
5.8 Mesure de formation de la main-d'œuvre

Section 2 : Modalités du volet entreprises

Version Internet

Table des matières

2. Modalités du volet entreprises	3
2.1. Objectif	3
2.2. Description.....	3
2.3. Travailleuses et travailleurs visés par la mesure	4
2.4. Responsabilité des entreprises.....	4
2.5. Admissibilité des entreprises	5
2.6. Moyens d'intervention.....	6
2.6.1. Subvention aux entreprises	6
2.6.2. Achat de formation continue	12
2.6.3. Tableau synthèse des moyens d'interventions.....	14
2.7. Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et mesure supplétive.....	15
2.8. Programmes de qualification professionnelle obligatoire	15
2.9. Activités de formation	16
2.9.1. Activités de formation admissibles	16
2.9.2. Activités inadmissibles.....	21
2.10. Formules pédagogiques	21
2.10.1. Formation hors production	21
2.10.2. Entraînement à la tâche.....	22
2.10.3. Autres formules pédagogiques	23
2.11. Formation offerte à l'extérieur du Québec	23

2. Modalités du volet entreprises

2.1. Objectif

Le volet « entreprises » de la Mesure de formation de la main-d'œuvre s'adresse à la main-d'œuvre en emploi et vise à soutenir le développement des compétences des travailleuses ou des travailleurs. À l'exception des situations décrites à la [section 2.9.1.2](#), les formations soutenues par cette mesure doivent être offertes uniquement en français.

2.2. Description

Dans le cadre du volet entreprises, les interventions pour la formation de travailleuses ou des travailleurs en emploi sont réalisées à partir des priorités établies aux paliers régional et local du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

Le Ministère définit son intervention prioritairement auprès des petites et moyennes entreprises et en fonction :

- ✓ de son effet sur le comportement des entreprises au regard du développement d'une culture de formation, compte tenu des responsabilités qui sont normalement les leurs;
- ✓ de son impact sur la situation de l'emploi;
- ✓ de son apport pour le développement des compétences liées à l'emploi.

Le Ministère se dote des moyens d'intervention appropriés pour favoriser le rehaussement des compétences professionnelles de la main-d'œuvre québécoise et ainsi maintenir les emplois des travailleuses ou des travailleurs.

L'utilisation du volet entreprises s'inscrit dans le cadre de l'*Approche d'intervention aux entreprises* et du cheminement opérationnel prévu à cet égard. Basée sur un processus de résolution de problèmes, la démarche comporte les 5 phases suivantes :

1. l'établissement de la relation professionnelle;
2. l'analyse de la situation et identification des besoins;
3. la planification de l'action et l'élaboration du plan d'intervention;
4. la mise en œuvre et le suivi;
5. l'évaluation et la rétroaction.

2.3 Travailleuses et travailleurs visés par la mesure**NOTES****2.3. Travailleuses et travailleurs visés par la mesure**

Les besoins de formation des travailleuses et des travailleurs identifiés doivent répondre aux attentes des entreprises et du marché du travail, et visent les travailleuses ou les travailleurs qui répondent aux conditions générales d'admissibilité des individus aux mesures d'emploi.

Cette définition s'applique également aux dirigeants, propriétaires ou travailleurs stratégiques d'une entreprise dans la mesure où ceux-ci sont salariés de l'organisation qui les emploie.

Les employés en télétravail, domiciliés au Québec, à l'emploi d'une entreprise située au Québec, et dont les principales activités économiques et décisionnelles proviennent de cette entreprise, sont également admissibles à la mesure s'ils répondent aux conditions générales d'admissibilité des individus aux mesures d'emploi.

Les télétravailleurs qui résident hors Québec ne sont pas admissibles à la MFOR-E, même s'ils répondent aux conditions générales d'admissibilité des individus aux mesures d'emploi.

2.4. Responsabilité des entreprises

Le Ministère maintient, à titre de principe directeur, la responsabilité des entreprises en matière de développement de leur main-d'œuvre. Le Ministère se réserve le droit de déterminer à quelles entreprises la mesure sera offerte en priorité, et ce, en fonction des priorités régionales et locales.

La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (loi du 1 %) encadre l'exercice de cette responsabilité, assujettissant certaines entreprises selon leur masse salariale à l'obligation de participer au développement de la formation de leur main-d'œuvre.

Cette loi a pour objet d'améliorer, par l'accroissement de l'investissement dans la formation et par l'action concertée des partenaires, la qualification de leur main-d'œuvre, privilégiant ainsi l'emploi, l'insertion en emploi et la mobilité professionnelle de la main-d'œuvre.

Les éléments suivants doivent être considérés avant d'accorder une subvention à une entreprise :

- ✓ Le maintien en emploi pour les travailleuses ou les travailleurs;
- ✓ les objectifs stratégiques de l'entreprise et les situations à améliorer;
- ✓ l'analyse des besoins de formation;
- ✓ l'établissement des priorités en matière de formation;
- ✓ l'élaboration des activités de formation;

2.5 Admissibilité des entreprises

NOTES

- ✓ l'organisation de la formation;
- ✓ l'évaluation de la formation;
- ✓ l'appui à l'intégration des apprentissages.

