
5.8 Mesure de formation de la main-d'œuvre

Section 2 : Modalités du volet entreprises

NOTES**Table des matières**

2. Modalités du volet entreprises	4
2.1. Objectif	4
2.2. Description	4
2.2.1. Travailleurs visés par la mesure	5
2.2.1.1. Travailleurs à risque de perte d'emploi	5
2.2.1.2. Travailleurs faiblement qualifiés	5
2.2.1.3. Travailleurs qualifiés	6
2.2.2. Source de financement	6
2.3. Responsabilité des entreprises	6
2.4. Moyens d'intervention	7
2.4.1. Subvention aux entreprises	7
2.4.1.1. Objectifs	7
2.4.1.2. Description de la subvention aux entreprises	7
2.4.1.3. Subvention à une seule entreprise	8
2.4.1.4. Subvention à un regroupement d'entreprises (Mandataire)	8
2.4.1.5. Subvention à un organisme délégué	8
2.4.1.6. Contribution de l'entreprise	9
2.4.1.7. Plan de formation (durée, contenu et choix du formateur)	9
2.4.1.8. Dépenses de formation	10
2.4.1.9. Le niveau d'aide financière d'Emploi-Québec	11
2.4.1.10. Tableau synthèse de l'admissibilité des entreprises	13
2.4.2. Achat de formation continue	13
2.4.2.1. Objectif	13
2.4.2.2. Description de la formation continue	14
2.4.2.3. Responsabilité des entreprises	14
2.4.2.4. Offre de formation continue	14
2.4.2.5. Dépenses de formation	15
2.4.2.6. Rythme de la formation continue	15
2.5. Programme d'apprentissage en milieu de travail	15

NOTES

2.6. Programmes de qualification professionnelle obligatoire	16
2.7. Tableau synthèse des moyens d'interventions.....	17
2.8. Activités	18
2.8.1. Activités de formation admissibles	18
2.8.1.1. Francisation	18
2.8.1.2. Autres langues que le français.....	19
2.8.1.3. Alphabétisation	19
2.8.1.4. Formation générale (préalable à la formation professionnelle ou technique) et formation de base.....	20
2.8.1.5. Formation professionnelle et technique	20
2.8.1.6. Formation visant des compétences génériques	21
2.8.1.7. Formation des formateurs.....	22
2.8.1.8. Formation offerte à l'extérieur du Québec.....	22
2.8.1.9. Formation en gestion	23
2.8.1.10. Formation nouveaux équipements ou nouvelle technologie.....	23
2.8.2. Activités inadmissibles	24
2.8.2.1. Colloques, congrès et séminaires	24
2.9. Formules pédagogiques	24
2.9.1. Formation hors production	24
2.9.2. Entraînement à la tâche	24
2.9.3. Autres formules pédagogiques.....	25

2. Modalités du volet entreprises**2.1. Objectif****NOTES****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 travailleurs qui risquent de perdre leur emploi. De plus, le volet « entreprises » permet également de soutenir les travailleurs faiblement qualifiés qui veulent améliorer leur formation de base. À cet égard, le risque de perte d'emploi n'est pas à démontrer.

2.2. Description

Dans le cadre du volet entreprises, les interventions pour la formation de travailleurs en emploi, dans le cadre du volet entreprises, sont réalisées à partir des priorités établies aux paliers local et régional d'Emploi-Québec.

Emploi-Québec 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.

Emploi-Québec se dote des moyens d'intervention appropriés pour favoriser le rehaussement des compétences professionnelles de la main-d'œuvre québécoise et ainsi contrer le risque de perte d'emploi pour les 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.

