

ACCOMPAGNEMENT EN EMPLOI
DANS UNE PERSPECTIVE DE MAINTIEN
OFFERT PAR LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS EN EMPLOYABILITÉ

Guide opérationnel

Table des matières

Introduction	3
Implantation dans les ententes de soutien financier	3
Objectifs des interventions de maintien en emploi par les OSE	4
Clientèle visée	4
Interventions en amont et plan d'accompagnement en emploi	4
Début du plan d'accompagnement en emploi et intensité de l'intervention	6
<i>Phase d'intégration</i>	6
<i>Phase de consolidation</i>	6
Fin du plan d'accompagnement en emploi	6
Mode d'intervention.....	7
<i>Mode bipartite</i>	7
<i>Mode tripartite</i>	7
Principaux paramètres associés à la négociation de l'entente de soutien financier	9
Nombre de participants.....	9
Intensité (nombre d'heures d'intervention directe et indirecte).....	9
Durée (nombre de semaines sur lesquelles se répartit le maintien en emploi)	9
Mesures SAE, PPE, MFOR – Entreprises d'entraînement et ICTE	10
Services en approche globale : démarche complète d'employabilité	10
Services en approche globale : démarche de maintien en emploi seulement.....	11
Référence et recrutement direct	12
Financement	12
Indicateurs de production et d'impact (ciblé ou en suivi) et reddition de comptes.....	12
Information de gestion et statistiques.....	12
Exemples d'indicateurs de production et d'impact : Groupe D – Services spécialisés	13
Exemples d'indicateurs de production et d'impact : Groupe ME – Maintien en emploi et Groupe PH2 – Soutien structuré en emploi – personnes handicapées	15
ANNEXE A - Cartographie des interventions des OSE en vue d'un maintien durable en emploi	16
ANNEXE B - Scénarios de mise en place d'un plan d'accompagnement d'un individu en emploi	18
ANNEXE C – Plan d'accompagnement en emploi d'un individu - Tripartite	19
ANNEXE D – Maintien en emploi – Arbre décisionnel	20
ANNEXE E - Accompagnement en emploi dans une perspective de maintien – MSE	23
ANNEXE F – Type de note générant automatiquement une intervention de « maintien en emploi » dans le dossier de l'individu – SIP/MSI	25

Introduction

Le maintien en emploi, en termes de soutien pouvant être apporté par les services publics d'emploi (SPE), se définit par « l'ensemble des mesures qui, en agissant sur les individus et sur les entreprises, permettent à un travailleur **d'intégrer** et de **demeurer** à l'emploi d'une entreprise ou d'une organisation et d'y **progresser**. »¹

Afin d'assurer une compréhension commune de l'offre de service globale en matière de maintien en emploi, un *Cadre de référence et d'implantation* a été produit. Ce dernier couvre l'ensemble de l'offre de service en maintien en emploi concernant plusieurs mesures et différents intervenants ainsi que les collaborations à développer entre ces derniers.

Le présent guide, abordant les aspects opérationnels, se limite aux interventions et aux activités qui relèvent des organismes spécialisés en employabilité (OSE) (voir [ANNEXE A - Cartographie des interventions des OSE en vue d'un maintien durable en emploi](#)). Ses objectifs sont d'assurer une compréhension commune de l'accompagnement en emploi réalisé par les intervenants des OSE et de définir les paramètres dans lesquels celui-ci doit être implanté sur l'ensemble des territoires.

Implantation dans les ententes de soutien financier

Dans le contexte actuel de rareté et de besoin de main-d'œuvre, l'accompagnement en emploi (subventionné ou non) dans une perspective de maintien est une intervention importante et nécessaire pour un certain nombre de participants qui, autrement, auraient bénéficié d'un accompagnement plus soutenu de la part des OSE avant d'intégrer le marché de l'emploi.

Notons également que les employeurs, qui vivent des difficultés importantes à pourvoir leurs postes vacants, sont prêts à faire des compromis et à embaucher ces individus présentant des obstacles, mais ils ont besoin de soutien pour les maintenir en emploi. Il s'avère donc essentiel de renforcer les services d'accompagnement en emploi offerts par les OSE.

Pour ce faire, il faut :

- **Clarifier et accentuer, au besoin, les activités d'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien pour les OSE déjà détenteurs d'une expertise à ce chapitre.**

Ainsi, les OSE doivent clairement présenter dans leur offre de service : les clientèles visées, les activités qui sont réalisées dans le cadre de l'accompagnement en emploi (en amont et en cours d'emploi), les modes d'intervention utilisés (bipartite ou tripartite), le nombre d'heures d'intervention directe et indirecte ainsi que le nombre de semaines sur lesquelles elles se répartissent². L'OSE doit être en mesure de démontrer qu'il possède l'expertise et les connaissances requises pour intervenir dans ce type d'accompagnement.

¹ Définition inspirée de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail.

² Idéalement, il est souhaitable que les deux modes d'intervention (bipartite et tripartite) soient disponibles, et ce, pour les personnes bénéficiant des services SAE, PPE, MFOR – Entreprises d'entraînement et ICTE ainsi que pour les travailleurs déjà en emploi.

- **Développer graduellement l'intervention de maintien en emploi sur le territoire, si des besoins ne sont pas couverts ou si l'offre de service est inexistante.**

Dans ce cas, la direction régionale de Services Québec doit identifier un ou des OSE ayant l'intérêt, la capacité et les compétences pour développer et pour offrir ce type d'accompagnement (exemple : un OSE qui, dans le cadre de ses activités, a recours à des stages en entreprise).

- **Mettre en place des mécanismes pour diriger les participants vers les organismes qui offrent ce type d'accompagnement en emploi.**

L'objectif n'est pas de négocier l'accompagnement en emploi par tous les OSE. Ce n'est pas l'ensemble des OSE qui possède l'expertise et les connaissances pour intervenir dans ce type d'accompagnement (surtout en mode tripartite).

Objectifs des interventions de maintien en emploi par les OSE

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 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.

Clientèle visée

- Personne qui intègre un emploi à la suite d'une participation dans une mesure ou un service d'employabilité et pour laquelle un besoin d'accompagnement dans l'objectif de maintenir l'emploi obtenu est identifié.
- Personne vulnérable qui intègre un emploi (subventionné ou non) sans participation à une mesure ou à un service d'employabilité en amont.
- Personne déjà en emploi qui vit une situation problématique qui pourrait compromettre son emploi et, éventuellement, mener à une rupture du lien d'emploi si aucune action n'est posée auprès du travailleur.

Interventions en amont et plan d'accompagnement en emploi

Interventions en amont

Des activités périphériques offertes en amont (soit avant l'obtention d'un emploi), combinées au plan d'accompagnement en emploi de l'individu, permettent de faciliter l'intervention et améliorent les chances de réussite du maintien en emploi. Celles-ci sont offertes en individuel ou en groupe, par exemple : la validation du choix professionnel, du développement de l'employabilité ou de compétences de base essentielles sur le marché du travail.

Il est également possible pour l'organisme de recommander à Services Québec d'émettre une lettre d'admissibilité à la subvention salariale à un participant comme moyen d'intervention. 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.

De plus, l'OSE pourrait effectuer des activités d'appariement, de placement et de placement assisté³. Bien sûr, l'employeur identifié doit offrir des conditions de travail et un environnement favorable à l'inclusion de personnes plus vulnérables et démontrer assez d'ouverture pour modifier ses façons de faire, au besoin.

Dans l'éventualité où l'individu n'a pas préalablement participé à une mesure d'employabilité, il se peut que certaines des activités, notamment le développement de compétences de base, doivent être intégrées dans le cadre du plan d'accompagnement en emploi. Cela pourrait nécessiter plus d'heures d'intervention.

