
5.2 Projets de préparation à l'emploi – volet entreprises d'insertion

RÉFÉRENCE

Table des matières

Préambule.....	3
1. Mesure.....	5
1.1 Objectifs.....	5
1.2 Clientèle visée.....	6
1.3 Admissibilité des personnes.....	7
1.4 Caractéristiques de la mesure.....	8
1.5 Activités admissibles.....	9
1.6 Particularités liées à la mesure.....	13
1.6.1 Couverture relativement à la santé et sécurité au travail.....	13
1.6.2 Assurance responsabilité civile.....	13
2. Gestion de la mesure.....	13
2.1 Admissibilité des organismes, dont les entreprises d'insertion ...	14
2.1.1. Processus d'accréditation.....	16
2.1.2. Processus de validation de l'accréditation.....	16
2.2 Durée des ententes de soutien financier.....	17
2.3 Mode de financement.....	17
2.4 Dépenses admissibles.....	17
2.4.1 Frais destinés à l'insertion et au fonctionnement.....	18
2.4.2 Rémunération des participantes et participants.....	22
2.5 Processus opérationnel - Cycle de gestion de l'entente.....	26
2.5.1 Approche de suivi de l'entente.....	26
2.5.2 Analyse de la santé financière.....	27
3. Participation à la mesure.....	33
3.1. Début de la participation.....	33
3.1.1 Référence, recrutement direct et dépistage des participantes et participants.....	34
3.1.2 Versement d'un salaire.....	35
3.2. Soutien et accompagnement en cours de participation.....	36
3.3. Fin de participation.....	36
3.4. Soutien postparticipation.....	37

RÉFÉRENCE**Préambule**

Le financement des entreprises d'insertion et la subvention accordée pour assumer le salaire des participantes et participants sont reconnus par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale depuis avril 1998. Ceux-ci sont intégrés au volet « entreprises d'insertion » de la mesure Projets de préparation à l'emploi (PPE).

Contexte

Reconnaissant l'importance de rejoindre certaines clientèles éloignées et exclues du marché du travail, le gouvernement du Québec forme, en 1996, un comité composé de onze ministères afin de considérer le développement d'organismes dénommés « entreprises d'insertion ». Ce comité adopte ses premiers règlements contenant notamment la définition et les sept critères de reconnaissance d'une entreprise d'insertion. En 1997, le comité rédige le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion**. Ce cadre est officiellement adopté le 1^{er} avril 1998 par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Le Ministère reconnaît les entreprises d'insertion comme un moyen privilégié de lutte contre la pauvreté dans la Politique active du marché du travail.

* [Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion](#)

Origine : la mobilisation des premières entreprises d'insertion

Les premières entreprises d'insertion sont nées au début des années 80. Ces premières expériences d'insertion basées sur une activité économique étaient isolées les unes des autres, mais toujours issues d'une concertation d'acteurs impliqués dans leur communauté.

En 1994, plusieurs organismes communautaires de la région de Montréal ont constaté qu'ils partageaient des valeurs et une vision commune. Ces promoteurs d'initiatives, désignés sous l'appellation entreprises d'insertion, ont décidé de se regrouper au sein d'un mouvement et ont ainsi fondé le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ). Ces organismes se mobilisent autour de leurs pratiques spécifiques, de l'absence d'un financement stable ainsi que de la reconnaissance de leur travail dans leur communauté.

En 1995, ils se dotent d'une Charte des entreprises d'insertion, rédigée à partir d'expériences acquises sur le terrain, qui les positionnent comme des « passerelles » vers l'insertion sociale et l'intégration sur le marché du travail des personnes qui en sont exclues. Cette charte vient reconnaître l'entité « entreprises d'insertion ».

En 1999-2000, peu après la création d'Emploi-Québec, le partenariat avec le Ministère se définit.

RÉFÉRENCE**Reconnaissance des entreprises d'insertion**

Comme mentionné précédemment, la reconnaissance officielle des entreprises d'insertion s'est concrétisée en 1998 par l'adoption, par le gouvernement du Québec, du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion**.

La reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion vise deux objectifs :

- offrir des balises permettant d'octroyer le statut d'entreprise d'insertion aux organismes qui se qualifient, et ce, dans une perspective d'accès aux ressources prévues pour ce type d'intervention;
- situer l'intervention de cette catégorie spécifique d'organismes œuvrant dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle par rapport à l'ensemble des mesures soutenues par l'État.

À cet égard, pour que le statut d'entreprise d'insertion soit reconnu, l'entreprise doit satisfaire à sept critères* touchant :

- la mission de l'entreprise;
- l'activité économique authentique;
- le partenariat avec le milieu;
- les caractéristiques des participantes et participants;
- le statut des participantes et participants;
- le type de formation;
- le suivi individualisé des participantes et participants et le soutien postparticipation.

La section 2.1 de ce guide porte spécifiquement sur l'accréditation et la validation de l'accréditation des entreprises d'insertion. Ces deux mécanismes permettent de s'assurer qu'une entreprise d'insertion respecte les sept critères définis et inscrits au *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*.

Comité de suivi

Dans le but de suivre l'application du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, un comité de suivi a été mis en place et a pour mandat d'interpréter le Cadre, de développer une vision globale de l'évolution des entreprises d'insertion au Québec et de favoriser une concertation ministérielle, interministérielle et partenariale mise en place en 1999.

* [Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion](#)

RÉFÉRENCE

Ce comité se rencontre environ quatre fois par année et est composé de représentantes et représentants du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale provenant des paliers central et régional, du directeur général et de membres du conseil d'administration du CEIQ. En fonction de l'objet de discussion, le comité peut demander la collaboration d'autres ministères concernés par le développement des entreprises d'insertion, notamment le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

1. Mesure

La mesure PPE - volet entreprises d'insertion est l'une des mesures des services publics d'emploi sous la responsabilité du Secteur Emploi-Québec, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Elle est financée par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

Offerte par des organismes spécialisés en employabilité (OSE), 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 à une activité de production en entreprise. 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 organismes 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, professionnelles et techniques 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.