* Voir le chapitre 12 du Guide des mesures et services d'emploi
[« Prestation de services aux entreprises »](#)

2. Modalités du volet entreprises**2.2. Description****NOTES****2.2.1. Travailleurs visés par la mesure***2.2.1.1. Travailleurs à risque de perte d'emploi*

Les travailleurs à risque de perte d'emploi sont les travailleurs, incluant dans certains cas les travailleurs stratégiques, d'une ou de plusieurs entreprises confrontées à au moins une des situations décrites ci-après. L'impact d'une de ces situations sur un ou plusieurs employés exige que des mesures soient prises pour éviter le recours aux prestations de régimes publics de soutien du revenu tels l'assurance-emploi ou l'assistance-emploi, ou pour écourter la période pendant laquelle le recours à ces régimes pourrait être nécessaire :

- les travailleurs d'une ou de plusieurs entreprises en difficulté ou dont la fermeture à court ou moyen terme est prévue et qui ne pourraient pas occuper un autre emploi sans une mise à niveau de leurs compétences ou une aide pour l'acquisition de nouvelles compétences;
- les travailleurs devant acquérir de nouvelles compétences pour se maintenir en emploi dans une ou plusieurs entreprises lorsque celles-ci doivent, afin d'assurer leur compétitivité et le maintien d'un maximum d'emplois, s'adapter à des changements importants aux conditions du marché :
 - soit en réorientant ou en modifiant l'ensemble ou une partie importante de leur production;
 - soit en modernisant l'ensemble ou une partie importante de leurs procédés de fabrication ou de sa gestion;
 - soit encore en apportant d'autres changements à leur stratégie d'affaires ou d'entreprises;
 - soit en faisant l'acquisition de nouveaux équipements ou nouvelle technologie.
- les travailleurs dont la mise à niveau des compétences est nécessaire pour satisfaire des exigences au 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 d'Emploi-Québec.

2.2.1.2. Travailleurs faiblement qualifiés

Les travailleurs faiblement qualifiés sont les travailleurs :

- qui ont un déficit important en formation de base (besoin d'apprendre à lire et à écrire afin de développer des compétences et de les utiliser efficacement pour combler des besoins de base);

Ou

2. Modalités du volet entreprises**2.3. Responsabilité des entreprises****NOTES**

- qui sont sans qualification reconnue*. Ils n'ont pas de diplôme d'études secondaires, de diplôme d'études professionnelles, de certificat ou d'attestation de qualification ou de compétences reconnues.

*Les travailleurs ayant déjà obtenu un diplôme seront considérés à risque de perte d'emploi.

Pour les travailleurs faiblement qualifiés, le risque de perte d'emploi n'est pas à démontrer puisque la formation n'est pas nécessairement en lien avec l'emploi occupé par la personne.

2.2.1.3. Travailleurs qualifiés

Les travailleurs qualifiés sont les travailleurs qui ne répondent pas aux critères des travailleurs à risque de perte d'emploi ni aux travailleurs faiblement qualifiés.

Les critères à considérer sont :

- Les stratégies sectorielles du Gouvernement du Québec notamment celles auxquelles est associée Emploi-Québec et où le MTESS collabore (numérique, aluminium, maritime, aérospatiale, forêt, etc.);
- Les créneaux Accord**;
- Les grappes industrielles Montréal-Cap sur l'innovation (Communauté métropolitaine de Montréal);
- Ou, s'il y a lieu, les secteurs identifiés par la direction régionale à l'aide d'un modèle de priorisation des secteurs.

**<https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/creer-liens/creneaux-et-poles-dexcellence-accord/>

2.2.2. Source de financement

Les frais liés aux activités financées dans le cadre du volet « entreprises » de la Mesure de formation de la main-d'œuvre sont imputés au Compte d'assurance-emploi dans le cas des travailleurs à risque de perte d'emploi, et au Fonds du Québec pour les travailleurs faiblement qualifiés et les travailleurs qualifiés.

2.3. Responsabilité des entreprises

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

La *Loi favorisant le développement de la formation 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.

2. Modalités du volet entreprises**2.4. Moyens d'intervention****NOTES**

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 risque de perte d'emploi pour 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;
- l'organisation de la formation;
- l'évaluation de la formation;
- l'appui à l'intégration des apprentissages.

2.4. Moyens d'intervention

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

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

2.4.1. Subvention aux entreprises**2.4.1.1. 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, favorisant ainsi leur viabilité et la compétitivité de la main-d'œuvre dans un contexte de mondialisation des marchés.

Elle 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.

