
**DÉMARCHEURS D'EMPLOI
DÉMARCHEURS MAINTIEN**

**SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI
OFFERTS PAR LES ORGANISMES EN DÉVELOPPEMENT
DE L'EMPLOYABILITÉ**

ASPECTS NORMATIFS ET OPÉRATIONNELS

**Direction des mesures et des services d'emploi
9 avril 2009**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	3
DÉMARCHEUR D'EMPLOI.....	4
1. INTRODUCTION	4
2. LA CLIENTÈLE VISÉE	4
3. LE SERVICE DÉMARCHEURS D'EMPLOI	5
3.1 DESCRIPTION GÉNÉRALE	5
3.2 ACTIVITÉS	5
4. RÔLES DE L'INTERVENANT DE L'ORGANISME PAR RAPPORT À L'ENTREPRISE.....	6
5. MODALITÉS OPÉRATIONNELLES	7
5.1 SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI	7
5.2 MODALITÉS DE FINANCEMENT	7
5.3 RENOUVELLEMENT DES ENTENTES	8
5.4 CLAUSE PARTICULIÈRE À L'ENTENTE DE SERVICE	8
5.5 RECRUTEMENT	8
5.6 LES RESPONSABILITÉS DE L'ORGANISME ET DU CLE DANS L'ACCOMPAGNEMENT	9
5.7 REDDITION DE COMPTES	9
5.8 PARTICIPATION	9
5.9 SOUTIEN DU REVENU	9
5.10 PROCESSUS	9
5.11 FINALISATION D'UN SERVICE DÉMARCHEURS D'EMPLOI	10
DÉMARCHEURS MAINTIEN.....	11
1. INTRODUCTION	11
2. LA CLIENTÈLE VISÉE	11
3. LE SERVICE DÉMARCHEURS MAINTIEN.....	11
3.1 DESCRIPTION GÉNÉRALE	11
3.2 ACTIVITÉS	12
4. RÔLES DE L'INTERVENANT DE L'ORGANISME PAR RAPPORT À L'ENTREPRISE.....	12
5. MODALITÉS OPÉRATIONNELLES	13
5.1 SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI	13

5.2	MODALITÉS DE FINANCEMENT	13
5.3	ENTENTE DE SERVICE	14
5.4	REDDITION DE COMPTES.....	14
5.5	RECRUTEMENT	15
5.6	LES RESPONSABILITÉS DE L'ORGANISME ET DU CLE DANS L'ACCOMPAGNEMENT	15
5.7	SOUTIEN DU REVENU	16
5.9	PROCESSUS.....	16

Annexe 1 – Reddition de comptes / Démarcheurs d'emploi

Annexe 2 – Reddition de comptes / Démarcheurs maintien

Annexe 3 – Reddition de comptes / Démarcheurs maintien (2009-2010)

Annexe 4 – Transfert des participations lors du renouvellement des ententes de service

Annexe 5 – Établissement des ententes 2009-2010

Annexe 6 – Fichier Excel

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Démarcheurs d'emploi est une nouvelle initiative qui s'inscrit dans les actions du Pacte pour l'emploi et visant spécifiquement à aider les personnes prestataires de l'aide de dernier recours désirant travailler. Plus précisément, les nouveaux demandeurs et les réitérants sont ciblés par cette offre de service. L'objectif est que *près de 9 000 prestataires, en trois ans, soient soutenus par des spécialistes de l'insertion professionnelle*¹ pour intégrer et maintenir un emploi.

En mai 2008, cette nouvelle initiative a donné lieu à un nouveau service dont la formule unique permettait de soutenir la personne dans sa recherche d'emploi et de l'accompagner par la suite en emploi pendant une période de 12 mois.

Pour l'année 2009-2010, les régions ont demandé des modifications au service. Elles souhaitaient pouvoir offrir un service de maintien en emploi à des personnes prestataires de l'aide de dernier recours qui, suite à une participation à un autre service de préparation en emploi et de développement de l'employabilité, ont des besoins d'accompagnement en maintien en emploi lorsque le résultat de la première participation est l'obtention d'un emploi.

Cette demande a été prise en considération. Toutefois, il a aussi été décidé de conserver la formule *Démarcheurs d'emploi* originale car elle est aussi appréciée dans différentes régions. Ainsi, avec 2009-2010, *Démarcheurs* aura deux volets. Par ailleurs, compte tenu que la nature et la structure de ces deux services sont différentes, ces deux volets donnent lieu à deux services distincts.

Le premier chapitre du présent guide porte sur *Démarcheurs d'emploi* dans sa forme originale et le second chapitre sur la formule modifiée qui sera dorénavant identifiée comme *Démarcheurs maintien*. De plus, un sous chapitre a été ajouté au chapitre sur *Démarcheurs d'emploi* portant sur la finalisation d'un service *Démarcheurs d'emploi* dans sa formule originale.

¹ *Le Pacte pour l'emploi, le Québec de toutes ses forces*, page 20.

DÉMARCHEURS D'EMPLOI

1. INTRODUCTION

Le Pacte pour l'emploi vise, entre autres, à aider toute personne désirant travailler et, au chapitre des actions concrètes, présente une nouvelle initiative nommée *Démarcheurs d'emploi*. Par celle-ci, il a comme objectif que *près de 9 000 prestataires en trois ans soient soutenus par des spécialistes de l'insertion professionnelle*² pour intégrer et maintenir un emploi.

Ce nouveau service s'ajoute à l'offre de service déjà en place pour rejoindre les différentes clientèles d'Emploi-Québec. À l'heure où les conditions du marché du travail sont très favorables au retour en emploi des personnes prêtes, la clientèle visée par *Démarcheurs d'emploi*, sans être des plus éloignée du marché du travail, rencontre certaines difficultés pour intégrer ou maintenir un emploi puisqu'elle se présente à l'aide de dernier recours. Par ailleurs, face à l'ensemble des services déjà en place pour répondre aux besoins des personnes éloignées du marché du travail et avec la bonification de certaines mesures dont *Projet de préparation à l'emploi* et *Subventions salariales*, on comprendra que l'un des principaux enjeux au regard du choix des services à offrir aux personnes est l'évaluation des besoins et la référence au bon service ou à la bonne mesure.

2. LA CLIENTÈLE VISÉE

Démarcheurs d'emploi s'adresse aux prestataires aptes au travail, qui sont nouvellement admis à l'aide financière de dernier recours à la suite d'une première demande (les *primo demandeurs*), ou qui vivent des entrées et des sorties répétitives à l'aide financière de dernier recours. Les prestataires déjà présents à l'aide pourraient aussi être admis si le service *Démarcheurs d'emploi* constitue une réponse adaptée à leurs besoins.