RÉFÉRENCE

Les entreprises d'insertion jouent un rôle de passerelle vers l'emploi ou la formation en utilisant une approche d'insertion par une activité économique réelle.

1.2 Clientèle visée

La mesure PPE - volet entreprises d'insertion s'adresse notamment aux personnes en situation d'exclusion ou fortement défavorisées et qui sont 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 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 et généralement liées à l'individu pour qui les ressources existantes sont inadaptées.

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.

RÉFÉRENCE

Les besoins précis auxquels la mesure PPE - volet entreprises d'insertion 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.

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 au sein d'une entreprise réelle.

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**.

* 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**1.4 Caractéristiques de la mesure**

Par le biais d'un continuum d'interventions et d'une participation à des activités de production dans un contexte de travail réel, la mesure PPE - volet entreprises d'insertion 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 et de travail d'équipe, tout en n'excluant pas des interventions individuelles, avec une participation hebdomadaire intensive de la part des personnes participantes.

Les participantes et participants à la mesure PPE - volet entreprises d'insertion possèdent un statut de salariés à durée déterminée, selon les normes du travail en vigueur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). **La durée moyenne du parcours est de 26 semaines.** Cependant, celle-ci peut différer, selon les besoins de la personne et le programme de formation.

La participation active est d'une durée **d'environ 910 heures¹, à une intensité d'environ 35 heures par semaine.**

En fonction des capacités de travail ainsi que des besoins et des obstacles identifiés, un ajustement de l'intensité du parcours des participants (heures planifiées/semaine) est possible. Ainsi, l'intensité initialement prévue de 35 heures par semaine peut être diminuée à un minimum de 20 heures par semaine. Quant à lui, le nombre de semaines de participation de 26 semaines peut être prolongé sans toutefois dépasser 52 semaines, et ce, pour un total maximum de 910 heures. Le participant est rémunéré selon les heures travaillées ou lorsqu'il est en participation aux activités (ateliers, formations, rencontres individuelles, etc.). Cependant, cette flexibilité d'adaptation des parcours en fonction des individus ne doit pas avoir pour effet de changer le contenu et le nombre d'activités prévues à l'entente de soutien financier.

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 intervenante ou un intervenant de l'entreprise d'insertion, 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).

RÉFÉRENCE

En fonction de la durée de l'activité, une période d'essai* variant de deux à quatre semaines est prévue pour valider la capacité et l'intérêt de la personne à se conformer au fonctionnement de l'entreprise d'insertion et 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;
- l'élaboration d'un plan individualisé de formation qui comprend un agencement de services ou d'activités en fonction des besoins de la participante ou du participant;
- 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 d'activités de production pour aider les participantes et participants à persévérer dans celles-ci;
- la dynamique de groupe permettant aux participantes et participants d'échanger sur leurs expériences, de briser l'isolement et de bénéficier de la synergie inhérente à la vie de groupe et au travail d'équipe;
- la réalisation d'activités de production réelles et concrètes permettant d'intervenir auprès des personnes pour les amener à travailler sur leurs attitudes et leurs comportements, tant au niveau personnel et que professionnel.

1.5 Activités admissibles

Les activités admissibles doivent s'inscrire dans le respect des sept critères de reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion prévus au *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion***.

L'entreprise d'insertion doit offrir plusieurs services ou activités de façon intégrée et conforme à un plan d'intervention global et structuré :

- l'expérience de travail dans une entreprise réelle (l'entreprise d'insertion a une vocation économique, elle produit et commercialise des biens ou des services);

* 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](#)

** [Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion](#)

RÉFÉRENCE

- des rencontres individuelles et des activités de groupe visant le développement de l'employabilité ainsi que des compétences personnelles et professionnelles liées à l'emploi;
- la connaissance de soi et l'importance de sa contribution sur le marché du travail;
- l'identification et la résolution des problématiques faisant obstacle à l'employabilité;
- 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.).

Par ailleurs, l'entreprise d'insertion peut aussi offrir :

- les stages en entreprises;
- 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 ces activités.

Les stages en entreprises

Les activités de la mesure PPE - volet entreprises d'insertion peuvent inclure des stages de courte durée, soit des stages d'observation ou de sensibilisation et d'exploration à l'intérieur d'une autre entreprise ou organisme. 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. Durant la participation à un stage, l'entreprise d'insertion continue de verser le salaire à la participante ou au participant et demeure responsable de son suivi.

RÉFÉRENCE

- **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;
- un contrat, écrit et signé par les parties devrait être établi entre la participante ou le participant, l'entreprise d'insertion 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 ainsi que les responsabilités respectives des personnes impliquées.

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

RÉFÉRENCE

- **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 entreprises d'insertion. 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 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 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 :

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

Les activités d'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien*.

Comme la mesure PPE - volet entreprises d'insertion et la démarche d'insertion elle-même se déroulent à l'intérieur d'une entreprise réelle dans laquelle la personne participante agit à titre de salariée, l'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien en emploi fait partie intégrante de l'intervention offerte.

En ce sens, il est de la responsabilité de l'entreprise d'insertion de tout mettre en œuvre pour accompagner la personne salariée dans le maintien de l'emploi qu'elle occupe au sein de celle-ci durant la période couverte par la participation.

* Guide des mesures et des services d'emploi : chapitre 5.5 : [– Guide opérationnel – maintien en emploi offert par les organismes spécialisés en employabilité](#)

RÉFÉRENCE

Toutefois, pour un certain nombre de participantes et participants, des activités d'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien peuvent être offertes lorsque la personne participante ayant terminé son parcours sera à l'emploi d'une autre entreprise.

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;
- 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

Comme les participantes et participants possèdent le statut de salariés et que leur salaire est maintenu durant les stages d'observation ou de sensibilisation ou d'exploration, ils sont couverts par l'entreprise d'insertion auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

1.6.2 Assurance responsabilité civile

Il est de la responsabilité de l'entreprise d'insertion 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 générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), dans le cadre du plan d'action régional.

