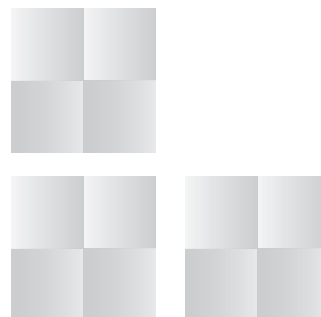




Loi favorisant le développement et la reconnaissance
des compétences de la main-d'œuvre

RAPPORT QUINQUENNAL

2013-2018



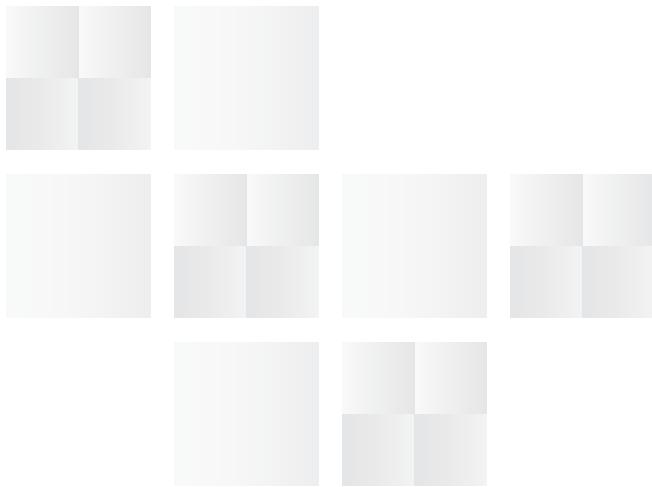


Loi favorisant le développement et la reconnaissance
des compétences de la main-d'œuvre

RAPPORT QUINQUENNAL

2013-2018





RÉDACTION

Direction générale du développement de la main-d'œuvre

ÉDITION

Direction des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

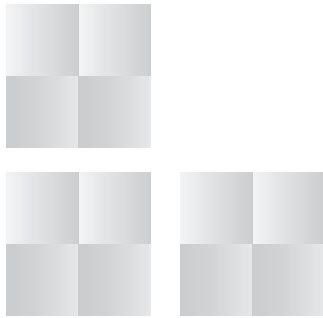
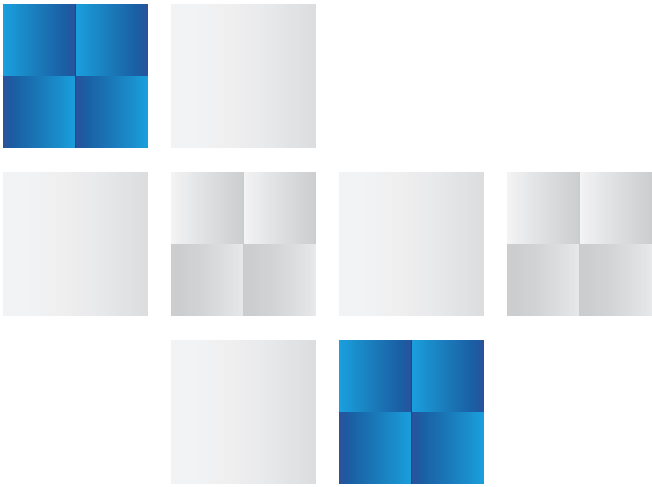
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN : 978-2-550-81551-8 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-81552-5 (PDF)

© Gouvernement du Québec





MONSIEUR FRANÇOIS PARADIS

Président de l'Assemblée nationale du Québec

Hôtel du Parlement

Québec (Québec) G1A 1A4



MONSIEUR LE PRÉSIDENT,

Conformément à l'article 68 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport quinquennal 2013-2018 sur la mise en œuvre de la Loi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Mauricie,

Jean Boulet

Québec, février 2019

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

Introduction		11
Première partie		16
Chapitre 1 L'état du marché du travail et de la formation continue dans les entreprises québécoises		17
1.1	Rétrospective des dernières années	18
1.1.1	Les grandes tendances du marché du travail	18
1.1.2	La formation offerte par les employeurs assujettis durant les cinq dernières années	26
1.2	Les constats pour la période 2013-2018 : les défis de la formation pour la main-d'œuvre et pour les entreprises	32
Chapitre 2 La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et la réglementation afférente		39
2.1	Le bilan	40
2.1.1	Le Règlement sur la détermination de la masse salariale	41
2.1.2	Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles	41
2.1.3	Le Règlement sur les mutuelles de formation	44
2.1.4	Le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation	45
2.1.5	Le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation	49
2.1.6	Le Règlement sur les placements du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	52
2.1.7	Le Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	53
2.2	Les constats, la pertinence et les limites des Règlements	55
Chapitre 3 Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre		59
3.1	Le contexte	60
3.1.1	Les principes directeurs et les orientations stratégiques	61
3.1.2	Le soutien aux stratégies gouvernementales	61
3.1.3	L'évolution financière du Fonds : la recherche d'un équilibre entre les produits et les charges	63
3.2	Le bilan des programmes de subvention du Fonds	65
3.2.1	Les enjeux de formation visés par les programmes	65
3.2.2	Les programmes du Fonds	67
3.2.2.1	Les programmes actifs entre 2013 et 2018 et leurs résultats	67
3.2.2.2	Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail	74
3.2.2.3	Les programmes abolis au cours du quinquennat et leurs résultats	76
3.2.3	La programmation et l'adéquation formation-compétences-emploi	79
3.2.4	Des projets structurants et novateurs	79
3.2.5	L'évaluation des programmes du Fonds	80
3.3	Limites et défis des programmes	82

Chapitre 4	L'intervention sectorielle	87
4.1	Le bilan	88
4.1.1	Le contexte	88
4.1.2	Le mandat et le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre	89
4.1.3	La mise en œuvre des décisions de la Commission des partenaires du marché du travail en intervention sectorielle	90
4.1.4	Les réalisations au regard de l'application de la Loi	93
4.1.5	Les comités consultatifs	95
4.2	Les constats	96
Chapitre 5	Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et l'apprentissage en milieu de travail	99
5.1	Le bilan	100
5.1.1	Les fondements du Cadre	100
5.1.2	Les normes professionnelles	100
5.1.3	Les stratégies de qualification	101
5.1.4	Le développement des compétences	102
5.1.5	L'évolution du Cadre	103
5.1.6	La complémentarité avec le milieu de l'éducation	106
5.2	Les constats	107
5.2.1	L'apport des normes dans le marché du travail	107
5.2.2	Les normes et les compétences d'avenir	112
5.2.3	Pertinence, limites et défis du cadre	113

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre 6	La pertinence de maintenir la Loi en vigueur ou de la modifier	117
6.1	Le contexte entourant la formulation des constats et des pistes de réflexion	118
6.2	La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et la réglementation afférente	119
6.2.1	La pertinence de la Loi	119
6.2.2	La décision de maintenir la Loi en vigueur	120
6.2.3	Améliorer et mesurer les effets escomptés de la Loi et faire progresser les efforts de formation des employeurs assujettis	122
6.2.4	Pour une meilleure compréhension des besoins en matière de développement des compétences	123
6.2.5	Pour soutenir l'engagement des employeurs dans le développement continu des compétences de leur main-d'œuvre	125
6.2.6	Pour maintenir une approche plurielle du développement des compétences	127
6.2.7	La réglementation afférente à la Loi	128
6.3	Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	131
6.4	L'intervention sectorielle	133
6.5	Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	138
Conclusion		141
ANNEXES		145
BIBLIOGRAPHIE		179

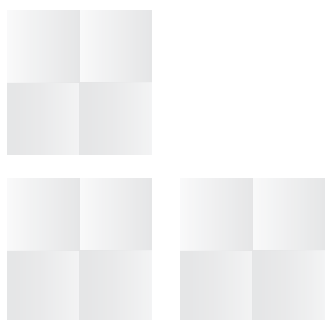
TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

Liste des tableaux

Tableau 1.1a	Données relatives aux dossiers conciliés des employeurs assujettis à la loi sur les compétences dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars pour 2013 et 2014	27
Tableau 1.1b	Données relatives aux dossiers conciliés des employeurs assujettis à la loi sur les compétences dont la masse salariale est supérieure à deux millions de dollars pour 2013 à 2016	28
Tableau 1.2	Moyens de formation et proportion des employeurs assujettis ayant déclaré les utiliser pour les années 2013 à 2016, selon le seuil d'assujettissement	30
Tableau 1.3	Proportion des employeurs selon le nombre de moyens de formation déclarés pour les années 2013 à 2016, selon le seuil d'assujettissement	32
Tableau 1.4	Catégories de personnel qui reçoivent de la formation pour les années 2013 à 2016, en pourcentage et selon le seuil d'assujettissement	32
Tableau 1.5	Répartition des employées et employés formés dans les entreprises répondantes par rapport à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec de 2013 à 2016, selon le seuil d'assujettissement	33
Tableau 2.1	Statut des règlements en date du 31 mars 2018	40
Tableau 2.2	Nombre cumulé de titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation	48
Tableau 2.3	Nombre de certificats d'agrément délivrés par type et par année	50
Tableau 2.4	Revenus d'intérêts de 2013-2014 à 2017-2018 (en milliers de dollars)	53
Tableau 2.5	Nombre de certificats d'activité de formation admissible délivrés de 2012-2013 à 2016 2017	54
Tableau 3.1	Évolution des programmes de subvention	78
Tableau 4.1	Financement accordé aux comités sectoriels de main-d'œuvre par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) (en millions de dollars)	90
Tableau 4.2	Nombre d'études et de diagnostics sectoriels réalisés	94

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1	Évolution récente et projetée de la population québécoise âgée de 15 à 64 ans et de 65 ans ou plus au Québec, variations annuelles en milliers	18
Figure 1.2	Taux d'emploi et de chômage de la population âgée de 15 à 64 ans au Québec de 1997 à 2017	20
Figure 1.3	Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans selon les régions du Québec de 1997 à 2017	21
Figure 1.4	Variation de l'emploi (en milliers) selon les industries entre 1997 et 2017, et part de l'industrie dans l'emploi total en 2017 au Québec	22
Figure 1.5	Répartition de la population active québécoise âgée de 25 à 64 ans selon le niveau de scolarité de 1997 à 2017	23
Figure 3.1	Évolution des revenus, des charges et de l'excédent cumulé du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de 2010-2011 à 2016-2017 (en millions de dollars)	64
Figure 3.2	Évolution des montants accordés dans les deux principaux programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre entre 2012-2013 et 2016-2017	68
Figure 3.3	Évolution du nombre de projets acceptés dans les deux principaux programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre entre 2012-2013 et 2016-2017	69
Figure 5.1	Stratégies de qualification liées à la norme professionnelle	101
Figure 5.2	Évolution du nombre de normes professionnelles implantées	103
Figure 5.3	Répartition des normes professionnelles selon les grands secteurs économiques	104
Figure 5.4	Évolution du nombre de démarches d'apprentissage en milieu de travail	107
Figure 5.5	Évolution du nombre d'entreprises ayant eu recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail selon le secteur économique	109
Figure 5.6	Évolution du nombre de certificats de qualification professionnelle délivrés en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	111
Figure 5.7	Nombre de certificats délivrés à la suite des stratégies de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre tous secteurs confondus	112





INTRODUCTION



INTRODUCTION

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (la Loi ou la loi sur les compétences ci-après) prévoit, à l'article 68, que

« Le ministre doit, au plus tard le 22 juin 2018, et par la suite tous les cinq ans, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier¹. »

Ce rapport est déposé dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine par la suite ce rapport.

En conformité avec cet article, le présent rapport vise donc à présenter un bilan de la période 2013-2018 et à offrir une réflexion sur la pertinence de la loi sur les compétences. Ce rapport quinquennal est le quatrième depuis l'entrée en vigueur de la Loi en 1995². Il offre une rétrospective de l'application de la Loi et de ses effets auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du Québec.

L'adoption de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en 2007 officialisait le virage qualitatif amorcé par la Commission des partenaires du marché du travail. Dès 2014-2015, un second virage visant à optimiser l'adéquation formation-emploi s'est amorcé. L'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi (loi sur l'adéquation formation-emploi ci-après) en novembre 2016, confirmant ce virage, a été suivie de changements législatifs aux deux lois encadrant l'action de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que le développement et la reconnaissance des compétences.

LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Des changements d'importance ont été apportés à la Loi, à savoir l'élargissement de l'objet de la Loi et de la portée des interventions du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds ci-après) à la formation de la future main-d'œuvre, notamment celle inscrite à des programmes d'études professionnelles ou techniques, en plus de la formation offerte aux travailleuses et travailleurs en emploi.

Jusqu'en novembre 2016, le Fonds était affecté à la promotion et au soutien financier ou technique d'actions visant la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi uniquement³, ce qui excluait les stagiaires sans lien d'emploi, les personnes immigrantes sans emploi, les prestataires des programmes d'assistance sociale, etc. Depuis novembre 2016, le Fonds peut financer des projets de formation des entreprises à l'intention de la main-d'œuvre actuelle et future.

1 RLRQ, c. D-8.3, article 68.

2 Notons que la loi sur les compétences ayant connu des modifications importantes en 2007, il avait été décidé de ne pas commencer le troisième rapport quinquennal avant 2008. Par conséquent, les périodes couvertes par les rapports quinquennaux sont : 1995-2000, 2000-2005, 2008-2013 et 2013-2018.

3 À l'exception des personnes sans emploi souhaitant faire reconnaître leurs compétences, conformément à la disposition de la Loi qui précise que le ministre délivre, sur demande, un certificat de qualification professionnelle à toute personne qui remplit certaines conditions (RLRQ, c. D-8.3, article 25.7.).

Ainsi, le gouvernement a pris la décision d'élargir la portée du Fonds, afin de favoriser l'acquisition et le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Le message lancé ainsi aux employeurs avec cette modification législative est qu'ils ont un rôle déterminant à jouer dans la formation au Québec, que ce soit pour les personnes à leur emploi ou pour celles qui ne sont pas actuellement actives sur le marché du travail.

Ces changements législatifs ont eu des conséquences majeures sur l'ensemble des orientations et des actions dont le présent rapport fait état au regard de la Loi. Ainsi, à partir de 2015, c'est l'ensemble du dispositif, soit la réglementation, la programmation du Fonds, l'intervention sectorielle et, dans une moindre mesure, le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre qui a été revu et ajusté, afin de limiter les déséquilibres observés ou anticipés sur le marché du travail. De plus, de nouveaux programmes⁴ et budgets viennent appuyer cette démarche auprès de la main-d'œuvre future.

Le présent rapport fait aussi état, lorsque possible, des premiers résultats observables à la suite de ces récentes modifications.

Par ailleurs, les rôles et responsabilités assumés par la Commission des partenaires du marché du travail sont maintenant essentiellement de nature stratégique. En effet, les fonctions auparavant déléguées à la Commission des partenaires du marché du travail ont été rapatriées sous la responsabilité du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le Ministère ci-après).

LOI SUR LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET SUR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La loi sur l'adéquation formation-emploi vient modifier la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail en établissant les pouvoirs et les responsabilités de la Commission des partenaires du marché du travail en matière d'adéquation formation-emploi.

Parmi les changements apportés, notons ceux qui ont une incidence sur la loi sur les compétences :

- accroître la portée des leviers et interventions de la Commission des partenaires du marché du travail, afin de lui permettre d'agir auprès de la main-d'œuvre future;
- confier à la Commission des partenaires du marché du travail un leadership à l'échelle gouvernementale en matière d'adéquation formation-compétences-emploi en lui conférant le mandat de formuler des recommandations aux ministères présents à sa table pour répondre aux besoins du marché du travail et en prévoyant que ceux-ci lui fassent rapport des actions mises en œuvre ou qu'ils entendent mettre en œuvre en réponse à ses recommandations, et ce, en fonction de modalités convenues conjointement.

4 Le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique, le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT et les Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT.

INTRODUCTION

Ainsi, la Commission des partenaires du marché du travail assumera ses nouvelles responsabilités

- en dressant le portrait du marché du travail au Québec et des déséquilibres observés au chapitre de la main-d'œuvre et en produisant des avis sur les besoins du marché du travail quantitatifs et qualitatifs;
- en diagnostiquant plus en profondeur certaines professions pour déterminer s'il y a véritablement des déséquilibres;
- en élaborant avec le concours de ses membres, dont les ministères à sa table, et avec celui de ses partenaires, soit les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et le Conseil emploi métropole, un plan d'action concerté triennal en adéquation formation-compétences-emploi qui visera, entre autres, à répondre aux besoins prioritaires régionaux et sectoriels du marché du travail;
- en évaluant si les moyens mis en œuvre pour répondre aux besoins exprimés produisent les résultats escomptés;
- en favorisant le recours aux stages en entreprise, afin d'intégrer plus rapidement la main-d'œuvre actuelle et future ainsi que l'acquisition de compétences.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

Dans la première partie du rapport, le chapitre 1 aborde l'état du marché du travail et de la formation continue dans les entreprises québécoises assujetties à la Loi. Ce chapitre est soutenu par des statistiques provenant de diverses études réalisées au cours des dernières années, de même que par des documents produits par les différents acteurs du marché du travail.

Le chapitre 2 traite de la réglementation afférente à la Loi. Sur les huit règlements découlant de l'application de la Loi, sept sont sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail. Quant au huitième, c'est le gouvernement qui est responsable d'adopter le Règlement sur la détermination de la masse salariale des employeurs assujettis. Un bilan d'application présente les modifications apportées à chaque règlement, de même que les conséquences que ces modifications ont eues sur leur mise en œuvre. Il se termine par la présentation de quelques constats relatifs à ces règlements : leur pertinence et les limites de leur application.

Le chapitre 3 s'attarde au Fonds. Il passe en revue les choix stratégiques qui ont été faits au cours des dernières années et leurs conséquences financières sur le Fonds, il présente l'évolution des programmes de subvention et il en dresse un bilan et quelques constats. Une seconde partie illustre le type de projets financés par le Fonds et présente quelques projets structurants ou innovateurs pour la société québécoise qui ont requis l'investissement de plusieurs millions de dollars et touché un grand nombre de travailleurs et travailleuses.

Le chapitre 4 a pour objectif de présenter le bilan sur l'intervention sectorielle au cours du quinquennat 2013-2018. Il replace l'intervention sectorielle dans l'action gouvernementale, rappelle le mandat des comités sectoriels de main-d'œuvre, les décisions prises en 2013 par la Commission des partenaires du marché du travail à la suite d'une évaluation formelle et de travaux d'analyse complémentaires ainsi que leur mise en œuvre et fait ressortir certaines réalisations des comités sectoriels. Enfin, il présente des constats quant à l'intervention sectorielle, son intégration dans la démarche d'adéquation formation-emploi et ses limites et défis. Cette partie, portant sur les constats, servira davantage à faire ressortir les défis des comités sectoriels dans la mise en œuvre de l'adéquation formation-compétences-emploi.

Enfin, le chapitre 5 porte sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et l'apprentissage en milieu de travail. Dans une première partie, il rappelle les fondements du Cadre, son évolution, sa complémentarité avec le rôle exercé par le milieu de l'éducation et le développement des normes professionnelles. Dans la seconde partie, l'apport des normes pour le marché du travail est analysé et une réflexion sur les normes et les métiers d'avenir est intégrée. Finalement, la pertinence, les limites et les défis du Cadre sont présentés.

La deuxième partie du rapport, quant à elle, porte sur la pertinence de maintenir la Loi en vigueur ou de la modifier. Elle présente les grands constats au regard des objectifs de la Loi et offre quelques pistes de réflexion. Elle conclut que la formation de la main-d'œuvre continuera d'être un enjeu majeur pour les employeurs et leur personnel dans les prochaines années et que la Loi reste pertinente pour favoriser pleinement l'essor des compétences de la main-d'œuvre québécoise.





PREMIÈRE PARTIE



CHAPITRE 1

L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION CONTINUE
DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES



CHAPITRE 1

L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES

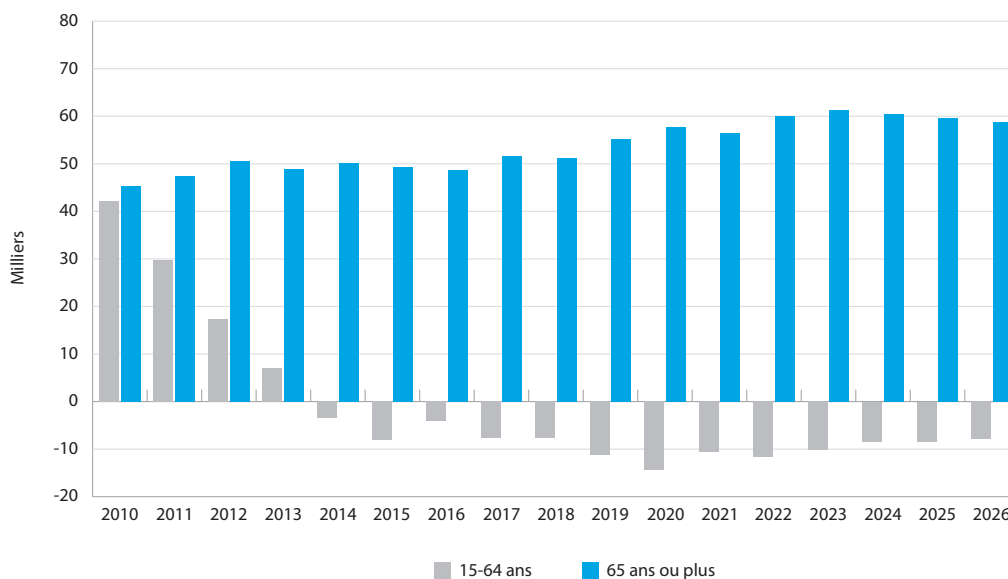
1.1 RÉTROSPECTIVE DES DERNIÈRES ANNÉES

1.1.1 LES GRANDES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL⁵

ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ET ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'évolution démographique a des répercussions sur le marché du travail. Tout comme la plupart des économies avancées, le Québec doit composer avec un vieillissement de sa population. En effet, bien que la population québécoise ait connu une hausse continue au cours des 20 dernières années, depuis 2014, la population en âge de travailler, soit celle âgée de 15 à 64 ans, a amorcé une décroissance, tandis que celle âgée de 65 ans ou plus augmente. Cette tendance se poursuivra au cours des prochaines années.

FIGURE 1.1 Évolution récente et projetée de la population québécoise âgée de 15 à 64 ans et de 65 ans ou plus au Québec, variations annuelles en milliers



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, pour l'historique jusqu'à 2017, et projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, scénario 2017. Compilation : Emploi-Québec.

⁵ Sauf avis contraire, les données présentées dans cette section proviennent de l'Enquête sur la population active de 2017 de Statistique Canada. Tous les sommets et creux concernent la période pour laquelle des données comparables sont disponibles, soit depuis 1976.

En parallèle, il s'est créé plus d'un million d'emplois au Québec au cours des 20 dernières années et 163 600 entre 2014 et 2017. Autour de 87 % de ces nouveaux emplois sont occupés par des personnes âgées de 15 à 64 ans.

Cette hausse de l'emploi conjuguée à la baisse de la population âgée de 15 à 64 ans a entraîné un resserrement du marché du travail; la main-d'œuvre disponible se fait rare et, conséquemment, la marge de manœuvre est réduite lorsque la demande s'accroît. Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans, soit la proportion de cette population qui occupe un emploi, a augmenté de plus de 11 points de pourcentage en 20 ans, alors que la présence des femmes sur le marché du travail s'est affirmée, leur taux d'emploi s'élevant de 15,5 points de pourcentage chez les 15 à 64 ans, à 72,6 % en 2017 (77,0 % chez les hommes).

Pour le quinquennat visé par le présent rapport, le taux d'emploi de l'ensemble des 15 à 64 ans a varié entre 71,9 % en 2014 (son niveau le plus bas de la période visée) et 74,8 % en 2017, alors qu'il a atteint un niveau inégalé.

À titre indicatif, le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans au Québec se situe dans le premier tiers des meilleures performances en la matière parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques⁶ en 2016. Il continuera d'augmenter et se fixera à 76,1 % en 2024⁷. La hausse de la participation au marché du travail des 15 à 64 ans, combinée à une participation également plus importante chez les 65 ans ou plus, a compensé largement le recul de la population d'âge actif (de 15 à 64 ans). Le taux d'emploi de la population âgée de 65 ans ou plus a ainsi franchi pour la première fois le cap des 10 % en 2017 (10,3 %).

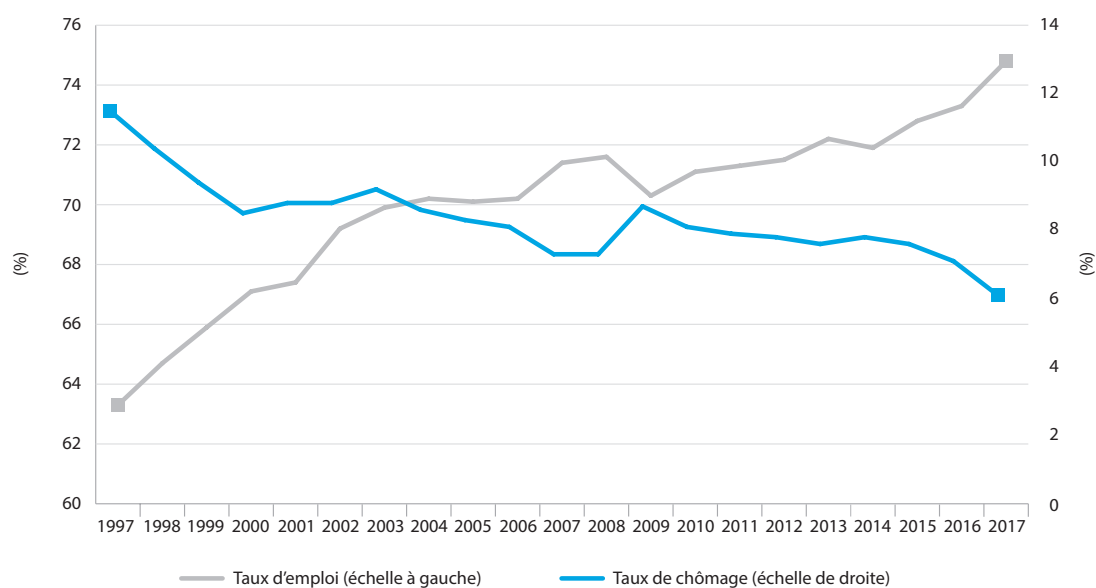
6 Organisation de coopération et de développement économiques, 2017. Taux d'emploi (indicateur) consulté le 18 avril 2017, doi: 10.1787/f58ea354-fr.

7 Selon les perspectives d'emploi à long terme 2015-2024 d'Emploi-Québec.

CHAPITRE 1

Quant au taux de chômage, il est passé de 11,5 % en 1997 à un creux historique de 6,1 % en 2017 chez les personnes de 15 à 64 ans. Il a atteint un creux historique en 2017 pour plusieurs catégories de la population, dont certaines sont éloignées du marché du travail, comme les personnes immigrantes et les personnes sans diplôme. Cette situation témoigne du resserrement du marché du travail, qui entraîne une résorption du chômage, y compris pour les groupes éloignés du marché du travail.

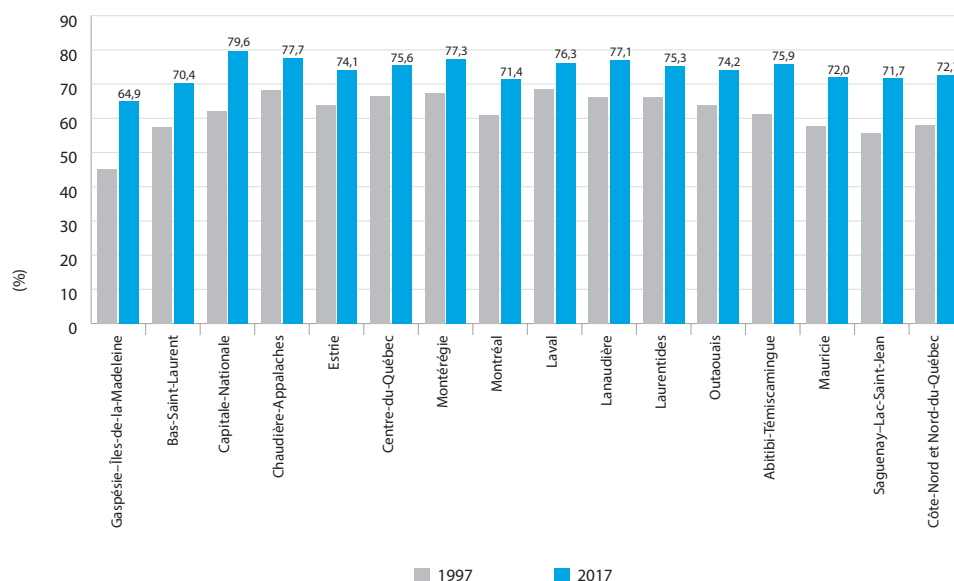
FIGURE 1.2 Taux d'emploi et de chômage de la population âgée de 15 à 64 ans au Québec de 1997 à 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Compilation : Emploi-Québec.

La situation n'est cependant pas identique dans l'ensemble des régions ni selon les diverses catégories de main-d'œuvre et de clientèles. En 2017, le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans oscillait entre 64,9 % (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine) et 79,6 % (Capitale-Nationale). La saisonnalité de certains secteurs d'activité économique, présents généralement dans les régions ressources, explique en partie ces différences. Ces régions peuvent aussi être confrontées à une rareté de main-d'œuvre ponctuelle, à certains moments de l'année, ou encore pour certaines professions ou industries particulières.

GRAPHIQUE 1.3 Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans selon les régions du Québec de 1997 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Compilation : Emploi-Québec.

La proportion d'emplois à temps partiel n'a guère varié en 20 ans, se situant à environ un sur cinq tout au long de la période. La part du temps partiel volontaire domine largement (79,1 %), en hausse par rapport à 1997 (63,5 %)⁸. La durée de la semaine habituelle de travail⁹ s'est quelque peu raccourcie depuis 1997, passant de 36,7 à 35,5 heures en 2017.

8 Le temps partiel volontaire regroupe les motifs pour travailler à temps partiel qui ne sont pas liés à la conjoncture économique (manque d'emplois à temps plein).

9 Pour tous les emplois.

CHAPITRE 1

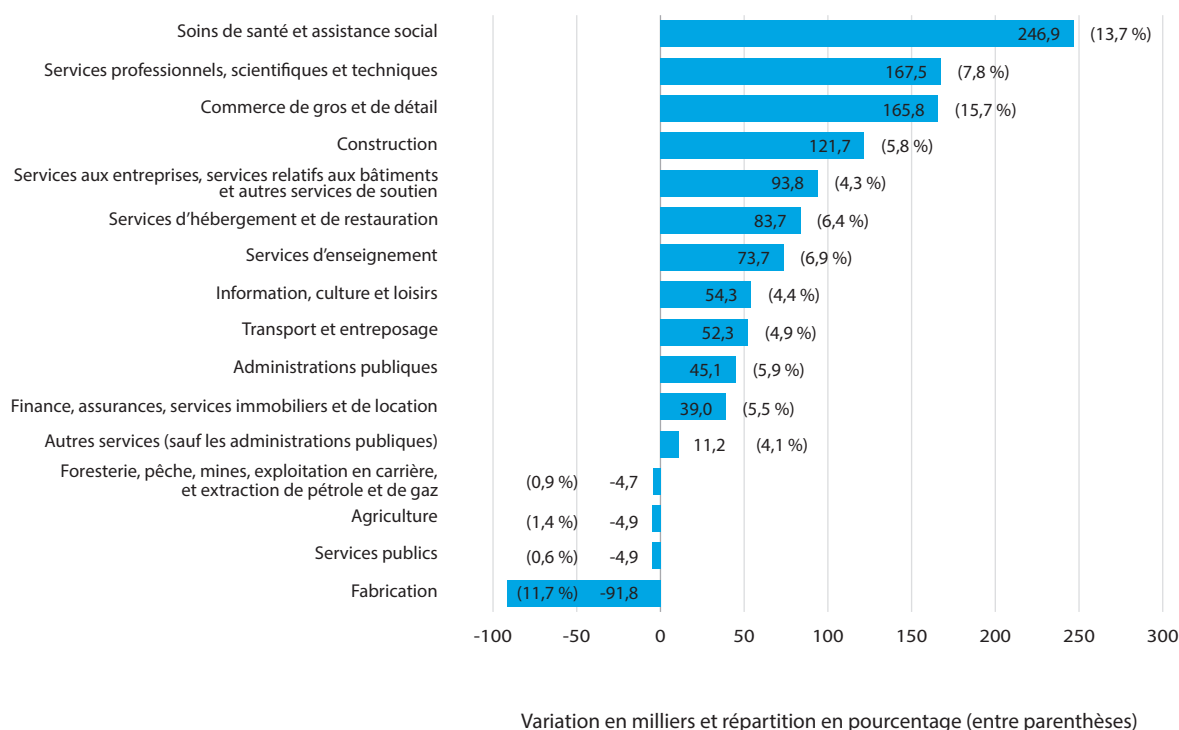
COMPOSITION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La structure industrielle s'est modifiée au cours des 20 dernières années. Le secteur des services a largement contribué à la création nette d'emplois, en générant plus de un million d'emplois entre 1997 et 2017, soit plus précisément 1 033 300 emplois ou 98,5 % de l'ensemble. Tout au long de la période 2013 à 2017, près de 80 % des emplois appartiennent au secteur des services, alors que cette proportion était de 74 % en 1997.

Certains secteurs ont connu une forte croissance et d'autres, un repli de l'emploi. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale est celui ayant engendré le plus d'emplois au net, avec une hausse de 246 900 emplois, suivi de celui des services professionnels, scientifiques et techniques, avec un gain de 167 500 emplois, et de celui du commerce de gros et de détail, avec 165 800 emplois. L'industrie de la fabrication a enregistré la principale perte, avec 91 800 emplois en moins.

En 2017, la principale industrie au Québec en ce qui a trait aux emplois est le commerce de gros et de détail, qui rassemble 15,7 % des emplois. Viennent ensuite le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (13,7 %) et celui de la fabrication (11,7 %). Ce dernier était le principal employeur il y a deux décennies, alors qu'il regroupait 18,4 % des emplois.

FIGURE 1.4 Variation de l'emploi (en milliers) selon les industries entre 1997 et 2017, et part de l'industrie dans l'emploi total en 2017 au Québec



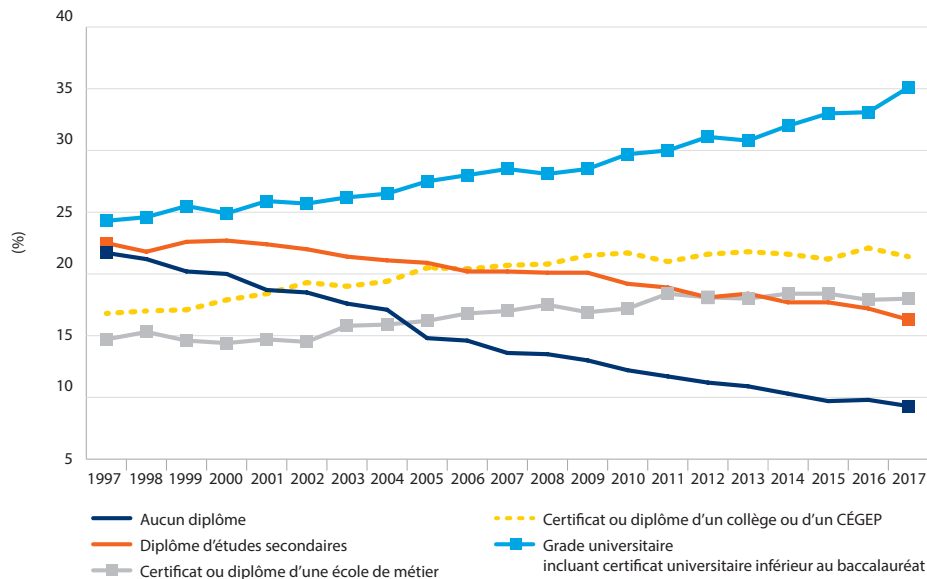
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Compilation : Emploi-Québec.

Plus d'emplois requièrent aujourd'hui un niveau de qualification élevé¹⁰. La proportion des emplois hautement qualifiés, pour lesquels les employeurs exigent minimalement un diplôme d'études collégiales, a augmenté et atteint 47,3 % en 2017, soit une hausse de 2,7 points de pourcentage entre 2013 et 2017. Les emplois moins qualifiés, exigeant généralement un diplôme d'études secondaires ou moins, représentaient 35,5 % en 2017, comparativement à 40,4 % en 1997.

Enfin, selon les perspectives à long terme 2015-2024 du marché du travail préparées par Emploi-Québec, un peu plus des trois quarts des emplois qui seront créés au net seront de niveau hautement qualifié. Ils représenteront donc la plus grande part de l'emploi total en 2024, soit autour de 45 %. Il demeure que les emplois moins qualifiés seront encore bien présents et constitueront un peu moins de quatre emplois sur 10.

Le niveau de scolarité de la population, et particulièrement de la population active, a lui aussi augmenté significativement en 20 ans. Parmi la population active âgée de 25 à 64 ans, la proportion de personnes sans aucun diplôme a chuté de plus de la moitié, pour s'établir à moins d'une personne sur 10 en 2017. La proportion de titulaires d'un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité atteint a aussi baissé, s'établissant aujourd'hui à 16,3 %. La main-d'œuvre plus scolarisée a quant à elle gagné du terrain, et la plus forte hausse est notée chez les diplômés et diplômées universitaires, qui constituent en 2017 plus du tiers de la population active âgée de 25 à 64 ans.

FIGURE 1.5 Répartition de la population active québécoise âgée de 25 à 64 ans selon le niveau de scolarité de 1997 à 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Compilation : Emploi-Québec.

10 Selon trois niveaux de qualification définis comme suit à partir de la Classification nationale des professions : les emplois hautement qualifiés regroupent les professions de niveau A (gestion et niveau professionnel, pour lesquelles on demande habituellement un diplôme universitaire) et une partie de celles de niveau B (technique), soit celles pour lesquelles on exige habituellement un diplôme d'études collégiales. Les emplois qualifiés correspondent aux autres professions de niveau B (technique), soit celles pour lesquelles on demande généralement un diplôme d'études professionnelles ou une période d'apprentissage. Les emplois moins qualifiés rassemblent les professions de niveau C (intermédiaire, un diplôme d'études secondaires pour une formation caractérise ces professions) et D (élémentaire, une formation en cours d'emploi caractérise la profession).

CHAPITRE 1

La main-d'œuvre est également plus diversifiée qu'auparavant. L'intégration des femmes au marché du travail s'est poursuivie et elles représentent 47,4 % de la population active en 2017 (44,6 % en 1997). Les immigrantes et immigrants admis sont aussi plus présents et constituent 16,0 % de la population active en 2017, comparativement à 11,5 % en 2006¹¹. La main-d'œuvre expérimentée occupe aussi une place plus importante sur le marché du travail : environ trois personnes sur 10 étaient âgées de 45 ans ou plus en 1997, alors que c'est plus de quatre sur 10 en 2017. La proportion des personnes âgées de 55 ans ou plus est passée de 8,9 % à 20,5 % et celle des personnes âgées de 65 ans ou plus, de 1,1 % à 3,6 %.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Les changements technologiques ont aussi des répercussions sur le marché du travail. Plusieurs nouvelles technologies sont implantées et continueront de l'être, et les changements sont souvent rapides. Dans la plupart des cas, ces changements viendront modifier les tâches de professions existantes, alors que certaines professions seront amenées à disparaître et que d'autres seront créées. Bien que l'impact ne soit pas encore très clair selon diverses études portant sur ce sujet, il sera important d'assurer une veille structurée et continue qui mobilise l'ensemble des intervenants et qui permettra un meilleur suivi de l'évolution qualitative des professions et des emplois, en plus de faire le lien avec la formation.

L'importance d'augmenter le niveau de maîtrise des compétences essentielles¹² pour affronter les défis liés aux changements technologiques fait consensus. Ces compétences comprennent, par exemple, le calcul, la rédaction, la communication orale, etc.

IMPACTS DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LES BESOINS DE FORMATION CONTINUE

Ce bref portrait de l'évolution du marché du travail au cours des deux dernières décennies ainsi que les projections pour les années à venir mettent en évidence que les facteurs déterminants demeureront la rareté de main-d'œuvre ainsi que l'adéquation entre les emplois disponibles et les compétences requises pour les occuper.

Pour assurer la prospérité¹³ du Québec dans un tel contexte, il faut miser soit sur une augmentation de la « quantité » de travail, c'est-à-dire la proportion de personnes en emploi ou encore du nombre d'heures travaillées, soit sur un développement qualitatif du travail pour en favoriser la productivité.

Or, il est difficile d'accroître la quantité de travail, notamment à cause du contexte démographique et des taux d'emploi déjà élevés. Néanmoins, il est possible d'agir à la marge, notamment en misant sur une plus forte intégration en emploi de groupes moins présents sur le marché du travail, tels que les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, celles âgées de 55 ans ou plus, les femmes, notamment en milieu non traditionnel, les jeunes et les personnes judiciairisées adultes. Les moyens pour y parvenir, dont la formation visant le développement de l'employabilité, relèvent rarement de l'employeur, étant offerts en amont de l'intégration en emploi.

11 La série chronologique selon le statut d'immigration débute en 2006.

12 Il s'agit des neuf compétences essentielles selon Emploi et Développement social Canada. D'autres organismes traitent le même sujet selon d'autres concepts, comme celui des compétences clés de l'Organisation de coopération et de développement économiques (littératie, numératie et résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique) ou celui des compétences de base de O'Net aux États-Unis (expression orale, mathématiques, etc.).