2.5. Admissibilité des entreprises

LES ENTREPRISES ADMISSIBLES SONT :

- ✓ Entreprises privées à but lucratif;
- ✓ Regroupements d'entreprises privées à but lucratif;
- ✓ Administrations municipales;
- ✓ Collectivités et conseils de bande;
- ✓ Organismes à but non lucratif;
- ✓ Coopératives;
- ✓ Travailleuses ou travailleurs autonomes;
- ✓ Regroupements de travailleuses ou des travailleurs autonomes.

Les organismes suivants ne peuvent pas bénéficier d'un soutien financier en MFOR-E pour répondre aux besoins de formation de leurs employés :

- Les administrations municipales et paramunicipales (villes, municipalités, MRC, sociétés de développement économique, sociétés de transport, etc.);
- Les organismes parapublics provinciaux et fédéraux (Investissement-Québec, Hydro-Québec, SEPAQ, SADC/CAE, Parcs Canada, etc.);
- Les établissements de formation privés et publics (centres de services scolaires, écoles, collèges, universités, etc.);
- Les CIUSSS, CISSS, CHSLD (conventionnés ou non), GMF et autres organismes du réseau de la santé et des services sociaux.

Ces organismes demeurent toutefois admissibles à la MFOR-E exclusivement pour agir comme organisme délégué ou prestataire de service lorsque la situation s'applique.

Les entreprises et organismes admissibles doivent obligatoirement détenir un Numéro d'entreprise du Québec (NEQ).

2.6 Moyens d'intervention**NOTES****LES ENTREPRISES QUI NE SONT PAS ADMISSIBLES :**

- Ministères et organismes du gouvernement du Québec assujettis au chapitre III de la [Loi sur l'administration publique \(chapitre A-6.01\) et dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique du Québec \(chapitre F-3.1.111\)](#).
- Ministères et organismes du gouvernement fédéral qui sont assujettis à [la Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(L. R. ch.22, art. 12 et 13\)](#).
- Partis ou associations politiques;
- Les organismes inscrits au Registraire des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA);
- Entreprises qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement envers le Ministère, sauf si elles respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère;
- les requérants qui ont fait défaut de respecter leurs obligations auprès du Ministère, après avoir été dûment mis en demeure en lien avec l'octroi d'une subvention antérieure;
- Entreprises qui se livrent à des activités qui portent à controverse et avec lesquelles il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère (ex : cannabis récréatif);
- Les entreprises dont les activités sont en arrêt en raison d'une grève ou d'un lock-out.
- Les entreprises assujetties qui ne respectent pas les obligations relatives au processus de francisation des entreprises de la Charte de la langue française (Chapitre V du titre II).

2.6. Moyens d'intervention

Afin de répondre aux divers besoins de formation des travailleuses ou des travailleurs en emploi, le volet « entreprises » comprend les deux moyens d'intervention suivants :

- **Subvention aux entreprises**
- **Achat de formation continue**

2.6.1. Subvention aux entreprises**2.6.1.1. Objectifs**

La *subvention aux entreprises* vise à soutenir la formation de la main-d'œuvre en emploi, prioritairement dans les petites et moyennes entreprises (PME) québécoises de 6 à 99 employés, favorisant ainsi leur viabilité et la compétitivité de la main-d'œuvre dans un contexte de mondialisation des marchés.

La *subvention aux entreprises* vise également à promouvoir la culture de formation dans les PME québécoises et à les sensibiliser sur leurs responsabilités en matière de formation de leur main-d'œuvre.

2.6 Moyens d'intervention**NOTES**

Les formations soutenues devraient contribuer à augmenter la productivité des entreprises.

2.6.1.2. Description de la subvention aux entreprises

Les ententes de formation, conclues avec des entreprises pour la formation de leurs travailleuses ou travailleurs, sont négociées et financées sous le mode de subvention.

2.6.1.3. Subvention à une seule entreprise

Lorsqu'un besoin de formation est identifié dans une entreprise, notamment à la suite d'une intervention d'une ou d'un représentant des services aux entreprises du Ministère, et que cette intervention fait partie des priorités régionales ou locales en matière de formation, une entente de subvention peut être conclue directement avec cette entreprise afin de soutenir la formation de sa main-d'œuvre.

Par contre, si une stratégie nationale est en vigueur, celle-ci s'applique en priorité aux balises locales ou régionales.

2.6.1.4. Subvention à un regroupement d'entreprises (Mandataire)

Lorsqu'un besoin de formation, commun à des travailleuses ou à des travailleurs à l'emploi de différentes entreprises, est identifié et qu'un regroupement est possible, une des entreprises du regroupement doit préférablement être désignée comme mandataire. À noter que lors d'un regroupement, les entreprises bénéficiaires de la subvention sont identifiées dans un « *Accord de regroupement et mandat* », ce document faisant partie intégrante de l'entente de subvention.

S'il s'avère impossible de désigner un mandataire parmi les entreprises regroupées, celles-ci peuvent désigner un mandataire externe. Ce mandataire doit être un [organisme admissible \(section 2.5\)](#) à la mesure de formation.