RÉFÉRENCE**2.1 Admissibilité des organismes, dont les entreprises d'insertion**

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 organismes, incluant les entreprises d'insertion, pour compléter leurs activités et disposer ainsi d'une gamme étendue et diversifiée de services à offrir à la population.

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.

Statut de l'organisme

Pour être admissible à la mesure PPE, l'entreprise d'insertion doit être un organisme à but non lucratif (OBNL), dont la mission première est l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues de l'activité sociale et économique.

Les groupes ou organismes suivants ne sont pas admissibles :

- 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);
- 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;

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

RÉFÉRENCE

- 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.

Reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion

Certaines étapes doivent être réalisées préalablement au dépôt d'un projet pour devenir entreprise d'insertion. Ces étapes sont :

- Études préliminaires : études d'opportunité, de faisabilité et de marché, validation des besoins auprès de la communauté.
- Prédémarrage : plan d'affaires, montage financier, structure organisationnelle et de gestion, plan de formation, programme de recrutement et de sélection des participants, etc.

Comme ces étapes ne peuvent être assumées entièrement par l'OBNL, Services Québec doit faciliter la recherche de partenaires régionaux (Investissement Québec, Corporation de développement économique communautaire (CDEC), Caisse d'économie solidaire Desjardins, Réseau d'investissement social du Québec (RISQ), Filaction, etc.) en mesure d'offrir un soutien financier ou professionnel aux entreprises.

À la suite de la réception d'un tel projet par un OBNL, Services Québec doit analyser et valider, régionalement, la pertinence d'un tel projet, en considérant les caractéristiques suivantes :

- la clientèle visée par le projet;
- la situation régionale du marché du travail;
- l'infrastructure de services aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi;
- la structure industrielle de la région;
- les priorités d'intervention établies localement et régionalement par Services Québec;
- le potentiel de faisabilité et de viabilité du projet (l'étude de marché, le plan d'affaires et le montage financier doivent démontrer la capacité de réussir à titre d'entreprise d'insertion dans le secteur économique visé par celle-ci);
- la charte de l'organisme établie en fonction de la mission d'une entreprise d'insertion;
- le respect du concept d'entreprise d'insertion selon les sept critères prévus au *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion**.

* [Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion](#)

RÉFÉRENCE

Services Québec peut obtenir des avis externes (Corporation de développement économique communautaire, Investissement Québec, etc.) pour compléter l'analyse requise.

Si le projet est accepté par Services Québec, les promoteurs doivent franchir avec succès l'étape de démarrage (embauche du personnel, aménagement des locaux, mise en place des services, constitution d'un carnet de commandes, etc.) avant la mise en opération des activités de l'entreprise et de l'obtention du financement.

Après avoir été reconnue comme entreprise d'insertion et avoir obtenu le financement requis pour commencer le projet, l'entreprise doit fonctionner pendant au moins deux ans avant de pouvoir déposer une demande officielle d'accréditation. Les deux premières années d'opération permettent d'évaluer la concordance entre le projet initial et sa réalisation ainsi que la capacité de l'organisme à répondre à l'ensemble des sept critères servant à octroyer le statut d'entreprise d'insertion.

2.1.1. Processus d'accréditation

Le processus d'accréditation* est sous la responsabilité de la direction générale de Services Québec qui soutient financièrement l'entreprise d'insertion.

2.1.2. Processus de validation de l'accréditation

Le processus de validation de l'accréditation est similaire au processus d'accréditation. Celui-ci demeure sous la responsabilité de la direction générale de Services Québec concernée.

Après cinq ans d'accréditation, le processus de validation de l'accréditation** doit être mis en œuvre afin de s'assurer que l'entreprise d'insertion respecte toujours les sept critères de reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion.

Cependant, cette validation de l'accréditation pourrait être devancée à trois ans, si l'une des trois situations suivantes se présente :

1. des changements structurels ou organisationnels significatifs (par exemple : des changements au niveau de la direction générale ou de la gouvernance du conseil d'administration, un roulement anormalement élevé du personnel dédié à l'insertion, des changements au niveau de la prestation de services offerte par les intervenantes et intervenants psychosociaux, etc.);
2. des changements apportés au niveau de la production ou du secteur d'activité économique;
3. l'atteinte de cibles n'est pas réalisée sur plus d'une année.

* Processus d'accréditation des entreprises d'insertion (fourni sur demande par la direction générale de Services Québec de votre territoire)

** Processus de validation de l'accréditation des entreprises d'insertion (fourni sur demande par votre conseillère ou votre conseiller)

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

La majorité des ententes avec les entreprises d'insertion 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 entreprises d'insertion. Toutefois, ces ententes sont assujetties annuellement aux conditions suivantes :

- les crédits budgétaires annuels requis sont consentis à Services Québec;
- l'adéquation entre les services rendus par l'entreprise d'insertion et les priorités et les besoins locaux et régionaux ;
- la capacité de l'entreprise d'insertion 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. 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 de soutien financier est celle qui est détaillée dans le montage financier de l'entreprise d'insertion (EQ-6315-02). Elle représente le montant maximal que Services Québec s'engage à verser à l'entreprise d'insertion. 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.

Le mode de financement à forfait (forfaitaire) ne s'applique pas aux entreprises d'insertion, car il importe de connaître l'ensemble des dépenses présentes dans le montage financier de l'entreprise, les revenus générés par l'activité de production de biens et services et le partage des dépenses liées à la mission d'insertion entre Services Québec et l'entreprise d'insertion.

2.4 Dépenses admissibles

Comme spécifié au *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, le financement provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) doit couvrir la totalité des coûts liés à la mission d'insertion des entreprises d'insertion, et ce, afin d'atteindre les objectifs de formation et d'insertion sociale et professionnelle.