2.4.1.2. Description de la subvention aux entreprises

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

2. Modalités du volet entreprises**2.4. Moyens d'intervention****NOTES****2.4.1.3. Subvention à une seule entreprise**

Lorsqu'un besoin de formation est identifié dans une entreprise, notamment à la suite d'une intervention d'un représentant des services aux entreprises d'Emploi-Québec, et que cette intervention fait partie des priorités locales ou régionales 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.

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

Lorsqu'un besoin de formation, commun à des travailleurs à l'emploi de différentes entreprises, est identifié et qu'un regroupement est possible, une des entreprises du regroupement doit préférentiellement 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 à la mesure de formation.

[*Entreprises admissibles, voir point 2.4.1.10](#)

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.

2.4.1.5. 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 Emploi-Québec ou par des partenaires du marché du travail.

Cette façon de faire a été développée principalement pour des activités découlant d'ententes sectorielles portant sur le développement de la main-d'œuvre. Mentionnons les activités de formation prévues à l'Entente pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture.

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. Modalités du volet entreprises**2.4. 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.

2.4.1.6. Contribution de l'entreprise

Les entreprises assument, généralement, au moins 50 % des dépenses admissibles aux fins de la mesure de formation. Cette contribution est requise également lorsque la subvention est versée à un mandataire lors d'un regroupement d'entreprises ou à un organisme délégué.

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

La durée du plan de formation est établie en fonction des besoins de formation des travailleurs en emploi et des nouvelles tâches à accomplir, s'il y a lieu. Les activités de formation peuvent être réparties dans le temps en fonction des impératifs des opérations.

La durée maximale d'une entente est généralement d'un an*. Dans des circonstances exceptionnelles, la durée peut être prolongée jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois ans.

Contenu

L'entreprise doit fournir un plan de formation détaillé et démontrer, à la satisfaction d'Emploi-Québec, de quelle façon cette formation permettra à l'entreprise de maintenir en emploi le ou les travailleur(s) visé(s) 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 travailleurs visés par la formation;
- les objectifs de formation;
- 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;

*Dans le cadre des projets économiques d'envergure et des projets majeurs, la durée pourra excéder 52 semaines, sans toutefois excéder la période maximale de 3 ans.

2. Modalités du volet entreprises**2.4. Moyens d'intervention****NOTES**

- l'encadrement pédagogique;
- les coûts de formation;
- l'attestation de formation devant être remise aux travailleurs;
- le suivi et l'évaluation de la formation.

Il revient au conseiller d'Emploi-Québec, 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, le conseiller d'Emploi-Québec 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 Emploi-Québec.

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 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, le représentant d'Emploi-Québec 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, Emploi-Québec ne devrait pas autoriser comme formateurs externes les entreprises inadmissibles identifiées à la section 2.4.1.10.* du présent guide.

* [Entreprises inadmissibles](#)

2.4.1.8. Dépenses de formation

La participation financière d'Emploi-Québec est établie en fonction des dépenses admissibles retenues lors de la négociation entre le représentant d'Emploi-Québec et l'entreprise.

ADMISSIBLES	INADMISSIBLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ analyse des besoins de formation; ▪ bilan des compétences; ▪ élaboration et adaptation de contenus de formation; ▪ achat de formation; ▪ élaboration, adaptation et achat de matériel pédagogique et didactique; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salaires du personnel de l'entreprise affecté à la gestion du plan de formation. <p>Il relève de la responsabilité des entreprises de suivre le déroulement des activités de formation selon le calendrier établi.</p>

2. Modalités du volet entreprises

2.4. Moyens d'intervention

NOTES

<ul style="list-style-type: none"> ▪ outils d'évaluation; ▪ salaires des formateurs; ▪ frais indirects pour les formateurs (déplacement, repas, hébergement, etc.); ▪ les salaires des travailleurs en formation, sous certaines conditions; ▪ frais indirects pour les travailleurs en formation (déplacement, repas, hébergement, etc.); ▪ frais liés aux activités de gestion et d'administration (frais bancaires, matériel, fournitures nécessaires à la réalisation des activités, etc.) assumés par l'organisme délégué ou le regroupements d'entreprises pour la mise en œuvre du projet, jusqu'à concurrence de 10 % des frais admissibles. ▪ accommodements pour personnes handicapées* 	
--	--