Plus précisément, ces personnes sont près du marché du travail c'est-à-dire qu'elles ne présentent pas de besoins en termes d'acquisition de compétences (formation), ou de développement de l'employabilité (attitudes et comportements, compétences personnelles et sociales) ou de problèmes personnels qui constituent un obstacle important à ce qu'elles intègrent un emploi. Toutefois, elles rencontrent des difficultés à trouver et, possiblement, à intégrer un emploi et à se maintenir en emploi. Bien que prêtes à occuper un emploi, elles ont plus ou moins d'autonomie et de motivation pour se mettre ou se garder en mouvement. Elles ont des besoins au niveau de l'une ou plusieurs des dimensions suivantes : choix professionnel, technique et stratégie de recherche d'emploi, intégration et maintien en emploi. Ces besoins peuvent être de l'ordre de la connaissance et de l'acquisition d'habiletés techniques et personnelles.

² *Le Pacte pour l'emploi, le Québec de toutes ses forces*, page 20.

3. LE SERVICE DÉMARCHEURS D'EMPLOI

3.1 Description générale

Démarcheurs d'emploi se définit comme un accompagnement de la personne dans sa démarche de recherche d'emploi, pour une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois et, par la suite, dans son maintien en emploi pour une durée de 12 mois.

Plus concrètement, il se présente comme un modèle d'intervention en approche globale où les interventions sont réalisées pendant que la personne est en action, soit pendant sa recherche d'emploi et, par la suite, en emploi. Par approche globale, on entend une intervention qui implique une démarche complète, c'est-à-dire qui répond à l'ensemble des besoins de la personne dans le cadre de la même intervention et qui se termine avec l'atteinte de l'objectif ultime soit l'intégration en emploi et, dans le cas de *Démarcheurs d'emploi*, le maintien en emploi.

Par ailleurs, bien qu'on qualifie le soutien apporté à la personne d'« accompagnement », il faut comprendre que sous cette appellation, on réfère à une forme d'aide qui, tout en incluant effectivement une dimension accompagnement prise dans le sens de soutenir la personne dans sa démarche, comprend des interventions dirigées au regard de l'acquisition de connaissances et du développement d'habiletés techniques et personnelles. La spécificité de *Démarcheurs d'emploi* fait qu'on travaille ces dimensions dans un environnement *réel*, au fur et à mesure que les besoins se présentent alors que la personne est en situation de recherche d'emploi et de travail.

3.2 Activités

Fondamentalement, *Démarcheurs d'emploi* préconise une approche individuelle. Toutefois, certaines activités pourraient être réalisées en groupe.

A la suite d'une évaluation de la situation de la personne et selon ses besoins, les interventions et activités de la **phase de recherche d'emploi** pourraient toucher :

- la connaissance de soi comme travailleur :
 - se percevoir comme travailleur;
 - prendre conscience de sa situation;
 - identifier les raisons qui nuisent à sa mise en mouvement et éventuellement à son intégration et son maintien en emploi;
- le choix professionnel;
- la connaissance du marché du travail;
- l'évaluation des compétences et la mise valeur de ces dernières (pourrait inclure un bilan de compétences);
- l'identification d'une stratégie de recherche d'emploi;
- les techniques de recherche d'emploi;
- la conception ou la production des outils de recherche d'emploi dont le *Passeport-emploi*;

- la mise en contact des personnes avec des offres d'emploi (Placement en ligne, internet, etc.);
- la solution de problèmes;
- la mobilisation et le maintien de la motivation (à titre d'exemple : l'utilisation de la synergie du groupe si plusieurs personnes participent en même temps à *Démarcheurs d'emploi*).

Tout au long de cette phase, d'une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois, les activités sont sélectionnées en fonction des besoins de la personne, identifiés initialement et émergents, et un accompagnement soutenu est accordé.

La phase de **maintien en emploi** comprend, dans les faits, deux étapes, soit l'intégration et le maintien.

L'étape d'intégration est plus intense et plus exigeante en terme d'intervention. Alors qu'à ce moment, la personne est très fragile, elle sera confrontée au stress de s'intégrer dans l'emploi et dans l'entreprise et elle sera aussi en situation de revivre les obstacles rencontrés antérieurement (spécialement pour les personnes qui participent de façon répétitive aux programmes d'aide de dernier recours). Durant cette étape, l'accompagnement doit être très structuré de façon à ce que l'intervenant de l'organisme puisse identifier rapidement les difficultés rencontrées et faire tout aussi rapidement les interventions nécessaires.

Par la suite, à l'étape de maintien, bien que l'accompagnement doive demeurer soutenu, les interventions devraient diminuer en intensité avec le temps, tout en étant adaptées aux besoins.

Durant les deux étapes, les interventions peuvent toucher différents aspects :

- attitude et comportement;
- relations interpersonnelles (figure d'autorité, pairs);
- communication;
- habitudes de travail;
- problèmes personnels;
- etc.

4. RÔLES DE L'INTERVENANT DE L'ORGANISME PAR RAPPORT À L'ENTREPRISE

Comme les interventions en phase de maintien en emploi se réalisent alors que la personne est en emploi, il importe de préciser que le rôle de l'intervenant de l'organisme est de soutenir la personne face à ses **difficultés personnelles** et non de soutenir l'entreprise dans sa relation employeur employé. Ces interventions s'adressant à la personne et non à l'entreprise, elles devraient être réalisées ailleurs que sur le lieu de travail.

Par ailleurs, il fait aussi partie du rôle de l'intervenant de l'organisme d'établir un contact avec l'entreprise et de lui signifier sa disponibilité à s'impliquer advenant qu'elle rencontre des difficultés avec la personne et qu'elle souhaite sa collaboration, et ce, dans un mode qu'ils conviendront ensemble.

Parallèlement, il est de la responsabilité de l'employeur d'intégrer la personne dans son entreprise et dans ses fonctions de travail. À cet égard, rappelons que celle-ci pourrait, selon les besoins identifiés, bénéficier de services et mesures s'adressant aux entreprises incluant les bonifications développées avec le Pacte pour l'emploi dont l'accompagnement en entreprise des personnes éloignées du marché du travail dans le cadre de la mesure *Subventions salariales*.

5. MODALITÉS OPÉRATIONNELLES

5.1 Service d'aide à l'emploi

Démarcheurs d'emploi, comme service offert par les organismes, est réalisé dans le cadre de la mesure **Services d'aide à l'emploi (SAE)**. Pour l'année 2008-2009, il n'est pas intégré à la structure et aux groupes de services de SAE et est plutôt traité en **activité isolée**, au même titre que *Découvrir* par exemple. Il doit faire l'objet d'une **entente séparée** des autres ententes de service de l'organisme, toutefois, celle-ci pourrait aussi inclure le service lié à *Passeport-emploi* si ce dernier est offert par le même organisme.