De plus, dans le but d'éviter l'apparence de conflits d'intérêts, si un mandataire externe est désigné, ce dernier ne doit pas être le fournisseur de la formation.

2.6.1.5. Subvention à un organisme délégué

Afin de répondre plus efficacement à des besoins de formation qui ne pourraient être satisfaits par des regroupements d'entreprises, il pourrait être possible d'octroyer une subvention à un organisme représentant les besoins de formation d'entreprises réparties sur le marché du travail, mais pour lesquels une estimation et une analyse ont été faites par le Ministère ou par des partenaires du marché du travail.

Cette façon de faire, appelée « Subvention à un organisme délégué, » ne devrait être retenue qu'après avoir considéré la possibilité d'octroyer une *subvention aux entreprises* individuellement ou à un mandataire regroupant les entreprises visées.

2.6 Moyens d'intervention**NOTES**

Dans l'attribution d'une subvention à un organisme délégué, contrairement à un regroupement d'entreprises, il n'y a pas d'évaluation et d'analyse des besoins de formation de chacune des entreprises parce qu'elles sont souvent nombreuses et généralement réparties dans un secteur industriel ou sur l'ensemble d'un marché du travail local, régional ou national. Par ailleurs, le dossier devrait comprendre l'analyse de la problématique, ainsi que les éléments justifiant la décision d'octroyer une subvention à un organisme délégué.

Dans le but d'éviter l'apparence de conflits d'intérêts, l'organisme délégué, tout comme le mandataire externe dans un regroupement d'entreprises, ne doit pas agir comme fournisseur de la formation.

2.6.1.6. Plan de formation (durée, contenu et choix du formateur)**Durée**

La durée maximale d'une entente est généralement d'un an, mais elle peut être prolongée jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois ans. Dans un tel cas, la situation devra être documentée au dossier.

Contenu

L'entreprise doit fournir un plan de formation détaillé et démontrer, à la satisfaction du Ministère, de quelle façon cette formation permettra à l'entreprise de maintenir en emploi le ou les travailleuses ou les travailleurs visés par cette dernière. De plus, les compétences recherchées devront être qualifiantes et transférables.

Le plan de formation doit comprendre :

- ✓ le ou les poste(s) visé(s);
- ✓ l'identification des travailleuses et des travailleurs visés par la formation;
- ✓ les objectifs de formation et les résultats attendus;
- ✓ les activités de formation;
- ✓ la durée en heures ou en jours;
- ✓ le calendrier des activités de formation;
- ✓ l'établissement d'enseignement ou le formateur interne ou externe;
- ✓ l'encadrement pédagogique;
- ✓ les coûts de formation;
- ✓ l'attestation de formation devant être remise aux travailleurs;
- ✓ le suivi et l'évaluation de la formation.

2.6 Moyens d'intervention**NOTES**

Il revient à la ou au conseiller du Ministère, à la lecture du plan de formation de l'entreprise, de poser les questions pertinentes servant à démontrer que la formation permettra de maintenir en emploi les employés visés par cette dernière. À sa satisfaction, la ou le conseiller du Ministère acceptera l'argumentation de l'entreprise et la consignera au dossier.

Choix du formateur

Considérant que l'entreprise contribue financièrement à la formation de son personnel, le choix du formateur demeure sous sa responsabilité. Il doit être approuvé par le Ministère.

Par ailleurs, afin d'éviter toute apparence de conflits d'intérêts dans le choix d'un formateur externe, ce dernier ne devrait pas avoir de lien de parenté avec la ou le propriétaire ou les dirigeants de l'entreprise. Toutefois, s'il arrivait qu'un formateur externe, ayant un lien de parenté avec le propriétaire ou les dirigeants de l'entreprise, soit le seul possédant l'expertise voulue pour dispenser la formation, la ou le représentant du Ministère pourrait autoriser le choix de ce formateur dans la mesure où les raisons soutenant cette décision sont précisées au dossier.

Dans le but de respecter l'esprit des règles d'admissibilité de la mesure de formation et d'harmoniser, dans la mesure du possible, les façons de faire pour l'ensemble des mesures à l'intention des entreprises, le Ministère ne devrait pas autoriser comme formateurs externes les [entreprises inadmissibles identifiées à la section 2.5](#) du présent guide.

2.6.1.7. Dépenses de formation

La participation financière du Ministère est établie en fonction des dépenses admissibles retenues lors de la négociation entre la ou le représentant du Ministère et l'entreprise.

ADMISSIBLES
▪ Analyse des besoins de formation
▪ Bilan des compétences
▪ Élaboration et adaptation de contenus de formation
▪ Achat de formation
▪ Élaboration, adaptation, achat et location de matériel pédagogique et didactique
▪ Outils d'évaluation
▪ Salaires ou honoraires des formateurs
▪ Frais indirects pour les formateurs (déplacement, repas, hébergement, etc.)*
▪ Salaires des travailleuses ou des travailleurs en formation (excluant les avantages sociaux)
<i>La dépense en salaire n'est pas accordée automatiquement mais en fonction de</i>

2.6 Moyens d'intervention

NOTES

l'analyse du conseiller, les orientations adoptées et les disponibilités budgétaires.