L'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien se concrétise dans un plan d'accompagnement personnalisé et adapté aux besoins de l'individu. Ce plan s'inscrit dans le cadre d'un service en approche globale qui implique une démarche d'intervention individualisée, structurée et complète. Il doit être évolutif et pouvoir être adapté afin de tenir compte des obstacles rencontrés.

Le plan d'accompagnement est préparé par l'OSE, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, si possible.

³ L'**appariement** 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 un chercheur d'emploi, lesquelles peuvent être mises en relation à des fins de 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.

Le **placement assisté** est le soutien apporté à un candidat ciblé en vue de répondre à ses besoins, en lui proposant des opportunités d'emploi correspondant à ses compétences et en assurant sa mise en relation avec des employeurs à des fins de placement et de maintien en emploi, s'il y a lieu.

Le placement assisté exige plusieurs activités préalables, soit :

- un démarchage auprès d'employeurs ayant mis en place les conditions favorables pour embaucher des personnes plus vulnérables afin de créer une banque d'employeurs potentiels. Ce démarchage inclut un travail de sensibilisation des employeurs à la réalité des personnes sous-représentées sur le marché du travail et l'importance de leur contribution à titre de main-d'œuvre potentielle.
- des présentations de candidatures répondant aux profils de travailleurs recherchés selon les postes à pourvoir chez l'employeur.

Début du plan d'accompagnement en emploi et intensité de l'intervention

Le plan d'accompagnement en maintien en emploi débute au moment de l'obtention de l'emploi ou lorsqu'une situation problématique est identifiée en cours d'emploi⁴ (voir [ANNEXE B - Scénarios de mise en place d'un plan d'accompagnement d'un individu en emploi](#)).

Dans l'éventualité où le plan d'accompagnement en emploi commence dès l'intégration dans le milieu de travail, deux phases sont à considérer :

Phase d'intégration (2 à 3 premières semaines approximativement) :

La personne commence son emploi, elle est en adaptation autant sur le plan personnel que professionnel. Elle est confrontée au stress de l'intégration en emploi. Cette étape est plus exigeante et intense pour l'individu, mais aussi en termes d'interventions à réaliser par l'OSE. En conséquence, l'accompagnement en emploi doit être très structuré de façon à ce que l'OSE puisse anticiper et identifier rapidement les difficultés rencontrées et les actions nécessaires pour solutionner les problématiques émergentes.

Phase de consolidation (après la phase d'intégration):

Bien que dans cette phase l'accompagnement demeure actif, les interventions vont généralement diminuer en intensité de façon progressive, tout en étant adaptées aux besoins de l'individu et de l'employeur. Il sera toujours possible de faire des ajustements nécessitant un retour à une plus grande intensité, mais ce sera ponctuel, jusqu'à ce que la personne s'habitue à sa nouvelle situation.

Fin du plan d'accompagnement en emploi

Le plan d'accompagnement en emploi prend fin lorsque les objectifs fixés sont atteints. Rappelons que ces objectifs doivent être réalistes et à la portée de l'individu. Il a acquis un niveau d'autonomie et des outils qui lui permettent de faire face aux différents obstacles qui se présentent à lui. Conséquemment, il est en mesure de maintenir son emploi. Il n'est pas nécessaire que la personne ait développé toutes les compétences de base ou essentielles relatives aux exigences de son poste, et ce, à 100%, puisqu'elle poursuivra l'acquisition de celles-ci au quotidien dans l'exécution de ses tâches. Elle pourra aussi bénéficier d'autres mesures offertes par les services publics d'emploi (par exemple, par le biais du volet Formation d'appoint de la subvention salariale ou la Mesure de formation - Entreprises (MFOR-E) dans le respect des critères d'admissibilité).

Le plan d'accompagnement en emploi peut également se terminer lorsque la personne décide de mettre fin à celui-ci ou lorsque la perte de l'emploi survient. Dans ce cas, une prise en charge de l'individu par l'OSE ou le bureau de Services Québec est requise. Cette intervention peut être réalisée par le biais de l'intervention débutée dans le cadre du service en approche globale ou d'un autre type de service.

⁴ Une problématique pourrait être décelée lors de la relance bidirectionnelle ou du suivi administratif 3 mois suivant la fin d'une participation. L'employeur peut également adresser une demande d'accompagnement en emploi pour un employé qui vit une situation problématique.

Mode d'intervention

Deux modes d'intervention coexistent dans l'accompagnement en emploi, soit le mode bipartite et le mode tripartite. Selon les besoins de l'individu et de l'employeur, les deux modes sont applicables, autant dans un service en approche globale du Groupe D – Services spécialisés ou du Groupe PH1- Services spécialisés – personnes handicapées que dans l'intervention de maintien en emploi du Groupe ME – Maintien en emploi ou du Groupe PH2 – Soutien structuré en emploi – personnes handicapées. Les activités de ces deux modes d'intervention sont réalisées dans le cadre du plan d'accompagnement en emploi.

Mode bipartite

Le mode bipartite réfère à des actions concertées entre l'individu et l'intervenant en employabilité. Ces actions se déroulent généralement en dehors du lieu de travail (en présentiel ou en virtuel).

La nature des activités d'accompagnement en emploi et la fréquence sont déterminées par l'intervenant en fonction des besoins de l'individu et avec son accord. Le mode bipartite est incontournable lorsque l'intervention tripartite n'est pas possible (refus du participant ou de l'employeur).

Mode tripartite

Le mode tripartite réfère à des actions concertées entre le travailleur, le représentant de l'entreprise et l'intervenant en employabilité. Ces actions se déroulent dans le milieu de travail ou en dehors de celui-ci.

La nature des activités d'accompagnement en emploi, la fréquence, le lieu et le moment sont déterminés par les trois parties dans le plan d'accompagnement. Des rencontres ou communications bilatérales ponctuelles peuvent également être nécessaires, afin de faciliter le déroulement de la démarche.

Ces deux modes peuvent être utilisés pour un même individu, c'est-à-dire qu'un accompagnement en emploi pourrait débuter en mode bipartite du fait que le client n'accepte pas le mode tripartite, et en cours de processus devenir une intervention tripartite avec l'accord de l'individu et de son employeur.

Pratiques gagnantes associées au mode tripartite :

- Clarification du rôle et des responsabilités des acteurs impliqués par le biais d'une entente écrite;
- Évaluation des besoins et des attentes de l'employeur qui tient compte des particularités liées à la différence culturelle, générationnelle, de genre ou autre du travailleur (peut nécessiter des activités de sensibilisation ou de préparation de l'équipe de travail) et de certains aspects de l'entreprise (culture, conditions et relations de travail);
- Développement d'une relation de confiance entre les différents acteurs impliqués;
- Plan d'accompagnement proposant des actions claires et définies dans le temps ainsi que des objectifs à atteindre précis, réalistes et mesurables;
- Compréhension et connaissance des attentes des employeurs et des exigences du marché du travail, mais aussi du rôle et des responsabilités liés au poste occupé ainsi que des tâches à accomplir;
- Sensibilisation de l'employeur aux besoins du nouvel employé ainsi que sur la façon de bien l'accueillir et l'intégrer au sein de l'entreprise;
- Identification, au sein de l'entreprise, de la meilleure personne pour contribuer au plan d'accompagnement en emploi. Cette personne doit démontrer de l'ouverture à s'engager dans cette démarche et accepter, au besoin, d'adapter certaines pratiques en fonction de l'individu;

- Capacité de l'employeur à libérer l'individu sur son temps de travail afin que celui-ci puisse rencontrer l'intervenant d'employabilité;
- Continuité de l'intervention, souplesse et ajustement du plan d'accompagnement à la situation de l'individu et de l'employeur, au besoin.