* [Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion](#)

* Guide des mesures et des services d'emploi : [Chapitre 9 - Politique de paiement](#)

RÉFÉRENCE

La négociation du financement entre Services Québec et l'entreprise d'insertion repose sur une approche globale afin de couvrir les coûts liés à la mission d'insertion. À cet effet, Services Québec doit supporter la masse salariale des participantes et participants et du personnel d'encadrement affecté à l'insertion, ainsi que l'ensemble des frais destinés à l'insertion des personnes participantes. Pour sa part, l'entreprise doit assumer les coûts et les dépenses reliés aux activités commerciales à partir des revenus autogénérés, à savoir ses revenus autonomes² et ses autres revenus³.

Quant aux frais de fonctionnement, ceux-ci doivent être partagés entre Services Québec et l'entreprise d'insertion. Services Québec doit veiller à verser **sa juste part**, c'est-à-dire celle qui couvre toutes les dépenses liées à l'insertion.

Au cours de l'évolution de leurs activités, les entreprises d'insertion sont susceptibles d'augmenter leurs revenus autonomes et de réaliser des bénéfices. Il est à noter que la réalisation d'un bénéfice donne une marge de manœuvre à l'entreprise d'insertion, lui permettant de se développer, d'assurer un niveau de liquidités suffisant, de se constituer un fonds de roulement, de renouveler ses immobilisations ou de faire face à des imprévus.

2.4.1 Frais destinés à l'insertion et au fonctionnement

Les dépenses admissibles sont négociées par le biais d'une entente de soutien financier (EQ-6315), sous le code d'activité « Frais d'insertion » (PPIN) :

- **La masse salariale des employées et employés assignés à l'insertion**

La rémunération versée au personnel travaillant à la gestion administrative (direction, coordination et soutien administratif), à l'intervention, à la formation ainsi qu'à l'encadrement technique 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.

² Les **Revenus autonomes** sont les revenus générés par l'activité de production des biens et services dans le cadre de l'activité économique de l'entreprise d'insertion.

³ Les **Autres revenus** peuvent provenir d'activités de financement, de dons et de subventions.

RÉFÉRENCE

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.

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 l'entreprise d'insertion 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.**

RÉFÉRENCE

Par ailleurs, lorsque l'entreprise d'insertion 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.**

- 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 l'entreprise d'insertion);
- 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 59120, taux fourni par l'entreprise d'insertion).

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

Le salaire des employées et employés affectés à la production et qui n'offrent aucun encadrement ou aucune formation est exclu du calcul et doit être assumé par les revenus autonomes, comme indiqué plus bas.

- Les **frais de formation des participantes et participants** admissibles sont l'achat de cours, le matériel didactique, les matières premières pour la formation, l'achat ou le remplacement de l'équipement relié à l'insertion, les bris d'équipement causés par les personnes participantes.

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

RÉFÉRENCE

- Les **frais de fonctionnement liés aux services d'insertion**, tiennent compte notamment des dépenses du loyer⁴, de l'éclairage et du chauffage des salles de cours, de l'achat ou de la location d'équipement, des immobilisations nécessaires à la formation du personnel d'encadrement, des frais d'administration qui y sont rattachés, etc.

Il faut également tenir compte du **surcoût économique** lié à l'insertion. Celui-ci est engendré par le manque de productivité, l'absentéisme des participantes et participants, la rotation des effectifs, les temps non productifs imprévus (temps morts), l'encadrement et la formation offerts sur les lieux de travail pendant le temps de production. **Bien qu'il ne constitue pas en soi un poste de dépense**, ce surcoût économique lié à l'insertion doit nécessairement être pris en compte dans les postes liés à l'insertion afin de s'assurer qu'il ne vienne pas rendre l'activité économique non concurrentielle.

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.

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

⁴ Il est important de prévoir un loyer d'insertion, même si l'entreprise d'insertion possède déjà le bâtiment. Il faut s'assurer que celui-ci est fixé selon un juste prix, calculé en fonction de la valeur locative de la localité où l'entreprise d'insertion est située.

RÉFÉRENCE**Utilisation des revenus autonomes**

Quant à eux, les revenus autonomes doivent permettre à l'entreprise d'insertion d'assumer l'ensemble des dépenses liées à son activité commerciale ainsi que d'assurer sa viabilité financière et économique.

Les **revenus autonomes** doivent couvrir :

- la masse salariale des employées et employés non affectés à l'insertion;
- les dépenses d'équipements liées à la production (les équipements passés à la dépense et non les immobilisations) et à l'amortissement des immobilisations ainsi que les provisions pour remplacement d'immobilisation;
- les dépenses liées à la mise en marché des produits et des services de l'entreprise d'insertion destinés aux clientes et clients;
- les frais d'acquisition des matières premières (achat, cueillette, transport et entreposage);
- les pénalités administratives liées à l'application des lois, des décrets, des règlements, d'ententes contractuelles ou autres;
- les frais de fonctionnement liés à la production;
- toute autre provision ou dépense non affectée aux activités d'insertion.

2.4.2 Rémunération des participantes et participants

Les dépenses admissibles liées à la rémunération des participantes et participants sont négociées par le biais d'une entente de subvention (EQ-6317), sous le code d'activité « Frais salariaux des participants » (PPIS).

La rémunération versée aux personnes participantes comprend :

- Le salaire brut pour la durée de la participation (selon le salaire horaire minimum en vigueur ou, s'il y a lieu, selon le décret en vigueur). Si l'entreprise d'insertion souhaite offrir un salaire supérieur au taux de salaire minimum en vigueur ou celui d'un décret, la différence salariale doit être assumée à même ses revenus autonomes;
- L'indemnité de vacances de 4 % du salaire brut, tel que stipulé dans la Loi sur les normes du travail;

RÉFÉRENCE

- Les charges sociales* que l'employeur doit verser aux gouvernements provincial et fédéral. 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 l'entreprise d'insertion);
 - 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 59120, taux fourni par l'entreprise d'insertion).