- Frais indirects pour les travailleuses ou les travailleurs en formation (déplacement, repas, hébergement, etc.)*
- Frais liés aux activités de gestion, d'administration et de mise en œuvre du projet, assumées par l'organisme délégué ou le regroupement d'entreprises, jusqu'à concurrence de 7,5 % des frais admissibles.
Lorsqu'applicables, ces frais devront être détaillés et justifiés à l'entente (ex. : frais bancaires, matériel et fournitures nécessaires à la réalisation des activités, frais d'accès à une plateforme de diffusion, etc.)
- Frais généraux pour personnes handicapées
- La portion des taxes non remboursée pour les OBNL

* [Selon le CT-Normes en vigueur, sauf exception](#)

INADMISSIBLES

- Salaires de la ou du personnel de l'entreprise affecté à la gestion du plan de formation.
- La portion liée aux avantages sociaux, lorsque les salaires sont retenus comme dépense admissible.

2.6.1.8. Contribution et niveau d'aide financière du Ministère

La contribution versée à l'employeur est établie en fonction des priorités d'intervention ministérielles, régionales ou locales, de la nature du projet, des besoins de l'employeur et de ceux de ses travailleuses ou des travailleurs s'il y a lieu, de la capacité financière de l'employeur, des résultats escomptés et des disponibilités budgétaires.

Le niveau d'aide financière du Ministère s'élève à un **maximum de 50 %** des dépenses admissibles.

Ce taux maximal s'applique également lorsque la subvention est versée à un mandataire lors d'un regroupement d'entreprises ou à un organisme délégué.

Cependant, spécifiquement pour les situations et secteurs suivants, **le taux d'aide financière est bonifié à 65 %** des dépenses de formation admissibles, pour la formation de leurs travailleurs :

- ✓ Formation rendue nécessaire à la suite de l'introduction de nouveaux équipements ou nouvelle technologie visant à accroître la productivité;
- ✓ Communautaire;
- ✓ Technologie de l'information – TI;
- ✓ Plan d'économie verte (PÉV).

NOTES

Pour les projets de formation en alphabétisation (incluant la littératie et la numératie), le taux d'aide financière est de 100 % de l'ensemble des dépenses admissibles, et doit inclure le paiement des salaires des employés, jusqu'à concurrence de 25\$/h (excluant les charges sociales qui ne sont pas admissibles). Et, le fait que le taux d'aide financière excède 50 % ne requiert pas de justification.

Par ailleurs, la contribution du Ministère ne peut généralement dépasser 100 000 \$ dans une entente avec une entreprise, sauf pour les projets suivants :

Projets de formation d'envergure MFOR-E 100 000 \$ et plus

Les projets de formation plus importants visant le maintien en emploi, mais également liés à la croissance de l'entreprise, au développement de nouveaux marchés, à la modernisation de ses installations, et dont la contribution financière est de 100 000 \$ et plus devront être évalués par la Direction des mesures et services aux entreprises, en fonction des balises opérationnelles en vigueur.

Projets majeurs

Également, la contribution maximale pourra être supérieure à 100 000 \$ pour les projets majeurs, les projets de formation en ligne et les projets de formation en sylviculture. Ce montant maximal inclut l'ensemble des dépenses du projet de formation tel que les coûts de formation si elles font partie de l'entente.

2.6.2. Achat de formation continue**2.6.2.1. Objectif**

La formation continue vise à répondre à des besoins diffus du marché du travail en permettant à des travailleuses ou des travailleurs d'acquérir, dans un établissement d'enseignement ou auprès d'un autre formateur, des compétences professionnelles pour se maintenir en emploi.

La formation continue permet également aux travailleuses ou aux travailleurs d'élargir leur champ de compétences professionnelles et, conséquemment, ne doit pas obligatoirement être en lien avec l'emploi occupé ou en lien avec leur formation initiale.

2.6.2.2. Description de la formation continue

L'offre de formation continue du Ministère correspond à des achats de services, généralement à temps partiel, auprès d'établissements d'enseignement publics ou privés ou d'autres formateurs afin de répondre à des besoins du marché du travail qui ne pourraient être satisfaits par des ententes de subvention conclues avec des entreprises, des regroupements d'entreprises ou des organismes délégués tels que définis dans la section « Subvention aux entreprises ». Ces besoins peuvent provenir notamment de secteurs industriels particuliers ou de petites entreprises réparties sur l'ensemble du marché du travail.

Le recours aux achats de formation continue fait souvent suite à une identification de besoins de formation réalisée par le Ministère et pour lesquels il serait difficile d'associer des entreprises précises ou des organismes les représentant.

L'achat de formation continue ne devrait être retenu qu'après avoir évalué la possibilité d'utiliser la subvention aux entreprises.

2.6.2.3. Responsabilité des entreprises

L'offre de formation continue ne réduit en rien les obligations des entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi du 1 %) à l'égard de la formation de leur main-d'œuvre. Celles-ci demeurent responsables de rendre des comptes sur leur investissement en formation auprès de Revenu Québec, comme requis par la Loi.