5.2 Modalités de financement

Compte tenu :

- ✧ que ce service est nouveau et qu'il se démarque des autres services de la mesure : c'est le premier service dont la majeure partie se déroule alors que la personne est en emploi;
- ✧ qu'il faut prendre en considération les facteurs liés à une implantation : développement et organisation du service par les organismes, période de mise en place, de rodage et d'ajustements, appropriation de ce service par les CLE, etc.
- ✧ qu'il n'y a aucune donnée permettant d'établir un coût client.

Il sera **financé à coûts réels** et non à coût forfaitaire et ce, pour les années 2008-2009 et 2009-2010. Ceci est justifié par le fait qu'il est impossible, à ce moment-ci, de circonscrire les caractéristiques qui permettraient d'établir un coût client et que, par ailleurs, les dépenses qui devraient y être associées sont limitées aux coûts en personnel administratif et d'intervention, les frais de fonctionnement étant déjà assumés par les ententes régulières de l'organisme.

Les organismes devront présenter un budget prévisionnel justifié par le personnel requis et les frais de fonctionnement additionnels s'il y a lieu et ce, en fonction de la description du service, du nombre de participants ciblés et des activités d'implantation, d'évaluation

et de rédaction des rapports finaux qui sont demandés. Un document et un fichier Excel ont été développés comme soutien à l'analyse des coûts présentés par l'organisme; ces outils se trouvent aux **Annexes 5 et 6** du présent guide.

5.3 Renouvellement des ententes

Les participations débutées dans une entente et qui se poursuivront dans l'entente suivante pourront être transférées par le système.

À cet égard, voir à l'**Annexe 4** la procédure pour le transfert des participants. Il importe de comprendre que le transfert des participations se fait en une seule opération et ce, uniquement lorsque toutes les participations de l'entente source terminées durant la période couverte par cette entente ont été fermées. Par ailleurs, le transfert des participations peut se faire à n'importe quel moment dans l'année; sans le retarder indûment, il est donc possible de prendre le temps de bien fermer les participations terminées dans l'entente source avant de procéder.

5.4 Clause particulière à l'entente de service

Pour l'année 2008-2009, il a été demandé qu'une clause soit ajoutée à l'entente de service à l'effet qu'à la fin de celle-ci, l'organisme produise deux rapports :

- ✧ un premier rapport à l'effet de documenter le service en fonction des facteurs d'appréciation et d'un coût client complet (incluant les coûts fixes et variables);
- ✧ un second rapport décrivant notamment le profil des participants en terme de besoins, les interventions réalisées, les difficultés rencontrées et les solutions trouvées, les durées de participation en phase recherche d'emploi, l'intensité et les modalités d'accompagnement en phase de maintien en emploi, le mode de fonctionnement avec les entreprises, la collaboration avec l'agent d'aide ainsi que les résultats atteints et une analyse de ces derniers.

Pour l'année 2009-2010, il devrait aussi être demandé à l'organisme de produire ces deux types de rapports, ceux-ci devant venir raffiner les données présentées pour la première année d'opération.

Ces rapports seront utilisés par la Direction des mesures et services d'emploi, d'une part pour établir un coût forfaitaire pour la deuxième année et d'autre part, à des fins d'évaluation.

5.5 Recrutement

Pour *Démarcheurs d'emploi*, le recrutement direct n'est pas possible. D'une part, Emploi-Québec est responsable de l'identification des personnes visées sur la base de l'établissement d'une demande d'aide financière et, par conséquent, de la référence des personnes à l'organisme dans le cadre de l'entente de service. D'autre part, l'agent d'aide

doit confirmer le statut de la personne et établir son soutien du revenu. Par ailleurs, l'organisme pourrait faire du dépistage ainsi, si une personne se présente l'organisme et que celui-ci pense que la réponse à ses besoins est *Démarcheurs d'emploi*, il devrait la diriger au CLE

5.6 Les responsabilités de l'organisme et du CLE dans l'accompagnement

Avec *Démarcheur*, il importe que les responsabilités et les rôles respectifs de l'agent d'aide et de l'intervenant de l'organisme de chacun soient bien définis et qu'une bonne collaboration s'instaure au bénéfice de la personne, tant en phase de recherche d'emploi qu'en phase de maintien. La fluidité des communications devrait permettre en autres de diriger la personne rapidement vers un autre service ou une autre mesure lorsqu'un constat de difficultés plus graves est fait par l'intervenant de l'organisme ou pour apporter une réponse à un besoin identifié pour l'intégration en emploi comme le recours à la subvention salariale.

5.7 Reddition de comptes

La reddition de comptes avec l'organisme comprend une **cible de production** (nombre de participants), une **cible de retour en emploi** et une **cible de maintien** en emploi.

Il est à noter qu'avec les renouvellements 2009-2010, les participations en cours à la fin de l'entente 2008-2009 seront transférées dans la nouvelle entente. Les éléments de reddition de comptes ont été revus de façon à tenir compte de ces participations. Par ailleurs, on remarquera que dorénavant, les cibles de résultats apparaissent sous forme de pourcentage plutôt que de nombre. Cette façon de faire tient compte du fait qu'on ne peut déterminer à l'avance le nombre de personnes qui termineront leur participation dans l'année. Voir en **Annexe 1** le tableau de reddition de comptes qui devrait apparaître à l'annexe A de l'entente.

5.8 Participation

Avec *Démarcheurs d'emploi*, la participation au système prend fin avec **la fin de la phase de maintien en emploi**. Ainsi, bien que la personne se trouve un emploi, elle demeure en participation pour la seconde phase. Il est à noter que des développements informatiques réalisés en cours d'année permettent maintenant de venir inscrire un début d'emploi au système MSI, ce qui permet d'identifier les personnes qui sont dans la phase maintien en emploi et de mettre fin au soutien du revenu.

5.9 Soutien du revenu

À finaliser

5.10 Processus

À finaliser

5.11 Finalisation d'un service Démarcheurs d'emploi

Des régions ou des CLE pourraient décider de terminer un service *Démarcheurs d'emploi* dans sa formule originale pour aller plutôt vers le second volet de Démarcheurs. Toutefois, lorsque les ententes en cours se termineront, il y aura fort probablement des participations non terminées. Afin poursuivre le service débuté avec ces personnes, une entente spécifique devra être signée.

La durée de cette entente devrait être de 12 mois bien que l'intensité du service ira en diminuant dans le temps. Elle devra être à coûts réels tout comme les ententes qui se poursuivent dans la formule originale; on trouvera à l'Annexe 6 l'outil Excel qui peut aider à estimer les coûts en tenant compte uniquement de participations qui se poursuivent. Le service pourra être intégré dans une entente qui comprend un ou deux autres services tout en étant enregistré dans l'activité Démarcheur d'emploi (SADE) de SAE. Par ailleurs, il importe que les participations puissent être transférées de l'entente précédente et à cet effet, il faudra utiliser la procédure de renouvellement jointe à l'Annexe 4.

Il devrait être précisé à l'entente que l'objectif de ce service est de finaliser les participations débutées dans l'entente précédente et que seules les personnes dont la participation a été transférée de l'entente précédente sont admissibles.