13 La prospérité ou le niveau de vie correspond au produit intérieur brut par habitant.

Augmenter la durée du travail peut aussi représenter des défis. Le temps partiel constitue en effet un moyen d'intégrer certains groupes plus éloignés du marché du travail, en leur permettant de concilier le travail à d'autres réalités de leur vie personnelle (famille, études, retraite progressive, etc.). Il est d'ailleurs fort probable que les employés et employées à temps plein ne souhaitent pas non plus allonger leur semaine de travail pour les mêmes raisons. Ces défis concernent également les milieux de travail caractérisés par des emplois saisonniers.

L'augmentation de la quantité de travail n'est pas la seule source potentielle d'amélioration du niveau de vie. De plus, comme il est peu probable qu'elle puisse à elle seule assurer la croissance économique et la prospérité, il importe donc d'accroître la productivité.

Les gains de productivité sont possibles en investissant en équipements et en technologies, et en améliorant de façon continue les processus de production et de distribution. Le déplacement des heures travaillées vers des emplois ou des activités à plus forte valeur ajoutée constitue également un facteur de gains de productivité. Or, l'introduction de nouveaux équipements ou de nouvelles technologies et l'amélioration des processus ou de l'organisation du travail modifient généralement les tâches et les compétences requises pour exercer les emplois. Cela suppose qu'il faut développer, sur une base régulière, les compétences des personnes et ainsi améliorer l'adéquation entre les compétences offertes (par la main-d'œuvre) et demandées (par les employeurs) en tenant compte des besoins sectoriels ou régionaux, objectifs poursuivis par la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi et par les travaux menés par la Commission des partenaires du marché du travail (plan triennal pour l'adéquation formation-compétences-emploi).

Le développement des compétences de base et l'intégration de savoirs essentiels à la formation en entreprise, notamment pour préparer la main-d'œuvre à l'introduction de nouvelles technologies et soutenir son maintien en poste, ainsi que la reconnaissance des compétences pour favoriser la fluidité entre les entreprises font partie des moyens requis pour parvenir à accroître la productivité¹⁴.

Ainsi, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, la formation continue, l'implication et l'accompagnement des employeurs sont des incontournables, que ce soit pour faciliter l'intégration en emploi des clientèles présentement éloignées du marché du travail ou pour permettre aux travailleurs et travailleuses de répondre aux nouvelles exigences des emplois.

14 Voir le chapitre 5, sections 5.1.5 et 5.2.2, tant pour l'intégration des savoirs essentiels que pour la reconnaissance des compétences.

CHAPITRE 1

1.1.2 LA FORMATION OFFERTE PAR LES EMPLOYEURS ASSUJETTIS DURANT LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

NOMBRE D'EMPLOYEURS ASSUJETTIS

L'assujettissement des employeurs à la Loi est déterminé par le Règlement sur la détermination de la masse salariale. Tout employeur assujetti à la Loi doit investir l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale dans la formation de son personnel. La dernière modification à ce règlement a été effectuée en 2015. Le seuil d'assujettissement, qui était alors supérieur à un million de dollars de masse salariale, est passé à plus de deux millions de dollars. Conséquemment, le nombre d'employeurs assujettis a diminué de plus de la moitié, faisant passer leur nombre de 17 667 à 8 856¹⁵. Ce rehaussement du seuil d'assujettissement avait pour but d'alléger le fardeau administratif des employeurs dont la masse salariale était de moins de deux millions de dollars. Ces derniers sont donc exemptés d'avoir à comptabiliser et à déclarer leurs dépenses en formation auprès de Revenu Québec.

Le désassujettissement de ces employeurs a fait en sorte de diminuer le montant des cotisations versées au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre d'environ 12 millions de dollars annuellement. Dans le cadre du budget du Québec 2015-2016, le gouvernement a pris la décision de compenser cette perte de revenu par le versement de crédits budgétaires annuels équivalents pour une période de cinq ans¹⁶. Cette enveloppe est affectée à la mise en œuvre de programmes spécifiques visant

- à répondre aux besoins de formation des entreprises, notamment pour la formation de courte durée, offerte par des centres de formation professionnelle et collégiale;
- à inciter la relève à s'orienter vers les domaines d'études où la main-d'œuvre est insuffisante.

PROPORTION DES EMPLOYEURS ASSUJETTIS AYANT DÉCLARÉ AVOIR INVESTI AU MOINS 1 % DE LEUR MASSE SALARIALE EN FORMATION ET INVESTISSEMENT DÉCLARÉ

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, les données transmises annuellement par Revenu Québec à la Commission des partenaires du marché du travail ont permis à cette dernière de suivre les investissements en formation déclarés par les entreprises assujetties. Les déclarations produites par ces entreprises à Revenu Québec à l'aide du formulaire Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur fournissent, à la Commission des partenaires du marché du travail, de l'information sur le nombre d'employeurs assujettis, la masse salariale déclarée, les investissements en formation et, le cas échéant, la cotisation versée au Fonds. Les tableaux suivants permettent de suivre l'évolution des principales variables de 2013 à 2016, selon le seuil d'assujettissement des employeurs.

15 Commission des partenaires du marché du travail, *Rapport d'activité 2015-2016*, p. 16 et *Rapport d'activité 2016-2017*, p. 13. Ces données sont le résultat des données extraites des fichiers de Revenu Québec en date du 5 mai 2016 et du 2 mai 2017. Les données pour chaque année ne tiennent pas compte des renseignements et des rajustements subséquents et sont donc sujettes à changements. Concrètement, ce sont environ 50 % des employeurs, dont la taille se situerait en majorité entre 20 et 99 employés, qui ont été exemptés des coûts liés à la conformité et à l'obligation d'investir minimalement 1 % de leur masse salariale en formation de la main-d'œuvre.

16 Voir la section 3.1.2, page 61.

TABLEAU 1.1A

Données relatives aux dossiers conciliés des employeurs assujettis à la loi sur les compétences dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars pour 2013 et 2014¹⁷

DONNÉES RELATIVES AUX DOSSIERS CONCILIÉS	2013	2014
Nombre d'employeurs assujettis	17 156	17 667
Masse salariale (en milliards de dollars)	113,9	115,1
Investissement en formation déclaré (en millions de dollars)	1 191	1 227
Taux d'investissement en formation déclaré	1,0	1,1
Pourcentage d'employeurs assujettis qui déclarent investir au moins 1 %	85,9	86,2
Nombre d'employeurs cotisant au Fonds	2 428	2 435
Cotisations totales au Fonds (en millions de dollars)	29,7	32
Pourcentage des cotisations au Fonds par rapport à l'investissement en formation déclaré	2,4	2,5

Source : Données extraites des fichiers de Revenu Québec le 3 octobre 2017.

17 Les données de 2013 à 2016 inclusivement sont extraites des fichiers de Revenu Québec et sont sujettes à des changements. Elles ne tiennent pas compte des renseignements et ajustements subséquents qui peuvent modifier les données pour chacune de ces années civiles.

CHAPITRE 1

TABLEAU 1.1B Données relatives aux dossiers conciliés des employeurs assujettis à la loi sur les compétences dont la masse salariale est supérieure à deux millions de dollars pour 2013 à 2016¹⁸

DONNÉES RELATIVES AUX DOSSIERS CONCILIÉS	2013	2014	2015	2016
Nombre d'employeurs assujettis	8 610	8 829	8 856	8 436
Masse salariale (en milliards de dollars)	106,9	102,7	107,8	94,1
Investissement en formation déclaré (en millions de dollars)	1 127	1 112	1 084	929
Taux d'investissement en formation déclaré	1,0	1,1	1,0	1,0
Pourcentage d'employeurs assujettis qui déclarent investir au moins 1 %	89,4	89,7	89,1	91,3
Nombre d'employeurs cotisants au Fonds	911	909	965	736
Cotisations totales au Fonds (en millions de dollars)	21	20	22	20
Pourcentage des cotisations au Fonds par rapport à l'investissement en formation déclaré	1,8	1,8	2,0	2,1

Source : Données extraites des fichiers de Revenu Québec le 3 octobre 2017.

Depuis 2013, le pourcentage d'employeurs qui déclarent avoir investi un montant équivalent à au moins 1 % de leur masse salariale en formation est relativement stable, tournant autour de 86 % pour les employeurs dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars et avoisinant 89 % pour ceux dont la masse salariale excède deux millions de dollars. Toutefois, ce dernier taux a augmenté entre 2015 et 2016 pour atteindre 91,3 %.

Cette augmentation s'explique par le fait que le ratio entre les employeurs qui déclarent avoir investi au moins 1 % en formation et le nombre total d'employeurs assujettis a augmenté entre 2015 et 2016. En effet, le nombre d'employeurs assujettis (dénominateur) a diminué de moitié à la suite du rehaussement du seuil d'assujettissement et les employeurs assujettis de plus grande taille déclarent généralement un investissement annuel en formation supérieur à ceux de plus petite taille (numérateur). L'investissement déclaré en formation corrobore également ce constat, puisque, après la hausse du seuil d'assujettissement, les montants investis n'ont pas diminué de manière proportionnelle à la diminution du nombre d'employeurs assujettis.

18 Les données de 2013 à 2016 inclusivement sont extraites des fichiers de Revenu Québec et sont sujettes à des changements. Elles ne tiennent pas compte des renseignements et ajustements subséquents qui peuvent modifier les données pour chacune de ces années civiles.

Selon les Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014¹⁹, commandée par la Commission des partenaires du marché du travail, 86,4 % des employeurs assujettis ont déclaré avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation en 2014. En effet, 60,5 % d'entre eux ont investi entre 1 % et 1,5 % et 25,9 % d'entre eux ont investi 1,5 % ou plus²⁰.

Les résultats de l'enquête démontrent également que 13,6 % des employeurs ayant l'obligation d'investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation ne l'ont pas fait ou bien, pour environ la moitié d'entre eux (7,0 %), qu'ils n'ont investi que 0,5 % ou plus. La principale raison invoquée par ces entreprises est que le montant investi était suffisant pour répondre à leurs besoins de formation.

Cette enquête, réalisée pour une seule année couverte par le présent rapport, confirme les données produites par la Commission des partenaires du marché du travail pour cette même année dans le rapport d'activité annuel 2015-2016 du Fonds. En effet, selon les données sur la participation des employeurs à la Loi colligées par Revenu Québec, 86,2 % des employeurs assujettis ont déclaré avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en 2014.

Cependant, les données relatives à l'investissement en formation fournies par Revenu Québec doivent être traitées avec prudence. Une analyse des données transmises par Revenu Québec au Ministère a permis de constater que l'information issue du Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur ne permet pas d'isoler le montant réellement investi pour une année donnée. Dans les faits, le montant déclaré peut inclure les reports des années antérieures. De plus, l'inscription d'un montant supérieur à l'équivalent du 1 % de la masse salariale de l'employeur est théoriquement impossible, puisque, lorsque le montant investi dépasse le montant obligatoire, l'employeur est invité à ne pas en tenir compte dans sa déclaration et à l'utiliser à titre de report pour les années à venir. Des travaux ont commencé, en collaboration avec Revenu Québec, pour corriger cette situation.

MOYENS DE FORMATION RETENUS

La Commission des partenaires du marché du travail obtient des renseignements sur les moyens de formation retenus par les employeurs, les catégories de personnel qui en bénéficient et le nombre d'heures de formation qu'ils reçoivent grâce à la déclaration des activités de formation qu'ils remplissent annuellement. Ces informations alimentent la réflexion de la Commission des partenaires du marché du travail et soutiennent sa prise de décision, notamment quant à la programmation du Fonds.

Cette déclaration est obligatoire et découle de l'article 3 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Globalement, le taux de réponse des employeurs assujettis avoisine 70 %. Les moyens et activités de formation permettant aux employeurs d'engager des dépenses de formation admissibles sont prévus aux articles 6, 8, 9, 11 et 12 de la loi sur les compétences ainsi qu'aux articles 1 et 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

19 Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014*, série Travail et rémunération, septembre 2016.

20 Voir le tableau de l'annexe 1 : Répartition des organisations ayant une masse salariale d'un million de dollars et plus selon le pourcentage dépensé en formation, 2014.

CHAPITRE 1

TABEAU 1.2 Moyens de formation et proportion des employeurs assujettis ayant déclaré les utiliser pour les années 2013 à 2016, selon le seuil d'assujettissement

MOYENS DE FORMATION	2013 (1 M\$)	2014 (1 M\$)	2015 (2 M\$)	2016 (2 M\$)
Activités de formation offertes par des établissements ou des ressources internes ou externes autres que celles reconnues ou agréées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (formation offerte dans le cadre d'un plan de formation adopté par l'entreprise)	70 %	70 %	74 %	76 %
Activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires	62 %	61 %	69 %	72 %
Établissement d'enseignement reconnu (par exemple : centres de formation des commissions scolaires, cégeps)	47 %	45 %	59 %	58 %
Organisme formateur et formateur agréés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale	48 %	46 %	53 %	53 %
Utilisation des dépenses de formation admissibles reportées des années antérieures	44 %	46 %	50 %	53 %
Activités de formation offertes par un ordre professionnel régi par le Code des professions du Québec	40 %	40 %	49 %	51 %
Activités de formation offertes par une association (organisme dont le but est d'assurer le perfectionnement de ses membres)	47 %	44 %	48 %	51 %
Accueil de stagiaires ou d'enseignantes et d'enseignants stagiaires dans le cadre d'un programme d'enseignement reconnu	23 %	24 %	28 %	30 %
Cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (versée à Revenu Québec)	18 %	17 %	21 %	22 %
Contribution au Fonds de formation de la construction, administré par la Commission de la construction du Québec	11 %	11 %	16 %	13 %
Service interne de formation agréé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale	13 %	12 %	14 %	15 %
Formation offerte dans le cadre d'une entente patronale-syndicale (formation donnée conformément à une entente entre l'employeur et le syndicat pour réaliser un plan de formation)	8 %	8 %	12 %	12 %
Participation au Programme d'apprentissage en milieu de travail ou à une autre stratégie issue du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	10 %	9 %	11 %	10 %
Service interne de formation multiemployeur agréé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale	7 %	7 %	7 %	7 %
Dépenses effectuées en ayant recours aux services d'une mutuelle de formation reconnue	3 %	3 %	3 %	3 %
Versements à une mutuelle de formation reconnue	2 %	2 %	2 %	2 %

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

Les deux moyens les plus déclarés de 2013 à 2015 inclusivement étaient les formations offertes dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise²¹ et les activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires.

La formation offerte dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise demeure le moyen le plus utilisé par les employeurs, probablement à cause de la flexibilité qu'il permet quant au mode d'organisation, au type de formation donnée et à la ressource retenue. Il est particulièrement utilisé pour organiser la formation offerte sous forme d'entraînement à la tâche, type de formation très utilisé par les entreprises.

Les activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires sont le deuxième moyen le plus utilisé. Ces activités sont privilégiées pour former les catégories de personnel professionnel et de gestion. D'ailleurs, selon le sondage en ligne INFRAS²² effectué en 2014 pour le compte de la Commission des partenaires du marché du travail auprès de 1 607 répondants issus d'entreprises et d'organisations diversifiées, 78 % du personnel de direction et des cadres supérieurs participent à ce type de formation.

Les formations offertes par un établissement d'enseignement reconnu ou par un titulaire d'agrément, (formateur, organisme formateur, service de formation interne et service multiemployeur) sont des moyens de formation également très utilisés. La facilité de comptabilisation et de justification des dépenses découlant de ce type d'activité explique, en partie, la popularité de ces moyens.

Il convient de préciser que les données relatives aux moyens de formation utilisés correspondent à la proportion d'employeurs qui mentionnent un moyen leur ayant permis, au moins une fois dans l'année visée, de réaliser une dépense de formation admissible. Toutefois, la fréquence d'utilisation du moyen n'est pas indiquée dans le formulaire Déclaration des activités de formation.

Depuis quelques années, les employeurs assujettis sont plus nombreux à avoir recours aux formations offertes par les établissements d'enseignement reconnus, ce moyen ayant augmenté de 10 points de pourcentage au cours de la période de référence. De plus, les employeurs semblent avoir diversifié davantage les moyens qu'ils utilisent. Le rehaussement du seuil de formation de un million de dollars à deux millions de dollars peut expliquer cette diversification, puisque les employeurs de plus grande taille investissent davantage en formation et sont donc plus susceptibles d'utiliser divers moyens. De plus, les raisons d'investir en formation pourraient expliquer en partie cette diversification. Parmi celles-ci, l'amélioration des compétences des employés et employées et le fait que la formation fait partie des activités courantes de l'organisation sont le plus souvent invoqués par les employeurs ayant recours à un ensemble de moyens²³.

Le tableau suivant présente les résultats issus de la déclaration des activités de formation et indique la proportion des employeurs qui déclarent avoir utilisé trois moyens de formation ou plus.

21 Ce moyen a remplacé en 2008 la « formation dite qualifiante ou transférable en vertu de l'article 6.4 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles ».

22 INFRAS inc., *Sondage en ligne auprès des entreprises et organisations et des promoteurs collectifs*, décembre 2014. Ce sondage a été mené, notamment, afin de cerner les difficultés que les employeurs ont pour remplir leur obligation et de les informer des moyens que la Loi met à leur disposition pour investir en formation. C'était une piste d'action du rapport quinquennal 2008-2013.

23 Selon l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2014.

CHAPITRE 1

TABEAU 1.3 Proportion des employeurs selon le nombre de moyens de formation déclarés pour les années 2013 à 2016, selon le seuil d'assujettissement

NOMBRE DE MOYENS DE FORMATION DÉCLARÉS	2013 (1 M\$)	2014 (1 M\$)	2015 (2 M\$)	2016 (2 M\$)
Un moyen	8,2 %	9,3 %	6,0 %	5,5 %
Deux moyens	11,8 %	12,5 %	9,0 %	7,8 %
Trois moyens ou plus	80,0 %	78,2 %	85,0 %	86,7 %

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

1.2 LES CONSTATS POUR LA PÉRIODE 2013-2018 : LES DÉFIS DE LA FORMATION POUR LA MAIN-D'ŒUVRE ET POUR LES ENTREPRISES

PARTICIPATION À LA FORMATION SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNEL

Le formulaire Déclaration des activités de formation détermine cinq catégories de personnel. Comme l'indique le tableau qui suit, la participation des employés et employées à la formation en entreprise varie selon leur appartenance à l'une ou l'autre des catégories de personnel. Néanmoins, les écarts ne sont pas très marqués. La catégorie du personnel cadre, professionnel et d'ingénierie demeure la plus représentée, et ce, de manière constante depuis 2006.

TABEAU 1.4 Catégories de personnel qui reçoivent de la formation pour les années 2013 à 2016, en pourcentage et selon le seuil d'assujettissement

CATÉGORIES	2013 (1 M\$)	2014 (1 M\$)	2015 (2 M\$)	2016 (2 M\$)
Personnel de direction	54,0 %	50,9 %	50,0 %	53,0 %
Personnel cadre, professionnel et d'ingénierie	60,2 %	59,7 %	58,9 %	60,1 %
Personnel administratif, technique et de bureau	48,8 %	49,4 %	48,2 %	46,5 %
Personnel de production	49,4 %	49,1 %	51,1 %	52,1 %
Personnel des ventes et des services	52,8 %	55,3 %	53,6 %	55,9 %

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

Ces données sont partiellement corroborées dans le sondage INFRAS²⁴ de 2014, indiquant que le personnel de direction et les cadres supérieurs sont les plus nombreux à avoir suivi des activités de formation, notamment celles offertes par des formateurs externes (65,4 %) et celles reçues lors de colloques ou de congrès (77,6 %).

PROPORTION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES AYANT PARTICIPÉ À DE LA FORMATION CHEZ LES EMPLOYEURS ASSUJETTIS

À la suite de la hausse du seuil d'assujettissement, les employeurs assujettis représentent environ 4 % du total des employeurs du Québec. Toutefois, ces employeurs emploient plus de 46 % de la main-d'œuvre du Québec et ils en forment plus de 50 %.

TABEAU 1.5 Répartition des employées et employés formés dans les entreprises répondantes par rapport à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec de 2013 à 2016, selon le seuil d'assujettissement

	2013 (1 M\$)	2014 (1 M\$)	2015 (2 M\$)	2016 (2 M\$)
Population active au Québec	4 393 500	4 400 000	4 434 200	4 448 300
Nombre d'employés au Québec ²⁵ A	3 494 000	3 501 900	3 537 900	3 577 900
Nombre d'employés déclarés chez les employeurs assujettis ²⁶ B	2 008 179	2 153 083	1 649 130	1 922 018
Nombre d'employés formés déclarés chez les employeurs assujettis ²⁷ C	1 021 516	1 139 507	870 058	1 030 419
Pourcentage d'employés travaillant chez des employeurs assujettis par rapport à l'ensemble des employés du Québec B/A	57,5 %	61,5 %	46,6 %	53,7 %
Taux de formation dans les entreprises assujetties C/B	50,9 %	52,9 %	52,8 %	53,6 %
Taux de formation chez les employés déclarés par les employeurs assujettis par rapport à l'ensemble des employés du Québec C/A	29,2 %	32,5 %	24,6 %	28,8 %

Source : Institut de la statistique du Québec, état du marché du travail au Québec – bilan des années 2013, 2014, 2015 et 2016.

Ainsi, malgré le rehaussement du seuil d'assujettissement à deux millions de dollars de masse salariale et malgré le constat que les employeurs de plus grande taille investissent généralement davantage en formation, le taux de formation déclaré par les entreprises assujetties a peu évolué, passant d'environ 51 % à 54 % entre 2013 et 2016.

24 INFRAS inc., *Sondage en ligne auprès des entreprises et organisations et des promoteurs collectifs*, décembre 2014.

25 Les employés et employées sont des personnes qui travaillent directement pour le compte d'un employeur. Cette donnée exclut notamment les travailleurs et travailleuses autonomes.

26 Ces données sont extraites des résultats de la déclaration des activités de formation de 2015 et de 2016.

27 *Idem*.

CHAPITRE 1

MOTIFS INVOQUÉS POUR INVESTIR EN FORMATION

Les motivations des employeurs pour investir ou ne pas investir dans la formation de leurs employés et employées ont fait l'objet de plusieurs recherches, sondages et enquêtes.

L'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014 de l'Institut de la statistique du Québec, menée pour le compte de la Commission des partenaires du marché du travail auprès de 6 400 organisations²⁸, indique qu'en 2014 la taille des entreprises assujetties à la loi sur les compétences influe sur leur propension à offrir de la formation : « Notons que les petites entreprises (1 à 19 employés) assujetties à la loi sur les compétences sont beaucoup moins susceptibles d'investir 1 % de leur masse salariale en formation que les moyennes (20 à 99 employés) ou grandes entreprises (100 employés ou plus). »

La proportion des entreprises ayant investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation s'établit ainsi :

■ entreprises de 1 à 19 employés	65,6 %
■ entreprises de 20 à 99 employés	87,0 %
■ entreprises de 100 employés ou plus	90,2 %

Outre la taille de l'entreprise, des caractéristiques telles que le secteur d'appartenance, l'industrie et la région peuvent influencer sur les pratiques de formation.

Selon le sondage INFRAS²⁹, les principales motivations des entreprises pour organiser de la formation se résument ainsi :

■ accroître la productivité et l'efficacité	68,2 %
■ accroître la qualité des produits ou services	65,8 %
■ adaptation du personnel aux changements technologiques/implantation d'une nouvelle technologie	64,8 %
■ la formation fait partie des activités courantes de l'organisation	57,9 %
■ répondre à des besoins de développement stratégique	49,1 %
■ accroître la compétitivité de l'organisation	43,2 %

28 Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014*, septembre 2016, p. 34.

29 INFRAS inc., *Sondage en ligne auprès des entreprises et organisations et des promoteurs collectifs*, décembre 2014.

RAISONS ET OBSTACLES INVOQUÉS POUR NE PAS AVOIR INVESTI 1 % DE LA MASSE SALARIALE EN FORMATION

Selon l'enquête de l'Institut de la statistique du Québec³⁰, les principales raisons invoquées par les entreprises ayant déclaré ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation en 2014 sont les suivantes :

- 60,5 % des entreprises étaient d'avis que le montant investi était suffisant pour leurs besoins de formation (cette raison avait aussi été fortement invoquée lors d'une démarche téléphonique menée auprès de 752 entreprises cotisantes au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre par la Commission des partenaires du marché du travail, en 2013);
- 27,2 % des entreprises mentionnaient l'impossibilité de retirer des employés et employées de la production pour les placer en situation de formation.

Ces deux principales raisons demeurent pratiquement les mêmes peu importe le secteur d'appartenance, l'industrie ou la région administrative des entreprises.

Enfin, les deux principaux obstacles à la formation invoqués par les entreprises, lors du sondage effectué pour la Commission des partenaires du marché du travail, sont les suivants :

- 50,5 % des entreprises mentionnent le manque de budget affecté à la formation;
- 39,7 % indiquent l'impossibilité de retirer des employés et employées de la production pour les placer en situation de formation.

Ces résultats sont difficiles à interpréter dans la perspective de faire évoluer les outils d'intervention de la Commission des partenaires du marché du travail et particulièrement les règlements et les programmes du Fonds. En effet, si une majorité d'employeurs (60,5 %) était d'avis que le montant investi était suffisant pour répondre aux besoins de formation de leur entreprise, seulement 31 % de ces employeurs ont mentionné que la planification de la formation se fait par une analyse des besoins. Selon ces résultats, une évaluation de la capacité des entreprises à établir les besoins de formation de leur personnel et à en planifier la réponse permettrait à la Commission des partenaires du marché du travail de mieux soutenir le développement des compétences en entreprise.

De plus, une majorité d'employeurs, quoique plus faible (50,5 %), invoque le manque de budget comme principal obstacle pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation. Il y aurait avantage à préciser, en fonction de la taille des entreprises et du secteur économique, l'impact de la non-disponibilité budgétaire sur l'offre de formation par les employeurs.

Par ailleurs, quelques modes d'organisation de la formation permettant de réduire l'impact du retrait d'employés et employées de production pour leur permettre de suivre une formation ont déjà été expérimentés et devraient faire l'objet d'un inventaire et d'une promotion auprès des entreprises et des formateurs agréés. Parmi ceux-ci, mentionnons l'apprentissage en ligne et l'expérimentation d'une unité mobile de formation³¹, permettant, notamment, la réduction du temps de déplacement

30 Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014*, septembre 2016.

31 Le projet d'unité mobile de formation est présenté à l'annexe 5 : Description des projets structurants ou novateurs mis en œuvre entre 2013-2014 et 2017-2018.

CHAPITRE 1

des travailleurs et travailleuses. Des mesures de remplacement temporaire, par exemple, par des employées et employés retraités ou par des finissants et finissantes de programmes d'études, pourraient être explorées.

FAIBLE RÉPONSE DES EMPLOYEURS AUX BESOINS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE BASE ET DE FRANCISATION

La maîtrise des compétences de base est nécessaire tant pour assurer une insertion professionnelle durable des clientèles éloignées du marché du travail que pour préparer la main-d'œuvre active à l'introduction de nouvelles technologies ou de nouvelles organisations du travail. Le niveau de compétences de base constitue d'ailleurs une préoccupation d'embauche pour les employeurs. Ainsi, 39 % des entreprises sondées³² auraient eu de la difficulté lors du recrutement, du fait du niveau de compétences générales de base insuffisant des candidats et candidates. Or, les employeurs font peu de demande de subvention à la Commission des partenaires du marché du travail à cet égard. Depuis 2013-2014, seulement 2 % des sommes allouées annuellement par le Fonds³³ visaient le développement de compétences de base, incluant l'alphabétisation.

Notons également que, selon l'enquête de l'Institut de la statistique du Québec sur les pratiques de formation en emploi au Québec³⁴, seulement 6,9 % des activités de formation financées par les entreprises ayant une masse salariale de 250 000 \$ ou plus portaient sur le développement de compétences de base. La plus importante proportion (52,1 %) concernait la formation relative à une fonction de travail. Venaient ensuite la formation liée à des changements technologiques (24,8 %) et la formation liée à des changements organisationnels (11,3 %).

Plusieurs facteurs pouvant expliquer ce faible intérêt de la part des employeurs, mais aussi du personnel et des formateurs et formatrices, ont été répertoriés³⁵. Certaines de ces réticences ont été prises en compte et des formations visant le développement de compétences de base ne menant pas nécessairement à une reconnaissance du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ont été subventionnées dès 2015-2016.

Le peu de demandes de subvention pour le développement des compétences de base peut s'expliquer aussi par la complexité particulière de la détermination et de l'organisation de la réponse aux besoins en matière de développement des compétences de base. Dans le cas d'une formation liée à l'introduction d'une nouvelle technologie ou à une réorganisation du travail, c'est un ensemble de travailleurs et travailleuses qui est concerné, leurs besoins étant circonscrits à la maîtrise de compétences définies par la nouvelle technologie ou organisation. Visant un ensemble de travailleurs et travailleuses, une cohorte est relativement facile à organiser au sein de l'entreprise pour une activité de formation aux objectifs précis et de durée déterminée. Pour les compétences de base, la détermination du besoin se fait sur une base individuelle et nécessite une expertise particulière et une réponse individualisée. L'organisation d'une cohorte de personnes ayant des besoins similaires est complexe, les objets, durées et stratégies de formation devant varier selon les acquis et les besoins des individus.

32 Conseil du patronat du Québec, *Sondage auprès des employeurs québécois*, Léger, Montréal, octobre 2016.

33 Sommes allouées dans le cadre des programmes soutien régionalisé et soutien collectif.

34 Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014*, septembre 2016, p. 48.

35 Paul BÉLANGER et Stéphane DANIAU, *La formation de base dans les petites et moyennes entreprises : pratiques et modèles novateurs. Recherche-action collaborative avec des formateurs : un jeu de rôle formatif*, Montréal, 2009. En ligne : www.cpmg.gouv.qc.ca/publications/pdf/RECHERCHE_AlphaPME_JdRF.pdf.

La Commission des partenaires du marché du travail continue sa réflexion sur le sujet et suit les travaux actuels du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur en lien avec la Politique de réussite éducative et un plan d'action ou une stratégie visant le rehaussement des compétences des adultes, dont les personnes en emploi, et ajustera ses interventions en conséquence.

Par ailleurs, les comités sectoriels de main-d'œuvre ont d'ores et déjà été invités, notamment dans le cadre de projets pilotes de révision ou d'élaboration de nouvelles normes professionnelles, à établir les compétences de base requises pour faciliter l'acquisition des compétences particulières des emplois³⁶.

36 Voir le chapitre 5, le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et l'apprentissage en milieu de travail.



CHAPITRE 2

LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE
DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LA RÉGLEMENTATION AFFÉRENTE



CHAPITRE 2

LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LA RÉGLEMENTATION AFFÉRENTE

2.1 LE BILAN

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre confère à la Commission des partenaires du marché du travail la responsabilité d'adopter les règlements découlant de l'application de la Loi, à l'exception du Règlement sur la détermination de la masse salariale, qui est adopté par le gouvernement. Tous les règlements sont soumis à l'approbation du gouvernement.

La période de 2013 à 2018 aura été marquée par une modification de la Loi ainsi que par des changements apportés à quatre des huit règlements actuellement en vigueur par la conception ou la révision d'outils pour en soutenir l'application.

TABLEAU 2.1 Statut des règlements en date du 31 mars 2018

NOM DU RÈGLEMENT (DATE DE DERNIÈRE ENTRÉE EN VIGUEUR)	STATUT	ÉTAPES DU PROCESSUS RÉGLEMENTAIRE, RÈGLEMENTS EN RÉVISION		
		ADOPTION PAR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	APPROBATION PAR LE CONSEIL DES MINISTRES	PUBLICATION
Règlement sur la détermination de la masse salariale (1 ^{er} janvier 2015)	En vigueur			
Règlement sur les dépenses de formation admissibles (30 décembre 2014)	En révision	2017-05-12	À venir	À venir
Règlement sur les mutuelles de formation (1 ^{er} janvier 2008)	En vigueur			
Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation (1 ^{er} janvier 2008)	En vigueur			
Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation (1 ^{er} janvier 2008)	En révision	2017-11-06	À venir	À venir
Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs (23 novembre 2000)	En révision	2017-11-06	À venir	À venir
Règlement sur les placements du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (20 mai 2010)	En vigueur			
Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (1 ^{er} avril 2010)	En vigueur			

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

Les modifications aux règlements répondent généralement aux orientations et attentes gouvernementales. Certaines cependant sont générées à la suite de constats quant à des problèmes résultant de leur application.

2.1.1 LE RÈGLEMENT SUR LA DÉTERMINATION DE LA MASSE SALARIALE

Le Règlement sur la détermination de la masse salariale³⁷ établit le seuil à partir duquel un employeur devient assujéti à la loi sur les compétences. En 2015, dans le but d'alléger le fardeau administratif des petites et moyennes entreprises, et conformément à ce qui avait été annoncé à la suite du discours sur le budget 2015-2016 par le ministre des Finances, ce seuil a été porté à deux millions de dollars de masse salariale. Ce nouveau seuil s'est appliqué à compter du 1^{er} janvier 2015, bien que la Loi concernant la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 26 mars 2015 n'ait été sanctionnée qu'en mai 2016.

2.1.2 LE RÈGLEMENT SUR LES DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles³⁸ établit les dépenses de formation que peuvent comptabiliser les entreprises assujetties pour se conformer à la Loi et prévoit certains moyens à utiliser pour réaliser ces dépenses de formation. Il précise également les règles de calcul et indique les pièces justificatives à conserver aux fins de vérification par Revenu Québec.

Durant le dernier quinquennat, le Règlement a été modifié afin d'exclure les entreprises d'insertion de l'application de l'article 7 (paragraphe 13°). D'autres modifications sont proposées afin de renforcer l'adéquation formation-emploi et de mieux encadrer les dépenses de formation admissible.

MODIFICATION CONCERNANT LES ENTREPRISES D'INSERTION

Les entreprises d'insertion sont des organismes communautaires ou des entreprises d'économie sociale. Dotées d'une mission d'insertion sociale, elles ont pour particularité la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique rentable, à but non lucratif. Entreprises passerelles, elles offrent aux travailleurs et travailleuses en formation un parcours d'une durée moyenne de 26 semaines qui leur permet d'acquérir des habiletés et des connaissances précises et transférables, tout en leur apportant un soutien et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle.

37 RLRQ, c. D-8.3, r. 4.

38 RLRQ, c. D-8.3, r. 3.

CHAPITRE 2

En 2014³⁹, sur la cinquantaine d'entreprises d'insertion, une quinzaine était assujettie à la Loi, ayant une masse salariale totale de plus d'un million de dollars. Cette masse salariale inclut le salaire du personnel d'encadrement et celui des participantes et participants, ceux-ci ayant le statut d'employées et employés. Il est à noter que le salaire du personnel d'encadrement est financé, en partie, dans le cadre d'une entente de services avec Emploi-Québec, alors que le salaire des participantes et participants est financé dans le cadre d'une entente de subvention avec Emploi-Québec.

Or, étant subventionné en totalité par Emploi-Québec, le salaire des participantes et participants, bien qu'ils soient en formation, ne pouvait être comptabilisé à titre de dépense de formation admissible aux fins de la Loi conformément à l'application de l'article 7 (paragraphe 13°) du Règlement. Ainsi, les entreprises d'insertion dont la masse salariale était supérieure à un million de dollars devaient cotiser au Fonds, puisque les dépenses de formation qu'elles pouvaient déclarer alors n'incluaient que le salaire de leur personnel d'encadrement. Dans un tel contexte, les entreprises d'insertion éprouvaient des difficultés à remplir leur obligation légale.

Par conséquent, une modification réglementaire a été proposée pour ajouter les entreprises d'insertion aux organismes déjà exclus de l'application de l'article 7 (paragraphe 13°) du Règlement. Cette modification a pris effet le 31 décembre 2014. Dès lors, les entreprises d'insertion pouvaient comptabiliser toute aide gouvernementale reçue ou à recevoir en matière de formation, leur donnant ainsi la possibilité de remplir leurs obligations légales et leur évitant de cotiser au Fonds pour des raisons rattachées à une application littérale de la réglementation, alors qu'elles investissent suffisamment en formation pour atteindre l'objectif fixé par la Loi. Pour ce qui est des salaires non financés, la Loi s'applique en l'état.

MODIFICATIONS PROPOSÉES VISANT UN RENFORCEMENT DE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI ET UN MEILLEUR ENCADREMENT DES DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES

RENFORCER L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

En 2014, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale conviait la Commission des partenaires du marché du travail à amorcer une réflexion pour favoriser la pratique des stages dans les entreprises.

En effet, selon l'enquête de l'Institut de la statistique du Québec sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 40 % des entreprises répondantes d'un million de dollars ou plus de masse salariale accueillaient, en moyenne, 11 stagiaires en 2014. La moitié des entreprises répondantes dont la masse salariale s'établissait à deux millions de dollars ou plus ont accueilli, quant à elles, 16 stagiaires, en moyenne, au cours de la même année.

39 Données sur la masse salariale de 2014 et de 2016 extraites du fichier de Revenu Québec.

En 2015, afin d'améliorer ces résultats, la Commission des partenaires du marché du travail proposait donc d'utiliser le Règlement sur les dépenses de formation admissibles comme levier pour encourager les stages en entreprise et renforcer ainsi l'adéquation formation-emploi : l'ensemble des dépenses liées au stage pourrait être majoré et de nouvelles dépenses pourraient être reconnues. Dans sa forme actuelle, le Règlement sur les dépenses de formation admissibles permet aux employeurs assujettis de comptabiliser les dépenses suivantes :

- le salaire et les frais engagés par un employeur pour la préparation des stages ainsi que les frais de formation du superviseur ou de la superviseuse d'un ou d'une stagiaire et de l'accompagnateur ou de l'accompagnatrice d'un enseignant ou d'une enseignante stagiaire en entreprise (paragraphe 14°);
- le salaire d'un ou d'une stagiaire, du superviseur ou de la superviseuse d'un ou d'une stagiaire, de l'accompagnateur ou de l'accompagnatrice d'un enseignant ou d'une enseignante stagiaire en entreprise pour le temps consacré exclusivement aux activités de supervision, d'encadrement ou d'accompagnement (paragraphe 15°);
- les frais de déplacement, d'hébergement, de repas et les frais de garde d'enfants payés par l'employeur, conformément à sa politique et à ses barèmes, pour chaque participant et participante à un stage et, le cas échéant, ceux d'une employée ou d'un employé chargé de la formation ainsi que ceux du superviseur ou de la superviseuse d'un ou d'une stagiaire et de l'accompagnateur ou de l'accompagnatrice d'un enseignant ou d'une enseignante stagiaire en entreprise (paragraphe 16°).

ENCADRER DAVANTAGE LES DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES

Des travaux amorcés dès 2015 ont permis de préciser quels types d'activités peuvent donner lieu à des dépenses de formation admissibles. Ainsi, les activités suivantes, parce qu'elles ne contribuent pas directement au développement des compétences, ne peuvent entraîner de dépenses admissibles, et ce, quel que soit le moyen de formation utilisé par l'employeur : les activités récréatives ou sportives, les activités à caractère social ou liées à la croissance personnelle ou les activités de nature informative.

Ces travaux ont mené à une proposition de modification du Règlement sur les dépenses de formation admissibles qui clarifie quelles sont les dépenses de formation admissibles et qui, de ce fait, permet de simplifier la démarche de déclaration des activités de formation pour les employeurs, sans créer de nouvelles exigences réglementaires ni de coûts supplémentaires pour les employeurs, les organisateurs d'événements et la Commission des partenaires du marché du travail.

Adopté par la Commission des partenaires du marché du travail en mai 2017, le Règlement modifié entrera en vigueur dès son approbation par le gouvernement.

CHAPITRE 2

2.1.3 LE RÈGLEMENT SUR LES MUTUELLES DE FORMATION

Une mutuelle de formation est un regroupement d'entreprises, constitué en personne morale, qui vise à concevoir, à structurer et à mettre en œuvre des services de formation répondant aux besoins des entreprises qui en font partie. Divers services ou activités de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre peuvent être offerts par la mutuelle aux entreprises, tels que la détermination des besoins de formation du personnel et l'élaboration d'une offre de formation adaptée.

Rappelons que l'objectif initial de ce moyen collectif de formation prévu par la Loi était de soutenir les petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas des ressources nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'activités visant le développement des compétences de leur main-d'œuvre. La Commission des partenaires du marché du travail reconnaît présentement sept mutuelles actives⁴⁰.

De 2012-2013 à 2016-2017, la Commission des partenaires du marché du travail a soutenu les mutuelles reconnues, notamment par deux programmes de subvention du Fonds : le programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation et le programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi.

ÉVALUATION DES MUTUELLES

Pour s'assurer que le Règlement sur les mutuelles de formation atteignait ses objectifs et qu'il répondait adéquatement aux besoins des entreprises, la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été mandatée afin de procéder à l'évaluation des mutuelles de formation⁴¹.

Cette évaluation poursuivait trois objectifs :

- évaluer la pertinence des mutuelles de formation;
- évaluer le Règlement sur les mutuelles de formation;
- évaluer les dispositions et les effets perçus du programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation.