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

Situations particulières**Heures supplémentaires à la semaine normale de travail**

Selon l'entente de subvention portant sur les « Frais salariaux des participants » (PPIS), la semaine normale de travail est en moyenne, pour la plupart des entreprises d'insertion, de **35 heures**. Le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* précise également que l'activité commerciale de l'entreprise d'insertion est supportée par ses revenus autonomes. Ainsi, comme les heures excédentaires à la semaine normale de travail ont pour but de répondre aux besoins de production, ces heures supplémentaires ne sont donc pas remboursées par Services Québec.

Par ailleurs, l'entreprise d'insertion est soumise à la Loi sur les normes du travail pour le calcul des heures supplémentaires et la rémunération de ses employées et employés au-delà d'une semaine normale de travail de 40 heures.

Compte tenu de la clientèle visée par la mesure PPE - volet entreprises d'insertion, l'utilisation du temps supplémentaire doit être exceptionnelle et non obligatoire pour ne pas nuire à la persévérance des participantes et participants dans la mesure.

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

RÉFÉRENCE**Jours fériés**

Les jours fériés sont normalement chômés. Toutefois, certaines entreprises d'insertion peuvent rester ouvertes en raison de leurs activités commerciales. La participante ou le participant qui doit travailler un jour férié a droit à son salaire pour la journée. Il a également droit à une indemnité ou à un congé reporté, au choix de l'employeur, tel que stipulé dans la Loi sur les normes du travail.

Le salaire versé lors d'un jour férié chômé est remboursé par Services Québec. Le salaire de la personne participante qui doit travailler un jour férié est aussi remboursé par Services Québec. Cependant, si une indemnité supplémentaire est versée aux participantes et participants, elle sera à la charge de l'entreprise d'insertion.

Absences justifiées

Lors de courtes périodes d'absence durant la journée, notamment pour des raisons d'organisation personnelle (rencontres reliées à des suivis judiciaires, consultations pour un problème d'ordre personnel, rendez-vous médical, etc.), les heures sont payées à la participante ou au participant lorsque l'absence est justifiée et autorisée par l'employeur. Il n'a pas à reprendre les heures de travail pour lesquelles il a dû s'absenter.

Périodes d'interruption durant une participation

Les interruptions sont les périodes durant lesquelles l'activité d'une participante ou d'un participant cesse momentanément. Il peut s'agir de périodes se rattachant à la participation elle-même, par exemple la fermeture de l'entreprise d'insertion durant les congés des fêtes ou la période estivale, ou les périodes se rattachant à la situation de la personne qui participe, par exemple un problème de santé.

Les périodes d'interruption pour lesquelles la rémunération versée aux participantes et participants est maintenue sont les suivantes :

- **Fermeture de l'entreprise d'insertion durant la période des fêtes et pendant la période estivale**

La rémunération versée à la personne participante sera maintenue pour la durée de la période d'interruption pour la période des fêtes et pour un maximum de deux semaines durant la période estivale.

- **Interruption individuelle pour cause de santé**

L'entreprise d'insertion doit d'abord évaluer la capacité de la personne à reprendre et à mener à terme sa participation avant de

RÉFÉRENCE

décider de maintenir ou non la rémunération versée à la participante ou au participant.

Elle doit prendre sa décision en fonction de sa propre analyse de la situation et des renseignements provenant de la ou du médecin traitant, notamment en exigeant un rapport médical. Des éléments comme l'assiduité de la personne participante, la motivation démontrée et la progression des apprentissages peuvent également être pris en considération.

Lorsqu'il est déterminé que la personne pourra reprendre sa participation immédiatement après l'interruption, la rémunération qui lui est versée peut être maintenue pour une période maximale de dix jours ouvrables à compter du premier jour d'interruption, et ce, peu importe si la durée prévue est supérieure à dix jours.

S'il advenait que la personne ne poursuive pas sa participation après l'interruption, le salaire versé ne serait pas réclamé à la personne participante et Services Québec remboursera cette somme à l'entreprise d'insertion. De plus, l'entreprise d'insertion devra informer l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi si la personne participante a été référée par Services Québec.

Lorsque l'entreprise évalue que la personne ne sera pas en mesure de reprendre sa participation et de la mener à terme, elle doit mettre fin à celle-ci. La rémunération est versée jusqu'au dernier jour de la participation.

- **Interruption en raison de circonstances exceptionnelles**

Les circonstances exceptionnelles sont des situations imprévisibles et hors du contrôle de la participante ou du participant. À titre d'exemple, la maladie ou le décès d'un proche, une crise familiale ou encore la fermeture temporaire de l'entreprise, peuvent être considérées comme des circonstances exceptionnelles.

La rémunération versée à la participante ou au participant peut être maintenue pour une période qui, généralement, ne devrait pas dépasser dix jours ouvrables.

Comme pour les interruptions ayant trait à une raison de santé, la capacité d'une personne à reprendre sa participation et à la mener à terme doit être démontrée dans chaque cas. La capacité d'une personne à poursuivre sa participation, si elle est privée de ce moyen de subsistance, doit également être prise en compte lors de l'analyse de la situation.

RÉFÉRENCE

Lorsque l'entreprise d'insertion conclut que la personne sera en mesure de poursuivre sa participation, la rémunération qui lui est versée est maintenue pour une période qui ne devrait généralement pas dépasser dix jours ouvrables. Dans le cas contraire, elle met fin à la participation au dernier jour de la participation.

Plusieurs cas de figure peuvent se produire. Ainsi, il importe de faire preuve d'ouverture et de flexibilité dans le traitement de ces situations. Le jugement professionnel est de mise. Lorsqu'une situation est jugée exceptionnelle et qu'elle concerne plusieurs participantes et participants, comme c'est le cas lors de la fermeture temporaire de l'entreprise d'insertion, il est recommandé que celle-ci prenne contact avec la personne responsable de l'entente et que la région prenne position sur la durée du maintien de la rémunération versée aux personnes participantes, sans toutefois excéder un total de quatre semaines.

2.5 Processus opérationnel - Cycle de gestion de l'entente

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

La mesure PPE - volet entreprises d'insertion comporte cependant quelques particularités.

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 d'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.