La formation des intervenants en employabilité peut être requise pour développer les compétences afin d'intervenir adéquatement en entreprise, c'est-à-dire être en mesure d'identifier et d'agir efficacement sur les problématiques qui se présentent en milieu de travail.

Ce mode d'intervention tripartite requiert de la part des intervenants en employabilité :

- Une coordination plus complexe des actions à réaliser par les différents acteurs impliqués;
- Une compréhension plus large des problèmes vécus par l'individu dans le milieu de travail et de leurs impacts, un langage adapté, une communication et une concertation avec le représentant désigné de l'employeur;
- Une disponibilité de l'intervenant en employabilité qui nécessite une flexibilité de son horaire de travail (jour, soir et même fin de semaine) afin de réaliser certaines interventions plus rapidement;
- Une collaboration et une concertation avec l'agent d'aide à l'emploi et l'agent des services aux entreprises, si l'emploi est subventionné;
- Une collaboration avec d'autres intervenants (exemple : travailleur social, agent de probation, thérapeute, conseiller en réadaptation physique, etc.) ou encore avec une personne désignée par l'employeur (exemple : un délégué syndical).

L'OSE peut évaluer la possibilité d'identifier un poste dédié spécifiquement (en partie ou en totalité) à l'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien, et ce, afin de permettre une plus grande disponibilité et une continuité d'intervention. À noter que ce ne sont pas tous les intervenants qui sont habilités à intervenir auprès d'un employeur.

À titre de spécialiste de l'intervention, c'est à l'OSE de présenter l'approche d'intervention préconisée en cette matière et de démontrer à Services Québec qu'il est en mesure d'offrir le service attendu (voir [ANNEXE C – Plan d'accompagnement en emploi d'un individu - Tripartite](#)). Par la suite, Services Québec doit s'assurer que l'OSE met tout en œuvre pour répondre à ses attentes. Considérant qu'il s'agit parfois d'une nouvelle offre de service, des ajustements pourraient être nécessaires au fur et à mesure de l'implantation. De plus, l'implantation de ce service nécessite au départ de gros efforts de mise en marché par l'OSE, qui peut s'étaler sur quelques années avant d'être bien connu par les employeurs partenaires et être bien déployé sur son territoire. Le Ministère a la responsabilité de s'assurer que, concrètement, tout fonctionne bien auprès des participants et des employeurs.

Principaux paramètres associés à la négociation de l'entente de soutien financier

À la lumière des informations analysées et des données disponibles⁵, certains paramètres ont été identifiés pour faciliter la négociation des ententes de soutien financier.

Nombre de participants

En moyenne, c'est entre 10 % et 15 % de la clientèle qui bénéficie des mesures SAE, PPE, ICTE et MFOR - Entreprises d'entraînement qui pourrait avoir besoin d'un accompagnement supplémentaire pour consolider le maintien en emploi.

Ce pourcentage peut varier selon le contexte du marché du travail (rareté de main-d'œuvre ou situation de plein emploi) et doit tenir compte de la possibilité d'accompagner des travailleurs déjà en emploi qui n'ont pas préalablement eu recours aux mesures d'employabilité. Pour les régions qui possèdent déjà ce type d'accompagnement, les résultats des années antérieures peuvent bonifier l'analyse.

Intensité (nombre d'heures d'intervention directe et indirecte)

Selon les données disponibles, entre 15 et 30 heures sont requises pour réaliser le maintien en emploi. À noter que les heures d'intervention peuvent être moindres (si offerte en bipartite, par exemple) et qu'elles pourraient s'intensifier, si la situation de la personne le requiert. Rappelons que l'intervention offerte en bipartite ou en tripartite doit être adaptée en fonction de la situation et des besoins du travailleur. Une préparation adéquate en amont de l'intégration en emploi (soit avant l'obtention d'un emploi) peut également avoir un impact sur la durée de l'intervention offerte.

Durée (nombre de semaines sur lesquelles se répartit le maintien en emploi)

La durée de l'intervention se situe généralement entre 15 et 20 semaines. L'intensité des interventions et le nombre de rencontres peuvent être plus importants au début et diminuer par la suite, au fur et à mesure que les perspectives de maintenir l'emploi augmentent. Il est également pertinent de tenir compte que certains employeurs ont mis en place un processus de probation avant de confirmer l'embauche officielle du travailleur.

Les paramètres présentés ci-dessus ne sont pas limitatifs. Ils doivent être mis en contexte avec d'autres éléments, comme la réalité socioéconomique de chacune des régions, la diversité des clientèles et les caractéristiques de l'emploi. Enfin, certaines clientèles se mobilisent plus facilement et les obstacles rencontrés ne sont pas les mêmes d'un individu à l'autre.

⁵ Selon les renseignements obtenus en 2021 lors de consultations relatives aux activités de maintien en emploi auprès des régions, plusieurs OSE, répartis dans les 17 régions, offrent déjà des activités d'accompagnement en emploi dans le cadre de leurs services réguliers ou de projets pilotes (dont certains par le biais de la mesure Recherche et Innovation). L'échantillon est toutefois limité. Les données devront être documentées et seront ajustées ultérieurement.

Mesures SAE, PPE, MFOR – Entreprises d’entraînement et ICTE

L’accompagnement en emploi dans une perspective de maintien s’intègre aux interventions d’employabilité des mesures existantes (SAE pour les services en approche globale, PPE - volets Général et Entreprises d’insertion, MFOR - Entreprises d’entraînement et ICTE). (voir [ANNEXE A - Cartographie des interventions des OSE en vue d’un maintien durable en emploi](#)). L’[ANNEXE D – Maintien en emploi – Arbre décisionnel](#) illustre par le biais d’un arbre décisionnel l’opérationnalisation concrète à l’intérieur des ententes de soutien financier.

Services en approche globale : démarche complète d’employabilité

Dans les mesures et services énumérés ci-dessus et en fonction de leurs besoins respectifs, les participants bénéficient d’une intervention complète qui débute avec le développement de l’employabilité, la recherche d’emploi, l’intégration et le maintien en emploi, le cas échéant. En continuité de l’intervention en cours, l’accompagnement en emploi débute à la suite de l’obtention de l’emploi. Par exemple, un participant en démarche dans un service en approche globale du Groupe D poursuit dans le même service son accompagnement en emploi avec l’intervenant (voir [ANNEXE D – Maintien en emploi – Arbre décisionnel](#)).

Les ententes de soutien financier pour lesquelles l’accompagnement en emploi dans une perspective de maintien est offert en complément de l’intervention, pour certains participants, doivent clairement nommer les interventions qui leur sont offertes (activités prévues, moyens et mode d’intervention utilisés, heures d’intervention directe et indirecte estimées, etc.). Le financement accordé tient compte de l’intervention complète réalisée. Conséquemment, il n’est pas requis de cibler le nombre de participants qui doivent bénéficier d’activités de maintien en emploi. Il faut toutefois prévoir les niveaux d’intensité relatifs à l’intervention directe et indirecte reliée à la démarche complète pour les services du Groupe D et PH1 de la mesure SAE. (voir [ANNEXE E - Accompagnement en emploi dans une perspective de maintien – MSE](#))

Dans la cadre des mesures PPE - Entreprises d’insertion⁶ et MFOR - Entreprises d’entraînement, les démarches d’insertion et d’entraînement se déroulent à l’intérieur d’une entreprise réelle. Les activités de maintien en emploi font partie intégrante de l’intervention offerte. Il est déjà de la responsabilité de l’entreprise d’insertion et de l’entreprise d’entraînement de tout mettre en œuvre pour accompagner le travailleur afin de favoriser le maintien de l’emploi qu’il occupe au sein de celle-ci durant la période couverte par la participation.