PRINCIPAUX CONSTATS

Les principaux constats de l'évaluation montrent que la viabilité financière des mutuelles, l'implication des entreprises membres et leur volonté de concertation sont les éléments les plus faibles du dispositif. En effet, il s'est avéré que les entreprises, après avoir manifesté leur intérêt à y participer, ont été réticentes à s'impliquer et à investir. Les entreprises sollicitées par les mutuelles sectorielles hésitent à collaborer avec des entreprises concurrentes, tandis que les entreprises sollicitées par des mutuelles régionales réalisent qu'elles ne partagent pas vraiment de problématiques communes avec les autres entreprises en matière de développement des compétences, outre celles relevant du développement d'attitudes ou de comportements professionnels (*soft skills*).

40 Les listes des mutuelles actives, dissoutes ou reconnues depuis 2013, se trouvent à l'annexe 2.

41 Cette évaluation était l'une des pistes d'action proposées dans le *Rapport quinquennal 2008-2013*.

En outre, ce sont les mutuelles sectorielles associatives, c'est-à-dire celles issues d'une association d'employeurs sectorielle à adhésion obligatoire, qui répondent le mieux aux exigences du Règlement sur les mutuelles de formation et aux besoins de leurs entreprises membres. En effet, celles-ci sont habituées de collaborer ensemble au sein même de leur association, les frais d'adhésion obligatoires à cette association assurent une stabilité financière à la mutuelle et les entreprises partagent des problématiques communes quant au développement des compétences de leur main-d'œuvre.

Par ailleurs, le financement des mutuelles est essentiellement public et provient surtout des subventions du Fonds, ce qui va à l'encontre de l'un des critères de reconnaissance des mutuelles de formation, soit celui de la viabilité financière. Les revenus autogénérés par les mutuelles sont faibles et proviennent des cotisations des entreprises membres et de la vente de services aux organisations membres et non membres. Certaines mutuelles bénéficient du soutien du comité sectoriel de main-d'œuvre ou de l'association d'origine de la mutuelle (par exemple, pour la gestion des ressources humaines et financières, celle des locaux, etc.). Les revenus tirés de la vente de services proviennent essentiellement d'une quote-part prise sur les frais de formations offertes, de la vente de formation sur le Web, de services-conseils, de services et d'outils conçus pour l'aide à la gestion de la formation ou de supports pédagogiques.

2.1.4 LE RÈGLEMENT SUR L'EXEMPTION APPLICABLE AUX TITULAIRES D'UN CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION

Le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation⁴² est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Ce règlement a pour principal objectif d'amener les employeurs qui sont engagés dans la formation de leur main-d'œuvre à le faire avec une vision structurante et à long terme, de façon à accroître les retombées du développement des compétences sur l'entreprise. Cette approche reflète le virage qualitatif entrepris dès 2007, qui met l'accent, dans le cadre de l'application de la Loi, sur l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses et l'amélioration des interventions de formation menées en entreprise et qui vise un allègement administratif pour les employeurs.

Le Règlement prévoit que l'employeur qui s'engage à mettre en œuvre et à maintenir un processus de formation continue et structurée, en concertation avec son personnel, peut obtenir un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF) et être exempté, pour une période renouvelable de trois ans, des obligations suivantes :

- comptabiliser et déclarer annuellement ses investissements en formation à Revenu Québec et conserver les pièces justificatives;
- remplir le formulaire annuel *Déclaration des activités de formation* de la Commission des partenaires du marché du travail.

42 RLRQ, c. D-8.3, r. 5.

CHAPITRE 2

L'employeur titulaire du certificat de qualité des initiatives de formation participe au développement des compétences de sa main-d'œuvre sans se préoccuper de la comptabilisation de ses dépenses de formation. La charge administrative étant allégée, il peut alors centrer ses efforts sur des activités à valeur ajoutée, telles que la détermination des besoins de formation, l'élaboration de contenus et l'évaluation des impacts de la formation sur l'entreprise.

En plus de ces avantages, des titulaires utilisent leur certificat pour rehausser l'image de leur entreprise et la promouvoir lors du recrutement de personnel ou dans le cadre de leurs activités de développement de marché. Des frais de 1 000 \$ doivent être acquittés par l'employeur pour la délivrance du certificat.

ÉVALUATION DE LA PERTINENCE DE MAINTENIR LE CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION

En 2015, comme recommandé dans le dernier rapport quinquennal, une analyse a été produite, afin « d'évaluer la pertinence d'abolir le CQIF ». Cet état de situation dresse un portrait global de l'utilisation du certificat de qualité des initiatives de formation. Il précise notamment que près de 80 % des titulaires sont des entreprises de grande taille (plus de 100 employés) et qu'en moyenne 80 % des employeurs renouvèlent leur certificat. Il souligne aussi que l'abolition du certificat de qualité des initiatives de formation signifierait pour les titulaires la perte sans compensation des surplus de dépenses admissibles accumulés avant leur adhésion et des surplus qui auraient pu être comptabilisés et déclarés pendant celle-ci, n'eut été de l'exemption. Elle générerait également une augmentation du fardeau administratif pour les entreprises titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation, puisque celles-ci auraient à nouveau l'obligation de comptabiliser et de déclarer leurs dépenses de formation admissibles auprès de Revenu Québec, ainsi que de conserver les pièces justificatives pour fins de vérification fiscale.

Compte tenu de ces constats, le certificat de qualité des initiatives de formation a été maintenu et les outils d'accompagnement à la demande ont été simplifiés dans un souci d'allègement et pour faciliter le dépôt de demande des employeurs.

EFFORTS DE PROMOTION

Entre 2013 et 2016, des séances d'information sur le certificat de qualité des initiatives de formation ont été offertes aux entreprises dans le cadre des « Mardis du savoir », événements s'adressant aux entreprises et organisés par la Direction régionale de l'Île-de-Montréal d'Emploi-Québec. Ces séances d'information ont connu un franc succès auprès des entreprises participantes : la majorité des demandes de certification reçues durant cette période provenait d'employeurs ayant participé à ces séances.

Par ailleurs, en mars 2017, une stratégie de promotion a été élaborée. Elle recommandait, entre autres, d'offrir sur demande des présentations sur d'autres tribunes, de diffuser des contenus informationnels sur le certificat de qualité des initiatives de formation dans l'infolettre *Accès Entreprises* de Services Québec, de revoir la présentation de la section Certificat de qualité des initiatives de formation sur le site Web de la Commission des partenaires du marché du travail et de poursuivre l'autopromotion en profitant de la visibilité que les autres services de l'organisation peuvent offrir pour promouvoir le certificat de qualité des initiatives de formation. La mise en œuvre de cette stratégie est amorcée.

AMÉLIORATION DES GUIDES ET DES OUTILS

Les analyses effectuées ont permis de conclure qu'il était nécessaire de simplifier les outils offerts en soutien aux employeurs assujettis pour faciliter leur démarche de demande de certificat. Cette orientation répond tant aux préoccupations de la Commission des partenaires du marché du travail qu'à celles soulevées dans le *Plan d'action gouvernemental 2016-2018* en matière d'allègement réglementaire et administratif.

La simplification des outils disponibles pour les employeurs dans leur démarche pour l'obtention d'un certificat a ainsi donné lieu

- à la simplification du guide de présentation pour une demande de certificat ainsi que du formulaire de demande;
- à la révision de la présentation du feuillet d'information;
- à l'introduction du mode de paiement par carte de crédit.

Les nouveaux outils ont été mis à la disposition des employeurs à l'hiver 2018.

CONSTATS D'APPLICATION

LES TITULAIRES

De 2013-2014 à 2016-2017, soit sur une période de quatre ans, 127 nouveaux certificats ont été délivrés. Au 1^{er} avril 2017, 212 entreprises sont détentrices d'un certificat, soit 2,4 % des entreprises assujetties. La masse salariale de l'ensemble de ces entreprises dépasse les 5,5 milliards de dollars.

De 2013 à 2017, le nombre cumulatif des certificats délivrés a continué à augmenter. Cependant, le nombre de nouveaux certificats par année est décroissant. Ces résultats s'expliquent, notamment, par la diminution des activités de promotion du certificat de qualité des initiatives de formation depuis 2015.

CHAPITRE 2

En ce qui concerne le renouvellement des certificats déjà délivrés, le taux de renouvellement se situe généralement entre 70 % et 80 %.

TABLEAU 2.2 Nombre cumulatif de titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation⁴³

EXERCICE FINANCIER	NOMBRE CUMULATIF DE TITULAIRES D'UN CQIF
2013-2014	141
2014-2015	174
2015-2016	197
2016-2017	212

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

LES VÉRIFICATIONS

En vertu de l'article 7 du Règlement, la Commission des partenaires du marché du travail peut procéder à des vérifications aléatoires des titulaires d'un Certificat de qualité des initiatives de formation, au cours de sa période de validité. Depuis l'entrée en vigueur du Règlement, aucun titulaire n'a vu son certificat suspendu ou révoqué pour non-respect de son engagement. De 2015 à 2017, l'analyse des documents et des outils fournis par le client a été le mode de vérification privilégié. À la suite d'une révision du processus de vérification basée sur les meilleures pratiques et visant, notamment, à revoir les outils conçus, les vérifications aléatoires en entreprise seront réintroduites à partir de 2018. Elles seront réalisées conjointement avec celles effectuées sur dossier lors du traitement des demandes de renouvellement.

⁴³ Le nombre d'entreprises titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation, par année, est indiqué en date du 31 mars de chaque année.

2.1.5 LE RÈGLEMENT SUR L'AGRÈMENT DES ORGANISMES FORMATEURS, DES FORMATEURS ET DES SERVICES DE FORMATION

La Loi offre plusieurs moyens structurants aux employeurs assujettis pour investir en formation. Ils peuvent, entre autres, avoir recours aux titulaires d'un agrément pour offrir la formation à leur personnel. Il peut s'agir d'une ressource interne à l'entreprise (service de formation agréé) ou d'une ressource externe (organisme formateur ou formateur agréé).

Deux règlements encadrent les titulaires d'un agrément : le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation⁴⁴ (le Règlement sur l'agrément ci-après) et le Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs⁴⁵ (le Règlement sur la déontologie ci-après).

RÈGLEMENT SUR L'AGRÈMENT

Le Règlement sur l'agrément, entré en vigueur en juillet 1997, a pour objet de déterminer les conditions et les obligations auxquelles sont soumis les demandeurs qui désirent être agréés par le ministre. Les conditions d'agrément diffèrent selon la catégorie d'agrément, soit : formateur, organisme formateur, service de formation d'un employeur et service de formation multiemployeur.

Pour être agréé à titre de formateur ou d'organisme formateur, une personne physique ou morale doit satisfaire à certaines conditions rattachées à son expérience de travail dans un ou plusieurs champs professionnels, à son expérience à titre de formateur et à ses compétences en transmission des connaissances. Le certificat d'agrément est délivré pour un ou plusieurs champs professionnels.

Pour ce qui est des services de formation, le certificat d'agrément est délivré lorsque l'employeur démontre que son service de formation assume ou coordonne

- la détermination des besoins de formation;
- l'élaboration de plans de formation, la conception et la programmation des activités;
- la mise en œuvre des activités de formation;
- la reconnaissance de la réussite d'une activité de formation réalisée à l'interne;
- le suivi des activités de formation.

Dans tous les cas, le certificat est délivré pour deux ans et peut être renouvelé.

44 RLRQ, c. D-8.3, r. 1.

45 RLRQ, c. D-8.3, r. 2.

CHAPITRE 2

RÈGLEMENT SUR LA DÉONTOLOGIE

Le Règlement sur la déontologie, entré en vigueur en novembre 2000, édicte les règles de déontologie auxquelles les titulaires d'agrément doivent se conformer. Ce règlement s'applique uniquement aux titulaires d'un agrément des catégories formateur et organisme formateur. Il a pour objectif d'encadrer les pratiques liées à la conduite professionnelle de ces titulaires d'agrément, d'établir un processus disciplinaire concernant les comportements susceptibles de déroger à la loi sur les compétences et ses règlements et de déterminer les sanctions appropriées.

Afin d'en faciliter l'application, une politique de traitement des plaintes qui formalise un processus équitable et structuré de traitement des plaintes reçues relativement à un titulaire d'agrément a été mise en œuvre en 2016. Elle vise, notamment, à encadrer la réception des plaintes, la transmission de l'accusé de réception au plaignant et l'avis au titulaire de l'agrément, la transmission de la décision au plaignant et la notification au détenteur de l'agrément.

De plus, un registre est maintenu, afin de consigner les plaintes et d'en faire le suivi du traitement. Depuis janvier 2016, 23 plaintes ont été traitées. La majorité de celles-ci s'est réglée par une intervention d'Emploi-Québec auprès des titulaires visés, afin de faire cesser un comportement qui dérogeait à la Loi ou à ses règlements. À la suite de l'intervention d'Emploi-Québec, les titulaires ont apporté les correctifs nécessaires.

DONNÉES SUR L'UTILISATION DE L'AGRÈMENT

Depuis 2013, le nombre de titulaires d'un certificat d'agrément s'établit à 4 600 par année, en moyenne.

TABEAU 2.3 Nombre de certificats d'agrément délivrés par type et par année

ANNÉE FINANCIÈRE	ORGANISME FORMATEUR	FORMATEUR	SERVICE DE FORMATION D'UN EMPLOYEUR	SERVICE DE FORMATION MULTIEMPLOYEUR	TOTAL
2011-2012	2 255	1 827	758	158	4 998
2012-2013	2 415	2 026	765	163	5 369
2013-2014	2 102	1 738	642	139	4 621
2014-2015	2 132	1 838	605	141	4 716
2015-2016	2 159	1 893	579	141	4 772
2016-2017	2 044	1 763	488	115	4 410

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

Jusqu'en 2015, la clientèle potentielle des organismes formateurs et des formateurs agréés était d'environ 16 000 employeurs assujettis à la loi sur les compétences. À la suite du rehaussement du seuil d'assujettissement, cette clientèle a diminué de moitié. Cette diminution explique probablement en bonne partie celle du nombre de certificats d'agrément délivrés à ces ressources externes. Globalement, ces deux catégories de ressources agréées ont diminué de 13 % entre 2014-2015 et 2016-2017.

Par ailleurs, la hausse du seuil d'assujettissement peut expliquer la diminution du nombre d'agrément pour des services de formation internes, soit le service d'un employeur (diminution de 24 % entre 2014 et 2017) et des services multiemployeurs (diminution de 17 % pour la même période). En effet, contrairement aux catégories de formateurs externes, l'impact du désassujettissement sur les ressources internes agréées est direct, puisqu'un demandeur pour les catégories service de formation d'un employeur et service de formation multiemployeur est nécessairement assujetti à la loi sur les compétences.

MODIFICATIONS PROPOSÉES AUX RÈGLEMENTS

Un projet de règlement a été adopté par la Commission des partenaires du marché du travail le 12 mai 2017 et sera déposé au Conseil des ministres prochainement, afin qu'il soit approuvé et édicté. Celui-ci a pour effet, notamment, de fusionner le Règlement sur l'agrément avec le Règlement sur la déontologie et serait renommé le Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation.

Les dispositions concernant la déontologie des titulaires d'un agrément ne seront pas modifiées par la fusion des deux règlements.

Les modifications réglementaires proposées visent principalement

- à s'assurer que la délivrance de l'agrément soit pertinente et conséquente au regard de l'objet de la loi sur les compétences, soit d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre en emploi;
- à améliorer et à maintenir la crédibilité de l'agrément;
- à alléger et à simplifier la réglementation;
- à simplifier l'administration de la réglementation;
- à corriger l'ensemble des problèmes recensés quant à l'application de la réglementation actuelle.

Les problèmes qui motivent ce changement réglementaire sont notamment liés à l'utilisation de l'agrément à d'autres fins que celles prévues à la Loi, au pouvoir lié de la Commission des partenaires du marché du travail quant à la délivrance de l'agrément et, finalement, aux limites du contrôle de la conformité des détenteurs de l'agrément par la Commission des partenaires du marché du travail.

Le pouvoir lié vient du fait que la Commission des partenaires du marché du travail doit délivrer l'agrément dès que les conditions précitées sont remplies, et ce, même si le dossier du demandeur révèle des éléments discutables⁴⁶ quant à l'application du Règlement.

46 Il est discutable de ne pouvoir refuser la demande d'un formateur qui a perdu récemment son agrément ou encore celle d'une personne qui utilisera son agrément uniquement pour promouvoir auprès des entreprises son offre de services non reconnus comme de la formation (renforcement d'équipe, croissance personnelle, etc.).

CHAPITRE 2

Les principales modifications proposées au Règlement sont les suivantes :

- exigence que la formation offerte soit conforme à l'objet et aux fins de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit qu'elle soit structurée et qu'elle s'adresse à des travailleurs et travailleuses en emploi pour qu'ils acquièrent des connaissances, des habiletés ou des aptitudes liées à un contexte de travail;
- présentation de pièces justificatives additionnelles lors d'une demande initiale telles qu'une liste de références professionnelles, le plan de formation (authentifié) ainsi que le contenu détaillé d'une formation déjà offerte, le cas échéant;
- présentation de pièces justificatives supplémentaires lors du renouvellement de l'agrément telles que la liste des formations données avec le nom des entreprises et des lieux où la formation a été donnée et les plans de formation;
- démonstration d'une expérience de travail obtenue au cours des 10 dernières années, dans le ou les champs professionnels pour lequel ou pour lesquels le demandeur souhaite obtenir un agrément;
- démonstration d'une expérience de travail en formation (pédagogie) acquise au cours des 10 dernières années et strictement auprès d'un établissement d'enseignement, en entreprise ou chez un titulaire d'agrément;
- prolongement de la période de validité d'un agrément de deux à trois ans;
- publication des sanctions imposées (suspension, révocation) à un titulaire;
- introduction d'un délai de trois ans pour présenter une nouvelle demande d'agrément, dans les cas de révocation ou de refus de renouvellement;
- indexation des frais exigibles annuellement selon la Loi sur l'administration financière⁴⁷.

Le fait d'augmenter la durée de validité du certificat à trois ans représentera une économie pour les demandeurs.

2.1.6 LE RÈGLEMENT SUR LES PLACEMENTS DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le Règlement sur les placements du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre⁴⁸ est entré en vigueur le 20 mai 2010 et a remplacé le Règlement sur les placements du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, en vigueur depuis le 2 juillet 1997. Ce règlement découle de l'application de l'article 35 de la Loi et vise à définir les règles d'application liées à la gestion des liquidités du Fonds.

L'objectif du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est de redistribuer les sommes versées par les employeurs assujettis à la Loi, afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre. Comme le prévoit le Règlement, la partie de l'excédent cumulé du Fonds qui n'est pas requise pour le paiement des dépenses courantes est investie à court terme. Le montant bonifié des intérêts permet alors d'augmenter les sommes disponibles pour des programmes de subvention liés au développement des compétences.

47 RLRQ, c. A-6.001.

48 RLRQ, c. D-8.3, r. 7.1.

TABEAU 2.4 Revenus d'intérêts de 2013-2014 à 2017-2018 (en milliers de dollars)

EXERCICE FINANCIER	REVENUS D'INTÉRÊTS
2013-2014	800
2014-2015	455
2015-2016	182
2016-2017	254
2017-2018	542
TOTAL	2 233

Source : Rapports d'activité annuels du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

La baisse des revenus d'intérêts du Fonds de 2013-2014 à 2015-2016 s'explique par la diminution de l'excédent cumulé : les subventions accordées ont atteint un sommet en 2013-2014 à 79,8 millions de dollars. Ces investissements massifs ont eu des répercussions sur plus d'un exercice financier (engagements financiers reportés) et, par conséquent, les sommes placées ont diminué de façon significative.

En 2016-2017, les revenus d'intérêts ont augmenté à la suite de la réception de la contribution du gouvernement de 12 millions de dollars par année au Fonds pour 2015-2016 et 2016-2017. Étant donné que les montants n'ont pu être utilisés qu'en 2017-2018, à cause de l'adoption tardive la loi sur l'adéquation formation-emploi, ils ont été placés, contribuant à l'augmentation des revenus d'intérêts du Fonds pour ces deux années. Pour 2017-2018, les revenus d'intérêts s'élèvent à 542 000 \$.

2.1.7 LE RÈGLEMENT SUR LES FRAIS EXIGIBLES EN VERTU DE L'ARTICLE 5 DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre⁴⁹ est entré en vigueur en 1996. Ce règlement précise quels sont les frais à acquitter pour obtenir un certificat d'activité admissible attestant qu'une initiative, une intervention ou une activité projetée peut faire l'objet d'une dépense de formation aux fins de l'application de la Loi.

Depuis le 1^{er} avril 2010, après une révision du Règlement, les frais exigés pour la délivrance du certificat sont indexés annuellement.

49 RLRQ, c. D-8.3, r. 6.

CHAPITRE 2

Le nombre de demandes de certificat d'activité de formation admissible par exercice financier se répartit comme suit :

TABLEAU 2.5 Nombre de certificats d'activité de formation admissible délivrés de 2012-2013 à 2016-2017)

EXERCICE FINANCIER	NOMBRE DE CERTIFICATS DÉLIVRÉS
2012-2013	105
2013-2014	115
2014-2015	63
2015-2016	56
2016-2017	65
TOTAL	404

Source : Rapports d'activité annuels du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

La baisse du nombre de certificats délivrés peut s'expliquer en partie par la hausse du seuil d'assujettissement. La majorité des demandes provient de promoteurs d'événements qui désirent s'assurer de l'admissibilité des activités de formation qu'ils proposent aux employeurs assujettis dans le cadre des événements qu'ils organisent et des dépenses qui peuvent être comptabilisées par ces employeurs. À la suite des changements apportés à la Loi en novembre 2016, les organisateurs d'événements ont été ajoutés comme demandeurs potentiels d'un certificat, alors qu'auparavant seuls les employeurs étaient identifiés à ce titre à l'article 5. Cet ajout est venu confirmer une pratique courante qui était déjà en place.

En 2016, une révision du processus de traitement des demandes a permis de l'uniformiser et de concevoir un formulaire à l'intention des demandeurs de certificat. Depuis cette révision, tous les renseignements exigés et nécessaires au traitement sont indiqués dans le formulaire, ce qui facilite la présentation d'une demande.

2.2 LES CONSTATS, LA PERTINENCE ET LES LIMITES DES RÈGLEMENTS

Bien que certains règlements révisés soient en vigueur depuis peu ou qu'ils soient en cours de révision et qu'il soit trop tôt pour évaluer les retombées des modifications, la réglementation est pertinente, dans la mesure où elle permet de mettre en œuvre les mécanismes prévus par la Loi et qu'elle concourt à l'atteinte de ses objectifs.

De plus, dans ses travaux de révision de la réglementation, la Commission des partenaires du marché du travail a toujours maintenu ses préoccupations à l'égard de l'allègement réglementaire et de la simplification administrative. En effet, les outils d'accompagnement et autres documents sont revus et conçus pour permettre aux employeurs de respecter le plus facilement possible leurs obligations, et ce, en accord avec la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif.

Ainsi, au cours des derniers cinq ans, les employeurs assujettis ont obtenu des allègements administratifs et des gains importants, dont les suivants :

- les bourses pour l'accueil de stagiaires sont dorénavant reconnues et les dépenses de formation liées à l'accueil de stagiaires pourraient être majorées dès 2018 (modification proposée au Règlement sur les dépenses de formation admissibles en cours d'adoption);
- la déclaration des activités de formation des employeurs assujettis a été simplifiée et améliorée en 2016 : fixation au 1^{er} février de chaque année de la date de mise en ligne du formulaire, correction du formulaire pour éliminer quelques irritants, validation automatique de certains champs au moment de la saisie (par exemple : le nombre d'employées et employés formés ne peut être supérieur au nombre de personnes en poste) et traduction en anglais du formulaire⁵⁰. Selon des informations préliminaires, la quantité et la qualité des données recueillies devraient s'améliorer;
- les outils d'appui à la demande révisés facilitent la compréhension des employeurs et la préparation de leur demande (Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation);
- le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail a été revu pour rendre plus accessible l'information relative à la Loi et à son application. Une page Obligations de l'employeur a été ajoutée. Elle regroupe tous les renseignements pertinents pour aider les employeurs à remplir leurs deux obligations principales, soit comptabiliser et déclarer les dépenses de formation à Revenu Québec et remplir le formulaire Déclaration des activités de formation. Des volets Foire aux questions ont été conçus pour accompagner les employeurs dans leurs démarches relativement à l'agrément des formateurs et pour la déclaration des activités de formation;
- enfin, les documents et les guides qui expliquent les obligations découlant de la Loi, notamment en ce qui concerne les dépenses de formation admissibles, ont été améliorés, conformément à la piste d'action proposée à cet effet dans le rapport quinquennal 2008-2013.

La modification du Règlement sur la détermination de la masse salariale constitue également, pour les employeurs qui ne sont plus assujettis, un allègement administratif important.

50 La traduction du formulaire respecte la politique linguistique du Ministère, étant prescrit par un règlement. Cette démarche répond, en partie, à l'une des recommandations du dernier rapport quinquennal, voulant qu'une intervention soit faite auprès d'employeurs situés à l'extérieur du Québec pour cerner les difficultés qu'ils ont à remplir leurs obligations.

CHAPITRE 2

LIMITES DE LA RÉGLEMENTATION

L'INFORMATION RELATIVE À LA RÉGLEMENTATION

La Loi et les règlements afférents sont perçus par certains comme lourds et complexes, malgré les efforts des dernières années pour les rendre accessibles.

Les pages du site de la Commission des partenaires du marché du travail ont été revues pour rendre l'information et les outils plus accessibles, mais cela n'est pas suffisant. Il faut explorer d'autres possibilités pour transmettre l'information nécessaire aux entreprises.

Différents moyens doivent être envisagés : recours aux réseaux des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités consultatifs, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des autres partenaires, promotion lors de colloques, envoi régulier de communiqués, publication de contenus informationnels dans l'infolettre *Accès Entreprises* de Services Québec, mobilisation des conseillers et conseillères offrant des services aux entreprises du réseau de Services Québec, et intégration de l'information au site gouvernemental Zone entreprise, qui présente déjà les obligations liées à la réglementation de Revenu Québec et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail⁵¹.

LA DÉCLARATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

À peine 70 % des employeurs assujettis remplissent la déclaration des activités de formation, malgré l'obligation réglementaire de le faire. Au fil des ans, le formulaire a été amélioré, simplifié, mis en ligne et traduit. En outre, les employeurs fautifs sont relancés chaque année, afin d'augmenter le taux de déclaration et ainsi d'obtenir des données de gestion plus complètes. En effet, il est essentiel d'obtenir de l'information sur les habitudes de formation des employeurs, afin d'appuyer la prise de décision.

L'ATTEINTE DES OBJECTIFS FIXÉS

Les modifications réglementaires ont répondu pour la plupart à de nouvelles orientations gouvernementales ou de la Commission des partenaires du marché du travail. Cependant, l'ensemble du processus de suivi pour s'assurer que les règlements modifiés répondent aux objectifs poursuivis n'a pas nécessairement été mis en œuvre de manière uniforme pour tous les règlements. Ainsi, par exemple, il serait pertinent de savoir combien d'employeurs vont se prévaloir des nouvelles dépenses admissibles définies lors de la modification du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

51 La Zone entreprise est un espace sécurisé où les entreprises peuvent accéder à des services en ligne offerts par des ministères et des organismes du gouvernement du Québec et effectuer des demandes et d'autres démarches pour s'acquitter de leurs obligations. Elles peuvent aussi faire le suivi de ces demandes et démarches de façon sécuritaire, à un seul endroit.





CHAPITRE 3

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE
DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE



CHAPITRE 3

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Créé en vertu de l'article 26 de la Loi, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est constitué, entre autres, des sommes versées par les employeurs assujettis à la Loi qui n'ont pas déclaré investir annuellement dans la formation de leur personnel, en tout ou en partie, l'équivalent de 1 % de leur masse salariale. L'employeur doit remettre à Revenu Québec la différence entre la somme qu'il aurait dû investir et celle qu'il a effectivement investie. Le ministre responsable de Revenu Québec remet annuellement ces sommes au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui les verse au Fonds.

L'objectif du Fonds est de favoriser, par le déploiement des programmes de subvention qu'il finance, l'atteinte de l'objectif de la Loi, c'est-à-dire améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. La Commission des partenaires du marché du travail a la responsabilité de définir chaque année les orientations du Plan d'affectation des ressources du Fonds et de déterminer les ressources qui seront affectées à l'administration de la Loi et du Fonds ainsi qu'aux différents programmes de subvention. Ce plan découle des priorités établies par la Commission des partenaires du marché du travail et il est approuvé annuellement par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de même que les barèmes et les limites des programmes de subvention établis par la Commission des partenaires du marché du travail.

3.1 LE CONTEXTE

Au cours des dernières années, les changements apportés à la programmation du Fonds⁵² ont été nombreux et importants : variation des montants affectés, abolition ou création de programmes, modification des barèmes et des limites, modification du processus d'attribution, etc.

En effet, pour établir le plan d'affectation annuel des ressources du Fonds, un ensemble de facteurs doivent être pris en considération, dont la conjoncture économique, l'évolution du marché du travail ainsi que celle du cadre réglementaire et de la situation financière du Fonds.

Avant de présenter le bilan des programmes de subvention du Fonds, il est opportun de rappeler les principes directeurs et les orientations stratégiques qui guident les choix annuels des partenaires ainsi que les principaux facteurs qui ont influé sur les décisions d'affectation ces dernières années : la prise en compte de l'évolution financière du Fonds et le soutien aux stratégies gouvernementales, notamment celles du *Budget 2015-2016 – Le Plan économique du Québec*⁵³.

52 L'historique des programmes de subvention depuis la création du Fonds est présenté à l'annexe 3.

53 Gouvernement du Québec, Finances Québec, *Budget 2015-2016 – Le Plan économique du Québec*, Québec, mars 2015.

3.1.1 LES PRINCIPES DIRECTEURS ET LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Depuis l'adoption du premier plan d'affectation des ressources du Fonds, les partenaires du marché du travail ont établi, sur une base consensuelle, des principes directeurs destinés à guider leurs choix relativement à l'aide financière à offrir aux employeurs assujettis en matière de formation de la main-d'œuvre. Il s'agit des principes suivants :

- donner une priorité aux formations qualifiantes, telles que la formation de base et le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- favoriser des interventions à effet structurant et multiplicateur;
- maximiser le retour des fonds aux entreprises (employeurs et personnel);
- soutenir la formation offerte aux personnes salariées de l'entreprise;
- soutenir des formations s'appuyant sur une analyse de besoins;
- responsabiliser les entreprises en tant que promoteurs;
- respecter le libre choix du fournisseur de services.

La cohésion de ces principes est assurée par des orientations stratégiques qui définissent les objectifs des programmes de subvention. Ainsi, au cours des années, les objectifs des programmes du Fonds sont demeurés relativement stables, soutenant la réalisation de projets visant essentiellement

- la formation de la main-d'œuvre en emploi;
- l'élaboration de stratégies et d'outils permettant la détermination des besoins de formation, la réponse aux besoins spécifiques de clientèles particulières en emploi et l'évaluation des résultats de la formation.

3.1.2 LE SOUTIEN AUX STRATÉGIES GOUVERNEMENTALES

En 2008, afin de réduire les impacts du ralentissement économique sur l'emploi, la Commission des partenaires du marché du travail a décidé d'agir en complémentarité avec les interventions du gouvernement. Ainsi, le Fonds a largement soutenu les entreprises désireuses de profiter du ralentissement pour développer les compétences de leurs travailleuses et travailleurs, en prévision de la reprise économique. Des programmes conjoncturels⁵⁴ ont été créés à cet effet et ont été maintenus jusqu'au 31 mars 2014.

En 2014, le gouvernement émet la volonté

- de favoriser la pleine participation au marché du travail de toute la main-d'œuvre disponible, dont les personnes sous-représentées sur le marché du travail;
- d'accroître le nombre et la durée des stages en milieu de travail, en développant un modèle dual québécois;

54 Il s'agit des programmes Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique, Soutien aux entreprises de la Métropole pour l'emploi et la relance et Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi. Pour plus de renseignements, voir l'annexe 3 Historique des programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

CHAPITRE 3

- d'optimiser l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et l'emploi.

Ces orientations gouvernementales visent particulièrement à aider les entreprises à combler leurs besoins de main-d'œuvre dans un contexte de vieillissement de la population québécoise. Progressivement, ces orientations ont été intégrées aux programmes de subvention du Fonds.

Ainsi, lors du discours d'assermentation du 23 avril 2014, le premier ministre a souligné que l'adéquation formation-emploi serait un des dossiers prioritaires du gouvernement et a annoncé que tous les ministères concernés seraient réunis, afin d'aborder le défi de l'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre, la formation et la pleine participation au marché du travail. De plus, il met sur pied deux commissions :

- La Commission sur la fiscalité analyse le régime fiscal des particuliers et des entreprises, afin de s'assurer que la fiscalité est un outil de développement, en cohérence avec les objectifs de croissance économique. Ses travaux ont mené au rehaussement du seuil d'assujettissement des entreprises à la loi sur les compétences.
- La Commission sur la révision permanente des programmes gouvernementaux a pour objectif de revoir les programmes gouvernementaux, afin de relever les défis en matière de productivité et d'innovation. Cette seconde commission a, notamment, recommandé d'attribuer toutes les subventions par appels de projet, afin de privilégier les meilleurs, et non sous le principe de « premier arrivé, premier servi ». Cette recommandation a été intégrée dès 2015-2016 dans l'administration des volets les plus fréquemment utilisés du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi, qui se prête facilement à un mode d'attribution des subventions par appels de projet. Au fur et à mesure de leur révision, d'autres programmes de subvention pourraient, au besoin, adopter un tel mode de gestion.

Les recommandations des commissions et les orientations gouvernementales se sont traduites par l'adoption du *Budget 2015-2016 – Le Plan économique du Québec* et, par la suite, de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.

Adoptée en novembre 2016, cette loi a modifié les dispositions rattachées à la composition du Fonds par l'ajout d'un paragraphe autorisant le ministre à verser au Fonds des crédits budgétaires alloués par le gouvernement. Cette nouvelle disposition a permis la mise en œuvre de l'une des annonces faites dans le cadre du budget du Québec 2015-2016 à l'effet de consentir une enveloppe budgétaire au Fonds de 12 millions de dollars par année pendant cinq ans. Cette annonce faisait suite à la décision du gouvernement de rehausser le seuil d'assujettissement des employeurs à la Loi de un million de dollars à deux millions de dollars de masse salariale et visait à compenser les pertes de revenus estimées du Fonds. Rappelons que l'enveloppe budgétaire annuelle consentie est destinée spécifiquement à répondre aux besoins de formation des entreprises, en offrant des programmes de formation mieux adaptés aux réalités du marché du travail, ainsi qu'à inciter la relève à s'orienter vers les domaines d'études où la main-d'œuvre est insuffisante.

Cet engagement gouvernemental s'est concrétisé par la mise en œuvre de deux nouveaux programmes :

- le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT (programme de formations de courte durée) (10 millions de dollars);
- les Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions prioritaires par la CPMT (bourses) (2 millions de dollars).

Pour que ces programmes puissent entrer en vigueur, une modification à la loi sur les compétences était nécessaire, afin de permettre au Fonds de subventionner la main-d'œuvre future, c'est-à-dire les personnes sans lien d'emploi, contribuant ainsi à l'adéquation formation-compétences-emploi et à la valorisation de la formation professionnelle et technique. Le programme de formations de courte durée a été lancé à l'hiver 2016-2017, après l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi, alors que les premières bourses ont été remises en 2017-2018. Le législateur a cependant précisé dans l'article 26 de la loi sur les compétences que « l'affectation du Fonds au financement d'initiatives à l'égard de la main-d'œuvre future doit prendre en considération l'accès à la formation par la main-d'œuvre actuellement en emploi », s'assurant ainsi de maintenir un équilibre dans la réponse du Fonds aux besoins de formation de la main-d'œuvre actuelle et de la main-d'œuvre future.

3.1.3 L'ÉVOLUTION FINANCIÈRE DU FONDS : LA RECHERCHE D'UN ÉQUILIBRE ENTRE LES PRODUITS ET LES CHARGES

Au cours des dernières années, les orientations annuelles de la Commission des partenaires du marché du travail quant au Plan d'affectation des ressources du Fonds ont particulièrement tenu compte de facteurs d'ordre financier : l'évolution des revenus, des charges et de l'excédent cumulé, le respect des engagements financiers pris dans le cadre des programmes de subvention, et le nombre de demandes de subvention présentées et acceptées.

L'affectation budgétaire annuelle indique le niveau des investissements qui seront réalisés dans l'année. Les déboursés relatifs à ces investissements peuvent toutefois s'étaler sur plusieurs exercices financiers. Le niveau d'affectation tient compte de l'objectif de la Commission des partenaires du marché du travail d'arriver à un équilibre entre les produits et les charges du Fonds, afin d'en assurer la pérennité.

À partir de l'exercice 2011-2012, alors que l'excédent cumulé du Fonds avoisinait 96 millions de dollars, la Commission des partenaires du marché du travail a convenu d'une stratégie d'utilisation optimale visant à réduire l'excédent cumulé. Cette orientation prévoyait, entre autres, le financement accru d'initiatives et de stratégies gouvernementales destinées à soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Ainsi, pour les quatre années couvrant la période 2011-2012 à 2014-2015, la Commission des partenaires du marché du travail a adopté des affectations budgétaires annuelles sans précédent totalisant près de 263 millions de dollars⁵⁵. Ces importantes affectations budgétaires ont engendré une augmentation marquée du nombre de demandes de subvention déposées au Fonds⁵⁶.

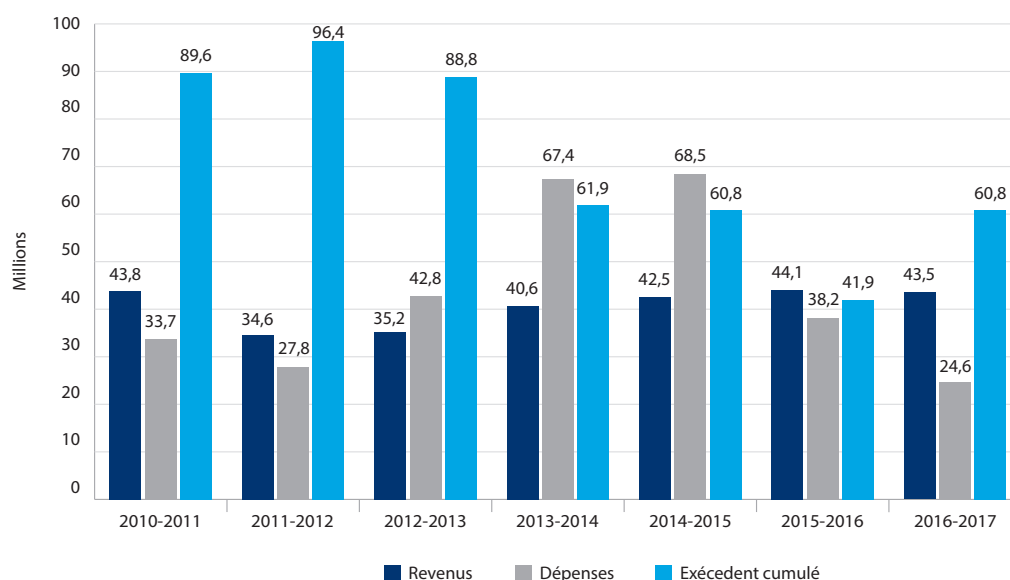
Les investissements ayant résulté de ces affectations budgétaires ont fait passer l'excédent cumulé d'un sommet de 96,4 millions de dollars en 2011-2012 à un creux de 41,9 millions de dollars atteint en 2015-2016, soit une baisse de 57 %. En 2016-2017, l'excédent cumulé a remonté à 60,8 millions de dollars. Ce montant inclut cependant une somme de 24 millions de dollars provenant de la contribution versée par le gouvernement du Québec pour les années 2015-2016 et 2016-2017 à titre de compensation pour la baisse de revenu générée par la modification du seuil d'assujettissement à la Loi.

⁵⁵ Commission des partenaires du marché du travail, *Rapport d'activité 2014-2015*, septembre 2015, p. 17.

⁵⁶ Voir les tableaux A et B de l'annexe 4 : Répartition des projets acceptés par programme de 2012-2013 à 2016-2017 et Répartition des sommes accordées par programme de 2012-2013 à 2016-2017.

CHAPITRE 3

FIGURE 3.1 Évolution des revenus, des charges et de l'excédent cumulé du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de 2010-2011 à 2016-2017 (en millions de dollars)



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

En 2014-2015, compte tenu des investissements massifs des trois années précédentes, de la réduction marquée de l'excédent et de la baisse de revenus anticipée à la suite du rehaussement prévu du seuil d'assujettissement des employeurs à la Loi, la Commission des partenaires du marché du travail a décidé de réduire de manière graduelle et planifiée les investissements du Fonds. Ainsi, avec l'appui de la Commission des partenaires du marché du travail, et dans le cadre d'un plan d'affectation totalisant 66,8 millions de dollars⁵⁷ pour l'ensemble des programmes de subvention du Fonds, un exercice de priorisation des demandes de subvention reçues a été mené.

Pour l'exercice financier 2015-2016, le budget affecté aux programmes étant d'environ 30 millions de dollars, les orientations du Fonds ont été revues et il a été retenu d'investir dans les programmes les plus porteurs, soit ceux permettant d'aider le plus grand nombre d'entreprises et de soutenir les projets qui répondent le mieux à leurs besoins.

57 Ce montant inclut le budget des programmes Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre, Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre, Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation, la Mesure spéciale en lien avec l'adéquation formation-emploi et les activités de recherche, d'enquête et de veille.