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

RÉFÉRENCE

Dans le cadre d'une entente PPE - volet entreprises d'insertion 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 entreprises d'insertion sont :

- le montage financier de l'entreprise d'insertion (EQ-6315-02) joint à l'offre de service;
- 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;
- les états financiers audités afin de rendre compte de la situation financière de l'entreprise d'insertion et de l'utilisation des montants versés par Services Québec.

2.5.2 Analyse de la santé financière

L'objectif de cette section est de permettre l'analyse des ressources financières (états financiers audités) dont dispose l'entreprise d'insertion pour la réalisation de l'entente. Elle permet également de savoir si l'entreprise d'insertion adopte des pratiques de saine gestion de ses ressources financières afin de réinvestir ses excédents budgétaires au service de sa mission, conformément aux sept critères de reconnaissance des entreprises d'insertion.

Trois indicateurs financiers importants

1. Fonds de roulement (FDR)

Le fonds de roulement (FDR) d'une entreprise se définit comme l'ensemble des disponibilités financières, en date de son bilan, pour mener à bien ses activités courantes d'exploitation. Ainsi, c'est au bilan que l'on retrouve les ressources à court terme (actif à court terme), desquelles on soustrait les dettes à rembourser au cours du prochain exercice (passif à court terme).

** Contenu d'un rapport d'étape trimestriel – Exemple (fourni sur demande par votre conseillère ou conseiller)

RÉFÉRENCE

Quant au ratio du fonds de roulement, il est obtenu en divisant l'actif à court terme par le passif à court terme (Actif à court terme / Passif à court terme = Ratio de fonds de roulement). Si le résultat est égal ou supérieur à 1, l'entreprise a, en date de son bilan, suffisamment de liquidités (actifs à court terme) pour assumer ses obligations à court terme (passif à court terme). Pour assurer son bon fonctionnement, l'entreprise doit avoir un fonds de roulement suffisant et elle devrait avoir un indicateur supérieur à 1,5. Si le résultat est inférieur à 1, l'entreprise aura de la difficulté à honorer le remboursement de ses dettes. Ainsi, plus le résultat est petit et inférieur à 1, moins l'entreprise sera en mesure d'assumer ses obligations et de faire face aux imprévus. Un résultat inférieur à 1 est un **témoin rouge**.

2. Actif net

On retrouve l'actif net au bilan de l'entreprise. L'actif net est un terme comptable qui fait référence à l'ensemble des actifs détenus au bilan par l'entreprise, après y avoir soustrait l'ensemble des dettes (Actif – Passif = Actif net). Cet actif net représente par conséquent la valeur comptable de l'organisme (pour l'entreprise privée, on utilise les termes « capitaux propres »). L'actif net peut être considéré comme un montant à la disposition de l'organisme pour assurer son fonctionnement et atteindre ses objectifs à une date future. Normalement, l'organisme a plus d'actifs que de passifs, et l'excédent, l'actif net, est présenté après le passif au bilan. Un actif net négatif signifie une insuffisance de ses actifs (les dettes dépassent les avoirs), donc le résultat des déficits à l'état des résultats.

L'actif net peut être scindé en diverses catégories, notamment les actifs nets reçus à titre de dotation, les actifs nets non affectés, les actifs nets grevés d'affectations internes et les actifs nets investis en immobilisations, pour n'en nommer que quelques-unes.

Pour assurer son bon fonctionnement, l'entreprise doit avoir un actif net positif. Un actif net négatif est un **témoin rouge**.

3. Insuffisance ou excédent des produits sur les charges

La lecture de l'état des résultats nous permet de relever si l'entreprise d'insertion présente une insuffisance (un déficit) ou un excédent (un surplus) des produits (les revenus) sur les charges (les dépenses).

RÉFÉRENCE

Toute entreprise doit générer des surplus annuels pour assurer le maintien de sa santé financière, réaliser ses projets et assurer sa croissance. A contrario, des déficits annuels récurrents affectent négativement la santé financière de l'entreprise, diminuent sa capacité à faire face à ses obligations et à se développer. Plus les déficits sont importants et récurrents, plus la situation est sérieuse. Une situation de déficits récurrents et de plus en plus importants est **un témoin rouge**.

États financiers et annexe « Indicateurs de garanties raisonnables d'opération » *

L'entreprise d'insertion remet annuellement ses états financiers audités, dès que ceux-ci sont signés par le conseil d'administration. Ils sont accompagnés du rapport de l'auditeur indépendant. Ce rapport indique que l'auditeur a réalisé l'audit de manière à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives.

L'annexe sur les indicateurs de garanties raisonnables d'opération est remplie par l'entreprise d'insertion et jointe aux états financiers audités. L'analyse des indicateurs et des données financières contenues à l'annexe sur les indicateurs de garanties raisonnables d'opération donne un portrait de la santé financière de l'entreprise et montre une évolution de trois principaux indicateurs préalablement définis.

Annuellement, au moment de remettre ses états financiers audités à Services Québec, l'entreprise d'insertion remet également l'annexe « Indicateurs de garanties raisonnables d'opération » signée par les membres du conseil d'administration

Après l'appréciation des informations quantitatives et qualitatives contenues à l'annexe et dans l'avis de la firme comptable, si **deux indicateurs sur trois sont des témoins rouges dans l'annexe**, la responsabilité de Services Québec sera d'accompagner et de soutenir l'entreprise d'insertion qui le souhaite dans le redressement de sa situation financière **avant une détérioration plus sérieuse** de celle-ci. Services Québec pourrait alors offrir un diagnostic à l'entreprise, dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi** (CPE), afin qu'une consultante experte ou un consultant expert analyse la situation et lui propose un plan de redressement.