* [Voir note explicative 2.8 dans le Guide des mesures et des services d'emploi](#)

2.4.1.9. Le niveau d'aide financière d'Emploi-Québec

Lors de la négociation et du calcul des coûts de la formation, le représentant d'Emploi-Québec doit tenir compte des paramètres suivants :

SALAIRE DES TRAVAILLEURS	MAXIMUM DE REMBOURSEMENT ADMISSIBLE
<p>Une partie du salaire des travailleurs en formation peut être remboursable jusqu'à concurrence d'un maximum de 20 \$/heure excluant les charges sociales.</p> <p><i>Exemples :</i></p> <p>1. Salaire = 45 \$/heure Participation d'Emploi-Québec = 50 % Comme la contribution d'Emploi-Québec dépasserait le maximum autorisé, on ne rembourserait alors que 20 \$/heure.</p> <p>2. Salaire = 15 \$/heure Participation d'Emploi-Québec = 50 % Comme la contribution d'Emploi-Québec ne dépasserait pas le maximum autorisé, on rembourserait alors 7,50 \$/heure.</p>	<p>La contribution maximale ne peut généralement dépasser 100 000 \$ dans une entente avec un employeur, sauf pour les projets économiques d'envergure, les projets majeurs, les projets de formation en ligne et les projets de formation en sylviculture.</p> <p>Ce montant maximal inclut l'ensemble des dépenses du projet de formation telles que les coûts de formation, les salaires, etc., s'ils font partie de l'entente.</p>

2. Modalités du volet entreprises

2.4. Moyens d'intervention

NOTES

FRAIS LIÉS AUX ACTIVITÉS DE GESTION ET D'ADMINISTRATION

Jusqu'à concurrence de 10 % des frais admissibles.

Exemples :

1. Salaire des formateurs	8 000 \$
Matériel didactique	1 000 \$
Frais de gestion (10 %)	900 \$ ((8 000 \$ + 1 000\$) X 10 %)

Total des frais admissibles 9 900 \$

Participation d'Emploi-Québec = 50 %

La contribution d'Emploi-Québec serait de 4 950 \$.

2. Salaire des formateurs	8 000 \$
Matériel didactique	1 000 \$
Frais de gestion (5 %)	450 \$ ((8 000 \$ + 1 000\$) X 5 %)

Total des frais admissibles 9 450 \$

Participation d'Emploi-Québec = 50 %

La contribution d'Emploi-Québec serait de 4 725 \$.

2. Modalités du volet entreprises**2.4. Moyens d'intervention****NOTES****2.4.1.10. Tableau synthèse de l'admissibilité des entreprises****ENTREPRISES ADMISSIBLES**

- Entreprises privées à but lucratif;
- regroupements d'entreprises privées à but lucratif;
- corporations municipales;
- collectivités et conseils de bande;
- organismes à but non lucratif;
- coopératives;
- travailleurs autonomes;
- regroupements de travailleurs autonomes.

ENTREPRISES EXCLUES POUR LES RAISONS SUIVANTES :

- Entreprises qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement envers Emploi-Québec ou le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sauf si elles respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère ou Emploi-Québec.
- Entreprises qui se livrent à des activités qui portent à controverse et avec lesquelles il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère ou d'Emploi-Québec.
- Entreprises dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail [grève ou lock-out].

ENTREPRISES INADMISSIBLES

- Ministères et organismes du gouvernement du Québec* dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique du Québec.
- Partis ou associations politiques.
- Ministères et organismes du gouvernement fédéral**.

*[Loi sur l'administration publique, sur les contrats et sur les ressources informationnelles](#)

**<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/min.html>

2.4.2. Achat de formation continue**2.4.2.1. Objectif**

La formation continue vise à répondre à des besoins diffus du marché du travail en permettant à des travailleurs, de contrer le risque de perdre leur emploi ou le risque de chômage prolongé, en acquérant dans un établissement d'enseignement ou auprès d'un autre formateur, de nouvelles compétences professionnelles pour se maintenir en emploi.