Les états financiers vérifiés 2015-2016 du Fonds affichent un excédent cumulé de 41,9 millions de dollars, incluant 12 millions de dollars en crédits budgétaires du gouvernement du Québec, annoncés dans le discours du budget 2015-2016. Sans cette contribution, l'excédent est estimé à 29,9 millions de dollars, ce qui correspond à une baisse de 69 % depuis l'exercice 2011-2012, alors que l'excédent cumulé se situait à 96,4 millions de dollars. Cette réduction de l'excédent cumulé témoigne non seulement de l'efficacité de la stratégie d'utilisation optimale visant à réduire l'excédent cumulé tout en maintenant la pérennité du Fonds, mais également des besoins importants des entreprises en matière de qualification et de développement des compétences.

3.2 LE BILAN DES PROGRAMMES DE SUBVENTION DU FONDS

Cette section présente le bilan des programmes de subvention du Fonds de 2012-2013 à 2017-2018. Elle aborde en premier lieu les objectifs de formation visés par les programmes. Elle présente ensuite les résultats des programmes et, enfin, elle expose un sommaire de l'évaluation des programmes Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre (soutien collectif ci-après) et Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre (soutien régionalisé ci-après) réalisée en 2016. Ces deux programmes représentaient 90,6 % des montants alloués par le Fonds en 2016-2017⁵⁸.

3.2.1 LES ENJEUX DE FORMATION VISÉS PAR LES PROGRAMMES

Le marché du travail fait face à des défis d'importance. Le vieillissement de la population du Québec a des conséquences sur la quantité de main-d'œuvre qualifiée disponible. Selon des estimations, le nombre d'emplois qui seront à pourvoir pourrait s'élever à plus de 1,3 million de postes d'ici 2024. Par ailleurs, les employeurs ont de plus en plus de difficulté à recruter du personnel qualifié pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, ce qui peut avoir des répercussions sur le développement économique du Québec. Pour la main-d'œuvre en emploi, l'accès à la formation à temps partiel constitue un enjeu. Paul Bélanger affirme d'ailleurs qu'il s'agit de l'un des quatre enjeux majeurs pour l'avenir de la formation professionnelle :

« La demande de formation continue reliée au travail pour les gens en emploi va beaucoup s'accroître au cours des prochaines années. On a un besoin criant de main-d'œuvre spécialisée. Or, on ne peut attendre 30 ans, soit de le faire par la seule voie de la formation professionnelle en départ de vie. La majorité de la population active va devoir changer d'emploi ou voir son emploi actuel transformé au moins trois ou quatre fois au cours de leur vie professionnelle⁵⁹. »

58 Voir les tableaux A et B de l'annexe 4 : Répartition des projets acceptés par programme de 2012-2013 à 2016-2017 et Répartition des sommes accordées par programme de 2012-2013 à 2016-2017.

59 Paul BÉLANGER (novembre 2016), *La formation professionnelle dans le Québec de 2016 : quatre enjeux majeurs pour l'avenir de la formation professionnelle*. Communication présentée au Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec (CPIQ).

CHAPITRE 3

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sont, dans ce contexte, essentiels pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des employeurs, pour assurer une meilleure compétitivité des entreprises et pour rehausser le niveau de vie des Québécoises et des Québécois.

Avec les programmes de subvention du Fonds, la Commission des partenaires du marché du travail dispose d'un levier financier permettant de faire bénéficier les entreprises et les travailleuses et travailleurs de moyens d'apprentissage adaptés à leurs besoins. En offrant une aide financière aux entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement, les programmes du Fonds favorisent une meilleure adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, contribuant ainsi à soutenir le développement économique du Québec. En outre, cette offre de services favorise la pleine utilisation du potentiel de la main-d'œuvre en emploi. Faire preuve d'agilité, de souplesse et de rapidité dans le développement des compétences de la main-d'œuvre soutient le maintien, voire l'accroissement, de la compétitivité des entreprises et constitue une priorité pour la Commission des partenaires du marché du travail.

Les programmes du Fonds apportent une aide financière aux entreprises pour la réalisation d'activités de formation variées, en fonction des besoins observés en entreprise et sur le marché du travail : des projets de formation de base, de francisation des milieux de travail, de formation continue, de stages rémunérés ou de transfert de compétences en entreprise, etc. Les projets portés par des promoteurs collectifs ont un effet multiplicateur et des retombées pour plusieurs entreprises. Enfin, pour répondre aux réalités nouvelles des employeurs et des travailleurs et travailleuses et en soutien à la Stratégie numérique du Québec⁶⁰, certains projets ont recours aux technologies numériques à des fins d'apprentissage.

Depuis 2017-2018, certains programmes de subvention permettent de financer des activités de développement destinées, en totalité ou en partie, à la main-d'œuvre future⁶¹. La Commission des partenaires du marché du travail souhaite en effet sensibiliser cette main-d'œuvre en devenir aux professions présentant des signes de déséquilibre, afin d'inciter les futures travailleuses et les futurs travailleurs à se diriger vers ces professions.

60 Gouvernement du Québec, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Stratégie numérique du Québec : un projet de société, Québec, mai 2016.

61 À la suite de l'adoption, le 10 novembre 2016, de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi (2016, chapitre 25).

3.2.2 LES PROGRAMMES DU FONDS

La Commission des partenaires du marché du travail revoit annuellement les programmes de subvention du Fonds, leurs critères d'admissibilité, leurs barèmes et limites ainsi que leurs modalités d'attribution. La révision des programmes se fonde sur les principes directeurs de la Commission des partenaires du marché du travail énoncés au début de ce chapitre, sur les orientations gouvernementales et sur les besoins des entreprises. La programmation doit également être ajustée en fonction du montant disponible pour les financer.

Le Fonds considère maintenant les besoins de la main-d'œuvre future, ce qui incite les entreprises à s'impliquer dans sa formation, entre autres, par l'accueil de stagiaires inscrits aux programmes de formation professionnelle ou technique du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Les interventions du Fonds sont néanmoins orientées en priorité vers les personnes salariées de l'entreprise qui ont besoin de développer leurs compétences pour pouvoir évoluer dans l'exercice de leur profession et s'adapter à un marché du travail en perpétuel mouvement, tant du point de vue technologique que du point de vue des processus de travail.

3.2.2.1 LES PROGRAMMES ACTIFS ENTRE 2013 ET 2018 ET LEURS RÉSULTATS

SOUTIEN AUX PROMOTEURS COLLECTIFS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE/ SOUTIEN COLLECTIF À L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI⁶²

Ce programme s'adresse aux promoteurs collectifs dont les actions ont une portée sur plusieurs entreprises et personnes en emploi, afin de maximiser les efforts grâce à un effet multiplicateur. Ce programme a évolué pour répondre aux besoins des entreprises et pour renforcer l'adéquation entre la formation et l'emploi. Historiquement, ce programme a été utilisé majoritairement par les comités sectoriels de main-d'œuvre, au bénéfice des entreprises de leurs secteurs respectifs.

À l'aide de ce programme du Fonds, la Commission des partenaires du marché du travail soutient des projets de francisation, de formation de base et de développement des compétences dans les entreprises. Elle soutient également depuis peu des projets pour les entreprises qui ont des difficultés de recrutement, afin qu'elles offrent des stages rémunérés à des personnes sous-représentées sur le marché du travail, et ce, dans le but de faciliter leur intégration et leur maintien en emploi.

Pendant plusieurs années, ce programme a aussi permis de financer des projets liés à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, par exemple, le développement de normes professionnelles et les activités de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (voir le chapitre 5).

Une enveloppe budgétaire spécifique est maintenant prévue au plan d'affectation des ressources et réservée à ce type de projets.

62 Ce programme ainsi que celui de soutien régionalisé existent depuis 2009-2010.

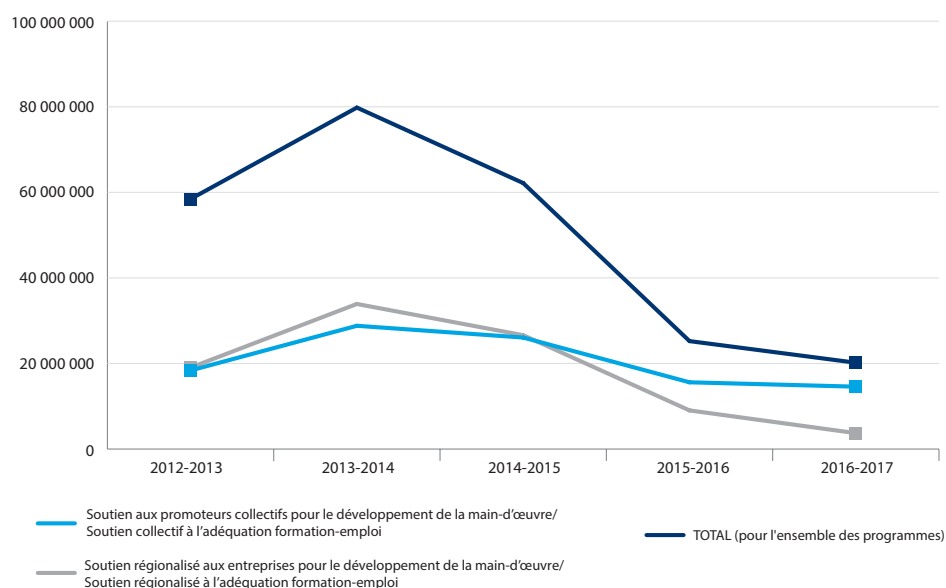
CHAPITRE 3

SOUTIEN RÉGIONALISÉ AUX ENTREPRISES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE/ SOUTIEN RÉGIONALISÉ À L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

La Commission des partenaires du marché du travail aide les entreprises de manière individuelle par l'intermédiaire de son programme Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi. Ce programme permet de soutenir la formation de base, la francisation des milieux de travail et le rehaussement des compétences dans un contexte de mobilité interne de la main-d'œuvre, notamment en soutenant des activités destinées à la relève entrepreneuriale et à la création d'emplois dans les entreprises en croissance. Au cours des cinq dernières années, sans pour autant que les orientations en soient modifiées, le programme a connu des ajustements, afin de s'adapter aux besoins des entreprises, notamment par l'ajout du volet Développement de la main-d'œuvre dans un contexte de création d'emplois.

Les programmes Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi et Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi représentent l'essentiel des sommes accordées par le Fonds de 2012-2013 à 2016-2017, soit respectivement 64 % et 90,6 % du montant total accordé⁶³. La figure 3.2 illustre l'évolution des montants totaux de subventions accordés ainsi que ceux accordés dans les deux programmes.

FIGURE 3.2 Évolution des montants accordés dans les deux principaux programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre entre 2012-2013 et 2016-2017



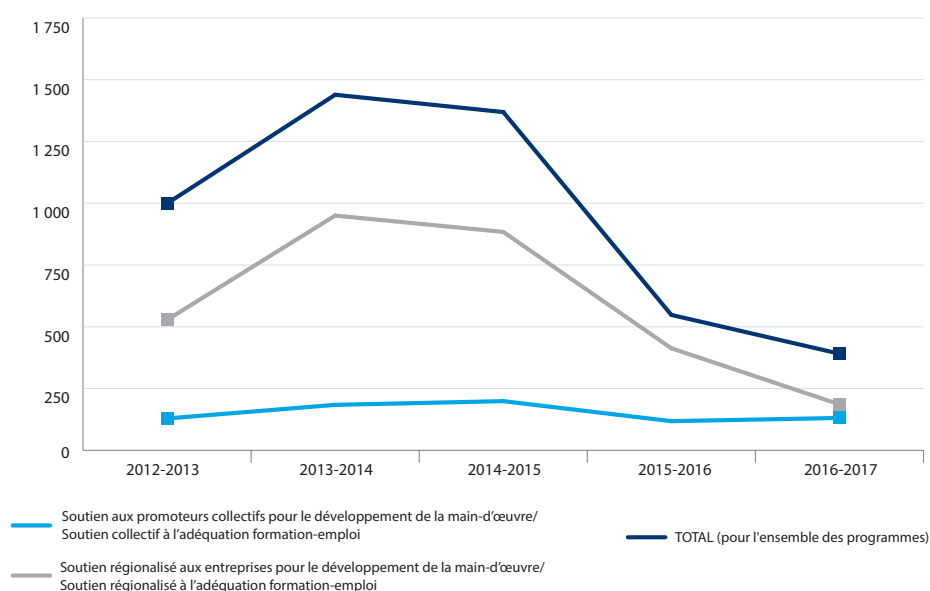
Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

63 Voir le tableau B de l'annexe 4 : Répartition des sommes accordées par programme de 2012-2013 à 2016-2017.

Ces variations dans les montants affectés aux programmes de subvention ont eu un impact similaire sur le nombre de projets acceptés (figure 3.3), qui a connu une baisse importante, passant de 1 439 projets en 2013-2014 à 391 en 2016-2017. Cette diminution s'est davantage concentrée dans le soutien régionalisé, où le nombre de projets acceptés a diminué de plus de 80 % entre 2013-2014 et 2016-2017, les directions régionales ayant priorisé de soutenir certains besoins dans le cadre du Fonds de développement du marché du travail, qui permet le financement d'activités de formation en entreprise sous certaines conditions.

Du côté du soutien collectif, cette diminution a été d'environ 30 %. Précisons que ce dernier programme a aussi connu une baisse de ses montants accordés moins significative que ceux du soutien régionalisé. Cela s'explique par le fait que ces projets sont peu nombreux mais plus coûteux, puisqu'ils concernent plusieurs entreprises de différentes régions.

FIGURE 3.3 Évolution du nombre de projets acceptés dans les deux principaux programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre entre 2012-2013 et 2016-2017



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

CHAPITRE 3

Pour le soutien collectif, la majorité des projets financés visait le développement des compétences des personnes en emploi. Les comités sectoriels de main-d'œuvre demeurent les principaux promoteurs en ce qui a trait au nombre de projets et de subventions accordées⁶⁴, suivis par les associations d'employeurs et les mutuelles de formation. Par ailleurs, l'analyse par secteur d'activité économique des montants accordés et des projets acceptés, pour les deux volets les plus significatifs du programme, soit les volets Formation continue en entreprise et Développement des compétences au moyen de stages rémunérés, montre une répartition entre un grand nombre de secteurs⁶⁵.

La répartition du nombre de projets acceptés et des subventions accordées par secteur d'activité économique dans le cadre du soutien régionalisé pour la période couverte par ce rapport est présentée dans les tableaux E et F de l'annexe 4. L'analyse par secteur montre que la fabrication et les services aux entreprises représentent à eux deux près de la moitié du nombre de projets acceptés et des subventions accordées, tous les autres secteurs se partageant le reste, et ce, avant et après la forte diminution intervenue en 2014-2015.

La forte représentation du secteur de la fabrication, ce dernier représentant à peine 13,3 % de la main-d'œuvre du Québec en 2016⁶⁶, peut s'expliquer par les efforts d'automatisation des opérations dans ce secteur industriel, efforts dont résultent des besoins importants de formation. D'ailleurs, en 2016, les 1 648 employeurs assujettis à la loi sur les compétences du secteur de la fabrication ont déclaré avoir investi, un montant total en formation de 168,9 millions de dollars, soit une moyenne de plus de 100 000 \$ par employeur. À eux seuls, les employeurs des industries des aliments, du papier, des produits métalliques et du matériel de transport déclarent 40 % de l'investissement total du secteur de la fabrication⁶⁷.

Le secteur des services aux entreprises regroupe, notamment, les services rattachés aux technologies de l'information et des communications ainsi que ceux liés à l'ingénierie et à la gestion. Or, dans ces domaines, les changements dans les outils et dans l'organisation du travail sont fréquents, souvent substantiels et ils requièrent beaucoup de formation. Selon les données recueillies par Revenu Québec pour l'année 2016, les 1 339 employeurs assujettis du secteur des services aux entreprises ont déclaré un investissement total en formation de 116,3 millions de dollars, soit une moyenne de près de 87 000 \$ par employeur. Ensemble, les services informatiques, les bureaux de conseillers en gestion et les bureaux d'ingénieurs accaparent 53 % de l'investissement total déclaré en formation du secteur des services aux entreprises⁶⁸.

Pour la période 2013-2014 à 2016-2017, un peu plus du tiers des projets acceptés (826/2 433) dans le cadre du soutien régionalisé avaient pour objectif l'amélioration de la connaissance du français, notamment chez les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration.

64 Voir le tableau C de l'annexe 4 : Répartition des subventions accordées et du nombre de projets acceptés par catégorie de promoteur – programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi 2016-2017.

65 Voir le tableau D de l'annexe 4 : Répartition des subventions accordées et nombre de projets acceptés par secteur d'activité économique – programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi 2016-2017.

66 Proportion établie à partir de l'*Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Tableau Cansim 282 0012. Les travailleurs et travailleuses autonomes sont exclus de cette enquête.

67 Selon les données extraites des fichiers de Revenu Québec pour l'année 2016. Ces données sont sujettes à des changements. Elles ne tiennent pas compte des renseignements et ajustements subséquents qui peuvent modifier les données pour chacune de ces années civiles.

68 *Idem*.

PROGRAMME INCITATIF POUR L'ACCUEIL DE STAGIAIRES EN FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

Le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique offre un soutien financier aux entreprises qui accueillent des stagiaires des programmes de formation professionnelle ou technique. L'entreprise reçoit un montant forfaitaire pour l'aider à s'outiller et à se structurer avant l'arrivée du stagiaire, notamment en formant le personnel responsable de son encadrement.

Lancé en 2016-2017, le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique voit sa popularité s'accroître à bon rythme. En effet, en 2016-2017, 53 projets ont été acceptés. Pour 2017-2018, au 31 décembre 2017, soit après seulement neuf mois écoulés, 192 projets d'entreprise pour la formation de 231 superviseurs et superviseuses de stage ont été acceptés, soit le quadruple des projets acceptés pendant la première année de mise en œuvre du programme. La grande majorité (85 %) des 231 superviseurs et superviseuses de stage formés l'a été en vue de soutenir des stagiaires souhaitant développer leurs compétences, alors qu'une plus faible proportion de ceux-ci (15 %) l'a été pour soutenir des stagiaires souhaitant mettre en œuvre leurs compétences.

PROGRAMME DE FORMATIONS DE COURTE DURÉE PRIVILÉGIANT LES STAGES DANS LES PROFESSIONS PRIORISÉES PAR LA CPMT

Lancé en 2016-2017, le programme de formations de courte durée permet de soutenir l'élaboration, l'adaptation et la diffusion de formations professionnelles ou techniques qualifiantes de courte durée intégrant des stages en entreprise.

Avec le programme de bourses (p. 72), il s'agit de l'un des deux programmes issus du Budget du Québec 2015-2016 et financés par des crédits budgétaires du gouvernement. Le programme vise ainsi

- à répondre aux besoins des entreprises qui vivent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre professionnelle ou technique;
- à augmenter l'implication des entreprises dans la formation de la main-d'œuvre actuelle et future.

Ce programme permet aux entreprises d'offrir à leur personnel de suivre une formation de niveau professionnel ou technique dont les objectifs et surtout les modes d'organisation des apprentissages sont adaptés, en privilégiant les stages, aux contraintes de l'entreprise et aux besoins des travailleurs et travailleuses. Cette formation peut, selon le cas, mener à une Attestation d'études professionnelles, une Attestation de spécialisation professionnelle, un Diplôme d'études professionnelles ou une Attestation d'études collégiales.

CHAPITRE 3

BOURSES DE PROMOTION DES PROGRAMMES DE FORMATION MENANT AUX PROFESSIONS PRIORISÉES PAR LA CPMT

Lancé en 2017-2018, le programme de bourses de promotion permet d'inciter la future main-d'œuvre à s'orienter vers des domaines où la main-d'œuvre est insuffisante et d'ainsi encourager

- les inscriptions dans les programmes de formation professionnelle ou technique menant à des professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail et pour lesquels un manque d'inscriptions est observé;
- la persévérance scolaire et l'obtention d'un diplôme dans ces programmes.

La Commission des partenaires du marché du travail contribue par ce programme à l'adéquation formation-compétences-emploi, en valorisant des professions présentant des signes de déficit de main-d'œuvre qui requièrent une formation professionnelle ou technique.

Au chapitre des résultats, en 2016-2017, un seul projet a été accepté dans le programme de formations de courte durée, mais il importe de préciser qu'il a été lancé à la toute fin de l'année financière, après l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Depuis le début de l'exercice 2017-2018, les promoteurs montrent un intérêt certain envers ce programme : au 31 décembre 2017, une vingtaine de projets d'envergure ont été acceptés. Au total, ce sont près de 700 travailleuses et travailleurs de 200 entreprises qui suivront une formation leur permettant de décrocher une attestation ou un diplôme reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Une proportion de 80 % des projets acceptés visent l'adaptation et la diffusion d'un programme d'études existant pour, entre autres, y insérer plus de stages. De plus, environ 90 % des projets acceptés visent l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études de niveau professionnel, alors que 10 % visent l'obtention d'une attestation de niveau collégial.

En ce qui a trait au programme de bourses de promotion, pour la première année du programme, en 2017-2018, il était prévu que 2 000 bourses de 1 700 \$ soient distribuées. Elles ont été réparties parmi 30 programmes d'études à travers les différents établissements d'enseignement, en fonction de la liste des professions à prioriser. La majorité des établissements d'enseignement (117 sur 119) qui se sont vu accorder des bourses a accepté de les attribuer.

Au 31 mars 2018, 441 bourses sur les 2 000 avaient été attribuées. Ce faible nombre s'explique par le fait que l'élève doit avoir complété une certaine partie de son cursus scolaire pour obtenir le premier versement et par le fait que la majorité des programmes a débuté en septembre.

Les travaux entourant la répartition des bourses pour l'année scolaire 2018-2019 ont été amorcés au printemps 2017. Outre la liste des professions à prioriser, les listes régionales des professions en déficit de main-d'œuvre ont été utilisées dès le début de l'exercice, ce qui permet de prendre davantage en considération les réalités régionales.

Au total, 1 100 bourses ont été réparties entre environ 120 établissements et 60 programmes d'études. Afin de leur permettre d'entreprendre leurs activités de promotion, les établissements d'enseignement ont été informés à la fin du mois d'octobre du nombre de bourses qu'ils recevront ainsi que des programmes d'études auxquels elles se rattachent.

PROJETS STRATÉGIQUES DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'EMPLOI EN RÉGION

Afin de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le plan régional, la Commission des partenaires du marché du travail compte sur son réseau de conseils régionaux des partenaires du marché du travail pour déterminer les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre, les prioriser et soutenir des projets visant à y répondre. Ces projets concertés et à caractère innovant cibleront des secteurs d'activité prometteurs pour le développement économique et le développement de l'emploi régional. Lancés tardivement en fin d'exercice 2016-2017, les premiers projets ont été acceptés en 2017-2018.

PROGRAMME DE SUBVENTION À LA RECHERCHE APPLIQUÉE/ PROGRAMME VISANT L'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES SELON LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA CPMT⁶⁹

Le Fonds soutient financièrement des recherches visant une meilleure connaissance des pratiques de formation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, veille à la diffusion des résultats et favorise le partenariat entre les différents intervenants interpellés par le thème de la formation continue. L'objectif de ce programme est de donner à la Commission des partenaires du marché du travail les moyens de mieux connaître la réalité des milieux de travail en rapport avec l'application de la Loi et les conditions facilitant l'atteinte de ses objectifs.

Des modifications au Programme de subvention à la recherche appliquée ont été proposées par les membres de la Commission des partenaires du marché du travail, afin de tenir compte de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Ainsi, en 2017-2018, ce programme a été renommé Programme visant l'amélioration des connaissances selon les priorités stratégiques de la CPMT. Les modifications apportées permettent à la Commission des partenaires du marché du travail de cibler plus adéquatement les besoins en matière d'amélioration des connaissances et de bénéficier d'un plus large bassin de fournisseurs de services pour réaliser les projets.

Les résultats fluctuants du Programme de subvention à la recherche appliquée s'expliquent par la nature même du programme. Certaines années, la Commission des partenaires du marché du travail requerrait davantage de recherche et d'analyse pour se positionner, alors que les besoins étaient moins présents à d'autres moments. Par exemple, en 2014-2015, la Commission des partenaires du marché du travail a financé quatre projets, alors qu'elle n'en a pas financé l'année suivante. Une situation similaire s'est produite avec les Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail.

69 Ce programme existe depuis l'exercice financier 2000-2001.

CHAPITRE 3

3.2.2.2 INITIATIVES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail sont financées à l'aide d'une enveloppe budgétaire prévue au plan d'affectation annuel du Fonds, qui permet d'accorder des subventions aux partenaires du marché du travail, afin de parrainer ou de réaliser des projets spéciaux et innovants qui répondent à des besoins stratégiques de la Commission des partenaires du marché du travail. Ces projets renforcent le partenariat entre les membres et expérimentent, entre autres, de nouvelles approches et pratiques pertinentes pour améliorer l'adéquation formation-compétences-emploi. Par exemple, des sujets d'intérêt comme le développement des compétences numériques ou des stages dans les entreprises ou encore le partenariat entre les entreprises et les établissements scolaires sont touchés par ces projets.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, pour être recevables, les projets doivent être présentés par un membre de la Commission des partenaires du marché du travail, viser l'atteinte des objectifs formulés dans la planification stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail ou prendre en compte des sujets d'intérêt stratégique pour celle-ci. Les projets sont analysés à l'interne par des ressources du Ministère, qui en valident l'admissibilité en fonction de critères spécifiques, puis ils sont examinés par un comité d'experts externes indépendants, qui formulent des recommandations à la Commission des partenaires du marché du travail.

Les Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail financent, notamment, l'Observatoire compétences-emplois, un organisme de veille internationale et un lieu d'échanges sur la formation continue ainsi que le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre active. Créé en mars 2010, l'organisme a pour mission d'alimenter, à partir de l'expérience canadienne et de celle d'autres pays, la réflexion, la prise de décision et l'action des partenaires du marché du travail. Il produit un bulletin trimestriel et des articles récurrents concernant la formation et le développement des compétences sur son site Web. En 2015, un colloque international organisé par l'Observatoire compétences-emplois, portant sur l'adéquation formation-emploi et intitulé : « Formation duale et alternée – Innovations et bonnes pratiques de partenariat entre l'école et l'entreprise », a permis d'apporter un éclairage nouveau et de susciter la réflexion et les échanges sur un sujet d'intérêt public.

En 2013-2014, les Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail ont également financé le projet IntegraTlon Québec – Programme d'aide à l'intégration des immigrants formés en technologies de l'information et des communications pour les entreprises du Québec. Ce projet était piloté par le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité, en collaboration avec TechnoCompétences, le comité sectoriel des technologies de l'information et des communications.

Ce projet visait à offrir des formations techniques aux professionnelles et professionnels immigrants formés à l'étranger dans le domaine des technologies de l'information et des communications en entreprise. L'objectif principal de ce projet était de répondre au défi de la rareté d'une main-d'œuvre expérimentée dans ce domaine au Québec par l'intégration des professionnelles et professionnels formés à l'étranger dans des entreprises ayant des besoins de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications.

Le projet a touché 194 professionnelles et professionnels immigrants formés à l'étranger et 136 entreprises, alors qu'il visait à l'origine 100 professionnelles et professionnels immigrants et 50 entreprises. L'accompagnement personnalisé des professionnelles et professionnels a permis de répondre aux caractéristiques de chacune des entreprises. Le promoteur a produit un guide sur les meilleures pratiques d'embauche, d'accueil et d'intégration des professionnelles et professionnels immigrants formés en technologies de l'information et des communications. En documentant l'approche novatrice du projet, il a permis à d'autres secteurs de l'économie québécoise de bénéficier des enseignements du projet.

En 2016-2017, les Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail ont soutenu financièrement un projet de transfert et de développement des compétences piloté par les Manufacturiers et Exportateurs du Québec, en collaboration avec le Centre favorisant la recherche et l'innovation dans les organisations, Formation Québec en réseau et trois comités sectoriels de main-d'œuvre. Il s'agissait de soutenir l'adoption de pratiques numériques novatrices, en outillant les entreprises qui souhaitent adopter de nouvelles approches numériques en transfert et développement des compétences. Plus précisément, le projet visait

- à concevoir des outils d'aide à la décision à l'intention des entreprises et des organismes liés aux nouvelles approches numériques pour le transfert et le développement des compétences;
- à établir et à mesurer des indicateurs clés de performance pour des cas novateurs d'utilisation du numérique pour le transfert et le développement des compétences;
- à mener une réflexion stratégique avec des acteurs en transfert et développement des compétences, afin d'anticiper les approches complémentaires et innovantes à mettre en œuvre pour répondre aux besoins des entreprises partout au Québec, et à analyser l'opportunité de créer un pôle d'expertise sur cette question.

À terme, le projet a permis

- la mise en œuvre et la mise en ligne du Référentiel Solution numérique⁷⁰;
- la publication, par le Centre favorisant la recherche et l'innovation dans les organisations, en 2017, de l'étude *Les indicateurs clés de performance associée au transfert numérique des compétences. Une étude au sein d'entreprises manufacturières du Québec*;
- la rédaction d'un rapport final incluant un bilan faisant état des commentaires et suggestions des utilisateurs, dans le but d'améliorer les outils conçus, de les mettre à jour et d'en assurer la pérennité.

Selon un sondage mené auprès de 93 entreprises manufacturières, la plus grande préoccupation des entreprises est le transfert des connaissances des travailleuses et travailleurs expérimentés et la captation des savoirs critiques. Les entreprises souhaitent réaliser elles-mêmes les processus de transfert de connaissances, mais aidées d'outils utiles et pertinents, tels que le Référentiel Solution numérique. Conçu par les Manufacturiers et Exportateurs du Québec dans le cadre du projet, le Référentiel Solution numérique est désormais aussi disponible sur le site de Formation Québec en réseau, qui regroupe les services aux entreprises des commissions scolaires du Québec, et de certains comités sectoriels. En plus du référentiel, quatre guides pour les entreprises ont été conçus, afin de maximiser les chances de réussite du projet (bonnes pratiques, analyse des besoins, sélection de la solution numérique, gestion du changement). De plus, les fiches-produits conçus pour que les accompagnateurs des entreprises puissent proposer des solutions numériques qui répondent aux besoins spécifiques des entreprises sont transférables à d'autres entreprises. Les résultats du sondage quant à l'impact qualitatif des outils numériques de transfert indiquent par ailleurs, grâce à la standardisation des procédures, le développement de meilleures pratiques. Enfin, une stratégie de valorisation est actuellement mise en œuvre, afin de faire connaître les différents outils conçus au réseau des comités sectoriels de main-d'œuvre et des services aux entreprises.

70 Voir la page Web : competences.meq.ca.

CHAPITRE 3

3.2.2.3 LES PROGRAMMES ABOLIS AU COURS DU QUINQUENNAT ET LEURS RÉSULTATS

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LA RELANCE ÉCONOMIQUE

Créé en 2012-2013, le programme Accompagnement des entreprises dans la relance économique s'inscrivait dans la continuité des programmes conjoncturels Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique, mis en œuvre de 2008-2009 à 2009-2010, et Soutien aux entreprises de la Métropole pour l'emploi et la relance, mis en œuvre en 2010-2011 et 2011-2012. Le programme Accompagnement des entreprises dans la relance économique avait pour objectif de soutenir les entreprises touchées par le ralentissement économique, mais qui, grâce à la reprise, pouvaient relancer leurs activités. Plus précisément, ce programme permettait aux entreprises de combler les besoins de formation de leur personnel qui découlent des premières étapes, souvent fragiles, de la relance de leurs activités.

Les résultats du programme Accompagnement des entreprises dans la relance économique démontrent qu'il répondait à un réel besoin. En effet, en 2012-2013, près du quart du montant total accordé et des projets acceptés pour l'ensemble de la programmation du Fonds l'a été dans ce programme. Cette proportion a diminué à environ 15 % l'année suivante, démontrant par le fait même que le besoin était de moins en moins présent, compte tenu du temps écoulé depuis la crise économique. La situation économique s'étant améliorée, la Commission des partenaires du marché du travail a décidé de ne pas renouveler ce programme en 2014-2015.

SOUTIEN AU DÉMARRAGE ET À LA STRUCTURATION DES MUTUELLES DE FORMATION

Créé en 2011-2012, le programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation venait prendre le relais du Pacte pour l'emploi⁷¹, qui assurait auparavant cette aide financière, mais qui a pris fin le 31 mars 2011. Ce programme s'adressait aux mutuelles de formation nouvellement reconnues qui avaient besoin d'un soutien financier pour franchir les premières étapes de leur mise sur pied. Le pourcentage du financement était décroissant en fonction des étapes que franchissait la mutuelle.

En septembre 2014, à la suite de l'évaluation des mutuelles de formation⁷², dont l'un des objectifs était d'évaluer les dispositions et les effets perçus du programme, la Commission des partenaires du marché du travail a décidé d'y mettre fin. Cependant, les deux mutuelles de formation reconnues qui bénéficiaient encore des subventions de ce programme au moment de la décision d'y mettre un terme ont reçu le montant auquel elles auraient eu droit avant son abolition. Ainsi, de sept mutuelles de formation soutenues financièrement en 2013-2014, le nombre est passé à deux en 2015-2016 et le programme n'a pas été reconduit.

71 Mis en place en 2008 par le gouvernement du Québec, le Pacte pour l'emploi avait pour objectif d'améliorer globalement la participation au marché du travail ainsi que de contribuer au maintien en emploi des travailleuses et travailleurs plus faiblement qualifiés. Plus d'informations sur cette initiative sont disponibles à l'adresse : www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_emp_brochure_pacte.pdf.

72 Les principaux résultats de cette évaluation sont présentés au chapitre 2, section 2.1.3, page 44.

MESURE LIÉE À L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Cette mesure spéciale rattachée à la planification stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail a été mise en œuvre en 2011-2012. Elle visait à soutenir les conseils régionaux des partenaires du marché du travail pour la réalisation de projets structurants ayant pour objectif de favoriser une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi sur le plan régional. Elle permettait aussi à la Commission des partenaires du marché du travail d'investir dans la formation à temps partiel, afin d'augmenter l'offre de formation disponible et d'offrir une aide complémentaire au soutien offert par Emploi-Québec.

En moyenne, une cinquantaine de projets par année ont été subventionnés durant les trois années d'existence de la mesure adéquation formation-emploi. Le montant accordé en vertu de cette mesure a baissé d'année en année, passant de 3,5 millions de dollars à 2,3 millions de dollars. À la suite d'une analyse des résultats de la mesure, compte tenu de la souplesse de ses critères, il a été démontré que certains projets acceptés ne répondaient pas vraiment aux objectifs visés. En outre, la révision des principaux programmes effectuée en 2015-2016 a permis de les arrimer plus fortement à l'objectif d'adéquation formation-emploi, ce qui a favorisé l'abandon de cette mesure par la Commission des partenaires du marché du travail à compter de 2015-2016.

SOUTIEN À L'AMÉLIORATION DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Entré en vigueur en 2013-2014, le programme Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises constituait le moyen par lequel la Commission des partenaires du marché du travail souhaitait favoriser l'accroissement de la compétitivité des entreprises, en soutenant la corrélation positive entre l'amélioration des équipements et des processus et le développement des compétences de la main-d'œuvre. Il s'adressait donc aux entreprises qui, dans la dernière année, avaient implanté une nouvelle technologie ou un nouveau mode d'organisation du travail. La contribution du Fonds visait à optimiser les retombées de ces investissements en équipement ou en amélioration des processus, en facilitant l'adaptation du personnel au changement par le développement de leurs compétences.

Le programme Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises a été lancé tardivement à la fin de l'année 2013-2014. Un seul projet a été accepté au cours de cet exercice. L'année suivante, 226 projets ont été acceptés, ce qui fait de ce programme le deuxième plus populaire en 2014-2015, après le soutien régionalisé et devant le soutien collectif.

Ce programme a été intégré au programme Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi en 2015-2016.

CHAPITRE 3

Le tableau suivant résume l'évolution récente de la programmation du Fonds durant la période couverte par ce rapport quinquennal.

TABEAU 3.1 Évolution des programmes de subvention

PROGRAMMES DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Programmes actifs entre 2013 et 2018						
Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre	x	x	x			
Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi				x	x	x
Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre	x	x	x			
Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi				x	x	x
Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique					x	x
Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT					x	x
Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT						x
Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région					x	x
Programme de subvention à la recherche appliquée	x	x	x	x	x	
Amélioration des connaissances selon les priorités stratégiques de la CPMT						x
Les programmes abolis au cours du quinquennat						
Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi et Soutien aux entreprises de la Métropole pour l'emploi et la relance	x	x				
Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation	x	x	x	x		
Mesure liée à l'adéquation formation-emploi	x	x	x			
Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises		x	x			

3.2.3 LA PROGRAMMATION ET L'ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI

Dès décembre 2015, la programmation du Fonds et l'affectation des montants ont été orientées en fonction des besoins prioritaires établis à la suite de l'exercice de priorisation des professions en déséquilibre, effectué dans le cadre de l'adéquation formation-compétences-emploi. D'ailleurs, comme le souligne le Vérificateur général

« [...] le programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi est un élément clé de cette programmation. La Commission avait prévu utiliser 66 % du montant affecté à ce programme, soit 9,7 millions de dollars sur 14,8 millions de dollars, pour le lancement de deux appels de projets en adéquation formation-emploi. Or, les plus récentes estimations pour 2016-2017 indiquent que près de 76 % des subventions, soit 11,2 millions de dollars, seraient accordées sur cette base. Ainsi, par rapport au total des affectations prévues à l'ensemble des programmes de subvention, soit une somme de 21,5 millions de dollars, la Commission prévoyait initialement en utiliser 47 % pour les deux appels de projets en adéquation formation-emploi. Toutefois, les plus récentes estimations portent cette proportion à 52 %⁷³ ».

3.2.4 DES PROJETS STRUCTURANTS ET NOVATEURS

La programmation du Fonds, particulièrement soutien collectif, permet de répondre à des problèmes d'adéquation significatifs et peut avoir de ce fait un impact structurant sur un ou plusieurs secteurs. Pendant la période 2013-2018, des projets structurants ont été ainsi amorcés ou réalisés dans plusieurs domaines, dont ceux de la santé et des services sociaux, de l'aérospatiale, de la fabrication métallique industrielle et des technologies de l'information et des communications. Cinq de ces projets sont décrits à l'annexe 5. L'ampleur de certains de ces projets (4 278 participants et participantes pour le projet des préposés et préposées en résidence) ainsi que l'impact d'autres projets sur les processus et l'organisation du travail des entreprises (l'initiative MACH en aérospatiale et le projet parrainé par Sous-traitance industrielle Québec) sont notamment à souligner.

Par leur aspect novateur, d'autres projets peuvent, à terme, modifier les pratiques en matière de formation continue de la main-d'œuvre. Que ce soit le projet du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre, qui confirme le stage rémunéré comme un moyen efficace d'intégration en emploi de la clientèle éloignée du marché du travail, ou celui d'unité mobile, qui rend la formation accessible aux entreprises qui ne disposent ni de l'équipement ni des locaux pour l'offrir, ces projets alimentent la réflexion des partenaires. Ces projets sont également décrits à l'annexe 5.

Enfin, la Commission des partenaires du marché du travail souhaite favoriser, notamment par son programme de soutien aux Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région, la réalisation de projets structurants et innovants.

73 Vérificateur général du Québec, Audit de performance, Commission des partenaires du marché du travail : besoins en développement de main-d'œuvre, automne 2016, p. 16-17.

CHAPITRE 3

3.2.5 L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES DU FONDS

Le rapport quinquennal 2008-2013 prévoyait qu'une évaluation des retombées des projets financés par le Fonds soit réalisée au cours du quinquennat suivant. En outre, le Vérificateur général du Québec recommandait à la Commission des partenaires du marché du travail, en 2009, d'évaluer régulièrement ses programmes. La Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a ainsi été mandatée, afin d'évaluer les effets des projets de formation subventionnés par les programmes Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre pour les années 2011-2012 et 2012-2013.

Le but de l'étude était de permettre à la Commission des partenaires du marché du travail d'évaluer les projets subventionnés, afin de mieux comprendre leur mise en œuvre au sein des entreprises et d'en déterminer les effets pour les employeurs et le personnel. Le rapport final a été remis en mai 2016⁷⁴. Cette section en présente les principaux faits saillants.

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie utilisée a consisté principalement en la réalisation de cinq sondages distincts auprès des promoteurs collectifs, des employeurs et du personnel ayant participé à un ou plusieurs projets financés par le Fonds en 2011-2012 ou en 2012-2013.

Les sondages visaient à obtenir, entre autres, une description des activités financées, des bénéficiaires des subventions, des difficultés éprouvées lors de la mise en œuvre des projets, de la satisfaction des participants et participantes, des effets des activités sur les entreprises et le personnel ainsi que des prévisions sur l'utilisation potentielle du Fonds pour les années à venir.

L'étude comporte certaines limites quant à la validité et à la fiabilité des résultats. Pour le programme Soutien aux promoteurs collectifs, le taux de couverture des entreprises (5,8 %) et des employés et employées (16 atteints) n'est pas suffisant pour assurer la validité des résultats, et le temps écoulé entre la participation des personnes aux activités subventionnées et leur participation au sondage a pu influencer la fiabilité de leurs réponses.

Les évaluateurs donnent ces explications au manque de fiabilité des résultats :

« Ce manque de fiabilité n'est pas lié à une carence des questionnaires, mais plutôt au protocole de l'étude. En effet, la réalisation d'entrevues au dernier trimestre de l'année 2015 pour évaluer des projets tenus entre 2011 et 2013 fait appel en grande partie à la mémoire des répondants. Tout au long des entrevues, nous avons noté des difficultés à répondre ainsi qu'une certaine confusion auprès des organismes ayant participé à plus d'un projet.