Après l'appréciation des informations quantitatives et qualitatives contenues à l'annexe et dans l'avis de la firme comptable, si :

- **trois** indicateurs sur trois sont des témoins rouges dans l'annexe;

OU

* Indicateurs de garanties raisonnables d'opération (fournis sur demande par votre conseillère ou votre conseiller)

** Guide des mesures et des services d'emploi : [Chapitre 5.6- Concertation pour l'emploi](#)

RÉFÉRENCE

- la firme comptable émet, dans son avis, des doutes quant aux garanties raisonnables d'opération sur deux ans;

Services Québec doit, tout en continuant d'accompagner et soutenir l'entreprise, préserver ses investissements. Aussi, lors du renouvellement de l'entente, une entente annuelle sera négociée, plutôt qu'une entente triennale, en raison de la santé financière précaire de l'entreprise. Également, Services Québec pourrait :

- soustraire l'entreprise à la possibilité de conclure des ententes de frais périphériques et immobilisations⁵;
- retirer, en dernier recours, l'accréditation à titre d'entreprise d'insertion et cesser le financement.

Conformité des états financiers

Les états financiers audités doivent être conformes aux clauses générales (Annexe B) de l'entente de soutien financier :

- Article 9.1 : L'organisme s'engage à effectuer une comptabilité conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada et à suivre les normes propres à leur statut et recommandées par le Conseil des normes comptables.
- Article 9.2 : L'organisme s'engage à fournir sur demande tout renseignement concernant les livres et registres se rapportant à tous les montants reçus et à toutes les dépenses effectuées dans le cadre de la présente entente en utilisant une méthode de comptabilité par fonds.

Ainsi, si le rapport des états financiers audités fait état de dérogations aux normes comptables canadiennes dans la section « Fondement de l'opinion avec réserve » ou que les états financiers audités ne sont pas présentés selon une comptabilité par fonds, l'entreprise recevra un avertissement par lettre de se conformer pour la prochaine période; à défaut de quoi, Services Québec pourrait résilier l'entente selon les termes de celle-ci.

⁵ Ces frais, nécessaires pour l'atteinte des objectifs de l'entente, se distinguent de frais courants liés à la prestation de services par leur caractère difficilement prévisible dans le temps, non récurrent ou récurrent à des cycles irréguliers. Ces situations exceptionnelles requièrent une analyse au cas par cas. Le cas échéant, l'entreprise d'insertion doit présenter l'estimation des coûts relatifs à la dépense non prévue et qui n'est pas comprise dans le montage financier, transmettre quelques évaluations des coûts et convenir avec Services Québec des dépenses qui seront assumées par chacune des parties.

RÉFÉRENCE**Excédents réinvestis dans la mission**

Dans le cas d'une entreprise d'insertion, **les excédents doivent être réinvestis dans sa mission**, conformément aux sept critères de reconnaissance des entreprises d'insertion. **Conséquemment, Services Québec devrait être informé, chaque année, de l'utilisation des excédents par les entreprises.**

Les entreprises d'insertion peuvent utiliser leurs excédents pour :

- faire face à leurs obligations financières à court terme (amélioration de leur fonds de roulement) et à plus long terme;
- acquérir ou remplacer leurs immobilisations, procéder à des investissements à des fins d'amélioration locative ou de relocalisation;
- améliorer la politique salariale de l'entreprise;
- bonifier les outils d'intervention, de formation ou de promotion ou développer des services périphériques à la mission d'insertion;
- développer de nouveaux marchés à l'activité commerciale principale;
- développer une nouvelle activité commerciale qui permet de consolider l'activité commerciale principale ou de bonifier l'offre de postes et de formation en insertion.

Par ailleurs, conformément aux sept critères de reconnaissance des entreprises d'insertion, tout **transfert de fonds sans contrepartie vers un organisme apparenté est interdit**. On entend par « apparenté » un organisme soumis à un contrôle commun, à un contrôle conjoint ou à une influence notable commune.

Le conseil d'administration devra signer annuellement, lors de la transmission des états financiers audités à Services Québec, l'annexe « Indicateur de garantie raisonnable d'opération » confirmant les ratios de fonds de roulement, expliquant le déficit s'il y a lieu et/ou les excédents et en cas de transfert de fonds au profit d'un organisme apparenté, en faire la justification.

Gouvernance en matière de gestion

La gouvernance d'un organisme se définit par un ensemble de politiques, de règles et de pratiques auxquelles se réfère une association pour prendre ses décisions, tout en adhérant à des normes d'éthique, d'intégrité, de responsabilité et d'efficacité rigoureuses et claires.

RÉFÉRENCE

Bien que les entreprises d'insertion soient des organismes privés en vertu du droit et de leur statut d'organisme à but non lucratif, il n'en demeure pas moins qu'une partie des activités des entreprises d'insertion sont réalisées à l'aide des fonds publics. Dans ce contexte, les entreprises d'insertion sont invitées à faire preuve de transparence dans l'utilisation des fonds mis à leur disposition.

En raison de leur rôle et de leurs devoirs, les administratrices et administrateurs occupent une place centrale en matière de gouvernance (surveillance et suivi) et de supervision financière (planification financière et budgétaire, trésorerie, risques et investissements). Ils doivent agir à titre de mandataires de l'organisme, c'est-à-dire qu'ils doivent toujours agir dans l'intérêt de celui-ci. Dans ce contexte, les administratrices et administrateurs sont les premiers responsables de l'adoption et du respect de politiques, de règles et de pratiques de gouvernance.

Dans le cadre de la mesure PPE - volet entreprises d'insertion, pour assurer une saine gouvernance en matière de gestion, le conseil d'administration devra adopter :

1. Une politique de délégation du pouvoir de dépenser et de sous-traiter

Il est indispensable que le conseil d'administration définisse la délégation du pouvoir de dépenser dans l'organisation, c'est-à-dire identifier les postes qui ont le pouvoir d'autoriser une dépense et de la payer sans l'approbation préalable du conseil d'administration en vertu de la marge discrétionnaire accordée.

2. Une politique d'attribution des contrats

Le conseil d'administration doit encadrer l'attribution de contrats à des fournisseurs afin d'assurer l'absence de conflit d'intérêts apparent ou avéré.