La formation continue permet également 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. Modalités du volet entreprises**2.4. Moyens d'intervention****NOTES**

De plus, elle permet de soutenir les travailleurs faiblement qualifiés qui veulent améliorer leur formation de base ou qui sont sans qualification. À cet égard le risque de perte d'emploi n'est pas à démontrer.

2.4.2.2. Description de la formation continue

L'offre de formation continue d'Emploi-Québec 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, 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 Emploi-Québec 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*.

2.4.2.3. Responsabilité des entreprises

L'offre de formation continue ne réduit en rien les obligations des entreprises assujetties à la *Loi favorisant le développement de la formation 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, tel que requis par la Loi.

2.4.2.4. Offre de formation continue

La formation continue doit être complémentaire à l'offre de formation des réseaux d'éducation public et privé. Ainsi, le centre local d'emploi ou la direction régionale ne devraient pas acheter de formation continue lorsque la formation, offerte directement par les établissements d'enseignement ou d'un autre formateur, permet de répondre aux besoins du marché du travail. Emploi-Québec 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. Modalités du volet entreprises**2.5. Programme d'apprentissage en milieu de travail****NOTES****2.4.2.5. 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 MEQ-MSS (devenu MELS-MESS) sur le financement des services éducatifs requis par la clientèle d'Emploi-Québec 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.

Enfin, 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.

ADMISSIBLES	INADMISSIBLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coûts de l'achat de formation continue; ▪ Frais de publicité; ▪ Accommodements pour personnes handicapées*. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Allocation d'aide à l'emploi pour les participants (travailleurs); ▪ Frais supplémentaires des participants (travailleurs).

* Voir : [Note explicative 2.8 dans le Guide des mesures et des services d'emploi](#)

2.4.2.6. 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.

2.5. Programme d'apprentissage en milieu de travail

Considérant le statut des apprentis inscrits au *Programme d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT), les deux moyens d'intervention du volet entreprises de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre* peuvent être considérés pour répondre à leurs besoins de formation. Les personnes désirant participer au PAMT, comme apprentis, doivent obligatoirement être salariées d'une entreprise inscrite au PAMT.

Toutefois, les activités d'apprentissage, réalisées en cours d'emploi par compagnonnage, ne devraient pas faire partie d'une entente de subvention dans le cadre du volet entreprises, puisque l'entreprise participante est généralement admissible à un crédit d'impôt pour cette activité.

2. Modalités du volet entreprises

2.6. Programmes de qualification professionnelle obligatoire

NOTES

Cependant, le volet entreprises soutiendra les entreprises lorsque le crédit d'impôt provincial ne peut s'appliquer. 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 le ministère du Revenu du Québec.

La contribution financière d'Emploi-Québec, sera calculée selon les mêmes modalités administratives du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail. Elle tiendra compte également des bonifications relatives aux apprentis ayant un handicap, aux immigrants reçus, aux autochtones et pour ceux faisant un PAMT dans une région ressource éloignée. Pour ce qui est du compagnon qui n'est pas un salarié de l'entreprise, l'entreprise devra démontrer à l'aide de pièces justificatives (par exemple un contrat), qu'elle rémunère cette personne pour les tâches de compagnonnage qu'elle effectue. Dans le cas contraire, les heures du compagnon ne seront pas incluses dans la contribution financière.

Par ailleurs, les activités de formation hors production pourraient faire l'objet d'une entente de subvention ou d'un achat de formation continue.

2.6. Programmes de qualification professionnelle obligatoire

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 Emploi-Québec.