Une précision s’impose concernant la mesure ICTE. Celle-ci prévoit déjà, à l’intérieur du cheminement maximal de 20 semaines, une phase d’intégration à l’emploi avec ou sans contribution salariale (entre 10 et 12 semaines), incluant un accompagnement pour favoriser le maintien en emploi. La procédure ci-dessous ne s’applique donc pas pour les activités de maintien effectuées à l’intérieur de ce cheminement de 20 semaines.

- **Enregistrement dans l’application *Services à l’intention des partenaires* – SIP**
Concrètement, la participation de l’individu à l’application SIP doit être fermée au moment de l’obtention d’un emploi.

⁶ Dans une entreprise d’insertion, le participant agit à titre de salarié.

L'OSE inscrit la date de fin et le résultat de fin de participation⁷ :

- **« Activité complétée »** lorsque toutes les activités en amont de l'obtention de l'emploi et prévues au plan d'action personnalisé convenu entre le client et l'intervenant ont été réalisées. L'intervenant saisit également la situation face à l'emploi (en emploi à temps plein ou en emploi à temps partiel).
- **« Activité non complétée »** lorsque les activités en amont de l'obtention de l'emploi se sont terminées avant d'être complétées en raison de l'obtention de cet emploi. L'intervenant saisit également le motif de fin de participation (obtention d'un emploi) qui se veut tout de même un résultat positif et consigne la situation face à l'emploi (en emploi à temps plein ou en emploi à temps partiel).

Si le client perd son emploi dans les semaines (ou mois) qui suivent (dans un délai jugé raisonnable), il pourra être réadmis dans le service pour la poursuite de l'activité.

Lorsque l'accompagnement en maintien est offert, une note générant automatiquement une intervention de « maintien en emploi » dans le dossier du client (SIP) doit être codifiée par l'OSE.

Le titre de la note doit être sélectionné par le biais d'un menu déroulant :

Maintien en emploi

À sélectionner pour le maintien en emploi s'effectuant dans le cadre des mesures suivantes : SAE - Services spécialisés – Développement employabilité (Groupe D) et Services spécialisés – Personnes handicapées (Groupe PH1), PPE - volets Général et Entreprises d'insertion, MFOR - Entreprises d'entraînement.

Sous le menu déroulant, dans la section prévue à cet effet, l'inscription « Maintien en emploi » sera suffisante afin de compléter la note⁸ (voir [ANNEXE F – Type de note générant automatiquement une intervention de « maintien en emploi » dans le dossier de l'individu – SIP/MSI](#)).

Cette procédure permettra ainsi de capter le « retour en emploi » et d'identifier le nombre d'individus bénéficiant d'un accompagnement visant le maintien en emploi.

Services en approche globale : démarche de maintien en emploi seulement

Il est possible d'accompagner un travailleur déjà en emploi qui n'a pas bénéficié d'un SAE/PPE/MFOR-EE/ICTE préalablement ou qui a bénéficié d'un SAE/PPE/MFOR-EE, mais dans un autre organisme qui n'offre pas d'activités de maintien en emploi, si son besoin d'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien est avéré. (voir [ANNEXE E : Accompagnement en emploi dans une perspective de maintien – MSE](#) et [ANNEXE D – Maintien en emploi – Arbre décisionnel](#))

⁷ [Guide opérationnel de gestion des ententes de soutien financier et de reddition de comptes: Services Québec et ressources externes Annexe J - Résultats et motifs de fin de participation](#)

⁸ Cette note ne doit pas être utilisée à d'autres fins ni plus d'une fois pour une même participation d'un client.

Cela implique de négocier une entente ou un service spécifique (tirez distinct) uniquement pour l'intervention de maintien en emploi (Groupe ME/Groupe PH2), et ce, dans le cadre de la mesure SAE. Un nombre de participants doit être déterminé à l'entente. Le financement accordé tient compte uniquement de l'intervention et des dépenses reliées au maintien en emploi.

- **Enregistrement dans MSE**

Concrètement, le Groupe ME – Maintien en emploi (SAME) et le Groupe PH2 – Soutien structuré en emploi – personnes handicapées (SASH), font l'objet de codes d'activité distincts qui permettent la saisie de ces participations nécessitant des interventions spécifiques reliées au maintien en emploi, et ce, en fonction des besoins particuliers de ces travailleurs.

Référence et recrutement direct

Les individus référés par le bureau de Services Québec, recrutés ou dépistés par l'OSE pourront bénéficier de l'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien par le biais des ententes de soutien financier.

Financement

Dans le cadre d'une démarche complète, que ce soit en coût global (coût forfaitaire) ou en coût maximal (coûts réels), l'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien doit refléter un juste coût et prendre en compte les dépenses requises pour le réaliser (heures d'intervention directe et indirecte, incluant le temps de déplacement et l'ensemble des frais administratifs et structurels) et les réalités régionales (grandeur du territoire qui se traduit par du temps de déplacement, mode d'intervention utilisé, présence d'acteurs supplémentaires, horaire de travail atypique requis, etc.).

Dans le cadre d'une démarche de maintien en emploi seule (Groupe ME ou Groupe PH2 de la mesure SAE), l'utilisation du mode de financement à forfait en fonction du nombre d'heures d'intervention directe et indirecte et, conséquemment, du niveau d'intensité requis (plutôt que l'utilisation du mode de financement à coût maximal) est privilégiée.

Indicateurs de production et d'impact (ciblé ou en suivi) et reddition de comptes

Des indicateurs de production et d'impact relatifs à l'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien doivent être prévus dans l'entente de soutien financier de manière à mesurer les actions et le travail accomplis (voir exemples dans les pages suivantes).

Précisons que lorsque le participant est toujours en emploi au terme de l'intervention de « maintien en emploi », soit à la fin de la participation au Groupe ME/Groupe PH2, l'intervenant doit saisir dans l'application SIP la situation face à l'emploi : en emploi à temps plein ou en emploi à temps partiel.

Information de gestion et statistiques

Afin de documenter les interventions de maintien en emploi, celles-ci seront clairement distinguées dans MSE et dans SIP. Ces services feront l'objet d'analyses et de suivi des résultats.

Exemples d'indicateurs de production et d'impact : Groupe D – Services spécialisés

Dans le cadre d'une entente de soutien financier qui offre une démarche complète d'employabilité (incluant le maintien en emploi), les éléments **surlignés en jaune** doivent se retrouver dans les indicateurs.

