
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
2.2.1.	Travailleuses et travailleurs visés par la mesure	3
2.3.	Responsabilité des entreprises.....	4
2.4.	Moyens d'intervention	4
2.4.1.	Subvention aux entreprises	5
2.4.1.1.	Objectifs	5
2.4.1.2.	Description de la subvention aux entreprises.....	5
2.4.1.3.	Subvention à une seule entreprise	5
2.4.1.4.	Subvention à un regroupement d'entreprises (Mandataire).....	5
2.4.1.5.	Subvention à un organisme délégué.....	6
2.4.1.6.	Plan de formation (durée, contenu et choix du formateur)	6
2.4.1.7.	Dépenses de formation.....	7
2.4.1.8.	Contribution et niveau d'aide financière du Ministère.....	8
2.4.1.9.	Admissibilité des entreprises	10
2.4.2.	Achat de formation continue	11
2.4.2.1.	Objectif.....	11
2.4.2.2.	Description de la formation continue	11
2.4.2.3.	Responsabilité des entreprises	12
2.4.2.4.	Offre de formation continue.....	12
2.4.2.5.	Dépenses de formation.....	12
2.4.2.6.	et Rythme de la formation continue.....	13
2.5.	Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et mesure supplétive	13
2.6.	Programmes de qualification professionnelle obligatoire	14
2.7.	Activités	14
2.7.1.	Activités de formation admissibles	14
2.7.2.	Activités inadmissibles	15
2.7.2.1.	Activités d'accueil, colloques, congrès et séminaires	15
2.8.	Formules pédagogiques	15
2.8.1.	Formation hors production.....	15
2.8.2.	Entraînement à la tâche.....	15
2.8.3.	Autres formules pédagogiques	16
2.9.	Formation offerte à l'extérieur du Québec.....	17

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.

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.

2.2.1. 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.

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

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 hors Québec ne sont pas admissibles à la MFOR-E.

2.3. 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;
- ✓ 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 travailleuses ou 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 de 6 à 99 employés, favorisant ainsi leur viabilité et la compétitivité de la main-d'œuvre dans un contexte de mondialisation des marchés.

Il est possible de soutenir une entreprise de moins de 6 employés ou de plus de 99 employés, avec l'autorisation du gestionnaire.

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.

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

2.4.1.2. 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.

2.4.1.3. Subvention à une seule entreprise

Lorsqu'un besoin de formation est identifié dans une entreprise, notamment à la suite d'une intervention d'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.

2.4.1.4. 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 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.

*[Entreprises admissibles, voir point 2.4.1.9](#)

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 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.

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. 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;

2 Modalités du volet entreprises

2.4 Moyens d'intervention

NOTES

- ✓ 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.

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 2.4.1.9 du présent guide.

2.4.1.7. 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	INADMISSIBLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des besoins de formation; ▪ Bilan des compétences; ▪ Élaboration et adaptation de contenus de formation; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salaires de la ou du personnel de l'entreprise affecté à la gestion du plan de formation. <p style="text-align: center;">Il relève de la responsabilité</p>

2 Modalités du volet entreprises

2.4 Moyens d'intervention

NOTES

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Achat de formation; ▪ Élaboration, adaptation et achat 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 <u>uniquement</u> pour des activités d'alphabétisation (littératie et numératie), et pour la mesure supplétive PAMT; ▪ 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 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. 	<p>des entreprises de suivre le déroulement des activités de formation selon le calendrier établi.</p>
--	--

2.4.1.8. Contribution et niveau d'aide financière du Ministère

La contribution versée à l'employeur est établie en fonction 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 40 %** 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.

2 Modalités du volet entreprises

2.4 Moyens d'intervention

NOTES

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);

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 40 % 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 nouvelles balises opérationnelles.

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.

2.4.1.9. 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, 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).

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)
- Partis ou associations politiques;
- 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).
- 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;

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

- 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;
- 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).

2.4.2. 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 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.

2.4.2.2. 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 Modalités du volet entreprises

2.4 Moyens d'intervention

NOTES

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 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.

2.4.2.4. Offre de formation continue

La formation continue doit être complémentaire à l'offre de formation des réseaux d'éducation public et privé. Ainsi, le 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.

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

2 Modalités du volet entreprises**2.5 Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et mesure supplétive****NOTES****2.4.2.6. et 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

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.

2.7. Activités

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 par la ou le travailleur, et l'acquisition des compétences, aptitudes ou connaissances doit être requise pour la réalisation des tâches attendues par l'entreprise.

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.

2.7.1. 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;

2.8 Formules pédagogiques**NOTES**

- ✓ formation professionnelle, technique, collégiale et universitaire;
- ✓ formation visant des compétences génériques;
- ✓ formation des formateurs;
- ✓ formation en gestion;
- ✓ formation nouveaux équipements ou nouvelle technologie.

2.7.2. Activités inadmissibles**2.7.2.1. 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.

2.8. Formules pédagogiques**2.8.1. 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.

2.8.2. 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.

2.8.3. 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.

NOTES

2.9. Formation offerte à l'extérieur du Québec

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.

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.