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. Modalités du volet entreprises

2.7. Tableau synthèse des moyens d'interventions

NOTES

2.7. Tableau synthèse des moyens d'interventions

Subvention aux entreprises	Achat de formation continue
<p>Clientèle visée</p> <p>Travailleurs en emploi qui ont besoin de compétences professionnelles additionnelles pour se maintenir en emploi.</p>	<p>Clientèle visée</p> <p>Travailleurs en emploi qui ont besoin de compétences professionnelles additionnelles pour se maintenir en emploi.</p>
<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>Emploi-Québec achète la formation 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 d'Emploi-Québec.</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.</p> <p>La <i>Politique ministérielle relative à l'octroi de contrats d'approvisionnement et de services</i> s'applique.</p> <p>La clause de la sous-traitance s'applique pour les établissements de formation du secteur public et à but non lucratif.</p>
<p>Besoins de formation</p> <p>Les besoins de formation des travailleurs sont spécifiques à l'entreprise ou aux entreprises touchées par l'intervention.</p>	<p>Besoins de formation</p> <p>Les besoins de formation sont identifiés par Emploi-Québec 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 généralement 50 % des coûts des projets de formation.</p> <p>Pour le PAMT, certaines entreprises peuvent recevoir l'équivalent du crédit d'impôt provincial.</p> <p>Pour les activités de francisation et d'alphabétisation, les entreprises peuvent bénéficier d'une subvention de 100 % des dépenses de formation admissibles</p>	<p>Participation financière</p> <p>Les coûts de formation sont défrayés en partie ou en totalité par Emploi-Québec.</p>

2. Modalités du volet entreprises**2.8. Activités****NOTES****2.8. Activités**

Dans un souci de gestion efficace et efficiente des fonds mis à la disposition d'Emploi-Québec, les activités admissibles à la mesure, qui sont offertes dans le cadre des deux moyens d'intervention, sont des activités qualifiantes et transférables.

Les activités de formation doivent contribuer à augmenter les compétences 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.

2.8.1. Activités de formation admissibles

Les activités de formation admissibles sont les suivantes :

- francisation;
- autres langues que le français;
- alphabétisation;
- formation générale (préalable à la formation professionnelle ou technique) et formation de base;
- formation professionnelle et technique;
- formation visant des compétences génériques;
- formation des formateurs;
- formation offerte à l'extérieur du Québec;
- formation en gestion;
- formation nouveaux équipements ou nouvelle technologie.

2.8.1.1. Francisation**Objectif**

Vise le maintien en emploi de travailleurs ayant des lacunes en français, lesquelles pourraient nuire à leurs chances de conserver leur emploi.

Description

La formation en francisation est admissible dans le volet entreprises de la mesure. Elle s'adresse à des travailleurs en emploi qui, selon l'entreprise pour laquelle ils travaillent, ont besoin de parfaire leurs connaissances de la langue française pour se maintenir en emploi.

2. Modalités du volet entreprises**2.8. Activités****NOTES****Particularités**

En complémentarité avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) qui, dans certains cas, assume les frais de formation, la subvention d'Emploi-Québec peut visée uniquement le remboursement du salaire des travailleurs en formation.

Le projet de formation doit prévoir également l'évaluation de la progression de l'apprentissage du travailleur au terme de la formation.

Les entreprises peuvent bénéficier d'une subvention de 100 % des dépenses de formation admissibles afin de permettre aux clientèles vulnérables de développer leur employabilité et d'éviter le chômage prolongé.

Les deux moyens d'intervention, *subvention aux entreprises* et *achat de formation continue*, peuvent être considérés dans le cadre de cette activité de formation.

2.8.1.2. Autres langues que le français**Objectif**

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

Description

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

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.

Les deux moyens d'intervention, *subvention aux entreprises* et *achat de formation continue*, peuvent être considérés dans le cadre de cette activité de formation.

2.8.1.3. Alphabétisation**Objectif**

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

2. Modalités du volet entreprises**2.8. Activités****NOTES****Description**

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 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

Si les besoins identifiés regroupent plusieurs travailleurs ou entreprises, il y aurait lieu, dans la mesure du possible, de regrouper ces travailleurs ou ces entreprises.

Le moyen d'intervention *subvention aux entreprises* pourrait être retenu dans le cadre de cette activité de formation. Les entreprises peuvent bénéficier d'une subvention de 100 % pour permettre aux clientèles vulnérables de développer leur employabilité et leur éviter le chômage prolongé.

2.8.1.4. 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 travailleurs qui le désirent peuvent améliorer leur formation de base pouvant aller jusqu'au DEP.

