

DOCUMENT D'ORIENTATION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ÉLOIGNÉES OU EXCLUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

INTRODUCTION

Les *Faits saillants* de la rencontre du mardi 11 avril 2006 du Groupe de travail de la Commission sur les services d'Emploi-Québec liés à la Loi 150 rapportaient qu'au sujet de l'*Analyse et de la position d'Emploi-Québec sur les recommandations du rapport « Pour un renforcement du partenariat au service des personnes éloignées ou exclues du marché du travail »*, il a été convenu :

Que les représentants d'Emploi-Québec et des organismes communautaires tiennent des travaux afin d'établir des orientations sur l'accompagnement et le suivi des personnes éloignées ou exclues du marché du travail. Ces orientations devront porter sur les aspects suivants : définition de l'accompagnement, principes d'intervention, objectifs, clientèles et résultats visés.

Ce document présente donc les orientations convenues par les membres de ce sous-groupe de travail. Plus spécifiquement, elles comprennent une définition de l'accompagnement, les principes sur lesquels est fondée l'intervention d'accompagnement tant pour Emploi-Québec que pour les organismes en développement de l'employabilité ainsi que les objectifs, les clientèles et les résultats visés. À terme, elles seront présentées au Groupe de travail de la Loi 150 et intégrées aux documents d'Emploi-Québec portant sur l'accompagnement dans le cadre du recours aux ressources externes.

DÉFINITION DE L'ACCOMPAGNEMENT

À partir de la définition approuvée par le Comité de gestion d'Emploi-Québec le 28 janvier 2005¹, celle-ci étant formulée en tenant compte d'une revue de littérature pertinente et exhaustive², retenons celle-ci pour l'accompagnement des personnes éloignées ou exclues du marché du travail :

¹ Emploi-Québec, Mémoire au Comité de gestion du 28 janvier 2005 dont l'objet était une proposition d'orientations pour l'accompagnement comme fonction de l'Approche d'intervention et étape du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi en vue de favoriser la réussite des activités du plan d'intervention.

² BLAIS, Lucie, pour le Comité interministériel d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Revue de littérature étrangère, L'accompagnement en contexte de formation continue. Le nécessaire investissement dans la motivation individuelle. Document de travail, mai 2004, 51 p.

L'accompagnement en matière de développement de l'employabilité et d'emploi est une relation d'assistance et de soutien dans le cadre d'une approche centrée sur la personne où l'intervenant unit ses efforts à ceux de l'individu et, s'il y a lieu, des partenaires d'intervention en vue de la réussite du Parcours.

Par ailleurs, les organismes communautaires en développement de l'employabilité font valoir la définition qui leur est propre :

L'accompagnement est un mode d'intervention qui s'inscrit dans une approche intégrée où les besoins des personnes accueillies sont considérés dans leur globalité. Dans cette perspective, l'accompagnement effectué par les organismes s'adressant aux personnes éloignées du marché du travail s'attache aux difficultés personnelles et sociales³ faisant obstacle à leur insertion socioprofessionnelle.

Cette définition est complémentaire à celle d'Emploi-Québec, lorsqu'elle transige avec ces organismes dans le cadre de la prestation de services.

Ainsi, de par leurs pratiques, les organismes communautaires en développement de l'employabilité, qu'ils soient membres des regroupements⁴ composant le Forum Emploi-Québec / Ressources externes ou qu'ils ne soient pas regroupés en association, assimilent l'ensemble de leur prestation de services à de l'accompagnement ou, à tout le moins, incluent dans tous leurs services et interventions une forme ou une autre d'accompagnement.

Adapté aux besoins des personnes, l'accompagnement consiste à apporter de l'assistance et du soutien personnel aux participants tout au long de l'intervention ainsi que lors de la recherche d'emploi et de l'intégration en emploi. De plus, la majorité des organismes incluent un minimum d'activités d'accompagnement complémentaires à l'intervention - qu'on qualifie communément par l'expression en post-participation - pour continuer à soutenir la personne, soit dans sa recherche d'emploi si la personne n'est pas encore en emploi, soit dans un objectif de maintien en emploi.