Indicateurs de production	Cible	Suivi
Nombre de nouveaux participants ¹	150	
▪ Niveau d'intensité D1		√
▪ Niveau d'intensité D2		√
▪ Niveau d'intensité D3		√
▪ Niveau d'intensité D4 (aucun participant négocié en D4 à l'entente)		√
Nombre de participants ayant bénéficié d'un accompagnement en emploi dans une perspective de maintien ²		√
▪ En mode bipartite :		√
○ Emploi subventionné		√
○ Emploi non subventionné		√
▪ En mode tripartite		√
○ Emploi subventionné		√
○ Emploi non subventionné		√
Nombre de personnes réadmisées pour la poursuite du service (réadmission) ³		√
Nombre d'activités non complétées ⁴ :		√
▪ Pour des motifs liés à l'abandon		√
▪ Pour des motifs non liés à l'abandon		√
Moyenne des heures d'intervention (directe et indirecte) réellement consenties aux participants au terme de leur participation et pour laquelle l'organisme est financé ⁵ (*incluant le maintien en emploi, s'il y a lieu)		√
▪ Niveau d'intensité D1 (* entre 15 et 30 heures – entente négociée à X participants)		√
▪ Niveau d'intensité D2 (* entre 31 et 45 heures – entente négociée à X participants)		√
▪ Niveau d'intensité D3 (* entre 46 et 60 heures – entente négociée à X participants)		√
▪ Niveau d'intensité D4 (* entre 61 et 75 heures – aucun participant négocié en D4 à l'entente)		√

Indicateurs d'impact	Cible	Suivi
Nombre de participants ayant occupé un emploi (à brève échéance - entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation	100	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de participants bénéficiant d'une subvention salariale 		√
Nombre de participants qui sont toujours en emploi au terme de l'intervention de « maintien en emploi »		√
Nombre de participants aux études (à brève échéance - entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation ⁶		√
Nombre de participants bénéficiant d'un autre service, mesure ou programme d'Emploi-Québec (à brève échéance - entre 0 et 3 mois) après avoir terminé leur participation (et qui constitue une suite logique dans le cheminement du client)		√

- (1) Par « participant », on entend une personne qui débute une participation durant la période de l'entente et qui bénéficie des activités décrites pour ce service.
- Un participant ayant déjà bénéficié de cette activité ne pourra y être réadmis à moins d'une situation exceptionnelle qui devra être approuvée par Services Québec.
- (2) Le nombre de participants qui doit apparaître est la somme des participants ayant bénéficié d'une intervention en mode bipartite ou en mode tripartite.
- (3) Dans un délai jugé raisonnable et en fonction de sa situation, un participant ayant mis fin à sa participation peut être réadmis et poursuivre dans le même organisme l'activité qu'il avait commencée. Ce participant est comptabilisé une seule fois, car il poursuit une activité déjà commencée.
- (4) Le nombre qui doit apparaître est la somme des motifs liés et non liés à l'abandon.
- (5) L'intervention directe est réalisée en présence (physique ou virtuelle) du participant et d'un intervenant. L'intervention indirecte inclut l'ensemble des activités réalisées par un intervenant pour un participant, mais sans sa présence.
- (6) La personne doit être inscrite en formation et ne pas seulement avoir l'intention d'effectuer un retour aux études.

Exemples d'indicateurs de production et d'impact : Groupe ME – Maintien en emploi et Groupe PH2 – Soutien structuré en emploi – personnes handicapées

Dans le cadre des ententes de soutien financier qui visent les travailleurs en emploi n'ayant pas bénéficié préalablement d'un SAE, PPE, ICTE, MFOR-EE et pour ceux qui ont bénéficié d'un SAE, PPE, MFOR-EE dans un OSE qui n'offre pas de « maintien en emploi », les éléments **surlignés en jaune** devront se retrouver dans les indicateurs.

Indicateurs de production	Cible	Suivi
Nombre de nouveaux participants ¹	25	
▪ Accompagnés en emploi - en mode bipartite		√
○ Emploi subventionné		√
○ Emploi non subventionné		√
▪ Accompagnés en emploi - en mode tripartite		√
○ Emploi subventionné		√
○ Emploi non subventionné		√
Nombre d'activités non complétées ² :		√
▪ Pour des motifs liés à l'abandon		√
▪ Pour des motifs non liés à l'abandon		√
Moyenne d'heures d'intervention (directe et indirecte) réellement consenties aux participants au terme de leur participation et pour laquelle l'organisme est financé ³		√
Indicateurs d'impact	Cible	Suivi
Nombre de participants toujours en emploi au terme de l'intervention de « maintien en emploi » ⁴		√

(1) Par « participant », on entend une personne qui débute une participation durant la période de l'entente et qui bénéficie des activités décrites pour ce service.

Un participant ayant déjà bénéficié de cette activité ne pourra y être réadmis, à moins d'une situation exceptionnelle qui devra être approuvée par Services Québec.

Le nombre de participants qui doit apparaître est la somme des participants ayant bénéficié d'une intervention en mode bipartite ou en mode tripartite.

(2) Le nombre qui doit apparaître est la somme des motifs liés et non liés à l'abandon.

(3) L'intervention directe est réalisée en présence (physique ou virtuelle) du participant et d'un intervenant. L'intervention indirecte inclut l'ensemble des activités réalisées par un intervenant pour un participant, mais sans sa présence.

(4) Lorsque le participant est toujours en emploi au terme de l'intervention de « maintien en emploi », l'intervenant doit saisir dans l'application SIP la situation face à l'emploi : en emploi à temps plein ou en emploi à temps partiel.

ANNEXE A - Cartographie des interventions des OSE en vue d'un maintien durable en emploi

Type d'intervention/d'activité → MESURE	En amont de l'intégration en emploi			Accompagnement en maintien en emploi				Commentaires
	Clarification et validation du choix professionnel réaliste	Savoir-être, dont le développement de compétences de base essentielles ⁹ sur le marché du travail	Placement assisté (au besoin) ¹⁰	Plan bipartite (individu et OSE)	Plan tripartite (individu, représentant de l'employeur et OSE)	Savoir-être • consolidation des compétences déjà travaillées en amont ou • développement de compétences essentielles sur le marché du travail (si non abordé en amont)	Subvention salariale ¹¹	
<ul style="list-style-type: none"> SAE (services spécialisés : Groupe D et Groupe PH1) PPE - Volet Général PPE - Entreprises d'insertion ICTE 	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>ICTE : Accompagnement en emploi est inclus dans les 20 semaines. La contribution salariale est gérée par l'OSE.</p> <p>Les participants de l'entreprise d'insertion peuvent bénéficier d'activités de maintien lorsqu'ils ont trouvé un emploi (subventionné ou non) à la suite de leur parcours.</p>
<ul style="list-style-type: none"> SAE (Groupe ME) personne déjà en emploi sans SPE en amont 	n/a	n/a	n/a	✓	✓	✓	✓	<p>Tous les organismes ayant l'expertise peuvent utiliser ce groupe de services, avec l'aval des directions régionales et comme convenu dans le cadre des ententes de soutien financier.</p> <p>À noter que si le participant abandonne son emploi en raison d'un emploi inadapté à sa situation, l'organisme peut le diriger vers le service adéquat ou le recruter à même ses services.</p>
<ul style="list-style-type: none"> SAE (Groupe ME) personnes dirigées par un autre OSE qui n'offre pas de maintien en emploi, mais qui ont bénéficié d'activités en amont 	n/a	n/a	n/a	✓	✓	✓	✓	<p>Tous les organismes ayant l'expertise peuvent utiliser ce groupe de services, avec l'aval des directions régionales et comme convenu dans le cadre des ententes de soutien financier.</p>
<ul style="list-style-type: none"> SAE (Groupe PH2) personnes ayant ou non préalablement bénéficié des services en PH1 	n/a	n/a	n/a	✓	✓	✓	✓	<p>Les personnes handicapées ou en situation de handicap pouvant bénéficier des services de maintien en emploi sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> en emploi dans le cadre de la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) et ont préalablement eu recours aux services spécialisés – personnes handicapées (Groupe PH1); en emploi dans le cadre du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) et qui rencontrent des difficultés. Ces personnes handicapées ont préalablement eu recours aux services spécialisés – personnes handicapées (Groupe PH1); en emploi (subventionné ou non) qui requièrent un accompagnement ponctuel en vue de leur maintien en emploi. Elles peuvent avoir eu recours aux services spécialisés - personnes handicapées (Groupe PH1) ou à autre service en approche globale préalablement, mais pas obligatoirement.

⁹ Difficultés relatives aux attitudes, comportements, code culturel, etc.