De plus, [...] la difficulté à rejoindre les groupes ciblés est un autre élément qui a amplifié la faiblesse de la fiabilité de l'étude en général, et ceci, plus spécifiquement auprès des employés⁷⁵. »

74 SONDAGE ÉCHO, Sondage Évaluation des projets de formation subventionnés en 2011 et 2013 par les programmes de Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et de Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, mai 2016, 181 p.

75 *Ibid.*, p. 3.

COMMENTAIRES

Les limites de l'étude relativement à la validité des groupes de répondants (faible taux de réponse) et à la fiabilité de leurs réponses (délai entre les activités de formation et leurs évaluations) ne permettent pas de tirer des conclusions probantes quant à la mise en œuvre et aux effets de projets subventionnés par le Fonds entre 2011 et 2013, pour les employeurs et le personnel.

L'exercice démontre néanmoins que les deux programmes évalués ont atteint les résultats escomptés au vu de la satisfaction exprimée par les promoteurs collectifs, les entreprises et le personnel qui ont participé à l'exercice d'évaluation. En effet, la majorité des entreprises a confirmé que les activités leur avaient permis d'augmenter leur productivité, le rendement de leur personnel, la qualité de leurs produits ou services ainsi que le niveau de satisfaction de leur clientèle.

Pour sa part, la majorité des employés et employées a confirmé que les activités leur avaient permis d'augmenter leurs compétences ou connaissances liées à leur emploi, leur rendement au travail, leur attachement à leur organisation ainsi que d'améliorer leur relation avec leurs collègues de travail.

L'exercice a également permis de mettre en lumière d'autres éléments importants, par exemple que les projets ont été réalisés dans leur entièreté (76,9 %), que les contenus correspondaient aux attentes (80,4 %), que les répondants étaient satisfaits de l'aide reçue par Emploi-Québec ou par la Commission des partenaires du marché du travail (88,8 %) et surtout que ces projets n'auraient pas eu lieu sans l'aide du Fonds (75 %).

Les obstacles mentionnés par les bénéficiaires permettront également d'alimenter les réflexions de la Commission des partenaires du marché du travail lors de la révision des programmes à venir. Cependant, compte tenu que les programmes ont été grandement modifiés depuis 2012-2013, et considérant les limites de l'évaluation, il est difficile de dégager des pistes d'amélioration pour les programmes à partir des seuls résultats de l'étude. Il n'en demeure pas moins que, pour les deux programmes, les obstacles « coordination travail/formation et maintien de la productivité » et « coordination, logistique et organisation » sont ceux qui sont les plus mentionnés par les entreprises.

Compte tenu des limites constatées dans le cadre de cette étude, notamment du faible taux de réponse et du délai entre l'activité de formation et son évaluation, la pertinence d'évaluer de manière ponctuelle les effets des projets de formation subventionnés pourrait être considérée par la Commission des partenaires du marché du travail.

CHAPITRE 3

3.3 LIMITES ET DÉFIS DES PROGRAMMES

Les programmes devront continuer à s'adapter à l'évolution des besoins des entreprises et des travailleurs et travailleuses, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre. Ainsi, il est probable que les employeurs feront de plus en plus appel à la formation pour attirer et retenir du personnel et pour ajuster ses compétences aux innovations et nouvelles organisations du travail. De plus, la recherche d'une meilleure adéquation formation-compétences-emploi, compte tenu des clientèles disponibles, pourrait se traduire par des projets de formation de plus longue durée, donc plus coûteux. Or, les montants disponibles pour être affectés au Fonds seront moins importants que ces dernières années.

Dans ce contexte, deux préoccupations ont présidé aux réflexions et aux récents travaux de révision de la programmation : la responsabilisation accrue des employeurs dans le financement et la prestation de la formation et l'harmonisation et la complémentarité des programmes de subvention du Fonds avec les autres programmes existants. Ainsi, depuis l'exercice 2015-2016, le taux de remboursement des dépenses admissibles est passé de 100 % à 50 %, sauf pour certaines activités, comme la formation de base et la francisation, pour lesquelles la contribution des entreprises est plus difficile à obtenir.

En outre, la révision des programmes de subvention du Fonds de 2015-2016 a été réalisée en convergence avec les critères d'analyse utilisés par la Commission de révision permanente des programmes, soit sur la pertinence, l'efficacité et l'efficience des programmes.

Avec le temps, et au gré des stratégies d'intervention déployées par la Commission des partenaires du marché du travail et le gouvernement pour répondre aux besoins des entreprises, la programmation du Fonds s'est vu ajouter différents volets, ce qui a eu pour effet de multiplier les orientations des programmes et des mesures financées par le Fonds. Pour limiter la diversité des objets de financement du Fonds, les programmes de soutien collectif et régionalisé ont donc été révisés, afin d'en renforcer la complémentarité avec les mesures d'Emploi-Québec offertes aux entreprises en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre.

Ces travaux de révision ont permis de recentrer les interventions du Fonds sur les éléments les plus porteurs pour le développement des compétences de la main-d'œuvre, en adéquation avec les besoins des entreprises et ceux du marché du travail.

DIMINUTION DU MONTANT AFFECTÉ

Entre 2013-2014 et 2017-2018, le budget affecté à l'ensemble des programmes de subvention a connu une baisse importante. Rappelons que la Commission des partenaires du marché du travail a convenu d'une réduction planifiée des investissements du Fonds, compte tenu des investissements massifs des trois années précédentes, de la réduction marquée de l'excédent et de la baisse de revenus anticipée à la suite du rehaussement du seuil d'assujettissement des employeurs à la Loi. Ainsi, le montant accordé aux projets du soutien régionalisé est passé de 33,9 millions de dollars en 2013-2014 à 3,7 millions de dollars en 2016-2017. Cette diminution de près de 90 % s'est traduite différemment selon les choix régionaux. Certaines directions régionales ont choisi de concentrer leurs efforts sur certains volets du programme au détriment des autres. Ainsi, en 2017-2018, une direction régionale a décidé de consacrer l'ensemble de l'enveloppe budgétaire qui lui était accordée au soutien régionalisé aux projets de francisation. Aucune subvention à un projet autre ne pouvait être accordée, faute de ressources financières disponibles.

La diminution du montant accordé s'est aussi traduite par une diminution du taux de remboursement. Ainsi, en 2015-2016, le taux de remboursement des dépenses admissibles liées à la diffusion de la formation, c'est-à-dire le salaire du formateur ou de la formatrice et le salaire des travailleuses et travailleurs, entre autres, dans certains volets du programme du soutien collectif, est passé de 100 % à 50 %. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques⁷⁶, en ce qui a trait à l'aide directe aux entreprises, les dispositifs qui sont cofinancés responsabilisent les entreprises et leur laissent une plus grande liberté de choix et ils peuvent accroître l'efficacité de l'offre de formation. Cette responsabilisation accrue des entreprises pourrait se traduire par une amélioration qualitative des projets présentés par les promoteurs collectifs, notamment quant à leur arrimage aux besoins. Enfin, compte tenu d'un fonctionnement par appel de projets, seuls les projets répondant au mieux aux critères ont été retenus, en raison des sommes disponibles.

Ainsi, un taux de remboursement à 50 % devrait permettre d'accepter un plus grand nombre de projets de meilleure qualité et de soutenir plus d'entreprises.

ÉVALUATION DES BESOINS

Les entreprises cherchent autant à améliorer, dans le cadre d'une formation continue, les compétences techniques de leur personnel relativement à l'emploi occupé qu'elles souhaitent lui permettre de développer des compétences plus générales et transférables (par exemple, des compétences relationnelles et communicationnelles) et d'obtenir une qualification reconnue parfois exigée par les donneurs d'ordres. Pour ce faire, les entreprises ont recours à une formation offerte par un établissement d'enseignement ou un organisme communautaire de développement de la main-d'œuvre comportant un ou des stages et adaptée à leurs besoins et contraintes. À la fin de leur formation, les travailleurs et travailleuses peuvent ainsi obtenir, selon le cas, une attestation délivrée par l'établissement ou un diplôme d'État. Bien qu'elle soit qualifiée de courte durée, la période de temps que la formation requiert est perçue comme un frein par certains employeurs et certains travailleurs et travailleuses. De plus, les coûts de formation engendrés par travailleur sont significativement importants.

Le programme de formations de courte durée dépend de crédits budgétaires particuliers versés par le gouvernement du Québec. En 2015, le gouvernement a prévu verser 50 millions de dollars au Fonds pour la mise en œuvre de ce programme sur cinq ans.

76 Organisation de coopération et de développement économiques (2005), *Promouvoir la formation des adultes*, 2005, p. 82.

CHAPITRE 3

INTÉGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FUTURE

Depuis 2015-2016, le programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi permet de soutenir des projets pour les entreprises qui ont des difficultés de recrutement, afin qu'elles offrent des stages rémunérés à des personnes sous-représentées sur le marché du travail, et ce, dans le but de faciliter leur intégration et leur maintien en emploi.

En 2016-2017, à la demande du gouvernement, la Commission des partenaires du marché du travail a mis en œuvre un programme permettant de promouvoir les stages en entreprise destinés aux élèves des programmes de formation de niveaux professionnel ou technique : le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique. Ce programme de subvention aux employeurs n'est pas en concurrence avec les crédits d'impôt existants. Il constitue plutôt un incitatif additionnel.

Le Fonds peut également soutenir la main-d'œuvre future par un programme de bourses mis en œuvre officiellement pour l'année scolaire 2017-2018 à la suite de l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.

Enfin, le programme de formations de courte durée permet aussi de financer la main-d'œuvre future. Par exemple, si, pour répondre au besoin d'une entreprise ou d'un promoteur, un projet est mis sur pied et que la cohorte manque de participants et participantes, des personnes sans emploi pourront se greffer aux employés et employées de l'entreprise pour assurer la viabilité du projet.





CHAPITRE 4

L'INTERVENTION SECTORIELLE



CHAPITRE 4

L'INTERVENTION SECTORIELLE

4.1 LE BILAN

4.1.1 LE CONTEXTE

Le précédent rapport quinquennal faisait état des gestes posés au cours de la période – modifications apportées à la Loi en 2007, révision de la Politique d'intervention sectorielle en 2008, travaux d'évaluation et de reddition de comptes – pour préciser et renforcer le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre, mais aussi améliorer l'efficacité de leurs interventions. Une des pistes de solution du rapport quinquennal 2008-2013 portait d'ailleurs sur la nécessité pour la Commission des partenaires du marché du travail, dans la foulée de ces travaux, de procéder à une analyse en profondeur des comités sectoriels et de proposer des éléments de prise de décision.

En 2014, le gouvernement du Québec a réaffirmé sa volonté de faire de l'adéquation formation-emploi une de ses priorités⁷⁷ et a mis en place des mécanismes de révision de ses instruments d'intervention, afin de traduire de façon efficiente cette volonté⁷⁸. Les travaux de la table sur l'adéquation formation-emploi et de celle sur l'aide au développement économique, notamment au chapitre de la concertation, ont permis de dégager des constats et des pistes d'action qui interpellent aussi les comités sectoriels de main-d'œuvre.

La loi sur l'adéquation formation-emploi, adoptée en novembre 2016, n'a pas modifié les dispositions de la Loi qui concernent précisément les comités sectoriels de main-d'œuvre et leur mandat (chapitre III.2) à l'égard de la mise en œuvre de la Politique d'intervention sectorielle et du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Cependant, en renforçant le rôle et les responsabilités de la Commission des partenaires du marché du travail en matière de détermination des besoins du marché du travail et de solutions à l'égard de l'adéquation formation-compétences-emploi, il appelle à réfléchir à la bonification de la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre, en appui stratégique à la Commission des partenaires du marché du travail dans la mise en œuvre de son plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi, pierre angulaire de sa planification stratégique 2017-2020.

De plus, le rapport d'audit de performance du Vérificateur général du Québec déposé en novembre 2016 contient des recommandations qui appellent à une meilleure utilisation des travaux des comités sectoriels de main-d'œuvre et rappelle que la Commission des partenaires du marché du travail est toujours responsable de l'élaboration de la Politique d'intervention sectorielle.

77 Discours d'assermentation du Conseil des ministres du gouvernement du premier ministre Philippe Couillard (23 avril 2014).

78 Commission de révision permanente des programmes et travaux qui en découlent.

4.1.2 LE MANDAT ET LE RÔLE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes autonomes à but non lucratif formellement reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (article 44.5). Un comité sectoriel ainsi reconnu exerce son mandat dans le cadre de l'application de la Politique d'intervention sectorielle, adoptée en 1995 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, mise à jour en 2008 par la Commission des partenaires du marché du travail⁷⁹ et réaffirmée par celle-ci en 2013.

Le rôle de ces instances partenariales consiste à définir et à faire connaître les défis de leur secteur d'activité économique en matière de main-d'œuvre et d'emploi, à contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre et à concevoir les outils nécessaires aux entreprises en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail. Les comités sectoriels de main-d'œuvre contribuent activement à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En outre, ils collaborent avec un grand nombre de ministères et d'organisations publiques et de partenaires sectoriels régionaux agissant en matière d'emploi et de main-d'œuvre. Ils collaborent également avec les comités consultatifs⁸⁰ pour les questions relatives à l'intégration et au maintien en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les comités consultatifs touchent différents groupes, soit les jeunes, les femmes, les travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus, les personnes judiciarisées adultes, les membres des Premières Nations et du peuple inuit, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Au nombre de 29⁸¹, les comités sectoriels fonctionnent grâce à la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail. Ils regroupent des représentants des employeurs ou d'associations d'employeurs et des représentants des syndicats ou d'autres représentants de travailleurs et travailleuses du secteur. S'y joignent également des représentants sans droit de vote de ministères et d'organismes à vocation sectorielle.

L'intervention sectorielle est financée au moyen du Fonds de développement du marché du travail du Ministère. Ce financement permet d'assurer le fonctionnement et la réalisation du plan d'action des comités sectoriels. Ceux-ci peuvent aussi recevoir du Fonds de développement du marché du travail un soutien financier ponctuel pour la réalisation de projets en matière d'intervention sectorielle.

De plus, les comités sectoriels peuvent bénéficier de subventions du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, tant pour le développement de normes professionnelles que pour la réalisation de projets⁸², ou encore de subventions d'autres ministères et organismes publics, notamment à vocation sectorielle.

79 Commission des partenaires du marché du travail, Politique d'intervention sectorielle – Agir en concertation : un atout pour l'avenir (2008).

80 Les comités consultatifs font partie du réseau des partenaires de la Commission des partenaires du marché du travail, mais ils ne sont pas mentionnés dans la Loi qui fait l'objet de ce rapport.

81 Voir la Liste des comités sectoriels de main-d'œuvre à l'annexe 6.

82 Notamment dans le cadre du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi, décrit au chapitre précédent.

CHAPITRE 4

TABEAU 4.1 Financement accordé aux comités sectoriels de main-d'œuvre par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) (en millions de dollars)

EXERCICE FINANCIER	FDMT	FDRCMO
2012-2013	14,5	10,2
2013-2014	14,2	14,8
2014-2015	14,1	15,4
2015-2016	17,2 ⁸³	7,2
2016-2017	12,8	6,3

Source : Rapports d'activité annuels du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et Rapports internes de gestion sur le Fonds de développement du marché du travail.

4.1.3 LA MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN INTERVENTION SECTORIELLE

L'ORIGINE DES DÉCISIONS

En novembre 2010, la Commission des partenaires du marché du travail a mandaté la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour évaluer les effets et les retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre auprès des entreprises ainsi que des partenariats qu'établissent et auxquels participent les comités. Par contre, elle excluait le Programme d'apprentissage en milieu de travail, qui avait été évalué de façon distincte et dont les conclusions s'étaient avérées très positives⁸⁴.

Les principales conclusions de l'évaluation étaient les suivantes :

- Les entreprises étaient divisées quant à l'existence d'enjeux ou de problèmes communs qui justifiaient des interventions propres au secteur, et leurs prédispositions liées à certains aspects de l'intervention sectorielle étaient mitigées.
- Environ le quart des entreprises sondées connaissait leur comité.

83 L'augmentation d'environ trois millions de dollars du Fonds de développement du marché du travail en 2015-2016 s'explique par des investissements en intervention sectorielle anticipés, notamment pour les coordonnateurs et coordonnatrices de la formation (*Rapport annuel de gestion 2015-2016 de la Commission des partenaires du marché du travail*, p. 39).

84 Les résultats de cette évaluation ont été présentés dans le chapitre 5 du rapport quinquennal 2008-2013 sur la Loi.

- Les produits et services des comités auraient gagné à être mieux connus et, surtout, à être plus utilisés. La méconnaissance des produits et services ainsi que des comités sectoriels semblait d'ailleurs teinter plusieurs résultats. Ainsi, 15 % des entreprises sondées ont utilisé au moins un produit ou service. Les profils des entreprises qui connaissent et qui utilisent davantage que les autres les produits et services de leur comité sectoriel sont très semblables. Ces profils indiquent que les comportements des entreprises en cette matière sont liés à la taille des entreprises (nombre d'employés et employées et masse salariale plus élevés), au fait d'investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale en formation ainsi qu'à la reconnaissance d'enjeux communs au secteur. Les entreprises qui connaissent mais n'utilisent pas les produits et services de leur comité invoquent principalement les raisons suivantes : l'absence d'un besoin, la petite taille de l'entreprise et le manque de temps.
- Le point de vue des entreprises utilisatrices des produits et services des comités était cependant positif : celles-ci les avaient trouvés utiles et, dans la majorité des cas, avaient perçu des effets à la suite de leur utilisation. Celles qui ne connaissaient pas les produits et services de leur comité s'étaient montrées intéressées, laissant présumer l'existence d'un bassin de clients potentiels considérable.
- Les retombées des partenariats des comités sectoriels étaient jugées importantes par les acteurs qui y avaient pris part.
- Les partenariats des comités auxquels participait le réseau d'Emploi-Québec se concentraient principalement autour de projets relatifs à l'information sur le marché du travail ou au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, alors que les partenariats avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail sont très rares.
- La mise en œuvre des produits et services conçus par les comités semblait problématique et aurait pu être attribuable à une imprécision des rôles des acteurs interpellés dans la Politique d'intervention sectorielle à cet égard.

Rappelons cependant que cette évaluation recouvrait une diversité importante de situations et que les résultats varient en fonction des différents secteurs.

Les membres de la Commission des partenaires du marché du travail, préoccupés par certains constats, ont souhaité approfondir davantage l'analyse, compte tenu notamment de la grande diversité des comités sectoriels de main-d'œuvre. À cette fin, un comité ad hoc composé de membres de la Commission des partenaires du marché du travail a été mis sur pied. Il a travaillé non seulement à partir des résultats de l'évaluation des effets et des retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre, mais aussi d'une analyse comparative des modèles d'intervention sectorielle ailleurs dans le monde.

LES DÉCISIONS

À partir des travaux du comité ad hoc, la Commission des partenaires du marché du travail a, en décembre 2013, décidé relativement à l'intervention sectorielle

- de conserver l'intervention sectorielle sous sa forme actuelle, la Politique d'intervention sectorielle répondant toujours aux besoins du marché du travail;
- de recentrer les interventions sectorielles au niveau macro, incluant les activités de mise en œuvre du Cadre, afin qu'elles soient davantage stratégiques et structurantes à l'échelle du secteur, plutôt que de soutenir des interventions individualisées par entreprise;

CHAPITRE 4

- de recentrer les activités du Cadre sur l'atteinte de résultats précis, notamment en développement des compétences, pour s'assurer que le développement de nouvelles normes professionnelles et des outils de reconnaissance des compétences répond aux besoins réels du marché du travail;
- de favoriser une meilleure synergie avec les autres structures sectorielles (grappes, créneaux Accord et autres), afin de maximiser les retombées des interventions sectorielles et d'éviter des dédoublements dans les structures;
- de viser une meilleure intégration des outils sectoriels à l'offre de services d'Emploi-Québec, dans le but d'accroître l'utilisation et l'accessibilité des produits et services des comités sectoriels de main-d'œuvre auprès des entreprises;
- d'obtenir une reddition de comptes plus rigoureuse témoignant de l'atteinte des résultats, pour mieux mesurer les effets et les résultats des interventions sectorielles des comités sectoriels de main-d'œuvre;
- d'inciter les comités sectoriels de main-d'œuvre à se regrouper sur une base volontaire, dans l'optique d'atteindre une plus grande masse critique pour intervenir sur le plan sectoriel, compte tenu de la taille de l'économie québécoise, et de ne pas appliquer de diminution budgétaire aux comités qui entreprendraient des démarches menant à des fusions pour une période de deux ans;
- d'allouer un budget de base pour tous les comités en fonction du nombre d'entreprises et de travailleurs et travailleuses; de mieux refléter les différences importantes entre les secteurs; de redistribuer l'enveloppe de l'intervention sectorielle grâce aux économies réalisées et d'échelonner sur un maximum de cinq ans la période de transition entre les deux modèles de répartition budgétaire;
- de prévoir dans le modèle de distribution une contribution de 10 %, provenant de revenus autonomes et générés, modulée selon les situations particulières des comités sectoriels de main-d'œuvre, afin de les inciter à diversifier leurs sources de financement par une plus grande contribution financière de leur secteur.

LA MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS

La mise en œuvre de ces décisions se sera échelonnée d'avril 2014 à avril 2018. Elle a eu un impact important sur les activités des comités sectoriels de main-d'œuvre, incluant leur implication dans la mise en œuvre du Cadre (voir le chapitre 5).

Le bilan final au terme des quatre années de cette mise en œuvre est en voie de réalisation, conformément à l'engagement pris par la Commission des partenaires du marché du travail dans le plan d'action qu'elle a établi en réponse aux recommandations que lui a adressées le Vérificateur général du Québec en 2016.

Les premiers constats laissent entrevoir que la majorité des décisions prises en 2013 a été mise en œuvre. À titre d'exemple,

- les comités sectoriels de main-d'œuvre ont délaissé progressivement les interventions dites micro au profit d'activités regroupées. Cependant, ils ont pu poursuivre les activités micro du Cadre liées à la reconnaissance des compétences, en raison de l'expertise requise;
- certaines balises ont été ajoutées pour plus de rigueur dans la production des études de pertinence préalables au développement de nouvelles normes professionnelles;
- les comités sectoriels de main-d'œuvre ont réalisé des actions communes avec plusieurs structures sectorielles;
- le gabarit de reddition de comptes a été amélioré et intégré au plan d'action, facilitant ainsi le suivi et permettant d'obtenir des informations plus précises et quantifiables.

Certaines décisions plus complexes restent inachevées ou ont été mises en œuvre partiellement : c'est le cas des fusions de comités, de l'atteinte d'une contribution financière de 10 % des secteurs ou encore de l'intégration des outils des comités sectoriels de main-d'œuvre dans l'offre de services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Des améliorations dans les interventions des comités sectoriels sont tangibles, comme le démontre l'analyse globale des redditions de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre des trois dernières années (2014-2017), et un nombre croissant de comités sectoriels de main-d'œuvre répond en tout ou en partie aux attentes de la Commission des partenaires du marché du travail⁸⁵. Toutefois, quelques comités sectoriels de main-d'œuvre continuent de bénéficier d'un accompagnement plus soutenu, puisque des améliorations sont souhaitées à l'égard de certaines des cinq orientations de la reddition de comptes qui découlent de la Politique d'intervention sectorielle.

Par ailleurs, malgré les progrès réalisés, des changements peuvent encore être apportés, afin d'optimiser la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre, notamment pour soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans son nouveau rôle stratégique à l'égard de l'adéquation formation-compétences-emploi.

4.1.4 LES RÉALISATIONS AU REGARD DE L'APPLICATION DE LA LOI

Conformément à leur mandat, et en tenant compte de la mise en œuvre de décisions prises par la Commission des partenaires du marché du travail en décembre 2013, les comités ont réalisé, en concertation et en partenariat, des interventions sectorielles et des activités et projets diversifiés au regard de l'application de la Loi. Ils ont contribué notamment

1) à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique, afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution;

Les comités sectoriels de main-d'œuvre réalisent régulièrement des études et des diagnostics sectoriels. Ces études et diagnostics assurent la mise à jour des besoins de formation de la main-d'œuvre et permettent d'approfondir certaines questions liées aux compétences en milieu de travail. À titre d'exemple, il peut s'agir de la pertinence d'élaborer des normes professionnelles ou des stratégies de développement des compétences, de l'adéquation formation-compétences-emploi, de l'offre de formation, du recrutement, des conditions de travail ou encore d'analyses de professions spécifiques. Ces études et diagnostics intéressent non seulement les associations sectorielles, mais également différents ministères et organismes, tels que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Depuis 2014-2015, année à partir de laquelle ces études et diagnostics ont été recensés dans le cadre du rapport annuel de gestion de la Commission des partenaires du marché du travail, près de 60 études sectorielles et plus de 20 diagnostics ont été réalisés.

85 Comme le reflétait le rapport quinquennal 2008-2013 sur la mise en œuvre de la Loi (p. 99), la Commission des partenaires du marché du travail a adopté en 2009 un processus de reddition de comptes qui permet une meilleure évaluation des résultats obtenus par les comités sectoriels de main-d'œuvre et qui repose sur cinq orientations issues de la Politique d'intervention sectorielle, adoptée en 2008.

CHAPITRE 4

TABEAU 4.2 Nombre d'études et de diagnostics sectoriels réalisés

EXERCICE FINANCIER	ÉTUDES SECTORIELLES	DIAGNOSTICS SECTORIELS
2014-2015	16	7
2015-2016	18	7
2016-2017	25	8
TOTAL	59	22

Source : rapports annuels de gestion de la Commission des partenaires du marché du travail.

Par l'intermédiaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Commission des partenaires du marché du travail accompagne les comités sectoriels de main-d'œuvre dans la réalisation de ces études, notamment en ce qui concerne leur orientation. Elle leur fournit également l'information sur le marché du travail pertinente. La Commission des partenaires du marché du travail s'assure enfin que les études et les diagnostics sectoriels sont mis à la disposition de tout organisme, personne ou ministère qui pourrait s'y intéresser et demande aux comités sectoriels un compte rendu de la diffusion qu'ils en ont faite.

Au besoin, les comités sectoriels de main-d'œuvre documentent les problématiques communes, par exemple, l'emploi saisonnier, pour déterminer des pistes de solution. Ils sont aussi consultés régulièrement par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour documenter les besoins de main-d'œuvre. Ils ont, entre autres, participé à l'exercice visant à déterminer les professions présentant des signes de déséquilibre. Enfin, les comités sectoriels de main-d'œuvre élaborent une planification stratégique triennale pour mettre en œuvre des interventions visant à résoudre les problèmes relevés.

2) au développement, à la reconnaissance et à la pleine réalisation du potentiel des compétences de la main-d'œuvre;

Les comités sectoriels de main-d'œuvre mettent au point de nouveaux programmes de formation et soutiennent des activités de formation, financées en partie par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans le cadre du soutien collectif. Les comités sectoriels de main-d'œuvre contribuent ainsi à l'amélioration de l'offre de formation dans leur secteur respectif, en développant, en adaptant et en traduisant des programmes de formation continue. Généralement de courte durée, ces programmes permettent aux travailleuses et aux travailleurs de s'adapter aux changements organisationnels, technologiques et autres qui se produisent dans leur milieu de travail.

Depuis 2014-2015, année à partir de laquelle ces formations ont été recensées dans le cadre du rapport annuel de gestion de la Commission des partenaires du marché du travail, près de 80 000 nouvelles participations à ces programmes de formation ont été enregistrées dans l'ensemble des secteurs couverts par les comités sectoriels. Ces derniers participent également à la mise en œuvre et à l'évolution du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, par exemple en contribuant à l'intégration des savoirs essentiels dans les normes professionnelles (voir le chapitre 5). Enfin, ils participent à l'élaboration et à la révision des programmes du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et aux travaux d'autres partenaires institutionnels.

3) au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises;

Les comités sectoriels de main-d'œuvre, par exemple, conçoivent et diffusent des outils de gestion des ressources humaines adaptés au contexte des industries de leur secteur (manuel de l'employé, guide sur le transfert des connaissances, guide pour la conception d'une politique et d'une structure salariales, capsules pratiques sur la gestion des ressources humaines, etc.) et à la situation économique s'adressant principalement aux petites et moyennes entreprises. Ils réalisent des projets multisectoriels visant le partage des bonnes pratiques, tel que le Grand Rendez-vous RH du secteur manufacturier.

4.1.5 LES COMITÉS CONSULTATIFS

Les comités sectoriels de main-d'œuvre collaborent avec les comités consultatifs⁸⁶ pour les questions relatives à l'emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les comités consultatifs touchent différents groupes, soit les jeunes, les femmes, les travailleuses et les travailleurs de 45 ans ou plus, les personnes judiciairisées adultes, les membres des Premières Nations et du peuple inuit, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. Les comités consultatifs sont composés de membres issus des organismes engagés auprès de ces groupes et d'autres partenaires, tels que des représentantes et des représentants des employeurs ou des travailleuses et des travailleurs. En 2016-2017, à la suite de la fermeture des deux Comités d'intégration et de maintien en emploi (personnes immigrantes et personnes handicapées), la Commission des partenaires du marché du travail a autorisé la création de deux nouveaux comités consultatifs, afin de mettre à profit l'expertise de tous les organismes et les acteurs concernés par l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes et des personnes handicapées.

Les comités consultatifs sont responsables de promouvoir les intérêts des groupes et de proposer des solutions, afin d'améliorer leur accès au marché du travail de même que leur maintien en emploi. Pour ce faire, ils ont le mandat d'analyser les problématiques propres à ces groupes en ce qui a trait à leurs difficultés d'intégration et de maintien en emploi. De plus, ils émettent des avis à la Commission des partenaires du marché du travail et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour recommander des pistes d'intervention appropriées dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. À cet effet, les comités consultatifs ont produit un total de 16 avis pour la période (voir l'annexe 7).

86 Les comités consultatifs font partie du réseau des partenaires de la Commission des partenaires du marché du travail, mais n'ont pas été créés du fait de la Loi et n'y sont pas mentionnés.

CHAPITRE 4

4.2 LES CONSTATS

Les comités sectoriels de main-d'œuvre contribuent, depuis plus de 20 ans, à l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et de la Politique d'intervention sectorielle au Québec. Leurs principales réalisations en sont une illustration.

Cependant, les réalités démographiques et socioéconomiques évoluent dans les différentes régions du Québec. Les nouvelles responsabilités que la Commission des partenaires du marché du travail s'est vu confier en matière d'adéquation formation-compétences-emploi commandent aussi une révision de ses modes d'intervention, afin de contribuer à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

D'ores et déjà, la Commission des partenaires du marché du travail souhaite renforcer le rôle des comités sectoriels à plusieurs chapitres, en particulier en matière de production et de diffusion de l'information sur le marché du travail, d'optimisation de la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ou de concertation entre partenaires.

Le bilan sur la mise en œuvre des décisions de 2013 de la Commission des partenaires du marché du travail en intervention sectorielle, portant sur les quatre dernières années, a permis de tirer des enseignements et de préciser des recommandations, afin d'optimiser l'intervention sectorielle et la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre dans l'atteinte des objectifs stratégiques de la Commission des partenaires du marché du travail.





CHAPITRE 5

LE CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES
DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL



CHAPITRE 5

LE CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

5.1 LE BILAN

5.1.1 LES FONDEMENTS DU CADRE

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a été adopté par la Commission des partenaires du marché du travail en juin 2001 et est intégré à la loi sur les compétences depuis 2007.

Le Cadre vise principalement

- à permettre à la main-d'œuvre en emploi, par un apprentissage structuré et qualifiant, de développer les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier;
- à permettre à la main-d'œuvre déjà expérimentée d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences;
- à adapter le développement et la reconnaissance des compétences à la réalité des différents secteurs d'activité économique;
- à assurer la cohérence des différentes approches de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, par rapport à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

Le Cadre établit l'ensemble des paramètres balisant le développement des compétences en milieu de travail et la reconnaissance des compétences acquises par la main-d'œuvre dans un métier. Le Cadre fournit aux entreprises et à la main-d'œuvre un dispositif de qualification volontaire, la norme professionnelle, fondé sur les compétences recherchées par les représentants du secteur.

Le Cadre reconnaît le milieu de travail comme un milieu d'apprentissage. En diversifiant les modes de développement et de reconnaissance des compétences qui seront utilisées, il donne accès à des métiers, favorise la transférabilité des apprentissages et agit ainsi sur les déséquilibres du marché du travail.

5.1.2 LES NORMES PROFESSIONNELLES

Les normes professionnelles constituent la référence en matière de développement et de reconnaissance des compétences dans les métiers ciblés par le Cadre :

- Elles décrivent le contexte d'exercice d'un métier et les compétences spécifiques pour son exercice autonome et sa maîtrise.
- Leur élaboration répond à un besoin du marché du travail et fait l'objet d'un large consensus au sein des entreprises.

Les normes professionnelles sont approuvées par la ou le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à la suite de leur adoption par la Commission des partenaires du marché du travail.

Un certificat de qualification professionnelle délivré par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est décerné à la personne qui a démontré la maîtrise de toutes les compétences essentielles décrites dans une norme professionnelle, alors qu'une attestation de compétences peut être décernée sur demande, pour une ou plusieurs compétences d'une norme professionnelle.

Conformément à la Loi, les comités sectoriels de main-d'œuvre sont responsables de déterminer les métiers pour lesquels des normes professionnelles devraient être développées.

5.1.3 LES STRATÉGIES DE QUALIFICATION

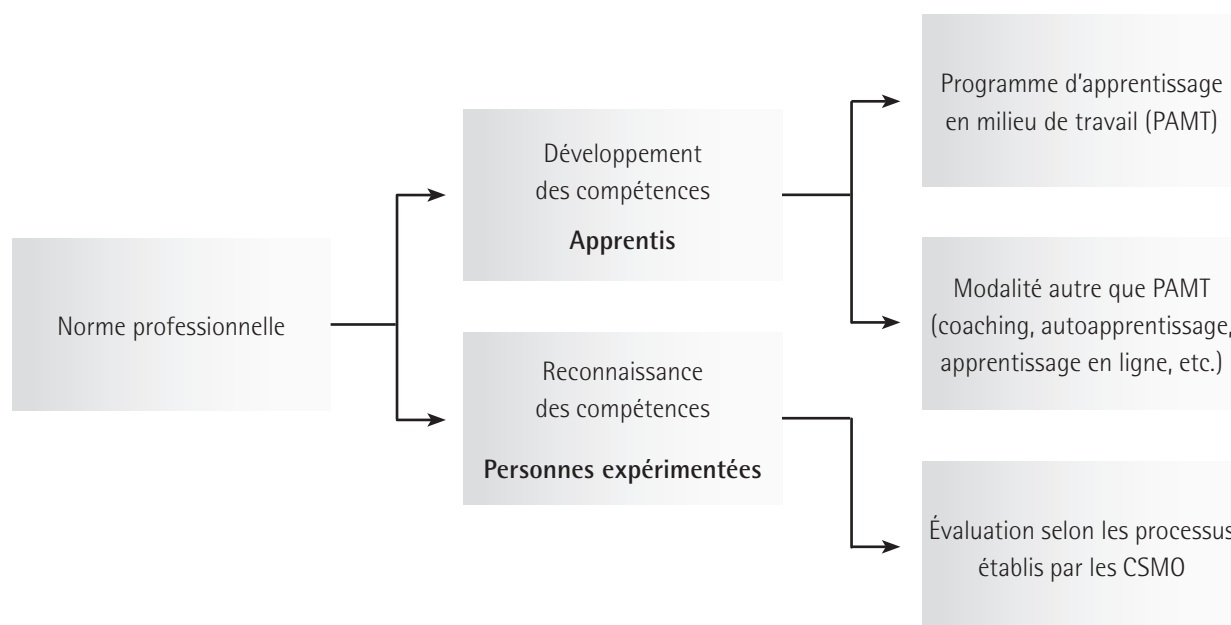
Le Cadre prévoit deux stratégies de qualification : le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Ces stratégies visent un même but, la qualification officielle, mais diffèrent par les moyens utilisés pour y arriver. Elles permettent de répondre ainsi aux besoins des personnes qui choisiront l'une ou l'autre de ces deux approches.

Le développement des compétences vise principalement les personnes qui désirent s'engager dans une démarche d'apprentissage qui les mènera à l'acquisition des compétences liées à un métier. Généralement, ces personnes débutent dans l'exercice d'un métier.

La reconnaissance des compétences s'adresse aux personnes qui ont déjà une bonne expérience d'un métier et qui, à priori, n'auraient pas d'apprentissage à faire.

FIGURE 5.1 Stratégies de qualification liées à la norme professionnelle



CHAPITRE 5

5.1.4 LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail repose sur la formule du compagnonnage, un mode d'apprentissage individuel par lequel le personnel expérimenté soutient un apprenti ou une apprentie dans le développement des compétences associées à une norme professionnelle.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail représente la stratégie la plus répandue, ayant été adopté pour 71 des 78 normes mises en place. Il comporte de nombreux avantages, dont la possibilité d'apprentissages structurés, sur les lieux mêmes du travail, avec l'encadrement d'une personne reconnue par son employeur et ses pairs.

Services Québec et le réseau des centres locaux d'emploi jouent un rôle majeur dans la mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail auprès des entreprises. Quatre grandes fonctions sont liées à son implantation :

1. la promotion du programme et le démarchage d'entreprises;
2. la signature des ententes avec les employeurs;
3. la prestation d'une séance d'information de trois heures destinée aux nouvelles compagnes et aux nouveaux compagnons;
4. le suivi de l'apprentissage en entreprise auprès des représentants et représentantes de l'entreprise, du compagnon ou de la compagne et de l'apprenti ou de l'apprentie.

LES MODALITÉS AUTRES QUE LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les comités sectoriels de main-d'œuvre peuvent concevoir des stratégies autres que le Programme d'apprentissage en milieu de travail, en raison de la nature du métier ou des caractéristiques des lieux de travail se prêtant mal au compagnonnage. Ils ont alors recours à différentes modalités telles que l'apprentissage en ligne ou à distance, l'autoapprentissage, les ateliers de formation pratique, le mentorat, les études de cas, les mises en situation ou les séminaires.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont responsables de l'ensemble des activités de mise en œuvre, de l'inscription à la demande d'émission de sanction.

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

En 2007, avec l'intégration du Cadre à la loi sur les compétences, la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est devenue un moyen privilégié pour accroître la qualification de la main-d'œuvre.

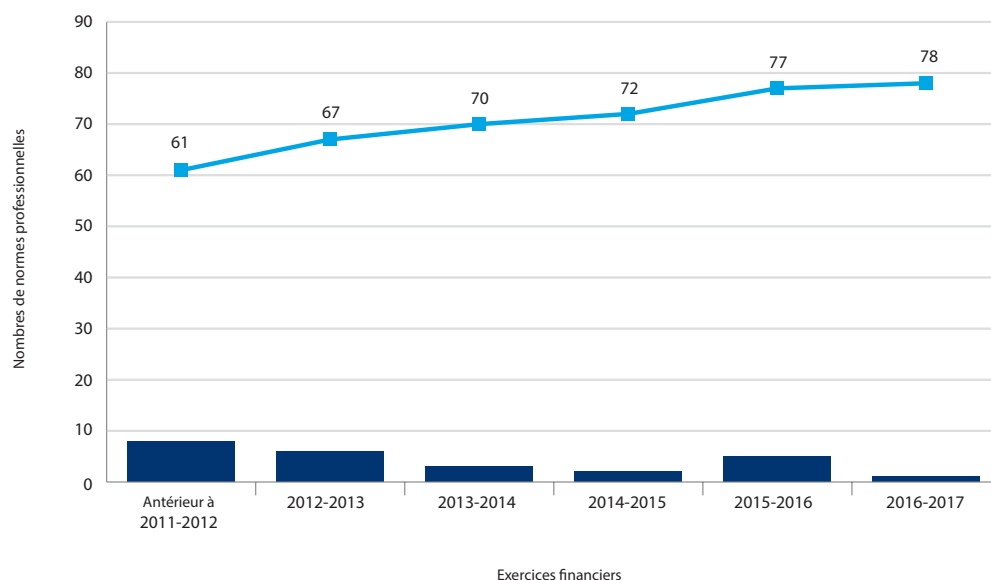
La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est un processus par lequel une instance autorisée détermine, évalue et sanctionne les compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle. Les dispositifs de reconnaissance des compétences permettent d'évaluer, dans un court délai, les compétences acquises par des travailleuses et travailleurs expérimentés dans un métier⁸⁷.

La reconnaissance des compétences s'adresse aux personnes qui ont suffisamment pratiqué le métier au Québec ou à l'étranger pour que la plupart des compétences d'une norme professionnelle leur soient reconnues. Les services sont accessibles aux personnes en emploi ou sans emploi.

5.1.5 L'ÉVOLUTION DU CADRE

Depuis l'adoption du Cadre en 2001, et jusqu'au 31 mars 2017, 78 normes professionnelles ont été élaborées par 23 des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (voir la figure 5.2). Dix-sept normes l'ont été pendant la période couverte par ce rapport⁸⁸.

FIGURE 5.2 Évolution du nombre de normes professionnelles implantées



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

87 Depuis 2012, les comités sectoriels n'ont pas à élaborer de processus pour des métiers dont les perspectives professionnelles sont restreintes, dont le bassin est faible ou pour lesquels les besoins ne sont pas démontrés.