À travers des activités de pré employabilité et d'employabilité décrites en annexe, et selon les besoins de la personne, les parties conviennent que l'accompagnement peut consister à :

- accueillir et écouter la personne à partir de son expérience et de ses aspirations;
- favoriser la restauration de l'estime de soi afin d'acquérir les capacités de se mobiliser dans un processus d'insertion vers l'emploi;
- favoriser l'adaptation et le rodage au début de la démarche;

³ Pour un renforcement du partenariat au service des personnes éloignées ou exclues du marché du travail, Rapport synthèse du comité de travail initié par le Chantier de l'économie sociale, en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, septembre 2005.

⁴ Liste des regroupements :

- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
- Regroupement des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)
- Association des clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Réseau des carrefours jeunesse-emploi (RCJE)
- Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE)

- lui prodiguer encouragement et soutien afin qu'elle surmonte les obstacles au cours des différentes étapes de son cheminement vers l'emploi;
- susciter ou nourrir la motivation de la personne;
- assurer un suivi des activités planifiées;
- aider la personne à identifier et à travailler sur ses résistances à la réalisation des activités planifiées et à l'atteinte de ses objectifs;
- l'aider à résoudre les difficultés l'empêchant de progresser dans son développement et sa démarche vers l'intégration professionnelle;
- suivre les événements susceptibles d'entraîner l'abandon;
- réévaluer et réviser, au besoin, les objectifs ainsi que les activités planifiées, en raison de changements dans sa situation ou en fonction des difficultés observées en cours de réalisation;
- permettre la reconnaissance, le développement et la valorisation des compétences et du savoir de la personne afin d'actualiser son potentiel;
- au besoin, soutenir la personne ou la diriger vers les ressources du milieu (par exemple CLSC, ACEF, etc.) pouvant l'aider à solutionner des problèmes personnels (par exemple de santé, de budget, etc.) nuisant à sa démarche d'employabilité⁵;
- assurer une coordination et une cohésion de l'accompagnement avec les autres intervenants concernés qui peuvent être impliqués.

OBJECTIFS VISÉS

Tant pour Emploi-Québec que pour les organismes communautaires en développement de l'employabilité, l'accompagnement vise à permettre aux personnes de s'approprier leur processus de changement et de persister dans les activités entreprises en vue d'accéder au marché du travail et de s'y maintenir.

Ainsi, l'accompagnement vise à mettre en place les conditions nécessaires permettant de :

- fournir de l'aide à la personne pour préciser ou évaluer ses besoins, définir ses objectifs, identifier les moyens disponibles pour les réaliser et trouver des solutions aux problèmes rencontrés, demeurer en action dans son projet et le faire évoluer, développer l'autonomie nécessaire, etc.;
- l'encourager et la rassurer au besoin, lui redonner espoir, lui permettre d'acquérir le sentiment qu'elle a le pouvoir d'agir sur sa situation et son processus de changement, de s'exercer à l'utiliser et à s'accorder le droit à l'erreur; s'assurer que la personne atteigne ses objectifs, traiter des résistances lorsque la personne rencontre des situations nouvelles, réviser et ajuster les activités planifiées au besoin, encourager la persistance pour mener à terme la démarche entreprise et réussir, etc.

⁵ Par exemple, dans le cadre du *Contrat d'intégration au travail (CIT)*, « ...l'accompagnement psychosocial relève de la responsabilité du réseau de la santé et des services sociaux. La ressource externe spécialisée auprès des personnes handicapées partage ... le rôle de soutenir et de favoriser l'intégration en emploi. » [Guide des mesures et des services d'emploi \(intranet\), section 5.9.10.2.](#)

PRINCIPES D'INTERVENTION

L'accompagnement, tant pour Emploi-Québec que pour les ressources externes, est un mode d'intervention qui s'appuie sur des principes fondamentaux :

- **une approche individualisée centrée sur la personne** : la personne accompagnée est au centre de la relation et du processus de changement souhaité;
- **des interventions adaptées aux besoins** : « Des interventions adaptées aux besoins des individus : juste évaluation des besoins reliés à l'emploi et à la situation financière de l'individu, plan d'intervention spécialisé, implication de l'individu à toutes les étapes de sa démarche; »⁶
- **des interventions complémentaires** : « ... lorsqu'on établit la prestation de services, la notion de complémentarité constitue le pivot de l'utilisation des ressources externes et elle doit être bien définie pour éviter les chevauchements. »⁷