DÉMARCHEURS MAINTIEN

1. INTRODUCTION

Démarcheurs maintien est le second volet de Démarcheurs. Il se démarque de *Démarcheurs d'emploi* du fait qu'il est complémentaire à un autre service qui a déjà permis à la personne de travailler sur ses difficultés face à l'emploi et d'obtenir un emploi. De ce fait, l'accompagnement en maintien, bien que devant être structuré, d'une certaine intensité et planifié dans le temps, devrait requérir moins d'intervention pour solutionner des difficultés, celles-ci ayant déjà été travaillées dans le service précédent.

2. LA CLIENTÈLE VISÉE

Démarcheurs maintien s'adresse aux prestataires de l'aide de dernier recours qui, suite à une participation dans un service ou une intervention en approche globale, soit un service spécialisé de *Service d'aide à l'emploi* ou un *Projet de préparation à l'emploi* volet général, obtiennent un emploi régulier ou subventionné dans le cadre de la mesure *Subventions salariales*, volet intégration en emploi. Ces personnes, éloignées du travail au moment de commencer leur participation dans le premier service, sont fragiles et bien qu'on ait travaillé avec elles les difficultés qu'elles rencontrent face à l'emploi, nécessitent un soutien pour intégrer l'emploi et le maintenir, l'accompagnement alors offert permettant de consolider les acquis et de maintenir la motivation.

Les personnes qui auront accès à *Démarcheurs maintien* devront être issues d'un service ou d'une intervention en approche globale offerte par le même organisme.

3. LE SERVICE DÉMARCHEURS MAINTIEN

3.1 Description générale

Démarcheurs maintien se définit comme un accompagnement de la personne dans son intégration et son maintien en emploi pour une durée de 12 mois. À la différence de *Démarcheurs d'emploi*, il ne comprend pas de phase de recherche d'emploi, celle-ci ayant été réalisée dans le service précédent.

Par ailleurs, bien qu'on qualifie le soutien apporté à la personne d'« accompagnement », il faut comprendre que sous cette appellation, on réfère aussi à une forme d'aide qui, tout en incluant effectivement une dimension accompagnement prise dans le sens de soutenir la personne, comprend des interventions dirigées afin de consolider les apprentissages réalisés lors de la participation au service précédent. Aussi, avec cette description, on comprendra qu'il est essentiel que *Démarcheurs maintien* soit offert par le même organisme qui a reçu la personne dans un premier service.

Enfin, il est à noter que tout comme dans *Démarcheurs d'emploi*, il fait aussi partie de *Démarcheurs maintien* d'accompagner une personne qui perd son emploi et reprend une recherche d'emploi en vue de se trouver un nouvel emploi.

3.2 Activités

L'accompagnement en maintien en emploi comprend, dans les faits, deux étapes, soit l'intégration et le maintien en emploi sur une certaine période.

L'étape d'intégration est plus intense et plus exigeante en terme d'intervention. Alors qu'à ce moment, la personne est plus fragile, elle sera confrontée au stress de s'intégrer dans l'emploi et dans l'entreprise et, selon le cas, elle sera aussi en situation de revivre des obstacles rencontrés antérieurement. Durant cette étape, l'accompagnement doit être très structuré de façon à ce que l'intervenant de l'organisme puisse identifier rapidement les difficultés rencontrées et faire tout aussi rapidement les interventions nécessaires.

Par la suite, à l'étape de maintien, bien que l'accompagnement doive demeurer soutenu, les interventions devraient diminuer en intensité avec le temps, tout en étant adaptées aux besoins.

Durant les deux étapes, les interventions peuvent toucher différents aspects :

- attitude et comportement;
- relations interpersonnelles (figure d'autorité, pairs);
- communication;
- habitudes de travail;
- problèmes personnels;
- etc.

4. RÔLES DE L'INTERVENANT DE L'ORGANISME PAR RAPPORT À L'ENTREPRISE

Comme les interventions de maintien en emploi se réalisent alors que la personne est en emploi, il importe de préciser que le rôle de l'intervenant de l'organisme est de soutenir la personne face à ses difficultés personnelles et non de soutenir l'entreprise dans sa relation employeur employé. Ces interventions s'adressant à la personne et non à l'entreprise, elles devraient normalement être réalisées ailleurs que sur le lieu de travail.

Par ailleurs, au besoin, il fait aussi partie du rôle de l'intervenant de l'organisme d'établir un contact avec l'entreprise et de lui signifier sa disponibilité à s'impliquer advenant qu'elle rencontre des difficultés avec la personne et qu'elle souhaite sa collaboration, et ce, dans un mode qu'ils conviendront ensemble.

Parallèlement, il est de la responsabilité de l'employeur d'intégrer la personne dans son entreprise et dans ses fonctions de travail. À cet égard, rappelons que celle-ci pourrait, selon les besoins identifiés, bénéficier de services et mesures s'adressant aux entreprises

incluant les bonifications développées avec le Pacte pour l'emploi dont l'accompagnement en entreprise des personnes éloignées du marché du travail dans le cadre de la mesure *Subventions salariales*.

5. MODALITÉS OPÉRATIONNELLES

5.1 Service d'aide à l'emploi

Démarcheurs maintien est une nouvelle activité de la mesure *Services d'aide à l'emploi* (SAE). C'est une activité spécifique et elle nécessite qu'une nouvelle participation soit enregistrée au système. À cet égard, un nouveau code a été créé soit SADM Démarcheurs maintien.

Il importe de comprendre qu'il ne faut pas confondre cette activité avec «l'accompagnement» déjà intégré dans un service spécialisé SAE ou un projet PPE au chapitre du suivi post participation. Ce dernier n'est pas de même nature (moins intensif et de plus courte durée, souvent 12 semaines) et il n'implique pas le même coût. Par ailleurs, on aura remarqué que les personnes issues des Entreprises d'insertion ne sont pas visées; ceci est dû au fait que ces projets comprennent déjà, dans leur structure et leurs coûts un accompagnement pour une durée de 2 ans. Ainsi, on ne viendra pas modifier une offre de service déjà existante qui comprend un suivi post participation aux seules fins d'en faire un *Démarcheurs maintien*.

5.2 Modalités de financement

Le service *Démarcheurs maintien* sera financé à coût forfaitaire. Afin d'établir le coût, on se référera au groupe services 6 de la mesure SAE : fourchette de coûts de 915 \$ à 1 739 \$, durée de participation pouvant s'étendre sur plusieurs semaines, heures d'intervention directes de 15 à 30 heures. Évidemment, on tiendra aussi compte des autres facteurs d'appréciation normalement utilisés dans l'établissement d'un coût forfaitaire. Toutefois, il est à noter qu'au regard de ces facteurs, plusieurs sont absents plutôt que de constituer des valeurs ajoutées, tels le travail préalable et le suivi post participation, ce qui devrait être pris en considération dans l'appréciation du coût. Ainsi, le coût sera basé presque essentiellement sur les heures d'intervention directes et indirectes. Par ailleurs, advenant que les heures d'intervention prévues dépassent le maximum établi pour ce service, le coût pourra être majoré et justifié à l'entente tel que précisé au *chapitre 6.8 Coûts hors balises* du *Cadre d'application du mode de financement à forfait*.