3. Une politique de recrutement des ressources humaines

Le conseil d'administration doit déterminer les règles concernant le recrutement d'un membre de la famille ou d'une personne proche des administratrices et administrateurs ou des dirigeantes et dirigeants à titre de personnel régulier ou de personne participante afin d'assurer l'absence de favoritisme.

RÉFÉRENCE

4. Une politique de gestion financière et budgétaire

Cette politique guide le conseil d'administration et la direction générale dans l'exécution des opérations financières (ex. : procédure pour l'émission des chèques [deux signatures obligatoires], etc.), la gestion des excédents de fonctionnement affectés (réserve de fonds), la gestion de la dette, la capitalisation des dépenses en immobilisations, des placements de l'encaisse, des investissements, etc.

5. Une politique⁶ sur les frais de représentation, de voyage et d'autres frais

Par cette politique, le conseil d'administration détermine les limites des frais de représentation et de voyage ainsi que les règles d'autorisation de ceux-ci.

L'entreprise d'insertion pourra être appuyée par le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) dans la rédaction des politiques. **Au moment de remettre son rapport de reddition de comptes annuelle, l'entreprise d'insertion devra joindre une copie de ses politiques à jour adoptées par le conseil d'administration.** Le contenu de ces politiques est de la responsabilité exclusive du conseil d'administration de l'entreprise d'insertion. Ces politiques pourront faire l'objet d'une vérification périodique par Services Québec à des fins de recommandations et d'améliorations.

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.

⁶ La politique autorisée par le conseil d'administration pourrait accorder des avantages supérieurs à la Directive concernant les frais de déplacement des personnes engagées à honoraires par des organismes publics.

RÉFÉRENCE

Ainsi, la participation débute à la date fixée par l'entreprise d'insertion 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 l'entreprise d'insertion.

3.1.1 Référence, recrutement direct et dépistage des participantes et participants

Dans le cadre de la mesure PPE – volet entreprises d'insertion, trois options sont possibles :

Référence

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que la mesure PPE - volet entreprises d'insertion 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 ou une entreprise d'insertion, par le biais de l'application MSI.

Recrutement direct

Les entreprises d'insertion 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 l'entreprise d'insertion 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**). Les modalités d'échange de renseignements entre le bureau de Services Québec et l'entreprise d'insertion ainsi que le mode de prise en charge de la personne doivent être indiqués dans les ententes de soutien financier⁷.

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

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

⁷ 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 l'entreprise d'insertion, ce dernier prendra les dispositions nécessaires pour diriger la cliente ou le client vers le bureau de Services Québec ou vers une autre ressource externe. À cet effet, l'entreprise d'insertion 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 l'entreprise d'insertion dans une telle situation, c'est-à-dire lorsque seule l'évaluation des besoins a été effectuée.

RÉFÉRENCE**Dépistage**

Le dépistage est utilisé par l'entreprise d'insertion 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, l'entreprise d'insertion 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 l'entreprise d'insertion 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 l'entreprise d'insertion, 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 l'entreprise d'insertion pour l'informer des motifs de la décision.

3.1.2 Versement d'un salaire

Par le biais d'une entente de subvention de la mesure PPE - volet entreprises d'insertion, tous les participantes et participants à la mesure reçoivent le taux de salaire minimum en vigueur. Pour les activités dont les salaires sont régis par décret ou convention collective, la participante ou le participant recevra le salaire de base de ce secteur.

La participante ou le participant reçoit son salaire directement de l'entreprise d'insertion.

Frais supplémentaires

Il est possible pour les personnes participantes de recevoir un remboursement de frais supplémentaires (frais de garde, frais de transport quotidien et autres frais divers) si la participation était compromise sans cette aide et que l'entente ne couvre pas ces frais. Ces frais exceptionnels⁸ doivent s'inscrire dans le respect des balises de la Politique sur le soutien du revenu* des participantes et participants à une mesure active.

* Guide des mesures et des services d'emploi :
[Chapitre 4 – Politique de soutien du revenu](#)

⁸ Une justification doit être inscrite au dossier physique et informatique de la participante ou du participant.

3.2. Soutien et accompagnement en cours de participation

Dans le cadre de son parcours, la personne participante 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 l'entreprise d'insertion permet une prise en charge complète de la personne participante 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 requise⁹ 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)¹⁰.

Lorsque l'entreprise d'insertion détermine qu'il serait pertinent de prolonger la participation d'un individu au regard de son plan d'intervention, elle communique avec Services Québec pour lui faire part de ses motifs. L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi décide de prolonger la participation, le cas échéant.

⁹ 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 l'agent d'aide à l'emploi est requise.

¹⁰ L'entreprise d'insertion 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^{11*} 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.

3.4. Soutien postparticipation

Les participantes et participants, qu'ils aient complété ou non leur parcours, bénéficieront d'un soutien supplémentaire de 24 mois suivant la fin de leur participation, afin de les aider à surmonter leurs difficultés et de les appuyer dans le cadre de leur recherche d'emploi, leur intégration ou leur maintien en emploi, dans la mesure où un lien de confiance existe.

Une intervenante ou intervenant de l'entreprise d'insertion communiquera avec la participante ou le participant au moins une fois tous les six mois pour aborder les sujets suivants :

- sa motivation;
- sa situation actuelle (en recherche d'emploi, en emploi ou aux études);
- son bilan personnel de ses forces et faiblesses face au marché du travail;
- un suivi des objectifs personnels inscrits dans le plan d'intervention;
- des références à des ressources communautaires du milieu, au besoin;
- une invitation à une aide à la recherche d'emploi, le cas échéant.

¹¹ Il est possible pour l'entreprise d'insertion 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.

* 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](#)

RÉFÉRENCE

Ce soutien postparticipation de deux ans est l'un des sept critères du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion**. Comme ce soutien est offert une fois le parcours terminé, il ne fait pas l'objet d'un suivi dans les rapports d'étape trimestriels. Il est important de ne pas confondre ce soutien postparticipation avec l'activité d'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien qui peut faire partie intégrante du parcours de la personne participante, le cas échéant.

* [Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion](#)