De plus, tant Emploi-Québec que les ressources externes en développement de l'employabilité fondent leurs interventions sur d'autres principes devant guider l'accompagnement des personnes en démarche d'insertion, de formation ou d'emploi, à savoir :

1. les personnes ont une capacité d'**autodétermination**;
2. elles tendent à s'**actualiser**⁸;
3. l'**estime** de soi est un besoin légitime de tout être humain et un facteur d'intégration au marché du travail;
4. la **capacité de changer** est présente chez tout individu;
5. l'accompagnement des personnes est un **facteur de réussite**;
6. une **approche partenariale de services** est fortement souhaitable.

FIL ROUGE

Les intervenants concernés par l'accompagnement sont appelés à exercer plusieurs rôles ayant trait à l'action de « tenir le fil rouge de l'intervention ». Tenir le fil rouge c'est : s'assurer du continuum de l'intervention auprès de personnes qui, dans plusieurs cas, présentent un risque d'interruption de leur démarche vers l'emploi; jouer un rôle d'interface entre ces personnes et les divers réseaux (service public d'emploi, éducation, santé et services sociaux) impliqués dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle; coordonner l'ensemble du processus d'accompagnement de ces personnes...

⁶ EMPLOI-QUÉBEC, Rapport détaillé du Groupe de travail en matière de recours aux ressources externes, juillet 2000, p.5, Guide des mesures et des services d'emploi (intranet), [section 7.2](#)

⁷ Idem.

⁸ L'actualisation est la tendance des êtres humains à satisfaire leurs besoins – à se sentir bien ou mieux –, à prendre des décisions ou à agir en ce sens. Les comportements des personnes sont donc orientés vers des buts, plus ou moins conscients, plus ou moins avoués, plus ou moins nommés, mais qui sont tout de même présents.

Comme les personnes éloignées du marché du travail ont, dans certains cas, besoin d'une approche globale et d'un accompagnement soutenu, la communication entre les intervenants est primordiale afin d'assurer une intervention où les personnes n'ont pas à répéter leur « histoire » ou à revenir sur des situations réglées, et où il y a cohésion de l'accompagnement dispensé par plusieurs intervenants. L'échange d'information pertinente doit être réalisé au fur et à mesure des besoins et dans le respect des principes professionnels de confidentialités ainsi que des lois sur la protection des renseignements personnels. Tenir le fil rouge, le fil conducteur de l'intervention s'inscrit ainsi dans une relation de confiance, de réciprocité et de respect mutuel au sein de laquelle les organismes occupent une diversité de rôles selon les besoins des personnes »⁹. Cette responsabilité d'assistance dans l'action doit être partagée par toutes les personnes visées par l'accompagnement : les intervenants du service public d'emploi et les organismes concernés par l'individu de même que, lorsqu'il est en mesure de le faire, par l'individu lui-même.

En matière de reconnaissance des expertises, Emploi-Québec et les regroupements des ressources externes en employabilité affirmaient conjointement, dès juillet 2000, l'importance d'une compréhension réciproque des objectifs, rôles et responsabilités propres à chacune des parties en vue d'assurer le respect mutuel de l'expertise et de meilleures communications entre les deux réseaux, afin que la « complémentarité (préconisée) soit efficace et permette d'offrir un service de qualité à la clientèle concernée. »¹⁰

CLIENTÈLES VISÉES

Les personnes en provenance des groupes défavorisés¹¹ sur le plan de l'emploi ou plus éloignées du marché du travail, devraient être accompagnées en priorité. À cet effet, rappelons qu'Emploi-Québec a mené ses travaux portant sur la fonction d'accompagnement de l'Approche d'intervention et du Parcours individualisé en vue d'augmenter la persévérance des participants aux mesures, à la suite de l'étude sur « L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation... », qui recommandait, entre autres, « que les intervenants fassent du dépistage des populations à risques d'interrompre leur participation et accordent une priorité à ces clientèles pour leur fournir un accompagnement plus complet »¹².