¹⁰ Ce n'est pas l'ensemble des OSE qui font du placement assisté.

¹¹ Pour l'OSE, cela nécessite un travail de collaboration avec l'agent d'aide à l'emploi et l'agent des services aux entreprises.

Type d'intervention/d'activité →	En amont de l'intégration en emploi			Accompagnement en maintien en emploi				Commentaires
	Clarification et validation du choix professionnel réaliste	Savoir-être, dont le développement de compétences de base essentielles ⁹ sur le marché du travail	Placement assisté (au besoin) ¹⁰	Plan bipartite (individu et OSE)	Plan tripartite (individu, représentant de l'employeur et OSE)	Savoir-être • consolidation des compétences déjà travaillées en amont ou • développement de compétences essentielles sur le marché du travail (si non abordé en amont)	Subvention salariale ¹¹	
MESURE								
• Entreprises d'entraînement (Groupe Z)	n/a	✓	n/a	✓	✓	✓	n/a	Les participants peuvent bénéficier d'activités de maintien lorsqu'ils ont trouvé un emploi (subventionné ou non) à la suite d'un parcours dans une MFOR-EE. À noter que les besoins d'accompagnement en emploi (savoir-être) devraient être limités, puisque ces difficultés sont déjà traitées au fur et à mesure durant la participation dans l'entreprise d'entraînement.

PROJETS PILOTES IMPLANTÉS DÈS JUILLET 2022								
• Continuum Entreprise	✓ Clarifié en amont en <i>counseling</i> individuel	✓ « Formation sur les compétences-clés en emploi »	✓	✓	✓	✓ Consolidation des prises de conscience faites en amont	✓	N'inclut pas le soutien administratif apporté à l'employeur pour remplir les formulaires relatifs à l'obtention d'une subvention salariale.
• Visa intégration professionnelle (VIP)	✓ Clarifié en amont en <i>counseling</i> individuel	✓ Parcours en groupe, ateliers et recherche d'emploi	✓	✓	✓	✓ Consolidation des prises de conscience faites en amont	✓	

ANNEXE B - Scénarios de mise en place d'un plan d'accompagnement d'un individu en emploi

<p>Travail en amont de l'emploi avec l'individu</p>	<p>Accompagnement en emploi avec le travailleur qui débute, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ à l'obtention de l'emploi ✓ à la suite de la détection d'une problématique
<p>↓ ↓</p>	
<p>Individu participant ou ayant participé à une mesure d'employabilité (SAE, PPE, ICTE et MFOR – Entreprises d'entraînement)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Mesure d'employabilité <ul style="list-style-type: none"> ○ Détermination d'un choix professionnel réaliste ○ Développement de compétences (savoir-être, compétences liées au marché du travail) ○ Placement assisté, au besoin • Évaluation pour déterminer s'il y a un besoin d'accompagnement en maintien en emploi ou non • Recommandation d'émission d'une lettre d'admissibilité à la subvention salariale (avec recommandation, au besoin, d'un accompagnement en maintien (OSE)) • Émission d'une lettre d'admissibilité à la subvention salariale (AAE), au besoin 	<p>Plan d'accompagnement bipartite ou tripartite (emploi subventionné ou non) qui s'inscrit dans une <u>continuité</u> du travail entrepris par l'OSE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des besoins de l'individu en fonction des problématiques vécues en emploi (plan bipartite) ou en fonction des exigences du poste et des attentes de l'employeur (plan tripartite) • Mise en place d'un plan d'accompagnement formel et structuré (impliquant le représentant de l'employeur, si tripartite) • Consolidation de compétences (déjà développées en amont) et développement de nouvelles, au besoin • Intervention auprès de l'équipe de travail, au besoin (tripartite) • Collaboration avec AAE et ASE, si subvention salariale
<p>Individu ayant participé à une mesure autre que celles visant l'employabilité ou ayant reçu une promesse d'embauche d'un employeur avec subvention salariale</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation pour déterminer un besoin d'accompagnement en maintien en emploi ou non (AAE) • Émission d'une lettre d'admissibilité à la subvention salariale (AAE), au besoin 	<p>Plan d'accompagnement bipartite ou tripartite (emploi subventionné ou non), mais l'OSE n'a pas travaillé avec le travailleur en amont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des besoins de l'individu en fonction des problématiques vécues en emploi (plan bipartite) ou en fonction des exigences du poste et des attentes de l'employeur (plan tripartite) • Mise en place d'un plan d'accompagnement formel et structuré (impliquant le représentant de l'employeur, si tripartite) • Développement de compétences liées au marché du travail • Intervention auprès de l'équipe de travail, au besoin (tripartite) • Collaboration avec AAE et ASE, si subvention salariale
<p>Individu déjà en emploi</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Aucune action 	<p>Plan d'accompagnement bipartite ou tripartite (emploi subventionné ou non), mais l'OSE n'a pas travaillé avec le travailleur en amont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation pour déterminer l'admissibilité de l'individu et le besoin d'accompagnement en emploi (AAE ou OSE) • Évaluation des besoins de l'individu en fonction des problématiques vécues en emploi (plan bipartite) ou en fonction des exigences du poste et des attentes de l'employeur (plan tripartite) • Mise en place d'un plan d'accompagnement formel et structuré (impliquant le représentant de l'employeur, si tripartite) • Développement de compétences liées au marché du travail • Intervention auprès de l'équipe de travail, au besoin (tripartite)

Plan d’accompagnement en emploi d’un individu - Tripartite			
			
CLARIFICATION DU RÔLE ET DES RESPONSABILITÉS DES ACTEURS	IDENTIFICATION DES BESOINS ET ATTENTES RÉALISTES	ÉLABORATION ET MISE EN PLACE DU PLAN PERSONNALISÉ	FIN DU PLAN PERSONNALISÉ
<ul style="list-style-type: none"> • Compréhension du rôle et des responsabilités de chacun (l’employé, le superviseur et l’organisme spécialisé en employabilité) • Rappel de l’ouverture, de la collaboration, de l’engagement, de l’implication et de la disponibilité requis de chaque acteur 	<ul style="list-style-type: none"> • De l’employé : profil, difficultés, préoccupations, attentes relatives au poste, accompagnement précédent ou non, etc. • Du superviseur : attentes relatives au poste (tâches à accomplir, comportements et attitudes attendus), obstacles perçus, préoccupations, etc. <p><u>L’évaluation tient compte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Des particularités liées à la diversité de l’individu (intervenir auprès de l’équipe de travail pour favoriser l’acceptation et l’inclusion du nouvel employé) • De certains aspects de l’entreprise (culture, conditions et relations de travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter et valider avec les acteurs impliqués le plan et la démarche d’accompagnement (modalités de collaboration) • Se fixer des objectifs réalistes et mesurables • Identifier et mettre en place les activités/interventions/stratégies (peut inclure des moyens tels mentorat, jumelage, etc.) • Évaluer la progression (bilan, varier l’intensité au fur et à mesure, selon les besoins) • Réajuster le plan (constats, apparition de nouveaux besoins, etc.), si nécessaire • Communiquer avec l’individu et le superviseur 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte des objectifs • Fin / perte d’emploi • Relance bidirectionnelle • Référer, au besoin, vers une autre mesure ou vers un autre partenaire

L’élaboration du plan est plus ou moins formelle selon l’OSE. Intervention en approche globale qui n’est pas rectiligne.