Il est à noter que certains organismes ont essentiellement une ou des ententes PPE et de ce fait ne sont pas familiers avec les coûts forfaitaires. Ils auront probablement besoin d'un minimum d'information pour pouvoir produire leur offre de service.

5.3 Entente de service

Pour ce qui est de l'entente de service, pour un service *Démarcheurs maintien* qui est à la suite d'un service spécialisé des SAE, les deux services devraient être dans la même entente et celle-ci pourrait être libellée comme suit (les chiffres sont des exemples) :

- Service spécialisé (groupe de services 6) :
 - Clientèle visée : libellé habituel;
 - Cible de production : 100 participants;
 - Cible de résultats : 60 participants en emploi ou en emploi subventionné ou en formation.
- Démarcheurs maintien :
 - Clientèle visée : participants du service spécialisé précédent dont le résultat de la participation est l'obtention d'un emploi et qui nécessitent un accompagnement en intégration et en maintien en emploi;
 - Cible de production : 40 participants en emploi ou en emploi subventionné;
 - Cible de résultats : 50 % des participants en emploi 12 mois après le début de la participation (Le pourcentage s'applique sur le nombre de participants qui ont terminé leur participation durant l'entente).

Pour un service *Démarcheurs maintien* qui est à la suite d'un PPE, comme *Démarcheurs maintien* est un service SAE, il n'est pas possible de l'intégrer à l'entente PPE. Il devra faire l'objet d'une entente séparée. En terme de libellé, il pourrait être comme suit :

- Démarcheurs maintien :
 - Clientèle visée : participants du Projet de préparation à l'emploi portant le numéro (n° de l'entente) dont le résultat de la participation est l'obtention d'un emploi et qui nécessitent un accompagnement en intégration et en maintien en emploi;
 - Cible de production : 40 participants en emploi ou en emploi subventionné;
 - Cible de résultats : 50 % des participants en emploi 12 mois après le début de la participation (Le pourcentage s'applique sur le nombre de participants qui ont terminé leur participation durant l'entente).

5.4 Reddition de comptes

La reddition de comptes avec l'organisme comprend une **cible de production** (nombre de participants) et une **cible de résultat** qui se définit comme une situation en emploi 12 mois après le début de la participation.

Concernant les indicateurs ciblés :

- Au niveau des indicateurs de production, le tableau affiche le nombre de nouveaux participants comme dans tout autre entente. Par contre, dans le cas de *Démarcheurs maintien*, de la même façon que pour *Démarcheurs emploi*, on retrouvera aussi le *nombre de participants qui ont débuté dans l'entente précédente* et le *nombre total de participants*. Ces indicateurs sont ajoutés dû au fait que dorénavant, les participations débutées dans une entente et toujours en cours lors du renouvellement de l'entente seront transférées par le système dans la nouvelle entente.

- Au niveau des indicateurs de résultats (impact), jusqu'à maintenant on devait voir apparaître des nombres et non des pourcentages. Dans le cas des deux volets de Démarcheurs, ces indicateurs doivent être des pourcentages du fait qu'ils concernent les personnes ayant terminé leur participation durant la période de l'entente et qu'il est impossible de prévoir ce nombre en début d'entente. Cette façon de faire a été convenue avec la DGAPPIMT et des modifications seront apportées au *Guide opérationnel pour la reddition de comptes des ressources externes à Emploi-Québec* lors de la prochaine mise à jour.

Voir en **Annexe 2** le tableau de reddition de comptes qu'on devra retrouver dans les ententes à partir de la seconde année de *Démarcheurs maintien* et en **Annexe 3** celui à utiliser pour les ententes 2009-2010. La différence vient du fait que pour la première année, il n'y pas de transfert de participations d'une entente précédente et qu'il n'y aura pas vraiment de participations complétées au cours de cette entente.

Enfin, le rapport de résultats devra faire état des résultats pour les personnes qui auront cessé leur participation au cours de l'année. De plus, il est souhaité qu'il documente les interventions réalisées durant la participation quant à leur nature et leur intensité dans le temps et qu'il présente une analyse de la valeur ajoutée de ce service pour les personnes qui en ont bénéficié.

5.5 Recrutement

Pour *Démarcheurs maintien*, le recrutement direct sera disponible. À cet égard, une table d'exception sera créée au système ce qui permettra aux organismes d'inscrire une participation dans *Démarcheurs maintien* même si la personne est déjà en participation dans une autre mesure ou activité. Il est à noter que cette possibilité sera ouverte essentiellement pour les personnes issues d'un service spécialisé SAE (groupe 6) ou d'un projet PPE, volet général. Un point important toutefois, advenant qu'on ait recours à un emploi subventionné et un accompagnement dans *Démarcheurs maintien* pour une personne, le recrutement direct par l'organisme sera possible seulement si la participation au service *Démarcheurs maintien* est enregistrée par l'organisme avant l'enregistrement de la participation à la mesure *Subventions salariales* par l'agent d'aide.

Les régions et les CLE pourront choisir d'utiliser ou non le recrutement direct selon qu'ils souhaitent que l'agent d'aide confirme le besoin lors d'une rencontre avec le participant et fasse la référence ou que l'organisme évalue le besoin et fasse les entrées au système MSI. Différents mode de collaboration entre l'agent d'aide et l'organisme peuvent aussi être développés afin de simplifier le processus.

5.6 Les responsabilités de l'organisme et du CLE dans l'accompagnement

Du fait que *Démarcheurs maintien* se définit comme une activité d'accompagnement, il importe que les responsabilités et les rôles respectifs de l'agent d'aide et de l'intervenant de l'organisme soient bien définis et qu'une bonne collaboration s'instaure au bénéfice de

la personne. La fluidité des communications devrait permettre en autres la continuité de service au besoin.

5.7 Soutien du revenu

Les participants à ce service n'ont pas droit à des frais d'appoint et des frais supplémentaires lorsqu'ils sont en emploi. Toutefois, advenant que la personne perde son emploi et reprenne une recherche d'emploi, elle aura droit aux frais selon les conditions applicables dans la mesure SAE.

5.9 Processus

Les processus développés pour les services offerts par les organismes dans la mesure Services d'aide à l'emploi s'appliquent pour *Démarcheurs maintien*.

Par ailleurs, tel que mentionné plus précédemment, les participations débutée dans une entente et qui se poursuivront dans l'entente suivante pourront être transférées par le système. Évidemment, ceci ne sera pas nécessaire pour la première année mais devra être appliqué dans les années subséquentes.