Pour l'identification des groupes de clients à accompagner en priorité, il est nécessaire d'effectuer une analyse du marché du travail, d'analyser les taux d'abandon et de produire une information de gestion régionale ou locale sur ces taux d'abandon ou autres données pertinentes.

⁹ Voir les différentes caractéristiques de l'accompagnement reprises dans Blais, Lucie. *op.cit.* pp. 4-9.

¹⁰ Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organismes communautaires oeuvrant en employabilité, À consulter sur le portail Emploi-Québec du site intranet, dans le Guide des mesures et des services d'emploi, [chapitre 7.4](#)

¹¹ Les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi ou plus éloignés du marché du travail ont été ciblés par Emploi-Québec par la constitution des comités aviseurs et d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces comités concernent les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées, les travailleurs âgés de plus de 45 ans, les femmes et les jeunes en difficulté. Les personnes en provenance des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi ou plus éloignées du marché du travail incluent en effet la clientèle jeunesse puisqu'il est prévu, par exemple, que pour les jeunes participants visés par le *Programme alternative jeunesse* (programme en préparation), le programme misera sur l'accompagnement afin d'appuyer leur persévérance et leur réussite aux activités entreprises en vue, à terme, de l'insertion en emploi. Il est également prévu que les jeunes participant à *la Mesure d'accompagnement pour les 18-24 ans* (modification prévue du *Programme solidarité jeunesse* sous cette appellation) soient accompagnés.

¹² Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, L'évaluation de l'interruption avant terme de la participation dans le contexte des mesures actives d'emploi, mars 2002.

Par ailleurs, des travaux ont été menés sous l'autorité du Groupe de travail de la Loi 150 issu de la Commission des partenaires du marché du travail dans le but de produire un cadre de référence pour une définition de *la clientèle des personnes éloignées du marché du travail*, et ce, afin de faciliter les échanges entre les différents intervenants du marché du travail.¹³ Cette définition devait être inclusive, de façon à ne pas enfermer quiconque dans un moule ou un carcan, et être suffisamment large, sachant qu'on ne vise pas à tracer un portrait-robot ou un profil unique de cette clientèle. Il était prévu qu'elle servirait par la suite à mieux identifier la clientèle devant être accompagnée en priorité par les Services publics d'emploi à l'interne ou par le recours aux ressources externes.

Le cadre de référence développé prend notamment en compte l'évaluation de la situation de la personne face au marché du travail, de la présence d'obstacles ou de limites, de la condition sociale, des exigences du marché du travail, des situations évolutives pour les personnes, des ressources disponibles et de l'accompagnement nécessaire.

Ainsi, l'ensemble de la clientèle desservie par les services publics d'emploi d'Emploi-Québec se situe sur un continuum selon sa proximité du marché du travail. Les personnes qui peuvent envisager immédiatement un retour en emploi, et ce, même avec une aide en matière de recherche active d'emploi, ont un niveau élevé d'employabilité; on dit alors qu'elles sont *près* du marché du travail.

La distance qui sépare une personne du marché du travail est fonction de trois éléments fondamentaux, soit *le profil de la profession recherchée, les particularités du marché du travail et les caractéristiques de la personne*. Plus il y aura d'écart entre les caractéristiques de la personne, les exigences de la profession et le marché du travail, plus le degré d'éloignement sera grand, au point d'en conclure que cette personne n'est pas en mesure d'entreprendre dès maintenant une démarche qui la conduira à terme à l'emploi.

Profil ou caractéristiques de la profession recherchée

La présence d'un objectif professionnel et le fait de répondre aux exigences requises pour cet emploi sont des facteurs de succès importants. À l'inverse, les personnes qui n'ont pas d'objectif professionnel et qui ne répondent pas aux exigences de l'emploi (qualifications particulières, connaissances, habiletés, etc.) peuvent augmenter, par ces éléments, leur degré d'éloignement au marché du travail.