2.6 Moyens d'intervention**NOTES****2.6.2.4. Offre de formation continue**

La formation continue doit être complémentaire à l'offre de formation des réseaux d'éducation public et privé. Ainsi, le bureau de Services Québec ou la direction régionale ne devrait pas acheter de formation continue lorsque la formation, offerte directement par les établissements d'enseignement ou par un autre formateur, permet de répondre aux besoins du marché du travail. Le Ministère veut ainsi éviter de se substituer à ces instances et de prendre en charge les travailleurs en emploi déjà inscrits ou sur le point de s'inscrire par eux-mêmes à des activités de formation continue.

2.6.2.5. Dépenses de formation

Les coûts d'un achat de formation continue ne devraient pas dépasser ceux convenus dans le cadre de *l'Annexe opérationnelle de l'Entente (MEES-MINISTÈRE) sur le financement des services éducatifs requis par la clientèle du Ministère et sur les modalités de collaboration afférentes*. De plus, il pourrait être pertinent, dans certains cas, de financer de la publicité pour soutenir le recrutement des clientèles visées par les formations achetées.

Les travailleuses ou les travailleurs qui participent à une activité de formation continue ne sont pas admissibles à du soutien du revenu, soit l'allocation d'aide à l'emploi et le remboursement des frais supplémentaires.

Enfin, les participants doivent déboursier des frais d'inscription à l'établissement d'enseignement équivalents à 5 \$ de l'heure de formation. Ces frais d'inscription devront être réduits du coût d'achat de la formation par le Ministère.

Cette directive s'applique aux ententes signées dès le 1^{er} avril 2023.

ADMISSIBLES	INADMISSIBLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coûts de l'achat de formation continue (moins les frais d'inscription des participants) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coûts de développement de la formation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frais de publicité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Allocation d'aide à l'emploi pour les participants (travailleurs)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frais généraux pour personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frais supplémentaires des participantes, travailleuses ou travailleurs
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salaires des travailleurs en formation

NOTES**2.6.2.6. Rythme de la formation continue**

Le rythme de la formation varie en fonction de l'activité de formation retenue et de la disponibilité de la clientèle en emploi visée. Par exemple, le rythme de la formation peut correspondre à 3 heures par semaine durant 15 semaines ou 25 heures par semaine durant 2 semaines. Les horaires de formation devraient être établis en fonction de la disponibilité des travailleurs en emploi visés. Il revient aux régions de déterminer la durée minimale et maximale des formations achetées.

2.6.3. Tableau synthèse des moyens d'interventions

Subvention aux entreprises	Achat de formation continue
<p>Clientèle visée</p> <p>Travailleuses ou travailleurs en emploi qui répondent aux conditions indiquées à la section 2.3 et à l'emploi d'entreprises admissibles (section 2.5).</p>	<p>Clientèle visée</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailleuses ou travailleurs en emploi qui répondent aux conditions indiquées à la section 2.3 et à l'emploi d'entreprises admissibles (section 2.5). ▪ Personne sans emploi lorsque des places sont disponibles. Cette catégorie de personnes ne devrait pas être majoritaire dans un groupe, mais servir à le compléter.
<p>Attribution de la subvention</p> <p>Subvention accordée à une entreprise, un regroupement d'entreprises (mandataire) ou organisme délégué pour la formation des travailleurs.</p>	<p>Achats de services</p> <p>Formation achetée auprès d'un établissement d'enseignement public ou privé ou d'un autre formateur.</p>
<p>Choix du formateur</p> <p>L'entreprise choisit le formateur avec l'accord du Ministère.</p> <p>La <i>Politique ministérielle relative à l'octroi de contrats d'approvisionnement et de services</i> ne s'applique pas.</p>	<p>Choix de l'établissement de formation</p> <p>L'établissement d'enseignement ou un autre formateur peuvent être du secteur public ou privé. La <i>Politique ministérielle relative à l'octroi de contrats d'approvisionnement et de services</i> s'applique.</p>
<p>Besoins de formation</p> <p>Les besoins de formation des travailleuses ou des travailleurs sont spécifiques à l'entreprise ou aux entreprises touchées par l'intervention.</p>	<p>Besoins de formation</p> <p>Les besoins diffus de formation sont identifiés par le Ministère ou par d'autres intervenants selon les compétences requises sur le marché du travail local.</p>
<p>Participation financière</p> <p>L'entreprise ou les entreprises visées assument 50 % des coûts des projets de formation.</p>	<p>Participation financière</p> <p>Les coûts de formation sont défrayés en partie par le Ministère.</p> <p>Des frais d'inscription sont exigés aux</p>

2.7 Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et mesure supplétive**NOTES**

Certaines situations permettent une bonification de l'aide financière ([voir section 2.6.1.8](#)).

Pour le PAMT, certaines entreprises peuvent recevoir l'équivalent du crédit d'impôt provincial ([voir section 2.5](#)).

participants par l'établissement d'enseignement, à raison d'un montant équivalent à 5 \$/h de formation. Dans ce cas, le montant lié aux frais d'inscription est déduit du coût d'achat de la formation.