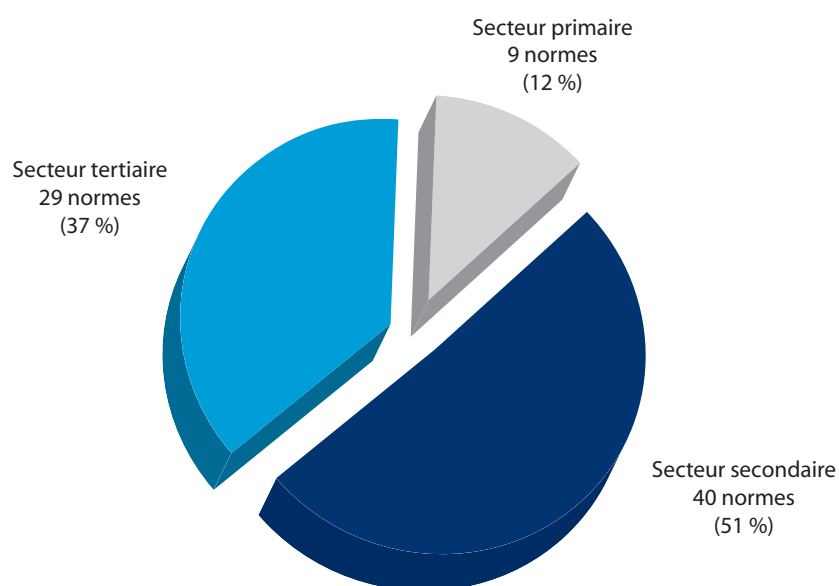
88 Les données du dernier rapport quinquennal (2008-2013) couvraient la période du 1^{er} avril 2008 au 30 novembre 2012. Les données de ce chapitre couvrent la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2017.

CHAPITRE 5

Au 31 mars 2017, les 78 normes professionnelles se répartissent selon le métier visé en trois niveaux de compétences, comme le définit la Classification nationale des professions : les niveaux de compétences élémentaires (9 normes), intermédiaires (35 normes) et techniques (33 normes)⁸⁹.

Comme le montre la figure 5.3, le plus grand nombre de normes, soit 40, est implanté dans le secteur manufacturier. Viennent ensuite le secteur tertiaire et le secteur primaire, avec un total de 38 normes.

FIGURE 5.3 Répartition des normes professionnelles selon les grands secteurs économiques



Données au 1^{er} avril 2017

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

89 L'annexe 8 présente la liste des normes professionnelles existantes selon les niveaux de compétences. Notons que la norme professionnelle Compagnon n'est pas prise en compte, car elle n'est propre à aucun niveau.

Le Cadre a élargi sa portée et évolué de différentes façons :

- Entre 2009 et 2012, quatre normes « Emerit » élaborées par le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et une norme élaborée par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière ont été intégrées au Cadre⁹⁰.
- En 2010 et en 2011, des accords de reconnaissance mutuelle avec la France ont été signés relativement à cinq normes professionnelles : soudeuse ou soudeur, bouchère ou boucher de détail, poissonnière ou poissonnier, pâtissière ou pâtissier et boulangère ou boulanger. Au 31 mars 2017, 17 dossiers de candidature ont fait l'objet d'analyse et 15 certificats de qualification professionnelle ont été délivrés⁹¹.
- Entre 2012 et 2014, la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ont collaboré à des travaux visant à établir des passerelles entre des normes professionnelles et des programmes d'études. Des équivalences ont été établies pour quatre métiers⁹² et pourraient permettre de faciliter le parcours des personnes d'un système à l'autre.
- En 2013, la Commission des partenaires du marché du travail a décidé de recentrer
 - les interventions sectorielles au niveau macro incluant les activités de mise en œuvre du Cadre. Cependant, les comités sectoriels ont pu poursuivre leurs activités liées à la reconnaissance des compétences, en raison de l'expertise des métiers qui est requise pour sa mise en œuvre;
 - les activités du Cadre sur l'atteinte de résultats précis, notamment le développement des compétences.
- De 2014 à 2016, la Commission des partenaires du marché du travail a conçu, avec la participation des comités sectoriels de main-d'œuvre, de nouveaux outils d'apprentissage et de reconnaissance pour la norme Compagnon lancée en 2006.
- En 2016, la Commission des partenaires du marché du travail a recommandé de mettre en œuvre des projets pilotes, afin d'intégrer les savoirs essentiels aux normes professionnelles. Les projets se déroulent jusqu'en mars 2019 et comportent trois volets :
 - le développement, l'adaptation ou la révision des savoirs associés aux métiers connus sous le sigle STGM (sciences, technologies, génie/ingénierie et mathématiques – en anglais STEM)⁹³;
 - la détermination de modalités de diffusion de formation pour les STGM (approche à distance, temps partiel, alternance travail-études, webinaire, etc.);
 - l'expérimentation d'outils numériques pour la formation des personnes inscrites au Programme d'apprentissage en milieu de travail.

90 Il s'agit des normes suivantes : préposée ou préposé à l'information touristique, préposée ou préposé à l'entretien ménager, préposée ou préposé aux services des mets et boissons, préposée ou préposé à la réception et mineuse ou mineur sous terre.

91 Onze certificats de qualification professionnelle ont été délivrés pour le métier de pâtissière ou pâtissier, quatre pour le métier de boulangère ou boulanger et un pour le métier de bouchère ou boucher de détail.

92 Six métiers ont été choisis et des résultats ont été déterminés pour les métiers de mineuse ou mineur sous terre, conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur, ouvrière ou ouvrier en production porcine et ouvrière ou ouvrier en production laitière.

93 Voici des exemples pour chacun des domaines :

Sciences : innocuité alimentaire, propriété des matériaux, microbiologie et chimie alimentaires, procédés de soudage.

Technologies : informatique (logiciels), programmation, électronique, équipement.

Génie/ingénierie : processus de fabrication, procédés, conception de schémas, principes de fonctionnement mécanique, chimique, électromécanique, électronique, pneumatique.

Mathématiques : lecture de plans, calcul, métrologie, conversion, règle de proportionnalité.

CHAPITRE 5

5.1.6 LA COMPLÉMENTARITÉ AVEC LE MILIEU DE L'ÉDUCATION

Les normes professionnelles peuvent ouvrir l'accès à des métiers à des personnes non diplômées. Cependant, elles occupent plus que ce seul champ d'action. Leur positionnement permet de répondre à plusieurs situations de déséquilibre.

Pour les métiers spécialisés qui requièrent une formation scolaire en plus d'un apprentissage en cours d'emploi, les normes professionnelles, et particulièrement le Programme d'apprentissage en milieu de travail, viennent compléter le programme scolaire de formation professionnelle (exemples : soudeuse ou soudeur, coiffeuse ou coiffeur, machiniste).

Dans certains cas, le Programme d'apprentissage en milieu de travail remplace la formation scolaire et figure comme moyen pour combattre la rareté de main-d'œuvre en raison du manque de personnes nouvellement diplômées (exemples : ébéniste, cuisinière ou cuisinier, bouchère ou boucher).

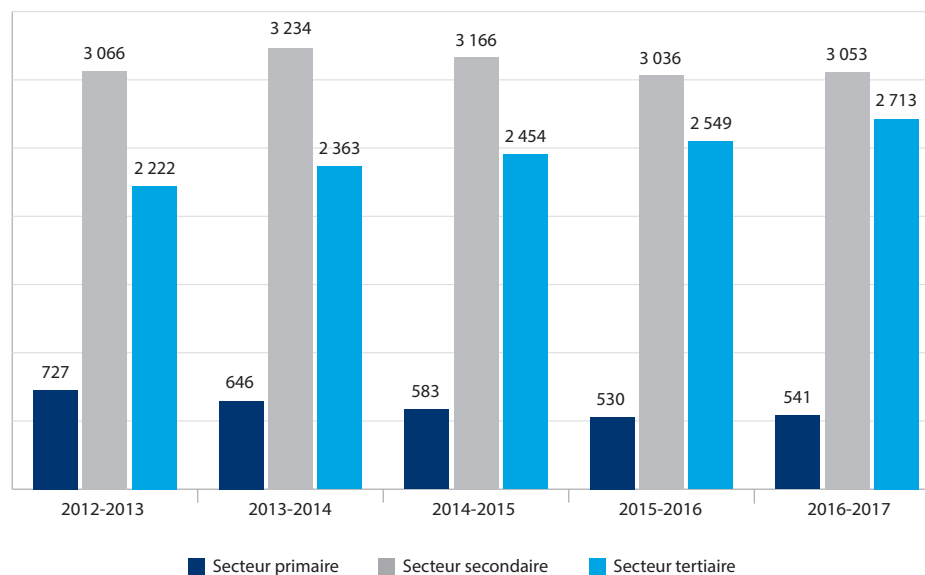
Enfin, pour certains métiers pour lesquels il n'existe aucun programme de formation scolaire, le Programme d'apprentissage en milieu de travail permet de structurer l'apprentissage (exemples : polisseuse ou polisseur en fabrication métallique, préposée ou préposé à l'entretien ménager, testeuse ou testeur de jeux).

5.2 LES CONSTATS

5.2.1 L'APPORT DES NORMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Comme l'illustre la figure 5.4, le nombre de personnes inscrites dans un Programme d'apprentissage en milieu de travail fluctue autour de 6 000 annuellement.

FIGURE 5.4 Évolution du nombre de démarches d'apprentissage en milieu de travail



Données au 31 mars 2017

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

CHAPITRE 5

On constate que le nombre de programmes d'apprentissage en milieu de travail dans le secteur des services augmente de près de 500 entre 2012 et 2017 pendant que le nombre d'inscriptions dans le secteur manufacturier varie entre 3 036 et 3 234 et que celui dans le secteur primaire baisse de près de 200. Le déploiement de normes dans le secteur des services (environnement, soins personnels et services automobiles) contribue à la hausse des inscriptions. La baisse dans le secteur primaire est surtout constatée en agriculture et en foresterie.

Les métiers à fort bassin de main-d'œuvre génèrent, comme on peut s'y attendre, le plus d'achalandage. Le volume d'utilisation des normes professionnelles varie de manière considérable selon les secteurs et les métiers.

Certaines normes n'atteignent pas les résultats prévus dans les études ayant mené à leur développement. Plusieurs raisons peuvent expliquer la faiblesse des résultats obtenus :

- Le nombre de démarches d'apprentissage varie selon la complexité du métier et la durée d'apprentissage. Dans plusieurs métiers, celle-ci s'étale sur deux ou trois ans et exige de la part des entreprises des efforts soutenus sur une longue période.
- L'absence de compagnes ou de compagnons restreint la diffusion de l'apprentissage.
- De manière générale, les normes professionnelles sont encore peu connues des entreprises.
- Le développement de nouvelles normes professionnelles dans des domaines variés exige des intervenants et intervenantes de Services Québec qu'ils et elles se familiarisent avec nombre d'environnements techniques.
- La signature d'ententes entre Services Québec et de nouvelles entreprises exige beaucoup de travail de communication, afin de faire connaître les particularités du Programme d'apprentissage en milieu de travail et de s'assurer que les conditions favorisant l'apprentissage sont en place dans les entreprises.
- Quelques normes présentent possiblement des indices de fin de cycle de vie, en raison du déclin d'un procédé ou d'une technologie ou du déclin d'une activité économique. Une analyse de leur maintien dans le Cadre devra être envisagée.

NOMBRE D'ENTREPRISES PARTICIPANTES AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Au total, 5 351 entreprises ont utilisé le Programme d'apprentissage en milieu de travail entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2017. Parmi ces entreprises, près de la moitié (2 786) a utilisé ce programme une fois et l'autre moitié (2 667), à plus d'une reprise pour des démarches différentes.

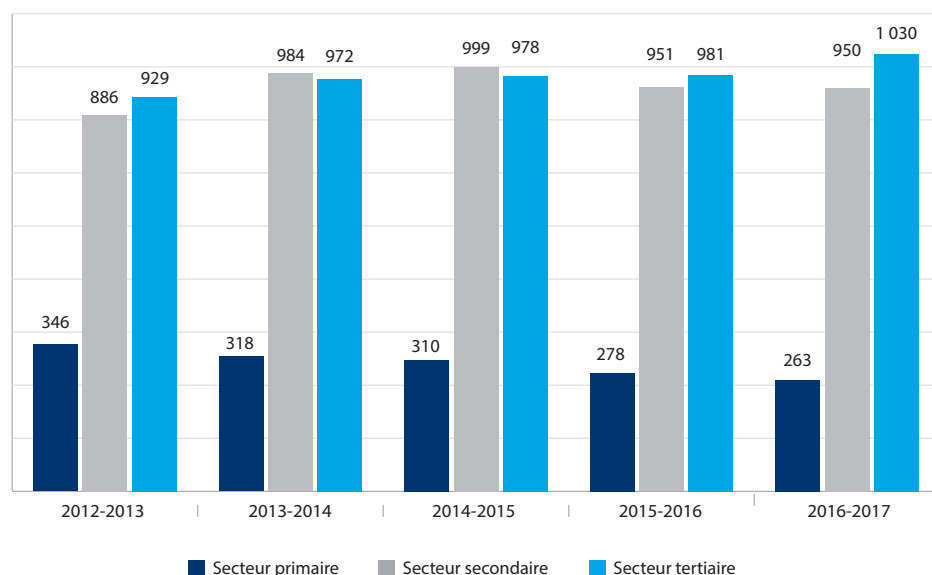
Le nombre d'entreprises participantes au Programme d'apprentissage en milieu de travail varie annuellement entre 2 161 et 2 287.

Un nombre croissant d'entreprises du secteur des services utilise le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Cependant, les entreprises du secteur manufacturier demeurent celles qui l'utilisent le plus. Il y démarre, en effet, un peu plus de trois programmes d'apprentissage par entreprise participante par année. Dans le secteur des services, la moyenne s'établit à 2,4 par entreprise participante, alors qu'elle est de 1,9 dans le secteur primaire.

Le nombre d'entreprises participantes n'augmente pas au même rythme que le nombre de normes professionnelles. Ainsi, entre 2012 et 2017, 17 nouvelles normes ont été lancées, alors que le nombre d'entreprises participantes est resté à peu près stable (2 161 en 2012 et 2 243 en 2017). Cela peut s'expliquer par le fait que certaines normes ont remplacé des régimes de qualification et que ce transfert n'a pas généré de nouvelles participations. Il est possible aussi que le volume de nouvelles normes vienne remplacer celui des normes en déclin ou stagnantes.

Enfin, les consultations menées par les comités sectoriels auprès des entreprises indiquent que plus d'efforts devraient être consentis pour le démarchage d'entreprises et pour le soutien au déploiement de l'apprentissage dans les entreprises.

FIGURE 5.5 Évolution du nombre d'entreprises ayant eu recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail selon le secteur économique



Données au 31 mars 2017

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

CHAPITRE 5

Généralement, le programme d'apprentissage est implanté dans des entreprises souvent peu organisées quant à la structuration de la formation.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre relèvent auprès des entreprises plusieurs avantages à utiliser les normes professionnelles et la certification professionnelle. Ces constats trouvent écho dans l'enquête de la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dont le rapport, qui trace un portrait très positif du programme, a été déposé à la Commission des partenaires du marché du travail en 2011⁹⁴:

- Les normes professionnelles offrent la souplesse nécessaire pour être adaptées aux différents secteurs, métiers et entreprises.
- Les guides destinés au compagnon ou à la compagne et à l'apprenti ou à l'apprentie conçus dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail proposent des séquences d'apprentissage correspondant aux milieux de travail.
- La qualification permet d'accroître la professionnalisation du métier pour les métiers de niveau de compétences élémentaires.
- Le développement des compétences de la main-d'œuvre influence positivement la rétention de la main-d'œuvre.
- L'apprentissage en milieu de travail participe à la conscientisation des entreprises à la formation de leur personnel.

Par ailleurs, le programme d'apprentissage correspond à la volonté gouvernementale et de plusieurs entreprises d'avoir une formation qui se déroule davantage en entreprise. Bien qu'il ne s'inscrive pas comme une formation en alternance, le programme constitue le modèle qui se rapproche le plus du système dual : la maîtrise d'œuvre appartient au monde du travail et la majorité de la formation se donne en entreprise.

NOMBRE DE PERSONNES QUALIFIÉES EN RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

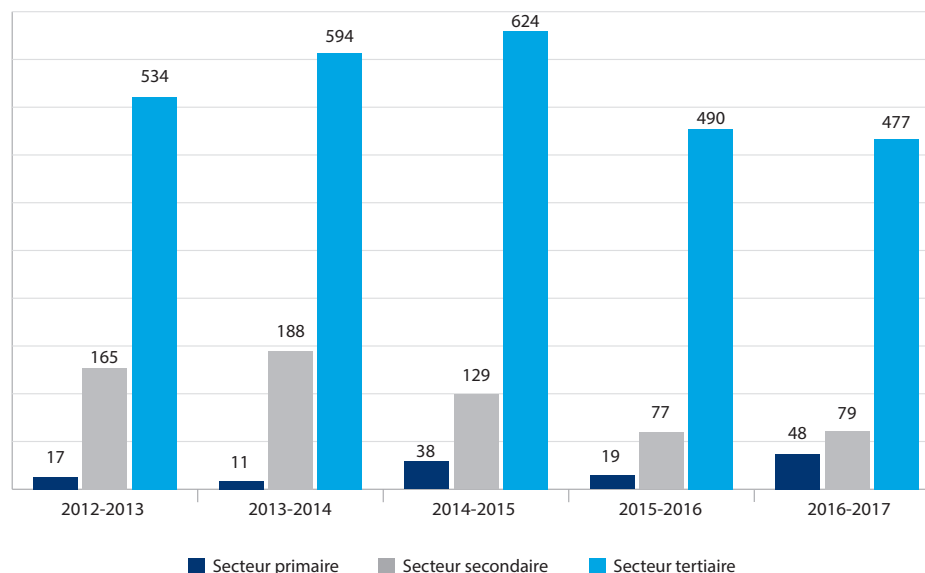
Le nombre de personnes qui ont été sanctionnées en ayant recours à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre s'élève en moyenne à 762 par année. Ce résultat est attribuable essentiellement aux démarches d'entreprises pour qualifier leur personnel. Peu de démarches sont entamées par des personnes qui n'ont pas d'emploi.

La majorité des certificats délivrés en reconnaissance des compétences l'a été dans les secteurs des services. Une large part de ces résultats est attribuable aux normes professionnelles suivantes : conseillère ou conseiller en vente automobile, conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur et superviseuse ou superviseur de premier niveau.

94 Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Évaluation du Programme d'apprentissage en milieu de travail (mise en œuvre et effets)*, 2011.

FIGURE 5.6

Évolution du nombre de certificats de qualification professionnelle délivrés en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre



Données au 31 mars 2017

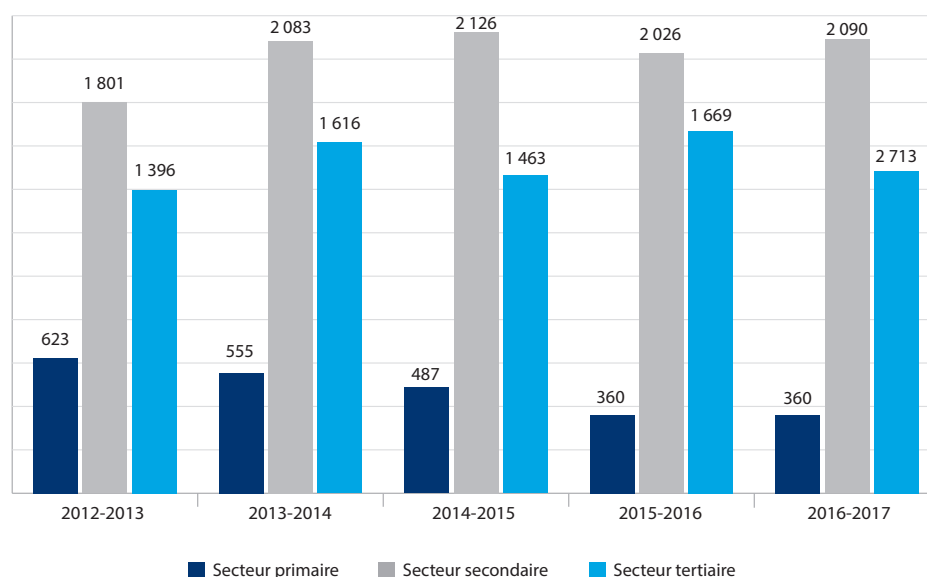
Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

Entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2017, 20 140 certificats de qualification professionnelle ont été délivrés à la suite du déploiement de l'une ou l'autre des différentes stratégies du Cadre. La plus grande part de ces certificats a été délivrée pour des travailleurs et travailleuses du secteur manufacturier.

Le nombre de démarches dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail s'élève quant à lui à 30 883. Les données montrent que le taux de certification oscille autour de 50 %. Les raisons justifiant l'arrêt du Programme d'apprentissage en milieu de travail sont diverses. Les causes le plus souvent consignées par les agents et agentes responsables du suivi de l'apprentissage dans les entreprises sont le changement d'emploi des apprentis (20 %), le désistement de l'individu (20 %) et la fin d'emploi (18 %).

CHAPITRE 5

FIGURE 5.7 Nombre de certificats délivrés à la suite des stratégies de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre tous secteurs confondus



Données au 31 mars 2017

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

5.2.2 LES NORMES ET LES COMPÉTENCES D'AVENIR

L'Organisation de coopération et de développement économiques rapporte que : « Le recours croissant aux technologies numériques en milieu professionnel alimente la demande de nouvelles compétences en matière de TIC⁹⁵... ». Toujours selon elle, trois types de compétences doivent être maîtrisés : les compétences spécialisées axées sur la programmation et le développement, les compétences génériques permettant d'utiliser les technologies à des fins professionnelles et les compétences complémentaires qui recouvrent, par exemple, les savoirs fondamentaux, l'autonomie et la résolution de problèmes⁹⁶.

95 Organisation de coopération et de développement économiques, *Quelles compétences pour un monde numérique? Réunion ministérielle 2016 sur l'économie numérique. Rapport de référence. Résumé*, 2016.

96 *Ibid.*

L'ampleur des effets varie. Avec la montée du nombre des systèmes intelligents, les lieux de travail s'automatisent et les emplois routiniers sont remplacés par des machines (Observatoire Compétences Emploi, 2017)⁹⁷. Dans son rapport, le Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation utilise le terme de technologies de « rupture », car elles ont un effet de cassure : « les entreprises qui les adoptent accélèrent leur croissance tandis que les autres courent le risque d'être déclassées⁹⁸ ». L'une des recommandations du rapport du Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation porte d'ailleurs sur l'accélération de l'adoption des technologies numériques par les entreprises et les services publics.

Une large part des métiers couverts par les normes professionnelles est touchée par l'évolution technologique et l'utilisation du numérique. Les mutations qui ont cours sont à la fois source d'amélioration et de défis. Elles modifient les tâches, les processus et les compétences tant chez les opérateurs et opératrices d'équipements de production du secteur manufacturier, que chez les travailleurs et travailleuses des secteurs primaires et le personnel du secteur des services.

Les normes professionnelles doivent évoluer et tenir compte des changements qui s'opèrent.

5.2.3 PERTINENCE, LIMITES ET DÉFIS DU CADRE

La pertinence du Cadre à titre d'outil d'adéquation formation-compétences-emploi repose particulièrement sur trois aspects : un développement et une actualisation rapide des normes professionnelles, afin qu'elles reflètent la réalité du travail, une organisation des apprentissages adaptée aux réalités des entreprises et de la main-d'œuvre et, enfin, la capacité des services publics à répondre aux besoins des entreprises.

ACTUALISATION DES NORMES PROFESSIONNELLES

L'évolution accélérée de la technologie et l'adoption du numérique par les entreprises modifient les emplois et militent pour une actualisation rapide des normes professionnelles. Or, le processus actuel manque de souplesse et devra être revu, notamment afin de réduire les délais de mise à jour. L'exercice d'une veille permettrait de déterminer plus rapidement les tâches, les technologies et les compétences particulières demandées à intégrer aux normes.

Les mutations techniques et numériques doivent ainsi être prises en compte. L'intégration des savoirs essentiels STGM dans les normes professionnelles est actuellement testée dans le cadre de projets pilotes.

Enfin, tous les travailleurs et travailleuses n'ont pas nécessairement les compétences de base⁹⁹ requises pour exercer adéquatement un emploi. Les normes professionnelles devront les intégrer à titre informatif, afin de soutenir les entreprises qui accompagneront ces personnes vers des emplois plus complexes.

97 Sylvie Ann HART, *Les compétences du futur*, bulletin de l'Observatoire Compétences Emploi. vol. 8. n° 1, juin 2017.

98 Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation, *Agir ensemble pour un Québec innovant, inclusif et prospère*, 2017.

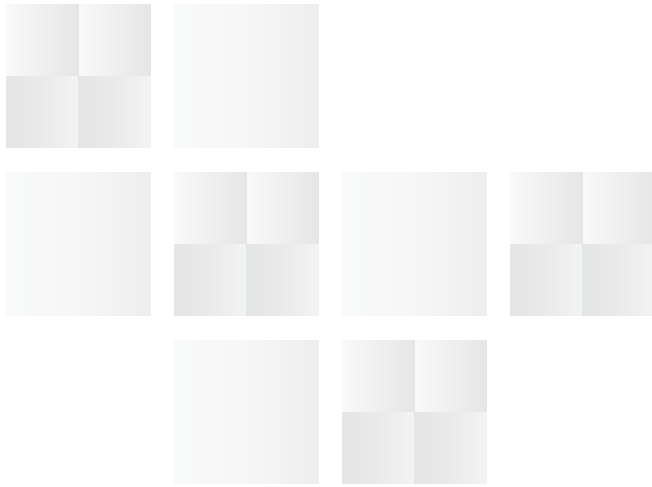
99 Les compétences de base réfèrent ici aux neuf compétences essentielles nécessaires à l'exercice d'un métier telles que définies par Emploi et Développement social Canada : lecture, rédaction, utilisation de documents, calcul, compétences numériques, capacité de raisonnement, communication verbale, travail d'équipe et formation continue.

CHAPITRE 5

INNOVATION DANS LES FAÇONS DE FAIRE

Le transfert des outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail sur support numérique est de plus en plus demandé par le milieu du travail. Pour certains métiers, la mobilité constitue un enjeu important, et un support numérique pourrait s'avérer une solution à la portée de la main-d'œuvre. Dans une perspective d'évolution du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, il est opportun d'expérimenter des outils numériques, en vue de les utiliser pour la formation des apprentis et apprenties. De tels outils auraient l'avantage de faciliter l'intégration des compétences de base, des notions théoriques et des aspects plus spécifiques aux entreprises et de les accompagner dans leur virage numérique.





DEUXIÈME PARTIE



CHAPITRE 6

LA PERTINENCE DE MAINTENIR LA LOI EN VIGUEUR OU DE LA MODIFIER



CHAPITRE 6

LA PERTINENCE DE MAINTENIR LA LOI EN VIGUEUR OU DE LA MODIFIER

De l'avis des partenaires du marché du travail membres de la Commission des partenaires du marché du travail, la Loi produit des effets bénéfiques sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. De plus, les programmes de subvention du Fonds constituent une source de financement variée et souple pour soutenir la réalisation de projets qui ne pourraient être financés par un autre programme public. Toutefois, certains groupes s'interrogent sur le mode de financement de la Loi et du Fonds.

6.1 LE CONTEXTE ENTOURANT LA FORMULATION DES CONSTATS ET DES PISTES DE RÉFLEXION

La seconde partie du rapport formule des constats et des pistes de réflexion sur la Loi et la réglementation, sur le Fonds et sa programmation, sur l'intervention sectorielle et sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ces constats et pistes de réflexion sont notamment issus d'analyses produites à l'interne ou à l'externe, d'évaluations de certains programmes ou règlements ainsi que d'échanges menés avec et entre les partenaires du marché du travail représentés à la Commission des partenaires du marché du travail. Ils s'inscrivent dans un contexte dont il importe de rappeler les principaux éléments :

- La rareté de main-d'œuvre actuelle et anticipée constitue à la fois une opportunité et un défi. D'un côté, elle favorise une responsabilisation accrue des entreprises à l'égard du développement des compétences de leurs employés et employées et l'enracinement d'une culture de formation continue; de l'autre, les entreprises peinent à libérer leur main-d'œuvre pour participer à la formation.
- La Loi et ses leviers doivent soutenir en priorité la formation des personnes en emploi, particulièrement dans un contexte économique en pleine mutation où se développent des systèmes de production s'appuyant sur l'intelligence artificielle (l'industrie 4.0), où les lieux de travail s'automatisent, migrant vers des technologies numériques, et où apparaissent de nouveaux métiers issus de l'économie verte, du développement durable et de l'économie collaborative (ou économie du partage).
- La contribution des personnes éloignées du marché du travail, ayant des besoins particuliers de formation, est toutefois recherchée plus que jamais.
- La Loi a été révisée récemment, notamment pour exprimer la volonté gouvernementale de rechercher une meilleure adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi en limitant les déséquilibres qualitatifs et quantitatifs de compétences et en considérant la main-d'œuvre actuelle et future.
- Le Fonds tend vers un équilibre financier : les produits anticipés équilibrent les charges annuelles. En outre, la programmation du Fonds est complémentaire aux programmes et mesures d'Emploi-Québec et elle s'appuie sur les principes directeurs établis par la Commission des partenaires du marché du travail quant à l'aide financière à offrir aux employeurs en matière de formation de la main-d'œuvre (chapitre 3, page 60).

Par ailleurs, dans la foulée des orientations gouvernementales, un Rendez-vous national sur la main-d'œuvre s'est tenu en février 2017. Il a réuni des partenaires syndicaux, du milieu des affaires, de l'éducation et de la formation ainsi que des organismes de la société civile, afin de franchir une nouvelle étape dans la mobilisation visant à relever les défis liés à la main-d'œuvre québécoise. Durant cet événement, l'élaboration d'une stratégie nationale de la main-d'œuvre a été annoncée. Elle visera à proposer, dans une approche globale, des solutions pour répondre aux besoins du marché du travail de demain et ainsi accroître la prospérité de toutes les régions du Québec.

6.2 LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LA RÉGLEMENTATION AFFÉRENTE

6.2.1 LA PERTINENCE DE LA LOI

Parmi les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques qui ont adopté au cours des dernières décennies des lois fondées sur le principe « former ou payer », tous¹⁰⁰, sauf la France, ont fini par abroger leur loi après avoir fait le constat de son inefficacité pour accroître l'investissement en formation des entreprises, une inefficacité qui ne justifiait pas le fardeau administratif imposé aux entreprises par ce type de législation.

À plusieurs reprises, l'Organisation de coopération et de développement économiques¹⁰¹ a souligné l'inefficacité de ce genre de dispositif et indiqué sa préférence pour un dispositif qui, plutôt que d'imposer aux entreprises de former ou de payer, utilise le produit de la taxe pour financer un fonds qui accorde des subventions aux entreprises pour la formation de leur main-d'œuvre. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques, ce genre de dispositif semble plus à même de limiter les effets d'aubaine¹⁰² et de faciliter la formation des travailleuses et travailleurs peu qualifiés et du personnel des petites entreprises, entraînant ainsi une perte d'efficacité moins importante que les dispositifs qui ne prévoient pas de soutien aux entreprises pour le développement des compétences de leur main-d'œuvre. En ce qui a trait à l'aide directe aux entreprises, l'Organisation de coopération et de développement économiques¹⁰³ conclut que les dispositifs qui sont cofinancés responsabilisent les entreprises, leur laissent une plus grande liberté de choix et peuvent accroître l'efficacité de l'offre de formation.

En réalité, le dispositif que prévoit la Loi converge avec les recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques, puisqu'il utilise le produit d'une taxe pour financer un fonds qui accorde des subventions aux entreprises pour la formation de leur main-d'œuvre. Ainsi, les employeurs assujettis qui n'investissent pas, en tout ou en partie, le montant minimal prescrit par la Loi doivent remettre ces sommes à Revenu Québec, qui les verse au Fonds. Ces cotisations des employeurs servent ensuite à subventionner des activités de formation de la main-d'œuvre, notamment la formation de travailleuses et travailleurs peu qualifiés, du personnel des petites entreprises et, depuis peu, de personnes sans lien d'emploi.

100 L'Australie, la Corée du Sud et le Royaume-Uni, notamment.

101 Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi : vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, 2003, p. 287-290; Organisation de coopération et de développement économiques, *Promouvoir la formation des adultes*, 2005, p. 71; Organisation de coopération et de développement économiques, *Améliorer les compétences*, 2006, p. 50; Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi : Stimuler l'emploi et les revenus*, 2006, p. 120-121.

102 Un effet d'aubaine survient lorsqu'un programme ou une action économique bénéficie à des individus qui n'étaient pas censés en profiter.

103 Organisation de coopération et de développement économiques (2005), op. cit., p. 82.

CHAPITRE 6

En effet, comme il en a été fait mention au chapitre 3 portant sur le Fonds, depuis sa création, la programmation adoptée par la Commission des partenaires du marché du travail a toujours prévu un soutien financier aux entreprises pour la réalisation d'activités de formation de base et, depuis plusieurs années, l'accès aux programmes de subvention à l'ensemble des entreprises, qu'elles soient assujetties ou non à la Loi. Sur le plan du cofinancement, en 2015-2016, le taux de remboursement des dépenses admissibles est passé de 100 % à 50 % pour plusieurs volets de la programmation, ce qui favorise la responsabilisation des entreprises et l'efficacité des programmes de subvention.

Le soutien financier que le Fonds permet d'offrir aux petites et moyennes entreprises, soit celles les plus à risque de sous-investissement en formation, plus particulièrement pour le développement des compétences de base de leur main-d'œuvre la moins qualifiée, permet de compenser une partie des effets négatifs de la Loi. En effet, bien que les entreprises fassent très peu de demandes de subvention pour la réalisation d'activités de formation de base et d'alphabétisation¹⁰⁴, entre 2013-2014 et 2016-2017, la majorité des subventions accordées en ces matières était destinée à des petites et moyennes entreprises de moins de 10 millions de dollars de masse salariale¹⁰⁵.

Ainsi, au moyen des subventions du Fonds, des employés et employées reçoivent de la formation dont le financement provient de divers employeurs qui cotisent au Fonds, mais également des crédits budgétaires versés au Fonds par le gouvernement.

6.2.2 LA DÉCISION DE MAINTENIR LA LOI EN VIGUEUR

Selon les résultats des enquêtes sur les pratiques de formation en emploi au Québec menées par l'Institut de la statistique du Québec en 2011¹⁰⁶ et en 2014¹⁰⁷, il y aurait cependant lieu de mieux faire connaître le dispositif aux employeurs assujettis et de les soutenir davantage dans l'organisation de la formation. En effet, lorsque combinés, le manque de connaissance de la Loi et le manque d'information ou de soutien pour organiser de la formation constituent des raisons de ne pas investir le montant minimal prescrit par la Loi, pour une proportion de près de 25 % des employeurs en 2011. Plutôt que de diminuer, cette proportion grimpe à plus de 33 % en 2014. Des pistes de réflexion sont proposées à cet égard un peu plus loin dans le présent chapitre.

Malgré l'obligation pour les employeurs d'investir annuellement en formation au moins 1 % de leur masse salariale ou, s'ils investissent moins, de verser la différence au Fonds, et malgré les coûts de fonctionnement qui y sont associés, le gouvernement a choisi de maintenir la Loi, mais en limitant toutefois son application aux employeurs dont la masse salariale est supérieure à deux millions de dollars.

Par ailleurs, bien qu'ils ne représentent qu'environ 4 % du total des employeurs du Québec, les employeurs assujettis emploient près de la moitié de la main-d'œuvre québécoise. Ainsi, en maintenant l'obligation d'investir en formation, mais pour un nombre limité d'entreprises, le gouvernement assujettit les employeurs d'une proportion importante de la main-d'œuvre en emploi.

104 Voir la sous-section Faible réponse des employeurs aux besoins de développement des compétences de base et de francisation à la page 36.

105 Une petite et moyenne entreprise dont la masse salariale est de 10 millions de dollars emploie environ 250 personnes, si l'on considère le salaire annuel médian de 39 400 \$ déterminé par l'Institut de la statistique du Québec pour 2015 (au milieu du quinquennat).

106 Institut de la statistique du Québec (2011), op. cit., p. 105.

107 Institut de la statistique du Québec (2011), op. cit., p. 102.

Le dernier rapport quinquennal concluait qu'il était pertinent de maintenir la Loi et proposait des pistes de réflexion et d'actions susceptibles d'en améliorer le dispositif. Au regard de ce qui a été accompli ces derniers cinq ans quant à la précision des besoins de développement des compétences en entreprise, à la responsabilisation des entreprises et à l'allègement administratif, compte tenu du contexte socioéconomique qui se profile pour les prochaines années et qui sera marqué par une évolution démographique générant une rareté de main-d'œuvre, la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses leviers restent pertinents : leur maintien confirme l'engagement de l'État à l'égard du développement d'une culture de la formation continue au sein des entreprises et favorise pleinement l'essor des compétences de la main-d'œuvre québécoise.

Il est dans l'intérêt collectif que l'État assume un rôle de promoteur de la formation auprès des entreprises. L'exercice de ce rôle et l'implication des entreprises qui en résulte facilitent le développement des compétences ainsi que l'intégration en emploi des clientèles présentement éloignées du marché du travail et permettent à la main-d'œuvre, notamment à celle la moins qualifiée, de répondre aux nouvelles exigences des emplois.

La pertinence de la Loi se justifie aussi par sa singularité : en permettant, notamment aux partenaires, d'adopter la réglementation afférente, de définir chaque année les orientations du Plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et de déterminer les ressources qui seront affectées aux différents programmes de subvention qu'elle établit. La Loi permet ainsi aux partenaires du marché du travail de participer activement et formellement à l'établissement des priorités d'intervention en matière de développement des compétences et à la définition des moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre. L'État s'assure ainsi de la pertinence des interventions retenues et de leur recevabilité sur le marché du travail.

Cette dynamique partenariale propre au Québec en matière de développement de la main-d'œuvre s'inscrit dans les principes promus par l'Organisation de coopération et de développement économiques, soit associer tous les acteurs concernés à la détermination des besoins de compétences de la main-d'œuvre et aux stratégies visant à y répondre et rapprocher la prise de décision du lieu où se posent les problèmes, afin de mieux adapter la politique de l'emploi aux conditions locales.

Il n'existe pas de données statistiques récentes permettant de comparer la situation de la formation de la main-d'œuvre au Québec à celle des autres provinces canadiennes. En effet, les dernières données d'enquêtes canadiennes disponibles datent de 2008¹⁰⁸. Notons aussi que les enquêtes canadiennes ne colligeaient pas les mêmes informations que celles que l'on retrouvait dans les enquêtes québécoises. Le rapport quinquennal 2008-2013 mentionnait à cet égard que le Québec se situait au dernier rang des provinces canadiennes en ce qui a trait à la proportion des personnes de 25 à 64 ans ayant fait des études (menant à une certification officielle) ou ayant suivi de la formation (structurée, mais sans certification officielle) liée à l'emploi en 2008. Le Québec se situait toutefois dans la moyenne canadienne pour ce qui est de la proportion des personnes de 18 à 64 ans ayant reçu de la formation parrainée par l'employeur, ainsi que pour l'intensité de la formation, c'est-à-dire le nombre d'heures consacrées en moyenne à celle-ci¹⁰⁹.

108 Statistique Canada, *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*, n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada, série Documents de recherche, novembre 2009.

109 Commission des partenaires du marché du travail, *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Rapport quinquennal 2008-2013*, gouvernement du Québec, juin 2013, p. 21-22.

CHAPITRE 6

Il n'est donc pas possible de savoir, pour la période quinquennale qui concerne le présent rapport, si le Québec accuse toujours un retard en matière de formation de la main-d'œuvre par rapport aux autres provinces canadiennes. Toutefois, si on fait l'hypothèse que la formation de la main-d'œuvre évolue à un rythme similaire à celui auquel évolue la structure industrielle, on pourrait croire que la situation de la formation de la main-d'œuvre a peu évolué au Québec. En effet, de 2011 à 2016, l'indice de diversité industrielle¹¹⁰ a peu évolué au Québec, tant dans les régions ressources que dans les régions urbaines et manufacturières¹¹¹.

Au-delà des statistiques, la Loi vise à inciter les entreprises à mieux structurer leurs activités de formation et encourage la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux et communautaires, au sein même des entreprises et par l'entremise des comités sectoriels de main-d'œuvre.

6.2.3 AMÉLIORER ET MESURER LES EFFETS ESCOMPTÉS DE LA LOI ET FAIRE PROGRESSER LES EFFORTS DE FORMATION DES EMPLOYEURS

L'adoption de la Loi, il y a maintenant plus de 20 ans, avait pour but de mettre en place un levier économique permettant aux entreprises québécoises d'accroître leur productivité et leur compétitivité et d'être ainsi en mesure de s'adapter pour affronter la concurrence internationale.

Dans ses dispositions préliminaires, à l'article premier, la Loi précise que

« 1. La présente loi a pour objet d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi.

Elle vise ainsi à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. »

L'objet de la Loi est d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre, notamment par l'investissement des employeurs en formation, mais cela à des fins précises : favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre.

Des actions de veille pour disposer d'une meilleure compréhension des besoins en matière de développement des compétences ainsi que le déploiement d'efforts accrus de valorisation, d'accompagnement et de soutien des entreprises en matière de formation continue en emploi devraient permettre, d'une part, de s'assurer que les efforts de formation des employeurs assujettis progressent vers l'objectif d'investir au moins l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation et, d'autre part, d'améliorer les effets escomptés de la Loi.