À cet égard, voir à l'annexe 4 la procédure pour le transfert des participations. Il importe de comprendre que le transfert des participations se fait en une seule opération et ce, uniquement lorsque toutes les participations de l'entente source terminées durant la période couverte par cette entente ont été fermées. Par ailleurs, le transfert des participations peut se faire à n'importe quel moment dans l'année; sans le retarder indûment, il est donc possible de prendre le temps de bien fermer les participations terminées dans l'entente source avant de procéder.

ANNEXE 1

REDDITION DE COMPTES / Démarcheurs d'emploi

INDICATEURS DE PRODUCTION	<u>SUIVI</u>	<u>CIBLÉS</u>
Nombre de nouveaux participants (1)		45
Nombre de participants qui ont débuté dans l'entente précédente (2)		25
Nombre total de participants (3)		70
Nombre de participants en cours de participation à la fin de l'entente (4)	√	
INDICATEURS D'IMPACT		
Nombre de participants en emploi après la phase de recherche d'emploi (5)		70%
Nombre de participants en emploi 12 mois après l'obtention d'un premier emploi (6)		50%
Nombre de participants qui ont débuté la phase de maintien avec un emploi subventionné (7)	√	
Nombre de participants qui ont changé d'emploi durant la phase de maintien en emploi (8)	√	

1. Personne qui débute sa participation dans le cadre de la présente entente.
2. Personne dont la participation a été transférée de l'entente précédente.
3. Total des participants qui débutent et poursuivent une participation.
4. Personne dont la participation sera en cours à la fin de l'entente et se terminera dans l'entente suivante.
5. Un participant est considéré en emploi au moment où il intègre un emploi. L'emploi doit être un emploi à temps plein.
6. Le pourcentage s'applique sur le nombre de personnes qui ont débuté un emploi et sont passées à la phase de maintien (dans l'exemple 50 % de 70 %)
7. Personne qui a bénéficié de la mesure Subventions salariales ou PRIIME suite à la phase de recherche d'emploi.
8. Un participant peut avoir changé d'emploi durant la période de 12 mois suivant son premier emploi.

ANNEXE 2

REDDITION DE COMPTES / Démarcheurs maintien

À partir de l'année 2

INDICATEURS DE PRODUCTION	<u>SUIVI</u>	<u>CIBLÉS</u>
Nombre de participants (1)		40
Nombre de participants qui ont débuté dans l'entente précédente (2)		18
Nombre total de participants (3)		58
Nombre de participants en cours de participation à la fin de l'entente (2)	√	
INDICATEURS D'IMPACT		
Nombre de participants en emploi 12 mois après le début de la participation (3)		50%
Nombre de participants qui ont débuté la participation avec un emploi subventionné (4)	√	
Nombre de participants qui ont changé d'emploi durant la participation (5)	√	

1. Personne qui débute sa participation dans le cadre de la présente entente.
2. Personne dont la participation sera en cours à la fin de l'entente et se terminera dans l'entente suivante.
3. Le pourcentage s'applique sur le nombre de participants qui ont terminé leur participation durant l'entente.
4. Personne qui a bénéficié de la mesure Subventions salariales ou PRIIME en début d'emploi.
5. Un participant peut avoir changé d'emploi durant la période de 12 mois suivant son premier emploi.

ANNEXE 3

REDDITION DE COMPTES / Démarcheurs maintien

Année 2009-2010

INDICATEURS DE PRODUCTION	<u>SUIVI</u>	<u>CIBLÉS</u>
Nombre de participants (1)		40
Nombre de participants qui ont débuté dans l'entente précédente (2)		N/A
Nombre total de participants (3)		40
Nombre de participants en cours de participation à la fin de l'entente (2)	√	
INDICATEURS D'IMPACT		
Nombre de participants en emploi 12 mois après le début de la participation (3)		N/A
Nombre de participants qui ont débuté la participation avec un emploi subventionné (4)	√	
Nombre de participants qui ont changé d'emploi durant la participation (5)	√	

1. Personne qui débute sa participation dans le cadre de la présente entente.
2. Personne dont la participation sera en cours à la fin de l'entente et se terminera dans l'entente suivante.
3. Le pourcentage s'applique sur le nombre de participants qui ont terminé leur participation durant l'entente.
4. Personne qui a bénéficié de la mesure Subventions salariales ou PRIIME en début d'emploi.
5. Un participant peut avoir changé d'emploi durant la période de 12 mois suivant son premier emploi.

TRANSFERT DES PARTICIPATIONS LORS DU RENOUELEMENT DES ENTENTES DE SERVICE

La façon de faire qui suit doit être suivie afin que le renouvellement de l'entente et le transfert des individus se fassent correctement. Il est à noter que les participations en référence sont aussi traitées avec ce processus.

Renouveler le contrat/entente

Dans MSE, à partir de l'entente source :

- **dans Suivi du contrat/entente :**
 - ➔ **sélectionner la tâche « renouveler un contrat » ;**
 - ➔ **exécuter le processus de renouvellement de contrat ;**
 - ➔ **un nouveau numéro d'entente sera créé et celle-ci sera en mode préparatoire**

Transférer des références et des participations

- Seules les références/participations dont la date de **fin prévue** est plus grande que la date de début de l'entente renouvelée doivent être transférées;
- Pour les références/participations qui ont une date de fin prévue plus petite ou égale à la date de fin de l'entente source, le suivi de participation doit avoir été consigné dans MSI préalablement au transfert, sinon le transfert ne peut pas se faire;
- Le transfert des références/participations se fait une seule fois et en un seul bloc.

Dans MSE, à partir de l'entente renouvelée :

- **dans Suivi du contrat/entente :**
 - ➔ **sélectionner la tâche « transfert des individus » ;**
 - ➔ **exécuter le processus de transfert des individus.**

Dans MSE, à partir de l'entente source :

- ➔ **sélectionner la tâche : « fermer un contrat » ;**
- ➔ **exécuter le processus pour mettre fin à l'entente source.**

La «fermeture du contrat» sera faite suite à la finalisation de l'entente, celle-ci pouvant se produire plus tard dans le temps selon les conditions requises pour ce faire.

Rappel sur le suivi des participations

- Avant d'effectuer le « transfert des individus », les références/participations qui n'ont pas à être transférées doivent être traitées dans MSI;
- Ainsi, si un participant a une date de fin prévue plus petite que la date de fin de l'entente source, la consignation de la participation doit avoir été enregistrée.

En conclusion

Cette façon de faire permet de transférer facilement les individus d'une entente vers la nouvelle entente tout en évitant de créer de nouvelles références ou de nouveaux participants qui n'en sont pas. Les personnes transférées seront des références et des participants « actifs », **sans** le qualificatif de « nouvelles » ou « nouveaux ».

Les participations qui débutent à une date égale ou postérieure à la date de début de la nouvelle entente doivent être enregistrées dans celle-ci.