2.7. Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et mesure supplétive

Les entreprises participantes au PAMT sont généralement admissibles à un crédit d'impôt provincial. Toutefois, les entreprises participantes au PAMT, qui n'ont pas droit au crédit d'impôt, peuvent recourir à la MFOR-E comme mesure supplétive à ce crédit d'impôt. Plus précisément, cela concerne les deux situations suivantes :

- ✓ lorsque le compagnon n'est pas un salarié de l'entreprise où se déroule le PAMT;
- ✓ lorsque l'entreprise où se déroule le PAMT est un organisme à but non lucratif exempté de l'impôt sur le revenu par Revenu Québec.

La contribution financière sera calculée selon les mêmes modalités administratives que le crédit d'impôt pour le stage en milieu de travail. Elle tiendra compte également des bonifications relatives aux apprentis ayant un handicap, aux personnes immigrantes, aux autochtones et pour ceux faisant un PAMT dans une région ressource éloignée.

De plus, afin d'être en mesure d'offrir l'équivalent du crédit d'impôt à l'organisme, le salaire des apprentis, tout comme celui des compagnons, demeure admissible à la MFOR-E et pourra faire partie de l'aide financière.

Lorsque le compagnon n'est pas un salarié de l'entreprise où se déroule le PAMT, l'entreprise devra démontrer qu'elle rémunère cette personne pour les tâches de compagnonnage qu'elle effectue, à l'aide de pièces justificatives (par exemple, un contrat). Dans le cas contraire, les heures du compagnon ne seront pas incluses dans la contribution financière.

Par ailleurs, les deux moyens d'intervention du volet entreprises (subvention et achat de formation continue) pourraient exceptionnellement être considérés pour répondre aux besoins de formation des entreprises participantes aux PAMT.

2.8. Programmes de qualification professionnelle obligatoire

Les participantes ou les participants aux programmes de qualification professionnelle obligatoire sont généralement à l'emploi d'une entreprise, sans qu'il y ait d'entente entre celle-ci et le Ministère.

2.9 Activités de formation**NOTES**

Les entreprises participantes aux programmes de qualification professionnelle obligatoire ne sont pas admissibles à un crédit d'impôt provincial. Les deux moyens d'intervention du volet entreprises (subvention et achat de formation continue) pourraient exceptionnellement être considérés pour répondre aux besoins de formation des entreprises participantes aux programmes.

2.9. Activités de formation

Dans un souci de gestion efficace et efficiente des fonds mis à la disposition du Ministère, les activités admissibles à la mesure, dans le cadre des deux moyens d'intervention, sont des activités qualifiantes et transférables, qui devraient contribuer à augmenter la productivité des entreprises.

Dans le cadre du moyen d'intervention en subvention, les activités de formation doivent être en lien avec l'emploi occupé ou celui visé par la travailleuse ou le travailleur, et l'acquisition des compétences, aptitudes ou connaissances doit être requise pour la réalisation des tâches actuelles ou futures, attendues par l'entreprise. Une formation visant la mobilité du travailleur dans l'entreprise est donc admissible.

Les activités de formation retenues doivent contribuer à augmenter les compétences des travailleuses ou des travailleurs bien qu'elles ne mènent pas nécessairement à un diplôme. Toutefois, l'établissement d'enseignement, le formateur interne ou externe de l'entreprise ou un autre formateur dans le cadre d'un achat de formation continue doivent fournir une reconnaissance écrite de la formation qui a été suivie par les travailleurs.

La mise à niveau des compétences qui sont nécessaires pour satisfaire à des exigences sur le plan de la législation ou de la réglementation portant, notamment, sur l'accréditation des compétences ou des normes propres à des occupations ou des secteurs d'activité particuliers, pourront être admissibles seulement dans des circonstances exceptionnelles qui seront décrites dans une directive transmise au réseau par le palier central du Ministère.

2.9.1. Activités de formation admissibles

Les activités de formation admissibles sont les suivantes :

- ✓ alphabétisation (littératie et numératie);
- ✓ autres langues que le français;
- ✓ formation générale (préalable à la formation professionnelle ou technique) et formation de base;
- ✓ formation professionnelle, technique, collégiale et universitaire;
- ✓ formation visant des compétences génériques;
- ✓ formation des formateurs;

NOTES

- ✓ formation en gestion;
- ✓ formation nouveaux équipements ou nouvelle technologie.

2.9.1.1. *Alphabétisation (littératie et numératie)*

Objectif

Permettre à certaines travailleuses ou travailleurs en emploi d'acquérir les compétences de base pour se maintenir en emploi.

Description

Les travailleuses ou les travailleurs en emploi, touchés par l'alphabétisation, sont ceux qui ne possèdent pas les capacités suffisantes en lecture, en écriture, en arithmétique ou dans les nouvelles technologies de l'information de base pour accomplir leurs tâches. Ces travailleuses ou travailleurs ne peuvent répondre aux exigences de fonctionnement en société, sur le plan personnel, social ainsi que sur le plan professionnel pour se maintenir en emploi.

Particularités

Les entreprises peuvent bénéficier d'une subvention de 100 %, incluant le salaire des participants, pour permettre aux clientèles vulnérables de développer leur employabilité.

2.9.1.2. *Autres langues que le français*

➤ **Apprentissage d'une autre langue que le français**

Objectif

Permettre à des travailleuses ou à des travailleurs en emploi d'acquérir les compétences linguistiques nécessaires pour se maintenir en emploi.