110 L'indice de diversité industrielle mesure la similarité entre la structure industrielle selon l'emploi par industrie des régions administratives et celle du Québec.

111 Gouvernement du Québec (2017), *Portrait économique des régions du Québec*, p. 36. Repéré à : www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/portrait_socio_econo.pdf.

Dans la prochaine période quinquennale, des travaux devraient être menés, afin d'établir une méthodologie et des indicateurs visant à prendre la mesure de l'investissement en formation des employeurs et des effets escomptés de la Loi, soit de favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre, ce qui permettrait de mesurer l'atteinte des objectifs de la Loi et, si les données le permettent, de comparer ces résultats avec d'autres juridictions. Des mesures pourraient être prises périodiquement afin d'en apprécier l'évolution. Le prochain rapport sur la mise en œuvre de la Loi ferait état de ces résultats lors de sa publication en 2023.

6.2.4 POUR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES BESOINS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les besoins des entreprises et ceux de la main-d'œuvre évoluent constamment. La Commission des partenaires du marché du travail doit pouvoir appuyer ses réflexions sur des résultats de recherche et de veille, notamment pour déterminer les pratiques émergentes et faciliter les choix d'intervention à prioriser. Ces actions de veille et les informations qui en découlent devraient être partagées au sein du réseau des partenaires du marché du travail pour assurer une compréhension commune des besoins en matière de développement des compétences. À cet égard, la Commission des partenaires du marché du travail a conclu une nouvelle entente avec l'Institut de la statistique du Québec pour effectuer une troisième Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec¹¹², qui portera sur des données de 2016.

MIEUX CONNAÎTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES

Du côté des entreprises, plusieurs résultats sont déjà connus. Les obstacles et les motifs pour ne pas investir en formation, autres que financiers, sont pour la plupart connus¹¹³ et des pistes de solution ont fait l'objet d'expérimentation. Toutefois, ces connaissances ne sont que rarement diffusées au-delà d'un cercle restreint d'employeurs et de partenaires. Il importe donc de les rendre plus accessibles et d'en faciliter le transfert au sein des entreprises.

La compréhension des besoins des entreprises repose d'abord sur la capacité de ces dernières de bien les déterminer. Or, selon l'enquête de l'Institut de la statistique du Québec sur les pratiques de formation en emploi en 2014¹¹⁴, on apprend qu'une part importante des entreprises, assujetties à la Loi ou non, ayant investi dans de la formation structurée en 2014 n'avaient pas déterminé leurs besoins en formation. À cet effet, le soutien offert aux entreprises pourrait être renforcé, afin de mieux appréhender les déséquilibres de main-d'œuvre dans un contexte de rareté.

Par ailleurs, les diagnostics de main-d'œuvre réalisés par les comités sectoriels de main-d'œuvre présentent un portrait socioéconomique des secteurs, tout en établissant les enjeux et les défis liés au développement de la main-d'œuvre. Il s'agit de sources d'information sur les besoins des entreprises.

112 Cette nouvelle enquête diffère des deux premières puisqu'elle fournit des informations pour un nombre limité d'indicateurs (présence ou non de stagiaires et d'activités de formation selon le type de formation; planification et évaluation de la formation) et ce, uniquement pour l'ensemble du Québec. Les résultats de cette nouvelles enquête feront l'objet d'une analyse et seront présentés à la Commission des partenaires du marché du travail en juin 2018.

113 Voir à ce sujet la section Raisons et obstacles invoqués pour ne pas avoir investi 1 % de la masse salariale en formation, chapitre 1, page 35.

114 Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, 2014, p. 53-55.

CHAPITRE 6

MIEUX CONNAÎTRE LES BESOINS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Force est d'admettre qu'actuellement la Loi et ses leviers ne s'attardent pas directement aux besoins de la main-d'œuvre. Pourtant, son implication et sa responsabilisation dans le développement de ses compétences sont essentielles à l'enracinement d'une culture de formation continue au sein des entreprises.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont en mesure de documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, régions ou secteurs précis. De plus, compte tenu de l'intérêt accru à porter aux personnes éloignées du marché du travail, les comités consultatifs¹¹⁵ sont des interlocuteurs à privilégier pour une meilleure compréhension des besoins de leurs clientèles.

Par ailleurs, la diversification des parcours des employés et employées, tant scolaires que professionnels, soulève la question de l'accessibilité à la formation et de la reconnaissance des compétences acquises, notamment celles acquises en entreprise, où une part significative du développement des compétences se fait dans le cadre de formation non formelle.

MIEUX CONNAÎTRE LE PORTRAIT DE L'INVESTISSEMENT DES EMPLOYEURS EN FORMATION CONTINUE

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, la formation continue est un incontournable pour favoriser l'adaptation des travailleuses et travailleurs aux nouvelles technologies et pour appuyer l'innovation au sein des entreprises, conditions préalables au maintien et au développement de notre richesse collective. Or, depuis plusieurs années les données annuelles sur la participation des employeurs à la Loi obtenues de Revenu Québec ne montrent pas de progression.

L'information sur la formation continue offerte par les employeurs assujettis ne donne qu'un aperçu de l'état de la formation continue, qui comprend également les démarches individuelles des personnes en emploi. En outre, bien qu'ils emploient près de la moitié de la main-d'œuvre québécoise, depuis la hausse du seuil d'assujettissement, les employeurs assujettis ne représentent environ que 4 % du total des employeurs du Québec. Il est donc difficile de se faire une idée juste de l'état de la formation continue en ne se fiant qu'à cette source d'information. Rappelons également que les dernières données d'enquête canadiennes disponibles datent de 2008.

115 Voir la section 4.1.5 Les comités consultatifs, chapitre 4, page 95.

6.2.5 POUR SOUTENIR L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS DANS LE DÉVELOPPEMENT CONTINU DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE ET FUTURE

De plus en plus d'employeurs font état de leur difficulté à recruter ou à retenir du personnel compétent. Cette difficulté peut être considérée comme une opportunité pour mettre en valeur la Loi et ses leviers et favoriser l'enracinement d'une culture de formation continue dans les pratiques entrepreneuriales.

Selon un sondage récent (2016) mené pour le Conseil du patronat du Québec¹¹⁶, une proportion de 70 % des entreprises interrogées éprouvent des difficultés de recrutement pour les postes requérant le moins de qualification. L'ajout d'un volet au programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi permet d'aider les entreprises qui ont des difficultés de recrutement, afin qu'elles offrent des stages rémunérés à des personnes sous-représentées sur le marché du travail.

En outre, 43 % des entreprises interrogées estiment que, parmi toutes les solutions que le gouvernement pourrait mettre en œuvre pour aider les entreprises à atteindre leurs objectifs en matière de recrutement, les programmes de formation et de stage sont les deux mesures qui y contribueraient le plus. Ces besoins trouvent écho dans les orientations gouvernementales à l'égard des stages, formulées notamment par le premier ministre dans son discours d'ouverture d'avril 2014 : « Nous allons moderniser la formation technique en nous inspirant du modèle allemand, qui inclut une forte proportion de la formation en entreprise. ». Ces orientations gouvernementales se sont traduites dans la programmation du Fonds proposée par la Commission des partenaires du marché du travail depuis l'exercice financier 2015-2016, avec la mise en œuvre de nouveaux programmes de subvention soutenant la réalisation des stages en entreprise : le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique, qui offre un soutien financier aux entreprises qui accueillent des stagiaires pour les aider à s'outiller et à se structurer, ainsi que le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT, qui soutient l'élaboration, l'adaptation et la diffusion de formations professionnelles ou techniques qualifiantes de courte durée intégrant des stages en entreprise. Ces programmes sont encore récents, mais leur popularité grandissante témoigne du fait qu'ils répondent aux besoins des entreprises¹¹⁷.

Il importe de s'assurer de la constance et de la continuité de l'engagement des employeurs quant à la formation de la main-d'œuvre future. À cet égard, informer les entreprises des avantages de recevoir un ou des stagiaires devient primordial : préparer la relève et former ses futurs employés et employées; réduire le temps de formation lors de l'embauche; permettre la réalisation d'un projet qui ne peut être concrétisé autrement; partager de l'information sur de nouvelles techniques ou approches du métier; être en contact avec le milieu de la formation; bénéficier de subventions du Fonds et de crédits d'impôt pour certains programmes de formation, etc.

VALORISER LA FORMATION CONTINUE

Les résultats du sondage du Conseil du patronat du Québec montrent que les deux tiers des entreprises répondantes qui ont offert de la formation à leurs employés et employées au cours des deux dernières années l'ont fait sans avoir recours aux programmes d'aide gouvernementaux destinés à la formation de la main-d'œuvre. Ce résultat serait attribuable autant au manque d'intérêt qu'au manque de connaissance des programmes.

116 Conseil du patronat du Québec, *Sondage auprès des employeurs québécois*, Léger, Montréal, octobre 2016.

117 Voir la section 3.2.2 Les programmes du Fonds, page 67.

CHAPITRE 6

À cet égard, une réflexion globale concernant des efforts de valorisation à déployer en faveur de la formation continue pourrait être entamée. Plusieurs éléments peuvent être envisagés : la mise en évidence des impacts positifs de la Loi et des programmes de subvention du Fonds, la mise en valeur d'entreprises exemplaires, notamment celles qui font de la formation un outil de croissance de leurs affaires, de développement organisationnel ou de rétention de leur personnel et un outil d'attraction lors du recrutement. Par exemple, les entreprises détentrices d'un certificat de qualité des initiatives de formation pourraient faire l'objet d'une visibilité particulière.

Si l'on souhaite implanter durablement une culture de formation, quels que soient les éléments de valorisation retenus, les efforts auraient avantage à être soutenus sur une période significative. Ces efforts devraient viser tant les employeurs, assujettis et non assujettis à l'obligation d'investir en formation, que la main-d'œuvre actuelle et future et mettre à profit les réseaux sectoriels et régionaux des partenaires. Soulignons que les entreprises en démarrage (ou *startup*) notamment, peuvent constituer un terrain fertile à l'implantation d'une culture de formation continue.

ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ENTREPRISES

Outre les efforts de valorisation à déployer, il importe également de soutenir les employeurs et leur personnel en matière de formation continue. L'engagement des employeurs dans la formation continue doit donc être facilité : les efforts de simplification administrative doivent être accrus et le soutien financier et l'accompagnement à la réalisation doivent être accessibles rapidement et simplement, notamment au moyen des services publics d'emploi en région. Cependant, le remboursement de ces services ne devrait pas provenir du Fonds, dont l'un des principes directeurs est de maximiser le retour des fonds aux entreprises. D'autres moyens de financement de ces activités pourraient faire l'objet d'une réflexion.

Peu d'entreprises bénéficient de l'expertise requise pour déterminer les besoins de leur personnel, structurer et organiser une formation. Dans un premier temps, il convient de rendre disponibles l'expertise et les outils existants et de faciliter le transfert de connaissances vers les employeurs. Une plateforme Web¹¹⁸ pourrait s'avérer un véhicule de transfert d'information efficace. La mise à profit des différents réseaux d'entreprises, des comités sectoriels de main-d'œuvre, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que des services aux entreprises des établissements d'enseignement publics serait également des moyens indiqués pour assurer la diffusion des informations. De plus, pour soutenir l'engagement des entreprises, un accompagnement pourrait être envisagé, afin de leur permettre de surmonter leurs difficultés de mise en œuvre, notamment en ce qui a trait au développement des compétences de base.

La Loi et ses leviers ne peuvent à eux seuls suffire pour développer une culture de formation continue et obtenir l'adhésion de tous les employeurs. La Commission des partenaires du marché du travail aurait avantage à arrimer ses interventions avec celles de ses principaux partenaires gouvernementaux et institutionnels et à intervenir auprès de ces derniers pour établir un message commun et faciliter l'émergence de cette culture de formation.

118 Définition : service Web qui met à la disposition de l'utilisateur un ensemble de programmes permettant la diffusion et le partage d'information ou de contenu multimédia, des fonctionnalités propres aux médias sociaux ainsi que des applications tierces. Office québécois de la langue française, 2016.

Plusieurs interventions sont possibles pour lever les différents obstacles auxquels sont confrontées les entreprises lorsqu'il est question de formation continue, par exemple, l'accès à une expertise conseil en gestion de la formation, un meilleur accès à l'offre de formation professionnelle et technique à temps partiel dans les établissements d'enseignement, l'arrimage du soutien du Fonds avec celui du soutien à l'innovation et du développement économique, etc.

À titre d'exemple, la Commission des partenaires du marché du travail a soutenu financièrement, au moyen du Fonds, le projet de transfert de connaissances « Trucs et outils pour favoriser l'apprentissage et la formation dans votre PME », réalisé par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes en collaboration avec la Fédération des chambres de commerce du Québec et qui visait à sensibiliser les petites et moyennes entreprises à l'importance de développer une culture de formation en milieu de travail. Un second projet portant sur le transfert de connaissances en matière d'ingénierie de la formation et visant à informer et à outiller les petites et moyennes entreprises dans la conception, l'animation et l'évaluation d'activités de formation a été mené par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes et la Fédération des chambres de commerce du Québec. Ces projets ont été réalisés entre 2010 et 2013 sous forme de rencontres et d'ateliers tenus dans plusieurs régions administratives.

Dans un rapport synthèse produit à la suite de sa tournée, l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes mentionne qu'il faut appuyer adéquatement les petites et moyennes entreprises sur le plan de la formation continue, puisque

« [...] la capacité d'organiser des activités de formation d'une organisation est largement tributaire du soutien dont elle dispose, qu'il s'agisse de ressources internes ou externes [...].

Pour ces organisations, le défi qui se présente est double : identifier avec justesse les besoins de formation qu'il faut combler à court et moyen termes, d'une part, et juger de la pertinence et du caractère approprié des différentes offres de service possibles, d'autre part, [...] sans pour autant disposer d'une grande expertise en organisation de la formation. Il s'ensuit qu'un trop grand nombre d'entre elles négligent l'importance de la formation à titre d'outil de leur développement. ».

6.2.6 POUR MAINTENIR UNE APPROCHE PLURIELLE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La Loi dispose de plusieurs leviers pour favoriser le développement d'une culture de formation continue : la réglementation, le Fonds, l'intervention sectorielle et le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ces leviers doivent certes concourir à l'atteinte des objectifs de la loi sur les compétences, mais également à l'atteinte de certains des objectifs de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi, plus particulièrement ceux rattachés à la première partie de cette loi, portant sur les mesures permettant une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. De plus, il importe de s'assurer qu'ils s'inscrivent de manière cohérente avec les autres leviers dont dispose l'État pour favoriser le développement de la main-d'œuvre actuelle et future, comme outil de développement économique.

CHAPITRE 6

6.2.7 LA RÉGLEMENTATION AFFÉRENTE À LA LOI

Comme toute réglementation, la réglementation relative à l'application de la Loi peut être perçue comme contraignante. La détermination des difficultés d'application et l'analyse des résultats se poursuivent de manière continue, afin que l'ensemble du dispositif réglementaire demeure pertinent au regard de la Loi et adapté aux priorités retenues.

En outre, les efforts d'allègement réglementaire et de simplification administrative se poursuivront. La simplification et la promotion des outils devraient permettre de faciliter l'application de la réglementation.

LA DÉCLARATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Alors que la déclaration des activités de formation constitue une obligation dans le cadre du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le taux de déclaration actuel des employeurs assujettis n'est approximativement que de 70 %. La déclaration a pour objectif de recueillir auprès des employeurs assujettis des informations sur les moyens de formation retenus, les catégories de personnel qui en bénéficient et le nombre d'heures de formation qu'elles reçoivent.

LE RÈGLEMENT SUR LES DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES ET LE RÈGLEMENT SUR L'AGRÈMENT ET LA DÉONTOLOGIE DES ORGANISMES FORMATEURS, DES FORMATEURS ET DES SERVICES DE FORMATION

Depuis l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi, notamment, des modifications au Règlement sur les dépenses de formation admissibles et au Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation sont en processus d'adoption. Il sera important pour la Commission des partenaires du marché du travail de s'assurer que les modifications réglementaires adoptées atteignent leurs objectifs.

PISTES DE RÉFLEXION

POUR LA MESURE DES EFFETS DE LA LOI ET L'AMÉLIORATION DE LA REDDITION DE COMPTE

- Mener des travaux afin d'établir une méthodologie et des indicateurs visant à prendre la mesure de l'investissement en formation des employeurs et des effets escomptés de la Loi, soit de favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre, ce qui permettra de mesurer l'atteinte des objectifs de la Loi et, si les données le permettent, de comparer ces résultats avec d'autres juridictions. Prendre périodiquement des mesures afin d'en apprécier l'évolution et faire état des résultats dans le prochain rapport quinquennal sur la Loi.
- Mener des travaux pour mesurer l'évolution des investissements publics en formation, notamment par rapport au produit intérieur brut.

- Mener des réflexions sur la pertinence du formulaire de *Déclaration des activités de formation* administré en vertu du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, comme moyen de recueillir auprès des employeurs assujettis des informations sur les moyens de formation retenus, les catégories de personnel qui en bénéficient et le nombre d'heures de formation qu'ils reçoivent.
- Intégrer dans la réflexion sur l'évolution des différents leviers de la Loi (réglementation, programmes de subvention du Fonds et Cadre), la comparaison des autres moyens mis en place par l'État afin d'en dégager la spécificité et la complémentarité et de favoriser ainsi une meilleure cohérence des interventions.

POUR LA CONNAISSANCE DES BESOINS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES ENTREPRISES

- Mettre l'expertise des comités sectoriels de main-d'œuvre à contribution, au bénéfice des autres partenaires, pour mieux documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques¹¹⁹ et utiliser l'expertise des comités consultatifs pour mieux comprendre les besoins des personnes éloignées du marché du travail et faciliter leur intégration en emploi.
- Identifier les leviers les plus porteurs pour inciter les entreprises et les travailleuses et les travailleurs à s'investir en formation et favoriser la formation continue en tant que plus-value à la fois pour l'entreprise et la travailleuse et le travailleur.
- Réfléchir à des méthodes pour mieux connaître le profil des travailleuses et travailleurs.

POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

- Associer, en complémentarité, l'intervention des Services publics d'emploi à celle de la Commission des partenaires du marché du travail pour soutenir et accompagner les entreprises et les travailleurs et travailleuses en matière de développement des compétences, dans le but d'améliorer les effets escomptés de la Loi, soit ceux visant à favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre. Pour ce faire :
 - Effectuer une veille sur les pratiques émergentes en matière de formation continue et rendre ces informations disponibles aux entreprises et aux travailleuses et aux travailleurs. À cet égard :
 - Répondre aux principaux obstacles à la formation identifiés par les entreprises en dégageant les meilleures pratiques de formation en entreprise, en les rendant accessibles et s'il y a lieu, en offrant un soutien pour les adapter à la situation de chaque entreprise.
 - Renforcer la diffusion des moyens pour identifier les besoins de formation, notamment au regard des compétences de base.
 - Utiliser une plateforme Web afin de rendre disponible aux accompagnateurs des employeurs et aux employeurs eux-mêmes, l'expertise, les guides et les outils existants en matière de gestion de la formation pour faciliter le transfert de connaissance vers les employeurs.

119 Conformément au plan d'action triennal concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la CPMT.

CHAPITRE 6

- Accroître l'accompagnement des entreprises en matière de formation continue et d'accueil de stagiaires, afin de les aider à surmonter leurs difficultés de mise en œuvre : faciliter l'accès notamment, à une expertise-conseil en gestion de la formation et faciliter les relations entre les entreprises et les établissements d'enseignement pour l'organisation de stages.
- Renforcer l'accompagnement offert aux entreprises pour leurs pratiques en attraction, en rétention et en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, afin de leur permettre de bien identifier leurs besoins en développement des compétences dans un contexte de déséquilibre et de rareté de main-d'œuvre.
- Susciter l'intérêt des travailleuses et travailleurs et accroître leur accompagnement dans le développement en continu de leurs compétences, et proposer des moyens de formation agiles, flexibles et davantage accessibles.
- Simplifier et promouvoir l'ensemble du dispositif réglementaire. Maintenir une veille sur les résultats de la réglementation et vérifier, plus particulièrement, si les modifications prévues au règlement sur l'agrément et à celui sur les dépenses admissibles atteignent leurs objectifs.

POUR LA VALORISATION DE LA FORMATION CONTINUE

- Amorcer une réflexion globale sur les efforts de valorisation à déployer en faveur de la formation continue. Plus particulièrement et à titre d'exemple :
 - Prévoir des moyens de valorisation qui s'adresseraient aux jeunes entrepreneurs, actifs ou futurs, afin d'enraciner dans leurs valeurs entrepreneuriales la culture de formation continue comme outil de développement et de croissance de leur entreprise. À cet effet, le recours aux réseaux et regroupements particuliers de soutien à la création et au développement d'entreprise, notamment les incubateurs, serait une avenue à considérer.
 - Informer les entreprises sur les avantages d'accueillir des stagiaires.
 - Valoriser le certificat de qualité des initiatives en formation (CQIF) comme dispositif pour distinguer les employeurs qui planifient et structurent à moyen et long terme la formation de leurs employés.

OBJECTIFS DE TRAVAIL POUR LA PÉRIODE 2018-2023

- Se doter d'instruments de mesure et d'indicateurs permettant de mesurer l'investissement en formation des employeurs et d'apprécier les effets escomptés de la Loi sur l'emploi de même que sur l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.
- Améliorer, en consultant notamment le réseau des partenaires¹²⁰, l'accompagnement de la main-d'œuvre et des entreprises afin de valoriser la formation continue, d'identifier leurs besoins en formation et de favoriser la progression de l'investissement des entreprises et des travailleuses et des travailleurs dans le développement des compétences.

¹²⁰ À savoir les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

6.3 LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

LA CAPACITÉ FINANCIÈRE DU FONDS ET LES BESOINS À COMBLER

Avec la diminution planifiée, mais importante, de son excédent cumulé¹²¹, le Fonds a perdu une part de sa marge de manœuvre, alors que l'élargissement de la portée de la Loi, notamment au soutien du développement des compétences de la main-d'œuvre future, imposera une plus grande pression sur ses charges.

De plus, les besoins de soutien en matière de détermination des besoins, de planification et de structuration de la formation en entreprise doivent aussi trouver réponse, afin de s'assurer d'améliorer la qualité de la formation, ses retombées et d'assurer sa pérennité. En outre, le besoin d'accompagnement des entreprises doit être évalué et son coût pris en compte.

Il importera donc pour la Commission des partenaires du marché du travail de prioriser davantage ses interventions et de continuer à déterminer un niveau d'affectation budgétaire annuelle permettant à la fois de mettre en œuvre une programmation efficiente et de maintenir un équilibre entre les produits et les charges du Fonds, afin d'en assurer la pérennité.

UNE RÉFLEXION À MENER SUR LA PROGRAMMATION DU FONDS

Au cours des prochaines années, la Commission des partenaires du marché du travail devra poursuivre sa réflexion sur les programmes du Fonds, leurs objectifs, le type et le mode d'organisation des formations soutenues, le mode d'attribution des subventions et les taux de remboursement, afin de s'assurer qu'ils répondent toujours aux besoins des entreprises et à la capacité financière du Fonds.

De plus, les programmes du Fonds auraient avantage à être comparés avec les autres programmes gouvernementaux facilitant le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future et analysés au regard des objectifs poursuivis, des clientèles visées, de leur niveau de responsabilisation, des critères, du processus et des délais d'attribution et finalement des retombées. Une telle analyse permettrait de s'assurer de la spécificité et de la complémentarité de ces programmes et qu'il n'y a ni chevauchement ni redondance entre eux. Elle permettrait aussi, s'il y a lieu, de poursuivre l'harmonisation visant à simplifier les démarches des clientèles.

Les programmes de subvention du Fonds offrent aux entreprises une aide diversifiée et complémentaire aux autres services du Ministère en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Il semble donc pertinent de les maintenir et, compte tenu du contexte socioéconomique, de poursuivre l'intégration des préoccupations d'adéquation formation-compétences-emploi dans la programmation.

121 En excluant la contribution gouvernementale de 12 millions de dollars, il s'agit d'une décroissance de près de 70 % sur une période de quatre ans, soit entre 2011-2012 et 2015-2016.

CHAPITRE 6

Ainsi, afin de favoriser une amélioration continue de l'adéquation formation-compétences-emploi, il serait pertinent de prendre en compte certaines considérations dans la réflexion sur l'offre de subvention du Fonds, dont les nouvelles particularités du marché du travail, la capacité financière du Fonds, les priorités établies par la Commission des partenaires du marché du travail et le gouvernement, la spécificité du Fonds et sa complémentarité avec les autres programmes existants, les besoins de la main-d'œuvre actuelle et future, ses modes d'apprentissage particuliers, la nature et le niveau de complexité des compétences à développer ainsi que la priorisation, dans l'attribution des subventions, des professions jugées prioritaires.

Durant les cinq dernières années, certains programmes ont fait l'objet d'évaluations qui ont mené soit à leur abolition, soit à leur amélioration. Toutefois, ces évaluations ne prennent pas toujours en compte l'ensemble des programmes existants, leur complémentarité et leur spécificité. Compte tenu des limites constatées de ces études, notamment le faible taux de réponse et le délai entre l'activité de formation et son évaluation, la pertinence d'évaluer de manière ponctuelle les effets des projets de formation subventionnés mérite d'être considérée.

LA MAIN-D'ŒUVRE FUTURE

Alors que le programme de Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT et le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT ciblent uniquement les personnes inscrites aux programmes d'études de niveaux professionnel et technique, le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires inclura aussi, dès 2018-2019, les stagiaires des programmes de niveau universitaire.

Pour ce qui est des autres programmes du Fonds, dans les révisions à venir, il y aurait lieu de s'assurer que la préoccupation de soutenir la formation de la main-d'œuvre future est prise en compte, entendu que la formation initiale demeure sous la responsabilité du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Cependant, en vertu des principes directeurs établis par la Commission des partenaires du marché du travail, les programmes du Fonds devront prioritairement servir à financer le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi. Rappelons à cet égard que l'une des récentes modifications à l'article 26 de la Loi prévoit que « l'affectation du Fonds au financement d'initiatives à l'égard de la main-d'œuvre future doit prendre en considération l'accès à la formation par la main-d'œuvre actuellement en emploi ». La formation des personnes en emploi doit donc être soutenue en priorité par la Loi et ses leviers, particulièrement dans un contexte économique où les manières de produire les biens et services sont en pleine mouvance, au sein même des entreprises existantes et émergentes : automatisation, économie numérique, économie verte, économie collaborative, etc. Privilégier la formation des personnes en emploi est d'autant plus important qu'en vertu de son mandat le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur intervient prioritairement en formation initiale.

PISTES DE RÉFLEXION

- Renforcer la complémentarité et la spécificité des programmes du Fonds avec les autres sources de financement de l'aide aux entreprises, notamment celles administrées par les Services publics d'emploi et par les réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur.
- Améliorer le suivi de l'ensemble des programmes et mesurer l'efficacité des moyens mis en œuvre. À cet égard, recourir à un processus d'évaluation en continu, permettant de rejoindre rapidement les bénéficiaires des projets subventionnés et d'obtenir des résultats également plus rapidement. Améliorer également la reddition de compte des projets terminés pour permettre à la Commission des partenaires du marché du travail de mieux apprécier les résultats atteints et déterminer des moyens pour pérenniser les retombées positives des projets.
- Prioriser la formation des personnes en emploi avec les fonds provenant des cotisations des entreprises qui ne remplissent pas leur obligation d'investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale en formation tout en prenant compte la préoccupation d'appuyer la formation de la main-d'œuvre future dans la révision annuelle de la programmation du Fonds.

OBJECTIF DE TRAVAIL POUR LA PÉRIODE 2018-2023

Établir des priorités d'intervention, notamment sur la base d'une complémentarité avec les autres programmes gouvernementaux soutenant le développement des compétences, et continuer à déterminer un niveau d'affectation budgétaire annuelle permettant à la fois de mettre en œuvre une programmation efficiente et de maintenir un équilibre entre les produits et les charges du Fonds afin d'en assurer la pérennité.

6.4 L'INTERVENTION SECTORIELLE

En 2014, le gouvernement du Québec a réaffirmé sa volonté de faire de l'adéquation formation-compétences-emploi une de ses priorités. Cette volonté gouvernementale a été entérinée dans plusieurs véhicules qui interpellent directement l'intervention sectorielle sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail et est encadrée par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

Ainsi, les comités sectoriels de main-d'œuvre sont sollicités comme partenaires privilégiés dans le rôle et les responsabilités renforcées de la Commission des partenaires du marché du travail en matière de détermination des besoins du marché du travail et de propositions de solutions à cet égard. Également, le rapport du Vérificateur général de novembre 2016 rappelle la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail d'évaluer le degré d'efficacité de la Politique d'intervention sectorielle et de mieux utiliser les comités sectoriels et leurs productions pour jouer son rôle en matière d'adéquation formation-compétences-emploi.

CHAPITRE 6

Qui plus est, pour donner suite au *Rapport de la Commission de révision permanente des programmes*¹²² (juin 2015), les travaux de la Table sur l'aide au développement économique achevés en janvier 2017, notamment au chapitre de la concertation, ont fait ressortir le peu de chevauchements entre les structures régionales de développement économique¹²³ et les structures sectorielles¹²⁴ et la collaboration entre les différentes structures, tout comme entre les comités sectoriels eux-mêmes. Ils ont aussi confirmé la pertinence de maintenir le financement du fonctionnement de ces structures, en raison de leur contribution significative dans le développement de secteurs stratégiques et la mise en œuvre des orientations et des plans d'action ministériels.

Face aux différents défis que la Commission des partenaires du marché du travail relève dans le cadre de sa planification stratégique 2017-2020, dont la pièce maîtresse est le plan d'action concerté en matière d'adéquation formation-compétences-emploi, l'intervention sectorielle est un levier primordial. Ainsi, les comités sectoriels soutiendront la Commission des partenaires du marché du travail dans la mise en œuvre de ses orientations et la définition de ses objectifs stratégiques pour

- améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi de concert avec les partenaires du marché du travail,
 - en approfondissant les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation permettant de répondre aux besoins du marché du travail : les comités sectoriels pourront contribuer à la mise en œuvre de différentes actions telles que la production de listes de professions présentant des signes de déséquilibre sur le marché du travail, notamment sous l'angle qualitatif, ou encore documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, régions ou secteurs précis¹²⁵,
 - en favorisant la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres déterminés : les comités sectoriels pourront contribuer à promouvoir des métiers et des professions ayant de bonnes perspectives d'emploi sur les plans national et régional ou à améliorer la diffusion d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences¹²⁶,
 - en contribuant à la mise en œuvre des solutions établies et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel, notamment en matière de développement et de reconnaissance des compétences¹²⁷;
- accroître l'influence qu'exercent la Commission des partenaires du marché du travail et son réseau de partenaires du marché du travail sur les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences, en participant au renforcement pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour le secteur, et trouver des pistes de solution;

122 Gouvernement du Québec (2015), *Rapport de la Commission de révision permanente des programmes. Cap sur la performance*, juin 2015. Repéré à www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/revision_programmes/rapport_2015_vol4.pdf.

123 Par exemple, les grappes industrielles, les crêneaux d'excellence ACCORD, les tables sectorielles régionales, etc.

124 Par exemple, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les tables régionales de développement touristique, de l'agroalimentaire, etc.

125 Respectivement les actions 1.1.1 et 1.1.2 du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi faisant partie de la planification stratégique 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail.

126 Respectivement les actions 2.2.1 et 2.2.2 du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail.

127 Voir le point 6.5 du présent document pour les liens avec le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

- contribuer à développer des projets communs avec d'autres partenaires, notamment sur le plan régional, tels les grappes, les créniaux ACCORD et les stratégies gouvernementales sectorielles, afin d'établir des diagnostics de la main-d'œuvre du secteur, les besoins de formation et les moyens de les combler¹²⁸.

D'ailleurs, parfois comparé au modèle dual allemand, le modèle québécois est décrit comme un « modèle de coopération », reposant sur l'intervention des comités sectoriels, qui permet de répondre aux changements économiques, démographiques et technologiques du marché du travail (Tremblay et autres, 2005)¹²⁹.

MIEUX DÉFINIR LES BESOINS EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Plusieurs acteurs travaillent à définir les besoins en développement de la main-d'œuvre, que ce soit dans un secteur d'activité ou une région, dont Emploi-Québec, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre. Un portrait complet de ces besoins à l'échelle nationale est toutefois essentiel, afin de prioriser les actions à entreprendre pour avoir un impact optimal sur le marché du travail.

L'apport des comités sectoriels peut être à la fois quantitatif et qualitatif sur les besoins en main-d'œuvre de leur secteur. En effet, les besoins du marché du travail évoluent, notamment sous l'effet des changements technologiques et organisationnels (par exemple, la transformation numérique des entreprises ou les changements climatiques). Ils ne sont pas toujours comblés par la main-d'œuvre disponible ou par la formation actuellement offerte et ils s'ajoutent aux difficultés de recrutement prévues pour les années à venir. Une veille prospective des comités sectoriels peut donc enrichir la connaissance du marché du travail.

RAPPROCHER L'OFFRE DE FORMATION ET LES BESOINS DES EMPLOYEURS

Après avoir fait ressortir les défis de leurs secteurs quant au manque de main-d'œuvre, de développement et d'évolution des compétences recherchées, les comités sectoriels de main-d'œuvre doivent jouer, à cause de leur expertise, un rôle renforcé pour le rapprochement entre les employeurs et les établissements d'enseignement (KuyKen, 2014)¹³⁰.

En ce qui concerne la formation continue en entreprise, les comités sectoriels ont également le rôle de soutenir l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre dans leurs secteurs, en favorisant une culture d'apprentissage dans les entreprises, qui place l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité professionnelle au cœur de leurs réflexions. Ainsi, leur apport reste majeur dans le développement de programmes de formation initiale diffusés dans le réseau de l'éducation ou dans les projets de développement de programmes de formation continue et de diffusion à l'échelle du secteur financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

128 Relativement aux actions 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail.

129 D.-G. TREMBLAY, P. DORAY et C. LANDRY (2005), « Co-Operation as a New Mode of Regulating and Planning Occupational and Technical Training: Quebec's Sectoral Committees », *Socio-Economic Review*, vol. 3, n° 3, p. 517-543.

130 K. KUYKEN (2014), « Le rapprochement école/entreprise pour assurer la formation de la main-d'œuvre : un regard organisationnel et comparatif sur les systèmes allemand et québécois », *Télescope*, vol. 20, n° 2, p. 118-136.

CHAPITRE 6

Pour jouer pleinement ce rôle, dans un premier temps, l'information produite par les comités sectoriels de main-d'œuvre sur les besoins de leurs secteurs pourra être davantage réinvestie, afin de répondre aux besoins du milieu de l'enseignement et de faciliter la révision ou l'ajustement des programmes. En outre, l'information produite devra servir à actualiser ou à bonifier l'offre de formation continue en entreprise pour répondre rapidement aux changements technologiques ou organisationnels ou aux besoins en innovation d'un secteur.

LA POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE ET LES DÉCISIONS DE 2013

En vertu de l'article 17 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail est responsable d'élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation du ministre. La politique a été révisée pour la dernière fois en 2008.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre exercent leur mandat dans le cadre de l'application de la Politique d'intervention sectorielle « Agir en concertation : un atout pour l'avenir », qui repose sur la concertation des principaux acteurs et la reconnaissance de problèmes communs à l'égard de la main-d'œuvre et de l'emploi et de solutions adaptées en matière de développement, de reconnaissance et de pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

« Par leur approche de concertation et de partenariat, les comités sectoriels contribuent au développement d'une vision partagée et favorisent le rapprochement des différents milieux que sont le marché du travail, le secteur de l'éducation, les services gouvernementaux et les organismes partenariaux voués au développement économique et à l'emploi¹³¹. »

À la suite de recommandations du Vérificateur général émises en 2009, la Commission des partenaires du marché du travail a notamment demandé une évaluation des effets et des retombées des interventions des comités sectoriels. Les résultats ont mis en lumière la faible notoriété des comités sectoriels au sein des entreprises des secteurs qu'ils représentent, mais également la perception généralement positive des acteurs qui ont pris part aux partenariats des comités et des entreprises clientes quant aux retombées de leurs interventions. Le défi important pour mieux faire connaître les produits et accroître leur utilisation par les entreprises des secteurs touchés demeure.

En décembre 2013, à la suite de cette évaluation et de travaux complémentaires, des décisions ont été prises par la Commission des partenaires du marché du travail. Outre le maintien de l'intervention sectorielle dans sa forme actuelle, ces décisions visaient, entre autres, le recentrage des interventions macrosectorielles (par exemple, les diagnostics, l'estimation des besoins de formation), une meilleure intégration des outils sectoriels à l'offre de services d'Emploi-Québec et l'obtention d'une reddition de comptes plus rigoureuse témoignant de l'atteinte des résultats. Un bilan sur la mise en œuvre sur quatre ans de ces décisions a été réalisé. Il a permis de formuler des recommandations visant à redéfinir la contribution optimale des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Afin de soutenir adéquatement la Commission des partenaires du marché du travail dans l'atteinte des objectifs de sa planification stratégique 2017-2020, relativement à son plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi et au renforcement de sa capacité à influencer les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences, les pistes de réflexion qui suivent sont proposées.

131 Commission des partenaires du marché du travail, Politique d'intervention sectorielle « Agir en concertation : un atout pour l'avenir », 2008, p. 14.

PISTES DE RÉFLEXION

- Renforcer le rôle des comités sectoriels en matière d'information sur le marché du travail et leur contribution, notamment dans l'identification des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail pour favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi¹³², en s'assurant d'une coordination optimale.
- Évaluer la pertinence de permettre certaines actions à portée microéconomique dans un esprit collectif et défini préalablement, afin d'assurer l'ancrage des comités sectoriels de main-d'œuvre avec le terrain. Ces interventions se feraient en concertation avec les acteurs locaux, dont les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les directions régionales de Services Québec, le milieu de l'éducation et les associations sectorielles.
- Procéder à une analyse indépendante de l'organisation de l'intervention sectorielle pour l'appuyer et assurer la meilleure utilisation des moyens disponibles et clarifier les attentes à l'égard des comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Proposer des pistes d'amélioration pour l'atteinte de la contribution financière du 10 % des secteurs provenant de revenus autonomes.
- Examiner les progrès possibles en matière de synergie entre les comités sectoriels et les autres partenaires sectoriels, régionaux et gouvernementaux, particulièrement les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les grappes, les créneaux ACCORD et les stratégies gouvernementale sectorielles et le milieu de l'éducation, afin d'améliorer les solutions apportées pour réduire les déséquilibres sur le marché du travail et renforcer la capacité d'influence de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Analyser le processus et les redditions de comptes des comités sectoriels des dernières années, afin de continuer leur bonification.
- Revoir la politique d'intervention sectorielle pour mieux associer l'expertise des comités sectoriels aux orientations de la Commission des partenaires du marché du travail et du gouvernement en matière d'adéquation formation-compétences-emploi et à la mise en œuvre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail.

OBJECTIFS DE TRAVAIL POUR LA PÉRIODE 2018-2023

- Optimiser l'apport des comités sectoriels et des comités consultatifs pour le développement et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.
- Revoir la politique d'intervention sectorielle, pour offrir un modèle d'intervention plus ouvert, et notamment axé sur les compétences du futur.

132 Actions 1.1.1 et 1.1.2, op. cit., à la note de bas de page 125.

CHAPITRE 6

6.5 LE CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La diversification de l'offre de formation, notamment quant à ses modes d'organisation, ainsi que la diversification des parcours personnels, tant scolaires que professionnels, soulèvent encore plus fortement la question de la reconnaissance des compétences acquises, notamment celles acquises en entreprise, où une part significative du développement des compétences se fait dans le cadre de formation non formelle. La réflexion sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail devra en tenir compte.

L'évolution accélérée de la technologie, la recherche de la polyvalence des travailleuses et travailleurs et l'adoption du numérique dans les entreprises requièrent des modifications rapides aux normes professionnelles. Le développement d'un processus allégé pour la mise à jour des normes devient nécessaire, afin d'actualiser leur contenu en fonction des besoins d'adéquation entre compétences et besoins des entreprises.

Afin d'accroître la flexibilité des entreprises et leur capacité d'innover et de s'adapter, le niveau de maîtrise des compétences de base de la main-d'œuvre, et particulièrement des personnes éloignées du marché du travail, doit être rehaussé. En outre, la détermination des savoirs essentiels dans les normes professionnelles et leur développement en appui aux programmes d'apprentissage en milieu de travail devraient concourir à soutenir les entreprises dans le rehaussement des compétences vers des emplois plus complexes.

Par ailleurs, des travaux restent à faire, afin d'assurer la viabilité et le déploiement du Cadre, notamment quant aux méthodes pour déterminer les normes à élaborer ou à actualiser, et le maintien des normes qui obtiennent de faibles résultats. De plus, la portée du dispositif de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui s'adresse quant à elle aux personnes qui ont déjà une bonne expérience d'un métier et qui, a priori, n'auraient pas d'apprentissage à faire, doit être remise en question, puisque c'est environ 800 personnes par année qui s'en prévalent. Cette faible utilisation de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre incite à la repenser pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail, pour le développement des compétences associées à une norme professionnelle, repose sur la formule de compagnonnage. Ce programme connaît une grande popularité, avec environ 6 000 personnes qui s'inscrivent dans ce type de démarches annuellement. Cependant, le nombre de démarches non complétées du programme devrait faire l'objet d'analyses, afin de dégager des solutions en vue d'améliorer le taux de qualification.