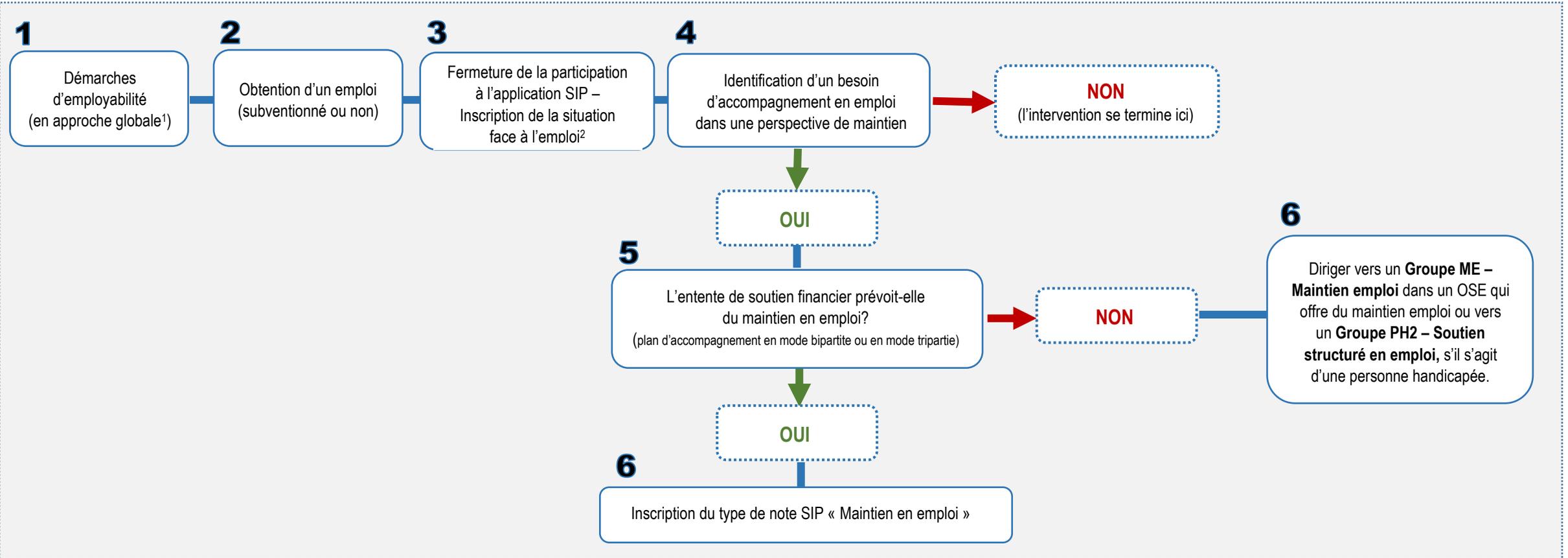
ANNEXE D – Maintien en emploi – Arbre décisionnel

SAE : Groupe D – Services spécialisés - développement de l'employabilité

SAE : Groupe PH1 – Services spécialisés – personnes handicapées

PPE – Volet Général et volet Entreprises d'insertion

MFOR – Entreprises d'entraînement



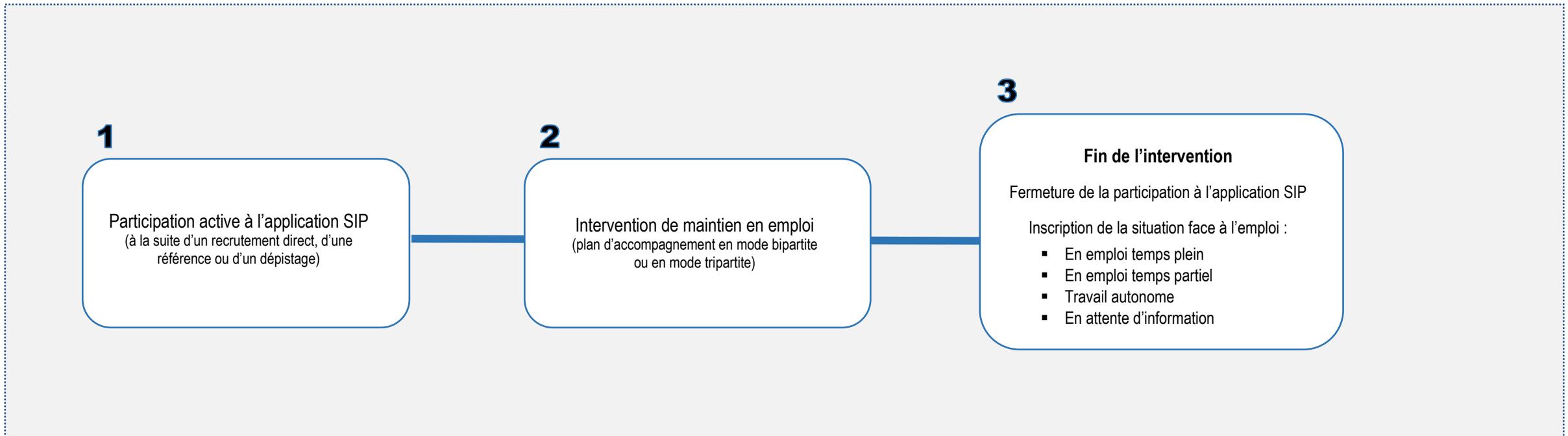
1 Une précision s'impose concernant la mesure **ICTE**. Celle-ci prévoit déjà, à l'intérieur du cheminement maximal de 20 semaines, une phase d'intégration à l'emploi avec ou sans contribution salariale (entre 10 et 12 semaines), incluant un accompagnement pour favoriser le maintien en emploi. La procédure ci-dessus ne s'applique donc pas pour les activités de maintien effectuées à l'intérieur de ce cheminement de 20 semaines.

2 Situation face à l'emploi : en emploi temps plein, en emploi temps partiel ou travail autonome.

Groupe ME – Maintien en emploi

La clientèle identifiée pour ce service se retrouve dans l'une des catégories suivantes :

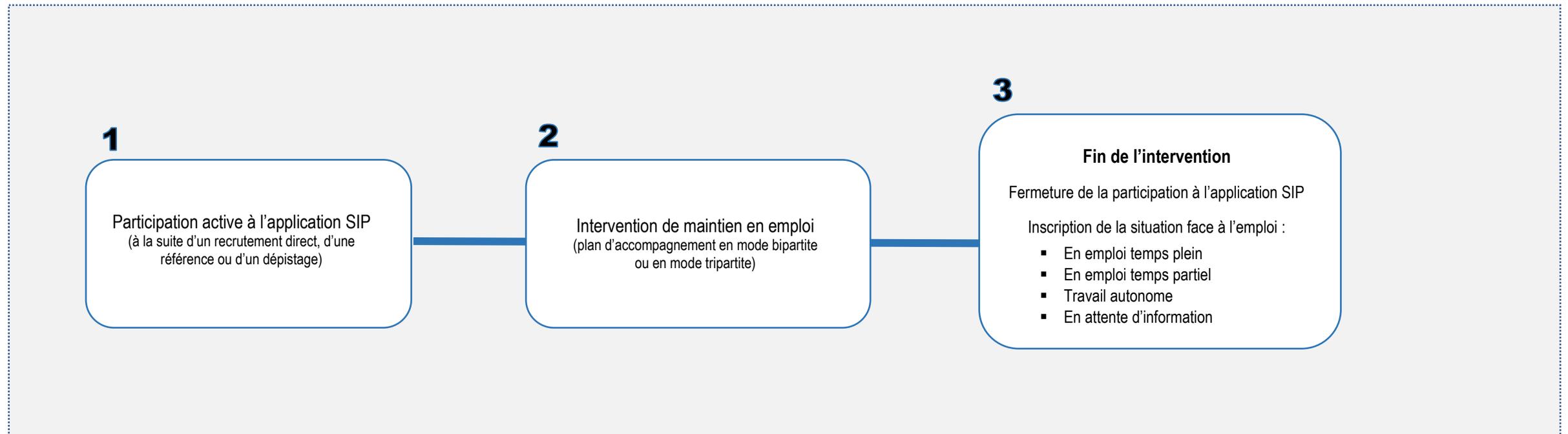
- Personne qui intègre un emploi (subventionné ou non) à la suite d'une participation dans une mesure ou un service d'employabilité n'offrant pas d'activités de maintien en emploi et pour laquelle un besoin d'accompagnement dans l'objectif de maintenir l'emploi obtenu est identifié.
- Personne vulnérable qui intègre un emploi (subventionné ou non) sans participation à une mesure ou à un service d'employabilité en amont.
- Personne déjà en emploi (subventionné ou non) qui vit une situation problématique qui pourrait compromettre son emploi et, éventuellement, mener à une rupture du lien d'emploi si aucune action n'est posée auprès du travailleur.