Description

Les besoins de chaque travailleuse ou travailleur doivent être évalués au regard des exigences linguistiques du poste occupé. La formation ne vise aucunement le perfectionnement personnel et doit être nécessaire au maintien en emploi.

La formation ne doit pas servir pour mieux communiquer avec ses travailleurs dans une autre langue que le français.

Particularités

La connaissance d'une autre langue que le français doit être reconnue comme étant nécessaire à l'exercice d'une profession; il peut s'agir de l'anglais ou d'autres langues, notamment l'espagnol.

➤ **Formation dans une autre langue que le français**

Objectif

Permettre à des travailleuses ou à des travailleurs en emploi d'assister à une formation diffusée dans une autre langue que le français.

Description

Lorsqu'une formation n'existe pas en français (ex : formation pointue en TI), ou qu'elle est exclusivement offerte à l'étranger (réf. [section 2.11](#)), ou encore que l'unique formateur ne parle pas le français, alors un soutien en MFOR-E sera possible.

Le conseiller devra alors s'assurer que les employés ciblés par la formation seront en mesure de comprendre les concepts, notions, sujets abordés pendant la formation et d'en retirer les apprentissages visés.

Particularités

Ces restrictions ne s'appliquent pas aux achats de formation continue ni aux communautés autochtones non assujetties à la Charte de la langue française.

2.9.1.3. Formation générale (préalable à la formation professionnelle ou technique) et formation de base

Objectif

Acquérir les préalables nécessaires pour suivre une formation professionnelle. De plus, les travailleuses ou les travailleurs faiblement qualifiés peuvent améliorer leur formation de base.

Description

En ce qui a trait à la formation professionnelle, la formation doit être en lien avec l'emploi occupé.

2.9.1.4. Formation professionnelle, et technique, collégiale et universitaire

Objectif

Répondre aux besoins de développement de compétences des travailleuses ou des travailleurs en emploi, liées à une formation professionnelle, technique, collégiale ou universitaire. L'objectif n'est pas nécessairement d'obtenir un diplôme, mais d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

2.9 Activités de formation**NOTES****Description**

La formation est généralement adaptée aux besoins des travailleuses ou des travailleurs en lien avec les besoins de l'entreprise. De manière générale, la formation est adaptée à l'emploi et ne mène pas nécessairement à un diplôme.

2.9.1.5. Formation visant des compétences génériques**Objectif**

Développer les compétences génériques des travailleuses ou des travailleurs en emploi dans le but de favoriser leur maintien en emploi.

Description

Les compétences génériques peuvent être notamment :

- ✓ le travail d'équipe;
- ✓ la résolution de problèmes;
- ✓ l'utilisation des technologies de l'information;
- ✓ la communication interpersonnelle;
- ✓ etc.

Particularités

Les compétences génériques doivent être adaptées aux besoins des travailleuses ou des travailleurs et généralement en concomitance avec les autres activités de formation prévues au plan de formation. Dans certains cas, le développement de compétences génériques, sans autre activité de formation, peut être admissible. Par exemple, l'entreprise qui développe un nouveau service de communication et le personnel qui y est affecté a besoin de formation pour le service à la clientèle.

2.9.1.6. Formation des formateurs**Objectif**

Acquérir une expertise qui est de nature à soutenir l'entreprise dans la prise en charge de ses responsabilités en matière de formation et répondre au problème lié à la qualification de la main-d'œuvre.

Description

La formation des formateurs est destinée et adaptée aux travailleuses ou aux travailleurs qui ont besoin de compétences professionnelles pédagogiques liées aux savoirs, aux habiletés et aux attitudes nécessaires pour transmettre la formation à l'intérieur de l'entreprise.

NOTES

Particularités

La formation des formateurs comprend : les connaissances techniques, les habiletés pédagogiques et le transfert des apprentissages en milieu de travail.

2.9.1.7. Formation en gestion

Objectif

Acquérir de nouvelles compétences afin d'assurer une gestion efficace des ressources humaines, maintenir la compétitivité de la main-d'œuvre québécoise et favoriser le maintien en emploi des travailleuses ou des travailleurs.

Description

Les activités de formation visant prioritairement la gestion des ressources humaines peuvent être financées.

D'autres activités de formation en gestion, en lien avec les autres fonctions de l'entreprise, peuvent être financées. Elles sont évaluées en fonction des besoins identifiés par la ou le représentant du Ministère lors de l'établissement du prédiagnostic de l'entreprise, s'il y a lieu.

2.9.1.8. Formation nouveaux équipements ou nouvelle technologie

Objectif

Encourager les entreprises à accroître leur productivité pour compenser la rareté de main-d'œuvre en permettant à des travailleuses ou à des travailleurs en emploi d'acquérir de nouvelles compétences à la suite de l'introduction de nouveaux équipements ou d'une nouvelle technologie dans le but de se maintenir en emploi.

Description

La formation doit favoriser le développement des compétences et la qualification de l'employé rendue nécessaire à la suite de l'introduction de nouveaux équipements ou d'une nouvelle technologie visant à accroître la productivité de l'entreprise.