Exigences du marché du travail

Les conditions du marché du travail dans lequel évoluent ces personnes peuvent aussi avoir un impact sur le degré d'éloignement. En effet, ces personnes, qui représentent une main-d'œuvre potentielle, peuvent être considérées comme peu « employables » sur le marché du travail actuel en raison des critères sélectifs du marché basés sur la scolarité, l'expérience et autres critères relatifs à l'emploi, et en regard de la nature des emplois disponibles sur le territoire en lien avec leurs qualifications. Par ailleurs les entreprises doivent être sensibilisées à la force de travail de ce segment de la population, perçu comme plus ou moins rentable, pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Ces personnes peuvent également éprouver des difficultés liées aux perceptions qu'ont à leur égard les employeurs ou leur entourage, et la société en général.

¹³ Le cadre de référence a été approuvé le 16 janvier 2007 par le Groupe de travail de la Loi 150.

Caractéristiques personnelles

L'analyse de la situation de la personne en fonction de ses caractéristiques permet **d'évaluer en partie le degré d'éloignement du marché du travail** et, par conséquent, d'entrevoir les défis à relever et les moyens auxquels recourir. Toutefois, il faut considérer ce portrait comme un indicateur ainsi qu'un élément de l'évaluation globale qui doit être réalisée et non pas comme un facteur déterminant en soi.

En effet, certains facteurs ou caractéristiques des personnes peuvent nous donner des indices quant à la mesure de cet éloignement. À ce titre, une étude portant sur la clientèle à l'aide de dernier recours a permis d'identifier certaines de ces limitations¹⁴.

La condition sociale dans laquelle se trouvent les personnes présentant plusieurs de ces caractéristiques limite considérablement leur possibilité d'accéder à un emploi et de le conserver dans le contexte actuel du marché du travail. Plusieurs de ces personnes ont peu de moyens matériels, des réseaux limités dans leur capacité de les supporter et une santé souvent précaire.

Par ailleurs, la majorité des personnes éloignées du marché du travail n'ont pas perdu le sens de la valeur du travail. Pour ces personnes, le travail représente l'accomplissement de soi, la fin de la dépendance par rapport à l'État et s'avère une source de fierté. Par contre, bien souvent, elles craignent de ne pas être à la hauteur. Elles vivent aussi fréquemment un sentiment de honte : honte de leur analphabétisme, des échecs scolaires répétés, des échecs au travail.

L'établissement du portrait de la personne selon les caractéristiques qui précèdent permet de la définir comme personne éloignée du marché du travail au regard de l'ensemble des clientèles. Toutefois, c'est l'évaluation de la situation et des besoins de la personne, ainsi que des moyens disponibles pour répondre à ses besoins, qui est déterminante. Cette intervention doit comprendre une évaluation spécifique des ressources personnelles, des conditions du milieu, du fonctionnement social; l'appui à la prise de choix personnels et professionnels, un plan d'intervention individualisé et adapté; un accompagnement soutenu en vue d'assurer la réussite de ce plan d'action et, à terme, l'autonomie socioprofessionnelle.

Les interventions en employabilité doivent avoir un impact positif sur ces personnes et leur donner une chance raisonnable de se trouver un emploi. Les difficultés rencontrées par ces personnes, notamment des difficultés d'adaptation, nécessitent une intervention globale en lien avec toutes les dimensions de leurs difficultés. Au-delà de ces caractéristiques, l'éloignement reste relatif à la capacité de la personne à réaliser éventuellement une intégration en emploi. Aussi, même si une personne est identifiée comme éloignée du marché du travail, il n'en demeure pas moins qu'il est possible qu'elle puisse *entreprendre une démarche qui la conduise, à terme, à l'emploi*. Notons également que le portrait représente la situation de la personne à un moment précis et que celui-ci est susceptible d'évoluer dans le temps.

En bref, le défi de donner une définition de la clientèle éloignée du marché du travail est d'éviter de tomber dans une description statique qui se résumerait à une liste de caractéristiques qui risqueraient d'être utilisées de façon exclusive.

