre 5.3 - Subvention salariale](#)

\*\* [GMSE, Chapitre 5.8 - Mesure de formation de la main-d'œuvre](#)

\*\*\* [GMSE, Chapitre 3 - Approche d'intervention & Parcours individualisé](#)

<sup>16</sup> 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 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.



## **ANNEXE 1**

### **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 signer plusieurs services SAE à l'intérieur d'une même entente et conclure des ententes simultanément dans le cadre des mesures SAE et PPE.
- La mesure SAE permet aussi 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.

NOTE

**Différences**

	<b>SAE en approche globale</b>	<b>PPE volet général</b>
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 l'insertion et le maintien en emploi.
Activités	Les clientes et clients reçoivent des services.	Les clientes et clients participent à un projet.
Intervention	L'approche individuelle est privilégiée, les activités de groupe (ou mixtes) sont possibles de façon complémentaire.	L'approche de groupe constitue la base de l'intervention, bien que celle-ci puisse inclure certaines activités individuelles.
Durée	Courte durée : moins de 180 heures.	Longue durée : plus de 180 heures et un maximum de 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 de soutien du revenu.	Allocation d'aide à l'emploi et frais supplémentaires versés selon la Politique de soutien du revenu.