Précision

Les outils bureautiques usuels (ex : Words, Excel, etc.) ou les logiciels comptables (ex. : Acomba) ne sont pas considérés comme de nouvelles technologies.

2.10 Formules pédagogiques**NOTES*****Particularités***

Au niveau de l'aide financière, les premières dépenses admissibles de 153 846 \$ sont soutenues à 65 % pour une subvention maximale de 100 000 \$. Certains projets nécessitant une subvention supérieure à 100 000 \$ pourront être autorisés et, dans ce cas, le taux de remboursement sera de 50 % pour le montant de la subvention qui excède 100 000 \$. La procédure d'autorisation auprès du Bureau du sous-ministre associé s'applique comme pour les Projets de formation d'envergure MFOR-E 100 000 \$ et plus, et les demandes doivent être adressées à la Direction des mesures et services aux entreprises.

2.9.2. Activités inadmissibles***2.9.2.1. Activités d'accueil, colloques, congrès et séminaires***

Bien que la participation à des activités d'accueil, des colloques, des congrès et des séminaires puisse être enrichissante et rentable pour les entreprises, ces activités ne doivent pas être financées dans le cadre de la mesure de formation volet entreprises. Ces activités ne constituent pas, selon les orientations de la mesure, une démarche de formation suffisamment structurée pour répondre à des besoins de formation précis de travailleuses ou de travailleurs en emploi.

2.10. Formules pédagogiques**2.10.1. Formation hors production*****Objectif***

Acquérir de nouvelles compétences afin d'exercer de nouvelles fonctions reliées au poste occupé ou visé.

Description

La formation est organisée hors des lieux de production. Elle est axée sur l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles.

La formation hors production est souvent sur mesure, c'est-à-dire en fonction des besoins spécifiques du poste occupé ou visé. Le transfert des apprentissages reliés au poste de travail constitue le but ultime d'une formation sur mesure.

La formation doit être dispensée par un établissement d'enseignement, un formateur reconnu par le milieu ou un formateur de l'entreprise.

Particularités

La formation hors production doit mener à l'acquisition d'une attestation de formation afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre.

2.10.2. Entraînement à la tâche**Objectif**

Acquérir, en cours d'emploi et pour une durée spécifique, de nouvelles compétences professionnelles reliées à l'exercice de nouvelles tâches.

Description

L'entraînement à la tâche correspond essentiellement à une activité de formation dispensée au poste de travail. Il s'agit de situations où de nouvelles tâches sont attribuées à une ou à un travailleur et que des apprentissages spécifiques de courte durée sont nécessaires à leur accomplissement.

L'entraînement à la tâche consiste généralement, pour une ou un travailleur, à observer une ou un travailleur expérimenté qui réalise des opérations et des tâches de production. Par conséquent, une ou un travailleur qualifié doit être affecté à la formation de la ou du travailleur en entraînement à la tâche et il ne doit pas s'agir d'autoformation. Lors de l'entraînement à la tâche, la production devient accessoire.

Particularités

Le plan de formation de même que l'encadrement pédagogique devraient être reconnus par un établissement d'enseignement, un formateur reconnu par le milieu ou un formateur de l'entreprise, afin d'assurer la réussite.

Voici certains exemples où l'entraînement à la tâche pourrait être retenu :

- ✓ l'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre d'un emploi qui ne justifie pas l'élaboration d'un programme de formation théorique élaboré et dispensé par un formateur;
- ✓ la formation doit être dispensée en cours d'emploi puisque l'évaluation et le suivi de la formation dispensée ne peuvent passer que par un examen progressif des produits ou des services de l'entreprise;
- ✓ aucun établissement d'enseignement, formateur reconnu par le milieu ou formateur interne ne peut offrir une formation équivalente puisque la technologie utilisée est spécifique et adaptée au milieu de travail et qu'une formation en cours d'emploi, dispensée par une ou un travailleur spécialisé, constitue la formule pédagogique la plus appropriée.

NOTES

2.10.3. Autres formules pédagogiques

D'autres formules pédagogiques, telles que la formation en présentiel (salle de classe) et la formation à distance, sont également admissibles dans le volet entreprises de la mesure. La formation par correspondance, la formation en ligne en mode synchrone ou asynchrone, ainsi que la formation en ligne mixte sont admissibles par le biais des deux moyens d'intervention du volet entreprises, dans la mesure où une évaluation/validation des apprentissages est prévue.

2.11. Formation offerte à l'extérieur du Québec

La formation hors Québec est admissible pour les entreprises lorsqu'il est clairement démontré que cette solution est sans alternative et qu'elle est nécessaire à la résolution de problèmes liés à la qualification de la main-d'œuvre de l'entreprise. Il pourrait être pertinent, dans certains cas et lorsque la situation le justifie, d'autoriser une formation à l'extérieur du Québec pour certains membres du personnel autres que des formateurs, mais qui deviendraient des agents multiplicateurs au retour dans l'entreprise.

Avant de permettre l'accès à une formation à l'extérieur du Québec, la ou le représentant du Ministère doit s'assurer que la formation ne trouve pas son équivalence au Québec dans un délai raisonnable.