¹⁴ Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Caractéristiques limitant l'intégration à l'emploi chez les adultes prestataires sans contraintes à l'emploi année 2003-2004, septembre 2004, p. 8. L'étude a permis d'identifier plus précisément huit caractéristiques limitant l'intégration à l'emploi chez les adultes prestataires sans contraintes à l'emploi, lesquelles sont: une durée cumulative à l'aide égale ou supérieure à quatre ans; une absence prolongée du marché du travail; une scolarité inférieure à secondaire IV; être âgée de 45 ans et plus; un statut de chef de famille monoparentale; des épisodes de contraintes dues à la santé; des enfants à charge de moins de cinq ans; sortie d'un établissement de santé ou de détention. Bien que l'étude a démontré que les personnes présentant jusqu'à deux caractéristiques réussissent assez bien à sortir de l'aide dans un délai d'un an, le fait de cumuler trois caractéristiques ou même plus *compromet davantage les probabilités de retourner sur le marché du travail*.

De plus, au-delà de toutes les études de masse qui donnent des indicateurs fort pertinents, il faut tenir compte de la dimension humaine qui a un impact tout aussi important.

Ajoutons, par ailleurs, que même si elles ne font pas nécessairement partie des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi ou si elles ne sont pas éloignées du marché du travail en raison de problèmes socioprofessionnels, les personnes qui participent à des activités visant une insertion socioprofessionnelle reçoivent un accompagnement personnalisé et soutenu durant une certaine période, en vertu du service même qu'elles reçoivent.

RÉSULTATS VISÉS

Pour Emploi-Québec, les résultats visés au terme d'un Parcours sont les retours en emploi. L'intégration en emploi est également au cœur des activités et des préoccupations des organismes du domaine de l'emploi et de l'employabilité. En ce sens, rappelons que le Forum Emploi-Québec / ressources externes a adhéré à une vision commune des résultats à atteindre¹⁵. Ainsi, l'accompagnement vise à contribuer à la diminution des abandons par manque de motivation, de découragement et de difficultés qui semblent insurmontables.

En ce sens, l'accompagnement est une valeur ajoutée puisqu'il peut contribuer à la persistance dans une démarche ainsi qu'à la réussite d'une activité et des étapes favorisant le retour en emploi.

CONCLUSION

En somme, outre l'importance d'accompagner toute personne en transition ou en changement par rapport au marché du travail, la nature, l'intensité et la fréquence des activités d'accompagnement devront être déterminées en fonction des besoins de l'individu, de son éloignement du marché du travail et de la nature du risque d'interruption avant terme.

¹⁵ [Guide opérationnel pour la reddition de comptes des ressources externes à Emploi-Québec, chapitre 7.5](#)

ANNEXE

ACTIVITÉS DE PRÉEMPLOYABILITÉ ET D'EMPLOYABILITÉ MENÉES PAR LES RESSOURCES EXTERNES OÙ DES INTERVENTIONS EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT SONT EXERCÉES

- offrir des activités de pré employabilité touchant la connaissance de soi, les techniques d'apprentissage, le travail d'équipe, la communication, la connaissance des ressources du milieu, etc.;
- réaliser les entrevues d'évaluation des besoins;
- transmettre l'information et permettre l'accès à l'information sur le marché du travail, les services, ainsi que les droits et responsabilités des travailleurs et travailleuses;
- transmettre l'information scolaire et professionnelle;
- offrir des activités d'exploration du marché du travail, et des visites d'entreprises et de centres de formation professionnelle;
- favoriser la détermination d'un objectif professionnel;
- faciliter l'élaboration d'un plan d'action;
- offrir des stages en entreprise;
- développer des stratégies de recherche d'emploi;
- faciliter la résolution des obstacles à l'emploi et l'accompagnement vers les ressources appropriées pour le logement, les problèmes familiaux, les problèmes financiers, les problèmes de consommation, les problèmes de santé mentale, etc.;
- exécuter des interventions liées à la reconnaissance des compétences génériques et professionnelles;
- offrir des activités de formation adaptées aux personnes éloignées du marché du travail en partenariat avec des centres de formation professionnelle, des centres d'éducation aux adultes, des entreprises et Emploi-Québec, en incluant la constitution de groupes de formation et l'accompagnement des participants en formation;
- assurer les activités de suivi : suivi après une formation, suivi post participation et suivi en emploi;
- participer à des activités de concertation locale et de *réseautage* visant à se familiariser avec les ressources du milieu, à échanger des connaissances, à faire la promotion d'un service, et à faciliter le travail de recrutement et de référence des personnes éloignées du marché du travail;
- développer d'autres activités ou projets novateurs, ou y participer.