Description

En ce qui a trait à la formation professionnelle, la formation doit être en lien avec l'emploi occupé ou visé au sein de l'entreprise.

Particularités

Le moyen d'intervention *subvention aux entreprises* pourrait être retenu dans le cadre de cette activité de formation.

2.8.1.5. Formation professionnelle et technique**Objectif**

Répondre aux besoins des travailleurs en emploi. La formation doit être en lien avec le poste occupé ou visé, afin d'assurer le maintien en emploi. L'objectif n'est pas nécessairement d'obtenir un diplôme, mais d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

2. Modalités du volet entreprises**2.8. Activités****NOTES****Description**

La formation est généralement adaptée aux besoins des travailleurs en lien avec les besoins de l'entreprise. La formation, de manière générale, est adaptée à l'emploi et ne mène pas nécessairement à un diplôme. Par ailleurs, la formation est reconnue par une attestation d'études émise par l'établissement d'enseignement ou un autre formateur et ce, dans le but d'assurer au travailleur une mobilité professionnelle.

Particularités

Les moyens d'intervention *subvention aux entreprises* et *achat de formation continue* peuvent être retenus dans le cadre de cette activité de formation.

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

Développer les compétences génériques 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 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.

Les deux moyens d'intervention *subvention aux entreprises* et *achat de formation continue* peuvent être retenus dans le cadre de cette activité de formation.

2. Modalités du volet entreprises**2.8. Activités****NOTES****2.8.1.7. 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 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.

Particularités

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

Le moyen d'intervention *subvention aux entreprises* pourrait être retenu dans le cadre de cette activité de formation.

2.8.1.8. Formation offerte à l'extérieur du Québec**Objectif**

Acquérir des compétences professionnelles nécessaires à l'accomplissement de nouvelles tâches ou des mêmes tâches dans une entreprise.

Description

La formation hors Québec est admissible pour les formateurs 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.

Particularités

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

Le moyen d'intervention *subvention aux entreprises* pourrait être retenu dans le cadre de cette activité de formation.

2. Modalités du volet entreprises**2.8. Activités****NOTES****2.8.1.9. Formation en gestion****Objectif**

Acquérir de nouvelles compétences afin d'assurer une gestion efficace des ressources humaines, maintenir la compétitivité de la main-d'oeuvre québécoise et favoriser le maintien en emploi 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 le représentant d'Emploi-Québec lors de l'établissement du prédiagnostic de l'entreprise, s'il y a lieu.

Particularité

Le moyen d'intervention *subvention aux entreprises* pourrait être retenu dans le cadre de cette activité de formation.

2.8.1.10. Formation nouveaux équipements ou nouvelle technologie**Objectif**

Permettre 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.

Particularités

Le moyen d'intervention *subvention aux entreprises* est retenu dans le cadre de cette activité de formation. Il est également possible de recourir à un organisme délégué ou un regroupement d'entreprises (mandataire). Les entreprises peuvent bénéficier d'une subvention de 85 % des dépenses de formation admissibles.

2. Modalités du volet entreprises**2.9. Formules pédagogiques****NOTES****2.8.2. Activités inadmissibles****2.8.2.1. Colloques, congrès et séminaires**

Bien que la participation à 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. 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 travailleurs en emploi.

2.9. Formules pédagogiques**2.9.1. 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.

2.9.2. 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 un travailleur et que des apprentissages spécifiques de courte durée sont nécessaires à leur accomplissement.

2. Modalités du volet entreprises

2.9. Formules pédagogiques

NOTES

L'entraînement à la tâche consiste généralement, pour un travailleur, à observer un travailleur expérimenté qui réalise des opérations et des tâches de production. Par conséquent, un travailleur qualifié doit être affecté à la formation 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 un travailleur spécialisé, constitue la formule pédagogique la plus appropriée.

2.9.3. Autres formules pédagogiques

D'autres formules pédagogiques, telles que la formation en présentiel (salle de classe), 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, en mode asynchrone et la formation en ligne mixte sont admissibles par le biais des deux moyens d'intervention du volet entreprises.