DÉMARCHEURS D'EMPLOI
ÉTABLISSEMENT DES ENTENTES 2009-2010

Dans son offre de service, l'organisme va proposer un budget d'opération mensualisé. Les outils qui suivent ont comme propos de soutenir le personnel d'EQ pour estimer les coûts présentés et donner une argumentation devant des écarts importants. De la même façon que pour les autres ententes, il ne s'agit pas de fixer de facto le coût de l'entente mais bien d'échanger avec l'organisme pour établir un coût justifié.

1. ESTIMÉ DU NOMBRE D'INTERVENANTS (lien avec le fichier Excel)

Le fichier Excel permet d'estimer le nombre d'intervenants requis selon le nombre de personnes en participation en même temps et en tenant compte du fait que toutes ces personnes n'étant pas au même niveau dans leur participation requièrent un nombre d'heures d'intervention qui varie de l'une à l'autre.

Note : l'outil Excel sert essentiellement à établir les conditions de l'entente et par la suite, il n'a aucune utilité : ses paramètres ne doivent pas être utilisés pour encadrer les activités et faire l'objet d'un suivi.

Paramètres

✓ Durée heures d'intervention

- Phase de recherche d'emploi : 3 mois à raison de 21.6 hres/mois (sur les 6 mois prévus pour la phase de recherche d'emploi une moyenne a été établie à 3 mois, en considérant que les durées de cette phase seront variables d'un participant à l'autre).
- Phase de maintien :
 - étape intégration (accompagnement plus intensif) : 3 mois à raison de 13 hres/mois
 - étape maintien (accompagnement qui devrait diminuer d'intensité avec le temps) :
 - 3 mois à raison 3 hres/mois
 - 3 mois à raison 2 hres/mois
 - 3 mois à raison 1 hre/mois
- Au total, 6 mois d'intervention plus intensive et 9 mois d'accompagnement à intensité moindre et qui diminue dans le temps.

Le fichier calcule que 70% des participants se trouveront un emploi et poursuivront leur participation en phase de maintien.

✓ Heures d'intervention par intervenant

- 1500 hres/année/intervenant
 - 80% en intervention directe : 1200 hres heures consacrées au participant en sa présence soit 100 hres/mois environ (ce serait trop compliqué de tenir compte des congés pour les fins de calcul, par ailleurs l'équilibre se fait un peu avec les mois à 5 semaines et le fait qu'on planifie normalement moins de participants nouveaux pour la période des Fêtes et des vacances)
 - 20% : intervention indirecte, préparation d'atelier et de matériel, réunions d'équipe, etc. : 300 hres, soit environ 25 hres/mois

Avec ces paramètres, les moyennes ont été établies en tenant compte que tous les participants ne complèteront pas la phase de recherche d'emploi. Par ailleurs, les moyennes ne tiennent pas comptes des abandons en cours d'emploi, considérant que les durées d'intervention calculées sont peu élevées pour cette période et que ceci peut être compensé par du temps additionnel à allouer aux participants qui vont nécessiter une période plus longue en recherche d'emploi et un accompagnement plus intensif dans les deux phases.

DÉMARCHEURS D'EMPLOI
ÉTABLISSEMENT DES ENTENTES 2009-2010

Année 2009-2010

En 2008-2009, les données pour Démarcheurs d'emploi affichent une croissance importante du nombre de participants à partir du mois de janvier. Il y aura donc un niveau d'étranglement pour la première partie de l'année 2009-2010 avec un nombre important de participants en même temps. Avec l'outil, il sera possible d'identifier cette situation, de planifier le début des nouvelles participations en tenant compte de cette situation, et de négocier les conditions de l'entente en conséquence.

Utilisation du fichier

Il s'agit essentiellement de venir indiquer dans la colonne «nouveaux participants», pour l'année 2008-2009 le nombre réel de participations débutées selon chaque mois, et pour l'année 2009-2010 (surlignée en jaune) le nombre prévu de nouvelles participations pour chaque mois. Le fichier effectuera tous les calculs et affichera le nombre d'intervenants requis à chaque mois à la ligne «intervenants : 100h/mois».

2. AUTRES DÉPENSES ADMISSIBLES**Frais de fonctionnement**

Les dépenses admissibles sont celles qui s'ajoutent aux coûts déjà couverts par les autres ententes de l'organisme et qui sont spécifiquement engendrées par le service *Démarcheurs d'emploi*. Normalement, il ne devrait pas y avoir de coûts reliés à l'infrastructure tels le local et les dépenses qui y sont liées, l'équipement, les assurances, les taxes, etc. à moins qu'un ajout soit nécessaire et justifié (exemple un local supplémentaire).

Personnel administratif

Normalement, dans le cadre des activités liées à la recherche d'emploi, un certain nombre de tâches sont confiées à du personnel administratif tant au bénéfice du participant (rédaction de cv etc.) que de l'intervenant et de la gestion. Les offres des organismes pourraient donc inclure des dépenses en salaire pour cette catégorie de personnel, toutefois, le même principe que pour les frais de fonctionnement s'applique, c'est-à-dire que les dépenses admissibles sont celles qui s'ajoutent aux coûts déjà couverts par les autres ententes de l'organisme et qui sont spécifiquement engendrées par le service *Démarcheurs d'emploi*.

Coordination

Les ententes qui requièrent plusieurs intervenants pourraient comprendre des dépenses en salaire pour la coordination. De plus, il est demandé à l'organisme de faire un suivi et une évaluation du *projet* et de produire, en fin d'entente, un rapport à cet effet. Il est normal que ces activités justifient des dépenses qui se traduisent en salaire de coordination. Toutefois, le même principe d'ajout par rapport aux autres ententes s'applique aussi. Advenant que cela soit le cas, ces dépenses devraient être au prorata du nombre d'intervenants et normalement ne pas représenter une tâche complète.

3. UTILISATION DU FICHIER EXCEL POUR ÉTABLIR LE NOMBRE D'INTERVENANTS POUR LES ENTENTES DE TRANSITION VERS LE MODÈLE DÉMARCHEURS MAINTIEN EN EMPLOI

En utilisant l'outil et en ne mettant aucune nouvelle participation en 2009-2010, celui-ci affichera le nombre d'intervenants requis pour terminer les participations débutées en 2008-2009.