Groupe PH2 – Soutien structuré en emploi – personnes handicapées

Les personnes handicapées ou en situation de handicap pouvant bénéficier des services de maintien en emploi sont :

- en emploi dans le cadre de la mesure [Contrat d'intégration au travail](#) (CIT) et ont préalablement eu recours aux services spécialisés – personnes handicapées (Groupe PH1);
- en emploi dans le cadre du [Programme de subventions aux entreprises adaptées](#) (PSEA) et qui rencontrent des difficultés. Ces personnes handicapées ont préalablement eu recours aux services spécialisés – personnes handicapées (Groupe PH1);
- en emploi (subventionné ou non) qui requièrent un accompagnement ponctuel en vue de leur maintien en emploi. Elles peuvent avoir eu recours aux services spécialisés - personnes handicapées (Groupe PH1) ou à autre service en approche globale préalablement, mais pas obligatoirement.



ANNEXE E - Accompagnement en emploi dans une perspective de maintien – MSE

SAE : Services spécialisés (Groupe D, Groupe PH1), PPE (volets Général et Entreprises d'insertion), MFOR – Entreprises d'entraînement

Début de l'intervention et de la participation / Autonomie ou Obtention d'un emploi - Fin	Début - Intervention de maintien en emploi – Fin
Nombre de participants total (à négocier)	
	<p>À considérer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 à 15 % seulement des participants totaux ▪ Heures d'intervention directe et indirecte (déterminer un ou des niveaux d'intensité en tenant compte de l'ensemble de la démarche d'employabilité) ▪ Intervention déjà réalisée en amont ▪ Intervention bipartite ou tripartite ▪ Coûts \$ (coût/client ou dépenses admissibles) ▪ Tous les organismes n'offrent pas de maintien en emploi
Comptabilisation des heures d'intervention directe et indirecte	

SIP

- Fermeture de la participation de l'individu au moment de l'obtention d'un emploi. Inscription de la date de fin et du résultat de fin de participation : « Activité complétée » - Saisie de la situation face à l'emploi (en emploi à temps plein ou en emploi à temps partiel) ou « Activité non complétée » - Saisie du motif de fin de participation (obtention d'un emploi).
- Inscription par l'OSE d'une note générant automatiquement une intervention de « maintien en emploi » dans le dossier du client.
 - ✓ Sélectionner le type de note dans le menu déroulant :
 - **Maintien en emploi** (peut être utilisée pour les mesures suivantes : SAE - Services spécialisés – Développement employabilité (Groupe D) et Services spécialisés – Personnes handicapées (Groupe PH1), PPE - volets Général et Entreprises d'insertion, MFOR - Entreprises d'entraînement).
 - ✓ Inscrire « Maintien en emploi » dans la section prévue à cet effet se trouvant sous le menu déroulant.

* Dans le cas où le besoin d'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien est détecté plus tard après l'obtention de l'emploi ou que l'individu ne voulant pas bénéficier de cet accompagnement au départ revienne auprès de l'OSE pour obtenir celui-ci, l'OSE peut effectuer l'inscription de la note générant automatiquement une intervention de « maintien en emploi » au moment opportun. Il doit comptabiliser les heures d'intervention directe et indirecte relatives à cet accompagnement en emploi.

** Cette note ne doit pas être utilisée à d'autres fins ni plus d'une fois pour une même participation d'un client.

Groupe ME – Maintien en emploi (travailleurs déjà en emploi ou ayant bénéficié d'un SAE, PPE ou MFOR - Entreprises d'entraînement dans un OSE qui n'offre pas de maintien en emploi)

Début du maintien en emploi	Fin
Nombre de participants total (à négocier)	
<ul style="list-style-type: none">▪ Déterminer un nombre de participants en fonction : prestation de services existante sur le territoire (tous les organismes n'offrent pas de maintien en emploi) et besoins des employeurs (Considérant que c'est relativement nouveau, le nombre de participants ne devrait pas être très élevé dans les premières années d'implantation).▪ Heures d'intervention directe et indirecte à considérer (pouvant se situer entre 15 et 30 heures)▪ Intervention bipartite ou tripartite▪ Coût/client (\$)	
Comptabilisation des heures d'intervention directe et indirecte	

ANNEXE F – Type de note générant automatiquement une intervention de « maintien en emploi » dans le dossier de l'individu – SIP/MSI

Exemple SIP - Participation dans le cadre de la mesure SAE (Groupe D et Groupe PH1). Inscription de la note également possible pour les mesures PPE volet Général, PPE volet Entreprises d'insertion et MFOR – Entreprises d'entraînement

Ajouter une note et sélectionner le titre de la note dans le menu déroulant :

The screenshot shows a web interface titled 'Notes'. At the top right, there are three buttons: 'Imprimer les notes', 'Ajouter', and 'Tout afficher'. Below these is a label 'Type de note *' followed by a dropdown menu. The dropdown menu is open, showing a list of note types: 'Correction (Avis au CLE)', 'Maintien en emploi' (highlighted in yellow), 'Nbre de jours de participation - période du-au (Avis au CLE)', 'Participant à Accompagnement Québec (MIFI)', 'Recommandation d'une lettre de subv. sal. (Avis au CLE)', 'Suivi post-participation (Avis au CLE)', and 'Suivi référence et de participation (Avis au CLE)'. At the bottom right of the form are two buttons: 'Annuler' and 'Confirmer'.

Inscrire « Maintien en emploi » dans la section prévue à cet effet se trouvant sous le menu déroulant :

This screenshot shows the 'Notes' form with the 'Type de note' dropdown menu set to 'Maintien en emploi'. Below the dropdown is a date field containing '2022-07-21 *' and a character count '482 caractères restants sur 500'. A text input field contains the text 'Maintien en emplo|'. At the bottom right, there are 'Annuler' and 'Confirmer' buttons.

Aperçu lorsque la note est confirmée :

The screenshot shows the 'Notes' form displaying a list of notes. The first entry is for the date '2022-07-21' with the title 'Maintien en emploi' and a page indicator '2 de 2'. Below this, the text 'Maintien en emploi' and 'Nom de l'intervenant : Isabelle Désaulniers' is visible.

Exemple MSI

Note inscrite par le partenaire :

Notes

Imprimer les notes Ajouter Tout afficher

2022-07-21 Maintien en emploi 2 de 2

Maintien en emploi

Nom de l'intervenant : Isabelle Désaulniers

Intervention de « maintien en emploi » apparaissant dans le dossier MSI de l'individu :

Nature de l'intervention ▲	Date de création ▼	État ou résultat ▲	Date du suivi ou de la rencontre ▲
Maintien en emploi	2022-07-21	Réalisé	