		2008-2009										2009-2010												
Nouveaux part		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	
S	1	21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7								
O	1		21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7							
N	1			21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7							
D	1				21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7					
J	1					21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7				
F	1						21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7			
M	1							21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7		
A	1								21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7	
M	1									21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	
J	1										21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	
J	1											21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	
A	1												21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	
S	1													21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	
O	1														21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	
N	1															21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	
D	1																21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	
J	1																	21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	
F	1																		21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	
M	1																			21,6	21,6	21,6	9,1	
A	1																				21,6	21,6	21,6	
M	1																					21,6	21,6	
J	1																						21,6	
		21,6	43,2	64,8	73,9	83	92,1	94,2	96,3	98,4	99,8	101,2	102,6	103,3	104	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	

		2008-2009										2009-2010												
Nouveaux part		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	
S	3	64,8	64,8	64,8	27,3	27,3	27,3	6,3	6,3	6,3	4,2	4,2	4,2	2,1	2,1	2,1								
O	2		43,2	43,2	43,2	18,2	18,2	18,2	4,2	4,2	4,2	2,8	2,8	2,8	1,4	1,4	1,4							
N	2			43,2	43,2	43,2	18,2	18,2	4,2	4,2	4,2	2,8	2,8	2,8	1,4	1,4	1,4							
D	2				43,2	43,2	18,2	18,2	4,2	4,2	4,2	2,8	2,8	2,8	1,4	1,4	1,4							
J	5					108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5	3,5				
F	5						108	108	108	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5	3,5			
M	6							129,6	129,6	129,6	54,6	54,6	54,6	12,6	12,6	12,6	8,4	8,4	8,4	4,2	4,2	4,2		
A	5								108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5	3,5	
M	5									108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5	
J	4										86,4	86,4	86,4	36,4	36,4	36,4	8,4	8,4	8,4	5,6	5,6	5,6	2,8	
J	1											21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	
A	3												64,8	64,8	64,8	27,3	27,3	27,3	6,3	6,3	6,3	4,2	4,2	
S	3													64,8	64,8	64,8	27,3	27,3	27,3	6,3	6,3	6,3	4,2	
O	5														108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	
N	4															86,4	86,4	86,4	36,4	36,4	36,4	8,4	8,4	
D	3																64,8	64,8	64,8	27,3	27,3	27,3	6,3	
J	4																	86,4	86,4	86,4	36,4	36,4	36,4	
F	4																		86,4	86,4	86,4	36,4	36,4	
M	5																			108	108	108	45,5	
A	5																				108	108	108	
M	5																					108	108	
J	4																						86,4	
		64,8	108,0	151,2	156,9	239,9	322,9	406,5	438,0	469,5	464,8	387,5	353,4	322,7	378,3	387,3	378,9	387,4	394,4	435,5	450,8	471,7	465,5	

Intervenant: 100h / mois	0,6	1,1	1,5	1,6	2,4	3,2	4,1	4,4	4,7	4,6	3,9	3,5	3,2	3,8	3,9	3,8	3,9	3,9	4,4	4,5	4,7	4,7
--------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Moyenne sur les 6 derniers mois 3,9

Moyenne année 2 4,0

		2008-2009										2009-2010											
Nouveaux part		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J
S	1	21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7							
O	1		21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7						
N	1			21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7					
D	1				21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7				
J	1					21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7			
F	1						21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7		
M	1							21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7	
A	1								21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7
M	1									21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7
J	1										21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7
J	1											21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4
A	1												21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4
S	1													21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4
O	1														21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1
N	1															21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1
D	1																21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1
J	1																	21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1
F	1																		21,6	21,6	21,6	9,1	9,1
M	1																			21,6	21,6	21,6	9,1
A	1																				21,6	21,6	21,6
M	1																					21,6	21,6
J	1																						21,6
		21,6	43,2	64,8	73,9	83	92,1	94,2	96,3	98,4	99,8	101,2	102,6	103,3	104	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7

		2008-2009										2009-2010											
Nouveaux part		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J
S		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
O			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A									0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M										0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J											0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J												0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A													0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S														0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
O															0	0	0	0	0	0	0	0	0
N																0	0	0	0	0	0	0	0
D																	0	0	0	0	0	0	0
J																		0	0	0	0	0	0
F																			0	0	0	0	0
M																				0	0	0	0
A																					0	0	0
M																						0	0
J																							0
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Intervenant: 100h / mois	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Moyenne sur les 6 derniers mois												0,0											
Moyenne année 2												0,0											

		2008-2009										2009-2010											
Nouveaux part		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J
S	1	21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7							
O	1		21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7						
N	1			21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7					
D	1				21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7				
J	1					21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7			
F	1						21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7		
M	1							21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7	
A	1								21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7	0,7
M	1									21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7
J	1										21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0,7	0,7
J	1											21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4
A	1												21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4
S	1													21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1	1,4
O	1														21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1	2,1
N	1															21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1	2,1
D	1																21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1	2,1
J	1																	21,6	21,6	21,6	9,1	9,1	9,1
F	1																		21,6	21,6	21,6	9,1	9,1
M	1																			21,6	21,6	21,6	9,1
A	1																				21,6	21,6	21,6
M	1																					21,6	21,6
J	1																						21,6
		21,6	43,2	64,8	73,9	83	92,1	94,2	96,3	98,4	99,8	101,2	102,6	103,3	104	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7	104,7

		2008-2009										2009-2010											
Nouveaux part		S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J
S	3	64,8	64,8	64,8	27,3	27,3	27,3	6,3	6,3	6,3	4,2	4,2	4,2	2,1	2,1	2,1							
O	2		43,2	43,2	43,2	18,2	18,2	18,2	4,2	4,2	4,2	2,8	2,8	2,8	1,4	1,4	1,4						
N	2			43,2	43,2	43,2	18,2	18,2	18,2	4,2	4,2	4,2	2,8	2,8	2,8	1,4	1,4	1,4					
D	2				43,2	43,2	43,2	18,2	18,2	18,2	4,2	4,2	4,2	2,8	2,8	2,8	1,4	1,4	1,4				
J	5					108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5	3,5			
F	5						108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5	3,5		
M	6							129,6	129,6	129,6	54,6	54,6	54,6	12,6	12,6	12,6	8,4	8,4	8,4	4,2	4,2	4,2	
A	5								108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5	3,5
M	5									108	108	108	45,5	45,5	45,5	10,5	10,5	10,5	7	7	7	3,5	3,5
J	4										86,4	86,4	86,4	36,4	36,4	36,4	8,4	8,4	8,4	5,6	5,6	5,6	2,8
J												0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A													0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S														0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
O															0	0	0	0	0	0	0	0	0
N																0	0	0	0	0	0	0	0
D																	0	0	0	0	0	0	0
J																		0	0	0	0	0	0
F																			0	0	0	0	0
M																				0	0	0	0
A																					0	0	0
M																						0	0
J																							0
		64,8	108,0	151,2	156,9	239,9	322,9	406,5	438,0	469,5	464,8	365,9	267,0	171,5	131,6	91,7	56,0	47,6	39,2	30,8	23,8	16,8	9,8

Intervenant: 100h / mois	0,6	1,1	1,5	1,6	2,4	3,2	4,1	4,4	4,7	4,6	3,7	2,7	1,7	1,3	0,9	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2	0,1
--------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Moyenne sur les 6 derniers mois 3,9

Moyenne année 2 1,0