Les employeurs qui participent au Programme d'apprentissage en milieu de travail peuvent avoir droit à un crédit d'impôt remboursable au même titre que s'ils offraient un stage dans le cadre d'un programme de formation d'un établissement reconnu. Dans le cadre du Budget du Québec du 26 mars 2015, les taux du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail ont été bonifiés, à certaines conditions, afin d'inciter plus fortement les entreprises à accueillir de façon récurrente les stagiaires. Cependant, cette bonification ne couvre pas le Programme d'apprentissage en milieu de travail, ajoutant ainsi à la complexité de la gestion de la mesure.

Le développement et la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail contribueront également à l'atteinte des objectifs que la Commission des partenaires du marché du travail s'est fixés dans sa planification stratégique 2017-2020 et son plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi, en particulier pour adapter et développer l'offre de formation et d'apprentissage en fonction des besoins de la main-d'œuvre actuelle et future ou encore reconnaître les compétences de celle-ci.

PISTES DE RÉFLEXION

- Entreprendre des travaux plus particuliers sur les normes professionnelles :
 - Revoir les méthodes pour déterminer les normes à développer ou à actualiser et évaluer la pertinence de maintenir des normes dans les secteurs en déclin. En outre, revoir le processus d'actualisation et de développement des normes professionnelles afin de réduire les délais de mise à jour et de rendre rapidement disponibles aux entreprises et à la main-d'œuvre des outils reflétant la réalité du travail.
 - Assurer auprès des employeurs et des travailleuses et des travailleurs concernés par les normes professionnelles, la compréhension des compétences de base, telles que définies par Emploi et Développement social Canada¹³³, et qui sont pertinentes à ces normes.
 - Poursuivre l'intégration des savoirs essentiels connus sous le sigle STGM (sciences, technologies, génie/ingénierie et mathématique) en demande dans les normes professionnelles.
- Entreprendre des travaux de réflexion visant le déploiement du Cadre, notamment :
 - Analyser les raisons des démarches non complétées afin de dégager des pistes de solutions visant à améliorer le taux de certification.
 - Évaluer la pertinence d'utiliser le dispositif de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre à titre d'outil diagnostic de la maîtrise des compétences pour élargir sa portée auprès des travailleuses et des travailleurs.
 - S'assurer que les ressources sont disponibles pour l'accompagnement des entreprises dans l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
 - Examiner la possibilité, avec le ministère des Finances du Québec, d'ajuster le crédit d'impôt du Programme d'apprentissage en milieu de travail à la hausse au même niveau que celui des stages en entreprises.
 - Mener des expériences pilotes pour explorer, outre le Programme d'apprentissage en milieu de travail, de nouveaux modèles de développement et de reconnaissance des compétences, afin de permettre une meilleure réactivité aux besoins du marché du travail. Le milieu de l'éducation pourrait être impliqué pour permettre une meilleure synergie des différents dispositifs de qualification.

OBJECTIF DE TRAVAIL POUR LA PÉRIODE 2018-2023

Actualiser le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses outils, pour mieux répondre aux défis en matière d'adéquation formation-compétences-emploi, être rapidement réactif aux changements sur le marché du travail et développer des outils pour soutenir les individus dans l'identification de leurs besoins de formation.

¹³³ Selon Emploi et Développement social Canada, il existe neuf compétences essentielles nécessaires à l'exercice d'un métier, à savoir lecture, rédaction, utilisation de documents, calcul, compétences numériques, capacité de raisonnement, communication verbale, travail d'équipe et formation continue.



CONCLUSION



CONCLUSION

L'évolution démographique projetée, la situation du marché du travail marquée par une rareté de main-d'œuvre grandissante ainsi que la mutation de l'économie caractérisée par le développement de systèmes de production s'appuyant sur l'intelligence artificielle et par l'apparition de nouveaux métiers issus de l'économie verte, du développement durable et de l'économie collaborative sont autant de facteurs qui laissent croire que la formation de la main-d'œuvre continuera d'être un enjeu majeur pour les employeurs et leur personnel dans les prochaines années.

Ainsi, au regard de ce qui a été accompli au cours du dernier quinquennat, et compte tenu du contexte socioéconomique, la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre reste un instrument pertinent pour favoriser pleinement l'essor des compétences de la main-d'œuvre québécoise. Aussi, pour consolider et améliorer les résultats d'application de ce levier, il importera de disposer d'une meilleure compréhension des besoins en matière de développement des compétences et de déployer des efforts accrus de valorisation, d'accompagnement et de soutien des entreprises en matière de formation continue en emploi.

La diminution planifiée, mais importante, de l'excédent cumulé du Fonds invite la Commission des partenaires du marché du travail à prioriser davantage ses interventions et à maintenir un niveau d'affectation budgétaire annuelle permettant la mise en œuvre de programmes de subvention efficaces ainsi que le maintien d'un équilibre financier entre les produits et les charges, afin d'assurer la pérennité du Fonds.

La loi sur les compétences a été révisée à la suite de l'adoption, le 10 novembre 2016, de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. En outre, plusieurs modifications à la réglementation et aux programmes du Fonds sont en cours ou en vigueur depuis peu. Il sera important de s'assurer que ces changements concourent à l'atteinte des objectifs de ces deux lois ainsi qu'à ceux établis par le gouvernement et la Commission des partenaires du marché du travail, notamment sur le plan de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi.

À cet égard, rappelons les six objectifs de travail suivants, dont les partenaires membres de la Commission des partenaires du marché du travail ont convenu pour le quinquennat 2018-2023 :

- Se doter d'instruments de mesure et d'indicateurs permettant de mesurer l'investissement en formation des employeurs et d'apprécier les effets escomptés de la Loi sur l'emploi de même que sur l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.
- Améliorer, en consultant notamment le réseau des partenaires¹³⁴, l'accompagnement de la main-d'œuvre et des entreprises afin de valoriser la formation continue, d'identifier leurs besoins en formation et de favoriser la progression de l'investissement des entreprises et des travailleuses et des travailleurs dans le développement des compétences.
- Établir des priorités d'intervention, notamment sur la base d'une complémentarité avec les autres programmes gouvernementaux soutenant le développement des compétences, et continuer à déterminer un niveau d'affectation budgétaire annuelle permettant à la fois de mettre en œuvre une programmation efficace et de maintenir un équilibre entre les produits et les charges du Fonds afin d'en assurer la pérennité.

134 À savoir les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

- Optimiser l'apport des comités sectoriels et des comités consultatifs pour le développement et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.
- Revoir la politique d'intervention sectorielle, pour offrir un modèle d'intervention plus ouvert, et notamment axé sur les compétences du futur.
- Actualiser le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses outils pour mieux répondre aux défis en matière d'adéquation formation-compétences-emploi, être rapidement réactif aux changements sur le marché du travail et développer des outils pour soutenir les individus dans l'identification de leurs besoins de formation.

La poursuite de ces objectifs sera soutenue par les pistes de réflexion mentionnées tout au long de ce dernier chapitre et récapitulées à l'annexe 9.





ANNEXES



ANNEXE 1

RÉPARTITION DES ORGANISATIONS AYANT UNE MASSE SALARIALE D'UN MILLION DE DOLLARS OU PLUS SELON LE POURCENTAGE DÉPENSÉ EN FORMATION, QUÉBEC, 2014

	(%) ¹³⁵
N'ont pas investi au moins 1 %	13,6
0 %	2,6
Plus de 0,0 %, moins de 0,5 %	4,0
Au moins 0,5 %, moins de 1,0 %	7,0
Ont investi au moins 1 %	86,4
Au moins 1,0 %, moins de 1,5 %	60,5
1,5 % ou plus	25,9

Source : Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014*, 2014, p. 34.

¹³⁵ Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

ANNEXE 2

LES MUTUELLES DE FORMATION

MUTUELLES ACTIVES

- Académie des entrepreneurs généraux
- Centre d'excellence en formation de l'ACQ
- Comité paritaire d'installation d'équipement pétrolier du Québec
- Conseil québécois des entreprises adaptées
- Détail Québec
- Institut national de l'image et du son
- Mutuelle de formation des entreprises d'insertion du Québec

MUTUELLES DISSOUTES DEPUIS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

- FormaPlus
- Regroupement en audiovisuel du Québec
- Forma'PME
- Association des maîtres couvreurs du Québec
- Mutuelle territoriale de formation intégrée de la Capitale-Nationale Stratform
- La mutuelle de formation des résidences pour aîné-e-s – « FORMAREZ »
- Parcours Mutuelle de formation des professions de la petite enfance
- Grafi'Com Formation
- FCCQ Formation

MUTUELLE RECONNUE DEPUIS 2013

- Institut national de l'image et du son

ANNEXE 3

HISTORIQUE DES PROGRAMMES DE SUBVENTION DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Depuis 1997-1998, les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont grandement évolué, en s'adaptant à la conjoncture économique, aux besoins des entreprises, aux orientations gouvernementales et aux disponibilités budgétaires. En 2009-2010, un virage majeur s'opère et les programmes tels qu'on les connaît aujourd'hui voient le jour.

DE 1997-1998 À 2000-2001 : PREMIÈRES SUBVENTIONS

Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre est créé en 1996-1997, et les premières subventions sont remises dès l'année suivante. Les projets subventionnés doivent répondre à l'une des quatre orientations suivantes : soutenir la formation d'employés et employées pour lesquels les employeurs n'auraient pas organisé de formation, développer des stratégies pour aider les employeurs à structurer la formation de leurs employés et employées, apporter l'aide financière et technique requise pour la formation des formatrices et formateurs agréés et promouvoir la formation de la main-d'œuvre. En 1997-1998, deux dates de dépôt de projets sont annoncées. Les promoteurs admissibles, c'est-à-dire les employeurs assujettis à la Loi, les associations d'employeurs ou de travailleurs et travailleuses, les organismes communautaires, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs, doivent soumettre leur projet au plus tard à ces dates. Dès l'année suivante, la méthode est modifiée et les demandes peuvent être déposées en tout temps.

DE 2001-2002 À 2003-2004 : CONCEPTION DE PROGRAMMES

En 2001-2002, les orientations de la Commission des partenaires du marché du travail se traduisent par quatre programmes de subvention. Le programme Formation de la main-d'œuvre en emploi soutient les projets qui visent l'organisation et la prestation de formation auprès du personnel. Le programme Promotion de la Loi et du Fonds contribue, entre autres, à l'atteinte de l'objectif de la Loi par des actions promotionnelles. Celui nommé Intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre soutient, entre autres, les comités sectoriels de main-d'œuvre dans la réalisation de leurs projets. Finalement, le Programme de subvention à la recherche appliquée vise à subventionner des projets de recherche portant sur les pratiques qui découlent de la Loi. Les projets portant sur la formation de base et la francisation sont cependant exclus de ces programmes de subvention.

Des modifications quant aux promoteurs admissibles sont apportées en 2002-2003, afin de limiter l'accès aux subventions aux entreprises qui ont une masse salariale entre 250 000 \$ et un million de dollars.

DE 2004-2005 À 2008-2009 : DÉBUT DU SOUTIEN COLLECTIF

En 2004-2005, le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi est scindé en deux programmes distincts : l'un s'adresse aux entreprises et aux organismes et l'autre à des regroupements d'entreprises. On parle alors d'interventions regroupées. Précédemment, le Fonds pouvait financer des projets provenant de regroupements. Cependant, en créant un programme qui leur est propre, la Commission des partenaires du marché du travail établit des critères adaptés à leur réalité. Pendant les années qui suivent, ce programme évolue afin de mettre plus d'accent sur les interventions à caractère structurant, de renforcer le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre et de soutenir les mutuelles de formation. Ainsi, dès le début du programme, 100 % du coût réel des activités admissibles est subventionné. Les entreprises individuelles doivent, quant à elles, attendre 2008-2009 pour que le taux de remboursement passe de 50 % à 100 %.

Dès 2004-2005, les entreprises qui ont une masse salariale située entre 250 000 \$ et cinq millions de dollars peuvent demander une subvention. En 2008-2009, la masse salariale maximale passe à 10 millions de dollars. Pour ce qui est des projets relatifs à l'alphabétisation ou à la francisation, il n'y a pas de plafond de masse salariale.

Autre nouveauté de cette période, la Commission des partenaires du marché du travail s'ajuste rapidement à la conjoncture économique et lance le programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique, afin d'atténuer les incidences de la baisse des activités des entreprises touchées par la mauvaise conjoncture économique.

DE 2009-2010 À 2014-2015 : PROGRAMMES AXÉS SUR LES RÉSULTATS

En 2009-2010, une restructuration des programmes est effectuée, dans le but d'améliorer le taux d'emploi et la productivité des entreprises. Jusqu'alors, les programmes de subvention proposaient une gamme d'activités jugée pertinente pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre, en invitant les entreprises et les organismes à y participer, dans la mesure elles se conformaient aux critères d'admissibilité. Or, à partir de 2009-2010, les nouveaux programmes créés, Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main d'œuvre et Soutien régionalisé pour le développement de la main d'œuvre, mettent plutôt l'accent sur une approche de résolution de problèmes axée sur les résultats aux entreprises.

Cette approche est toujours celle en vigueur aujourd'hui. L'ensemble de la programmation connaît des changements pour s'adapter à l'initiative Investissement-compétences et à la stratégie Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires. Par exemple, de nouveaux objectifs sont ajoutés aux programmes et des modifications sont apportées aux barèmes de financement. Plus précisément, les limites minimale et maximale quant à la masse salariale des entreprises pouvant recevoir une subvention sont abolies en 2013-2014.

De plus, la programmation s'adapte à la situation économique du Québec. Après la création du programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique, les programmes Soutien aux entreprises de la Métropole pour l'emploi et la relance et Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi ont été mis en place, afin de répondre aux besoins de formation du personnel des entreprises touchées par le ralentissement économique.

ANNEXE 3 (SUITE)

DE 2015-2016 À 2017-2018 : OBJECTIF ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

En 2015-2016, un nouvel effort visant la meilleure adéquation possible entre la formation et l'emploi est entrepris, en réponse aux priorités gouvernementales. Les programmes Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi et Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi remplacent les programmes précédents. Le mode d'attribution des subventions est modifié pour certains volets du programme collectif. Les projets seront déposés dans le cadre d'appels de projets. Une grille de priorisation est appliquée pour sélectionner ceux qui répondent le mieux aux besoins des employeurs et à ceux du marché du travail. De plus, le taux de remboursement des dépenses admissibles est maintenant harmonisé avec les mesures d'Emploi-Québec. Auparavant, les programmes du Fonds permettaient de couvrir 100 % des dépenses admissibles. Désormais, ce taux est généralement de 50 %, sauf exception.

En 2016-2017, les programmes de subvention existants ont été reconduits. Seuls des ajustements mineurs y ont été apportés. De plus, le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique ainsi que le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT sont entrés en vigueur. Ces programmes répondent à la volonté gouvernementale de soutenir les stages en entreprise et d'améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi.

En 2017-2018, une révision en profondeur des programmes de subvention du Fonds a été réalisée sous l'angle de l'amélioration de leur complémentarité avec les mesures d'Emploi-Québec. Cet exercice a permis de bonifier l'offre de services de la Commission des partenaires du marché du travail en soutenant les entreprises en croissance qui créent de 10 à 49 emplois. C'est également en 2017-2018 que les premières bourses de promotion ont été remises aux récipiendaires dans le cadre des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT.

ANNEXE 4

TABEAU A Répartition des projets acceptés par programme de 2012-2013 à 2016-2017

PROGRAMMES DE SUBVENTION	2012-2013 NOMBRE (%)	2013-2014 NOMBRE (%)	2014-2015 NOMBRE (%)	2015-2016 NOMBRE (%)	2016-2017 NOMBRE (%)
Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre/Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi	528 (52,9)	950 (66,0)	884 (64,6)	413 (75,4)	186 (47,6)
Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre/Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi	129 (12,9)	184 (12,7)	199 (14,5)	118 (21,5)	131 (33,5)
Accompagnement des entreprises dans la relance économique (SEMER et AERE)	241 (24,1)	204 (14,2)	s. o.	s. o.	s. o.
Adéquation formation-emploi (projets régionaux et formation à temps partiel)	51 (5,1)	57 (4,0)	39 (2,8)	s.o.	s.o.
Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises	s. o.	1 (0,1)	226 (16,5)	s. o.	s. o.
Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles	9 (0,9)	7 (0,5)	1 (0,1)	2 (0,4)	s. o.
Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	1 (0,3)
Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	53 (13,6)
Programme de subvention à la recherche appliquée	5 (0,5)	1 (0,1)	4 (0,3)	0 (0,0)	1 (0,3)
Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail	36 (3,6)	35 (2,4)	16 (1,2)	15 (2,7)	19 (4,9)
TOTAL	999 (100,0)	1 439 (100,0)	1 369 (100,0)	548 (100,0)	391 (100,0)

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 4 (SUITE)

TABEAU B Répartition des sommes accordées par programme de 2012-2013 à 2016-2017

PROGRAMMES DE SUBVENTION	2012-2013 MONTANT (%)	2013-2014 MONTANT (%)	2014-2015 MONTANT (%)	2015-2016 MONTANT (%)	2016-2017 MONTANT (%)
Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre/Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi	19 043 125 (32,6)	33 915 202 (42,4)	26 611 996 (42,8)	9 026 303 (35,8)	3 715 810 (18,4)
Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre/Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi	18 373 946 (31,4)	28 806 286 (36,1)	26 059 892 (41,9)	15 601 434 (61,8)	14 580 037 (72,2)
Accompagnement des entreprises dans la relance économique (SEMER et AERE)	13 415 456 (23,0)	11 950 682 (15,0)	s. o.	s. o.	s. o.
Adéquation formation-emploi (projets régionaux et formation à temps partiel)	3 472 438 (5,9)	2 298 673 (2,8)	2 291 498 (3,7)	s. o.	s. o.
Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises	s. o.	17 603 (0,1)	5 909 425 (9,5)	s. o.	s. o.
Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles	666 600 (1,1)	613 750 (0,8)	75 758 (0,1)	187 917 (0,7)	s. o.
Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	259 982 (1,3)
Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	192 000 (1,0)
Programme de subvention à la recherche appliquée	751 929 (1,3)	30 000 (0,1)	674 126 (1,1)	0 (0,0)	72 477 (0,4)
Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail	2 717 964 (4,7)	2 175 426 (2,7)	544 146 (0,9)	417 540 (1,7)	1 363 499 (6,8)
TOTAL	58 441 458 (100,0)	79 807 622 (100,0)	62 166 841 (100,0)	25 233 194 (100,0)	20 183 805 (100,0)

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

TABLEAU C

Répartition des subventions accordées et du nombre de projets acceptés par catégorie de promoteur – Programme de soutien collectif à l'adéquation formation-emploi 2016-2017 (seuls les volets Mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et Formation continue en entreprise sont considérés)

PROGRAMMES DE SUBVENTION	Subventions accordées		Projets acceptés	
	En dollars	%	Nombre	%
Comité sectoriel de main-d'œuvre	5 197 411 \$	52,2 %	57	53,3 %
Mutuelle de formation	435 165 \$	4,4 %	7	6,5 %
Comité paritaire	700 962 \$	7,0 %	8	7,5 %
Franchiseur	331 701 \$	3,3 %	7	6,5 %
Fournisseur de services	119 676 \$	1,2 %	1	0,9 %
Créneau d'excellence	392 456 \$	3,9 %	4	3,7 %
Association d'employeurs	2 623 451 \$	26,3 %	18	16,8 %
Association de travailleurs	159 755 \$	1,6 %	5	4,7 %
TOTAL	9 960 577 \$	100,0 %	107	100,0 %

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 4 (SUITE)

TABEAU D Répartition des subventions accordées et nombre de projets acceptés par secteur d'activité – Programme de soutien collectif à l'adéquation formation-emploi 2016-2017 (seuls les volets Mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et Formation continue en entreprise sont considérés)

PROGRAMMES DE SUBVENTION	Subventions accordées		Projets acceptés	
	En dollars	%	Nombre	%
Agriculture	501 046 \$	5,0 %	5	4,7 %
Automobile	700 962 \$	7,0 %	8	7,5 %
Caoutchouc	173 164 \$	1,7 %	2	1,9 %
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz	267 320 \$	2,7 %	4	3,7 %
Commerce de détail	1 142 725 \$	11,5 %	6	5,6 %
Commerce de l'alimentation	163 180 \$	1,6 %	2	1,9 %
Communications graphiques	64 998 \$	0,7 %	2	1,9 %
Construction	90 521 \$	0,9 %	4	3,7 %
Culture	770 952 \$	7,7 %	12	11,2 %
Économie sociale et action communautaire	178 228 \$	1,8 %	5	4,7 %
Électrique et électronique	137 360 \$	1,4 %	3	2,8 %
Environnement	156 008 \$	1,6 %	3	2,8 %
Fabrication métallique industrielle	696 057 \$	7,0 %	6	5,6 %
Horticulture	222 042 \$	2,2 %	2	1,9 %
Métallurgie	326 374 \$	3,3 %	3	2,8 %
Mines	309 025 \$	3,1 %	5	4,7 %
Multisectoriel	1 301 341 \$	13,1 %	6	5,6 %
Plastique	28 836 \$	0,3 %	1	0,9 %
Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	61 211 \$	0,6 %	1	0,9 %
Restauration	52 492 \$	0,5 %	2	1,9 %
Soins personnels	245 905 \$	2,5 %	6	5,6 %

PROGRAMMES DE SUBVENTION	Subventions accordées		Projets acceptés	
	En dollars	%	Nombre	%
Technologies de l'information et des communications	426 568 \$	4,3 %	1	0,9 %
Textile	508 448 \$	5,1 %	5	4,7 %
Tourisme	531 306 \$	5,3 %	2	1,9 %
Transformation alimentaire	56 308 \$	0,6 %	2	1,9 %
Transformation du bois	556 301 \$	5,6 %	7	6,5 %
Transport routier	291 899 \$	2,9 %	2	1,9 %
TOTAL	9 960 577 \$	100,0 %	107	100,0 %

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 4 (SUITE)

TABLEAU E Répartition des subventions accordées par secteur d'activité économique – Programme Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi

SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	TOTAL
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	578 987 \$	628 549 \$	33 083 \$	162 798 \$	1 403 417 \$
	1,71 %	2,36 %	0,37 %	4,38 %	1,92 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	321 630 \$	221 728 \$	0 \$	15 000 \$	558 358 \$
	0,95 %	0,83 %	0,00 %	0,40 %	0,76 %
Services publics	297 925 \$	112 823 \$	78 217 \$	17 070 \$	506 035 \$
	0,88 %	0,42 %	0,87 %	0,46 %	0,69 %
Construction (hors CCQ)	1 483 502 \$	1 280 243 \$	170 982 \$	78 674 \$	3 013 401 \$
	4,37 %	4,81 %	1,89 %	2,12 %	4,11 %
Fabrication	11 373 076 \$	8 292 048 \$	2 203 494 \$	1 098 085 \$	22 966 703 \$
	33,53 %	31,16 %	24,41 %	29,55 %	31,35 %
Commerce de gros	2 673 033 \$	2 132 403 \$	577 318 \$	188 762 \$	5 571 516 \$
	7,88 %	8,01 %	6,40 %	5,08 %	7,60 %
Commerce de détail	2 135 114 \$	1 791 125 \$	430 027 \$	67 696 \$	4 423 962 \$
	6,30 %	6,73 %	4,76 %	1,82 %	6,04 %
Transport et entreposage	735 109 \$	629 294 \$	252 581 \$	64 893 \$	1 681 877 \$
	2,17 %	2,36 %	2,80 %	1,75 %	2,30 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	228 127 \$	477 801 \$	79 894 \$	32 530 \$	818 352 \$
	0,67 %	1,80 %	0,89 %	0,88 %	1,12 %
Finance, assurances et services immobiliers	740 657 \$	1 139 404 \$	369 632 \$	197 495 \$	2 447 188 \$
	2,18 %	4,28 %	4,10 %	5,31 %	3,34 %
Services aux entreprises	8 235 167 \$	5 566 572 \$	2 021 453 \$	1 089 316 \$	16 912 508 \$
	24,28 %	20,92 %	22,40 %	29,32 %	23,08 %

SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	TOTAL
Soins de santé et assistance sociale	1 745 019 \$	1 967 991 \$	1 134 232 \$	196 608 \$	5 043 850 \$
	5,15 %	7,40 %	12,57 %	5,29 %	6,88 %
Hébergement et restauration	627 288 \$	562 153 \$	227 179 \$	13 804 \$	1 430 424 \$
	1,85 %	2,11 %	2,52 %	0,37 %	1,95 %
Autres services sauf administration publique	2 740 568 \$	1 809 862 \$	1 448 211 \$	493 079 \$	6 491 720 \$
	8,08 %	6,80 %	16,04 %	13,27 %	8,86 %
TOTAL	33 915 202 \$	26 611 996 \$	9 026 303 \$	3 715 810 \$	73 269 311 \$
	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 4 (SUITE)

TABEAU F Répartition du nombre de projets subventionnés par secteur d'activité économique – Programme Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi

SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	TOTAL
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	15	19	3	7	44
	1,58 %	2,15 %	0,73 %	3,76 %	1,81 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	4	4	0	1	9
	0,42 %	0,45 %	0,00 %	0,54 %	0,37 %
Services publics	12	8	4	2	26
	1,26 %	0,90 %	0,97 %	1,08 %	1,07 %
Construction (hors CCQ)	40	41	13	7	101
	4,21 %	4,63 %	3,15 %	3,76 %	4,15 %
Fabrication	270	259	99	53	681
	28,42 %	29,27 %	23,97 %	28,49 %	27,98 %
Commerce de gros	89	77	26	13	205
	9,37 %	8,70 %	6,30 %	6,99 %	8,42 %
Commerce de détail	69	62	25	2	158
	7,26 %	7,01 %	6,05 %	1,08 %	6,49 %
Transport et entreposage	21	23	10	4	58
	2,21 %	2,60 %	2,42 %	2,15 %	2,38 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	11	17	4	3	35
	1,16 %	1,92 %	0,97 %	1,61 %	1,44 %
Finance, assurances et services immobiliers	26	32	14	9	81
	2,74 %	3,62 %	3,39 %	4,84 %	3,33 %
Services aux entreprises	217	163	79	48	507
	22,84 %	18,42 %	19,13 %	25,81 %	20,83 %

SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	TOTAL
Soins de santé et assistance sociale	64	67	51	13	195
	6,74 %	7,57 %	12,35 %	6,99 %	8,01 %
Hébergement et restauration	34	34	18	2	88
	3,58 %	3,84 %	4,36 %	1,08 %	3,62 %
Autres services sauf administration publique	78	79	67	22	246
	8,21 %	8,93 %	16,22 %	11,83 %	10,11 %
TOTAL	950	885	413	186	2 434
	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 5

DESCRIPTION DES PROJETS STRUCTURANTS OU NOVATEURS MIS EN ŒUVRE ENTRE 2013-2014 ET 2017-2018

Parmi l'ensemble des projets de formation que finance ou a financé le Fonds, certains projets se distinguent par les impacts qu'ils ont ou auront sur les entreprises ou sur le secteur d'activité concerné.

Dans le cadre de ce rapport quinquennal, il est apparu opportun de mettre en évidence certains de ces projets qui se distinguent soit par le nombre impressionnant d'employées et employés formés ou par leurs impacts sur les processus de production et l'organisation du travail des entreprises, soit par le caractère novateur et transférable de l'organisation des apprentissages.

PROJET DE FORMATION DES PRÉPOSÉS ET PRÉPOSÉES EN RÉSIDENCE POUR PERSONNES AÎNÉES DE LA MUTUELLE FORMAREZ

La proportion de la population âgée de 75 ans ou plus est en augmentation au Québec.

En prévision de l'augmentation de la demande de services, et dans un souci d'instaurer une culture de qualité, de sécurité et d'humanité dans toutes les résidences privées pour personnes âgées du Québec, le gouvernement du Québec a procédé à des changements réglementaires.

Depuis le 1^{er} novembre 2015, selon l'article 88.2 du Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés, les résidences ont l'obligation de démontrer que leur personnel maîtrise les compétences nécessaires à l'exercice du métier de préposé ou préposée en résidence. Les services auxquels le nouveau règlement s'intéresse sont les mêmes qu'auparavant : repas, sécurité, loisirs, aide domestique, services d'assistance personnelle et soins infirmiers.

Dès 2013, afin de faciliter la mise en œuvre de ce règlement, un projet d'envergure a été conçu, afin de former les préposés et préposées ou de leur reconnaître les compétences exigées. Les objectifs du projet étaient de permettre aux préposés et préposées

- de se conscientiser quant aux besoins des personnes âgées et à l'importance de la qualité de leurs interventions;
- d'acquérir des connaissances diversifiées pour intervenir adéquatement;
- de développer les habiletés pour offrir des soins et des services de qualité;
- de développer les attitudes privilégiées pour assister les personnes âgées dans leurs activités de vie quotidienne.

Ce projet vise la réalisation d'activités de formation préparatoires à la reconnaissance des compétences requises à l'exercice du métier de préposé ou préposée. Il comprend également la diffusion d'une formation destinée aux moniteurs et monitrices à l'entraînement à la tâche.

Au 30 juin 2017, 4 278 préposées et préposés avaient été formés dans le cadre de ce projet.

PROJET DE FORMATION DES PRÉPOSÉS ET PRÉPOSÉES EN SERVICE D'AIDE À LA VIE QUOTIDIENNE DE LA FÉDÉRATION DES COOPÉRATIVES DE SERVICES À DOMICILE ET DE SANTÉ DU QUÉBEC

Le vieillissement de la population entraînera une hausse de la demande pour les services d'aide à la vie quotidienne offerts à domicile. Le réseau public offre ce type de services depuis 2015. Cependant, il ne pourra répondre seul à la demande. Les autres prestataires sont les agences privées, les travailleurs autonomes et les entreprises d'économie sociale en aide domestique.

Les entreprises d'économie sociale en aide domestique sont des organismes sans but lucratif ou des coopératives, regroupées au sein de la Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec, qui offrent des services dans le respect de la capacité de payer des usagers et usagères, complémentaires à ceux offerts par le réseau public.

Toutefois, l'ensemble des ressources actuelles ne pourra répondre à la demande. Ainsi, d'ici 2020, le ministère de la Santé et des Services sociaux évalue qu'il faudra former 4 500 préposés et préposées d'aide à la vie quotidienne. De plus, en vertu d'une orientation ministérielle visant à assurer la qualité et la sécurité des services offerts, les entreprises doivent détenir une attestation de conformité délivrée par le ministère de la Santé et des Services sociaux, dont le cadre de référence¹³⁶ définit notamment les compétences que le préposé ou la préposée d'aide à la vie quotidienne doit maîtriser.

Compte tenu des ressources financières limitées des entreprises d'économie sociale en aide domestique, la Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec, avec l'appui de la Coalition des entreprises d'économie sociale en aide à domicile et de l'Aile rurale des entreprises d'économie sociale en aide à domicile du Québec, a mis en œuvre un projet de formation, lancé en avril 2016, qui vise notamment à former

- les 1 376 préposés et préposées d'aide à la vie quotidienne actuellement à l'emploi des entreprises d'économie sociale en aide domestique, pour qu'ils et elles puissent développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions;
- les préposés et préposées en activités à la vie domestique actuellement à l'emploi des entreprises d'économie sociale en aide domestique qui le désirent, afin de leur permettre de diversifier les types d'aide qu'ils et elles peuvent offrir;
- tout nouvel employé ou toute nouvelle employée, afin de rendre 4 500 personnes aptes à offrir des services d'aide à la vie quotidienne d'ici 2020.

136 Cadre de référence pour les ressources intermédiaires et les ressources de type familial, Direction générale des services sociaux, Ministère de la Santé et des Services sociaux, mars 2016.

ANNEXE 5 (SUITE)

Ce projet devrait ainsi favoriser une diversification des emplois dans les entreprises d'économie sociale en aide domestique, une augmentation du nombre d'heures travaillées selon la disponibilité et le souhait de la main-d'œuvre, et une possibilité de cheminement de carrière pour les préposés et préposées, améliorant ainsi les capacités d'attraction et de fidélisation du personnel de ces entreprises.

La Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec reçoit pour ce projet une aide financière du Fonds, d'Emploi-Québec et du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en économie sociale.

Au 30 juin 2017, le nombre de participants et participantes ayant suivi la formation s'élève à 1 158, provenant de 75 entreprises différentes.

PROJET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR LE REHAUSSEMENT DU SAVOIR-FAIRE ET DES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES AU SEIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'AÉROSPATIALE D'AÉRO MONTRÉAL

Grâce au soutien financier du Fonds, Aéro Montréal, en collaboration avec des partenaires des secteurs public et privé, a poursuivi la réalisation de son projet de développement des compétences Initiative MACH. Ce projet, adapté aux besoins du marché et aux exigences de plus en plus élevées des donneurs d'ordres, visait des interventions auprès de fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement en aérospatiale sur une durée de cinq ans.

Les objectifs du projet étaient les suivants :

- accroître la compétitivité des entreprises de la chaîne d'approvisionnement;
- favoriser le développement d'une culture d'ouverture, de collaboration et d'innovation au sein des entreprises;
- rehausser les compétences de la main-d'œuvre du secteur de l'aérospatiale tout en favorisant l'évolution des fournisseurs dans une chaîne d'approvisionnement mondiale.

Les objets d'amélioration ont porté, entre autres, sur

- la certification ISO 14001;
- la certification AS9100C;
- la définition d'un plan de relève pour les postes clés (formation, coaching, etc.);
- la définition et la mise en place de tableaux de bord de gestion;
- la mise en place d'outils de gestion et de planification de la production;
- l'amélioration du système de gestion des coûts;
- la mise en place d'un programme d'amélioration continue par une cartographie des chaînes de valeur.

En début de projet, les entreprises ont été évaluées à l'aide de l'outil Excellence MACH pour déterminer leur niveau de maturité en ce qui concerne la maîtrise des processus d'affaires primordiaux chez un fournisseur de l'industrie aérospatiale. Utilisé à quelques reprises, cet outil de diagnostic a permis de constater les progrès réalisés en cours et en fin de projet.

Ainsi, la moyenne de maturité des petites et moyennes entreprises est plus forte actuellement qu'elle ne l'était au début de leur démarche d'amélioration au sein de l'Initiative MACH, et ce, pour tous les processus visés.

De plus, les données colligées auprès des petites et moyennes entreprises participantes démontrent que ces améliorations se traduisent également positivement sur le plan des affaires. Ainsi, les résultats moyens des entreprises du premier groupe de l'Initiative MACH montrent qu'entre 2011 et 2014 les petites et moyennes entreprises participantes ont

- augmenté leur capacité à livrer les pièces à temps en fonction des demandes de la clientèle;
- mieux respecté les spécifications de la clientèle et diminué le nombre de défauts;
- rehaussé leur productivité, ce qui inévitablement se traduit par une meilleure rentabilité en bout de ligne.

PROJET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DE 30 PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES AVEC LE SOUTIEN DU DONNEUR D'ORDRES ALUMINERIE ALOUETTE (PODIUM 3) DE SOUS-TRAITANCE INDUSTRIELLE QUÉBEC

La lente progression de la reprise économique, le marché américain stagnant et les priorités des entreprises trop souvent concentrées sur le développement de nouveaux marchés ont eu des conséquences négatives sur les entreprises. Ainsi, que ce soit pour le personnel de production, le personnel de bureau ou les cadres, la formation a été souvent remise à plus tard. Or, sans la formation continue des ressources humaines, les petites et moyennes entreprises ne sont pas réellement en mesure de mettre en place les meilleures pratiques d'affaires, d'améliorer leur productivité et leur compétitivité, d'optimiser leurs opérations, de saisir les nouvelles occasions d'affaires ou de s'adapter aux réalités du marché en changement continu.

Dans ce contexte, Sous-traitance industrielle Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, en collaboration avec des partenaires du secteur public et avec le soutien d'Aluminerie Alouette, ont uni leurs efforts, afin d'offrir un projet de développement des compétences adapté aux besoins des entreprises industrielles et aux exigences de plus en plus élevées des donneurs d'ordres.

Le projet de formation qui a débuté en juillet 2012 est la suite des projets précédents, soit Podium 1 en 2009 et Podium 2 en 2011.

Les objectifs généraux du projet étaient

- de fournir aux entreprises participantes une évaluation indépendante et objective de leurs forces et de leurs possibilités d'amélioration;
- de définir des projets d'amélioration qui sont à la fois liés aux objectifs du donneur d'ordres et aux priorités de la petite et moyenne entreprise évaluée;
- de réaliser des projets d'amélioration au moyen d'activités de formation qui vont permettre aux petites et moyennes entreprises de mieux répondre aux exigences sans cesse croissantes du marché;
- de développer ou de renforcer une culture d'amélioration continue dans les entreprises, pour les amener à être plus compétitives.

ANNEXE 5 (SUITE)

Échelonnés sur une période de 17 mois, les résultats obtenus les plus remarquables sont les suivants :

- 407 personnes ont été formées dans 30 entreprises;
- 39 projets d'amélioration au moyen de formations ciblées pour chaque entreprise ont été réalisés;
- 97 % des entreprises considèrent que la formation leur permettra de développer les compétences des ressources humaines;
- 97 % des entreprises considèrent qu'elles accroîtront leur productivité ou compétitivité;
- 97 % des entreprises disent être en mesure de mieux répondre aux besoins de leur clientèle.

PROJET DE FORMATION CLASSES DE MAÎTRES EN JEU VIDÉO DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

En juin 2010, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre de niveaux intermédiaire et avancé, TechnoCompétences donnait le jour au projet Classes de maîtres en collaboration avec l'Alliance numérique et plusieurs partenaires de l'industrie du jeu vidéo.

À la suite du succès de sa première édition en 2010, le projet Classes de maîtres a été renouvelé en 2012 et en 2014. Il est né et a prospéré par une volonté partagée d'assurer une saine évolution de l'industrie des jeux vidéo, qui dépend essentiellement de la qualité de sa main-d'œuvre.

Une classe de maître se définit comme une session de formation donnée par un expert dont l'autorité est reconnue dans sa discipline. Il est à noter que cette approche pédagogique, particulièrement utilisée dans le milieu de la création et de la conception artistiques, convient tout à fait à l'industrie du jeu vidéo, qui comprend une dimension de création artistique importante. L'apprentissage de technologies se fait aussi sous cette même forme, les formatrices et formateurs étant rares et convoités.

Les principaux objectifs poursuivis par le projet sont

- de qualifier la main-d'œuvre pour de nouvelles pratiques industrielles et de nouvelles plateformes technologiques;
- de créer un lieu propice au partage de connaissances à la fois entre les participants et participantes et le maître et entre les participantes et participants eux-mêmes, ces derniers ayant déjà un bon niveau d'expertise. Une attention particulière est portée aux petits studios. Ainsi, le projet vise aussi à accroître et à stimuler l'implication de ceux-ci;
- de faire progresser plus rapidement la main-d'œuvre vers des niveaux intermédiaire et avancé. En effet, plus la main-d'œuvre fait l'acquisition de compétences spécialisées demandées, plus elle pourra progresser au sein de son entreprise et au sein de l'industrie québécoise;
- de créer une synergie entre les entreprises à travers la mutualisation de leurs besoins de formation pour ainsi accroître et encourager la culture de formation au sein de l'industrie. Cette culture de partage de connaissances interentreprises est peu présente, mais essentielle sachant le niveau d'expertise au Québec. En ce sens, le projet Classes de maîtres contribue à briser les barrières entre les entreprises, en les rassemblant autour d'un projet commun de formation continue et de perfectionnement.

Les trois éditions du projet en 2010, en 2012 et en 2014 auront permis à TechnoCompétences d'offrir 78 classes de maîtres et de former 1 425 participants et participantes.

PROJET FORMATION-INTÉGRATION-TRAVAIL DU RÉSEAU DES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'ŒUVRE

Le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre compte 48 organismes en développement de l'employabilité, actifs dans 89 points de service. Ces organismes, établis dans 14 régions du Québec, sont issus de leur communauté. La mission première des membres de ce réseau est le développement de l'employabilité visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle. Chaque année, plus de 25 000 personnes y sont soutenues.

Alors que plusieurs secteurs économiques du Québec sont confrontés à une rareté de main-d'œuvre, une partie de la population éprouve des difficultés à se trouver un emploi. Dans le but de faire face à cette préoccupation, le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre a proposé le projet Formation-Intégration-Travail, approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail en 2014. L'approche privilégiée visait à favoriser la réinsertion professionnelle de personnes éloignées du marché du travail dans les secteurs d'activité suivants : l'agriculture, la bureautique et la comptabilité, le commerce de détail et les services, ainsi que le secteur du plastique. Les individus, ainsi que les entreprises, étaient formés et accompagnés tout au long du processus par des conseillers et conseillères d'organismes en employabilité.

Les objectifs du projet sont

- de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- de faciliter le recrutement de la main-d'œuvre pour les entreprises;
- de sensibiliser les entreprises à la diversité des profils de main-d'œuvre;
- d'accompagner et de soutenir les employeurs dans la démarche de stages;
- de développer les compétences et d'augmenter la qualification professionnelle de clientèles sous-représentées sur le marché du travail;
- d'intégrer en emploi les participants et participantes de manière durable.

Le projet Formation-Intégration-Travail a touché 100 personnes, qui ont été placées dans près de 85 entreprises. Tous les candidats et candidates avaient en commun d'être éloignés du marché du travail et d'être à la recherche d'un emploi stable. La clientèle placée est diversifiée : mères monoparentales, personnes judiciarisées, immigrantes et peu scolarisées.

La satisfaction exprimée tant par les participants et participantes que par les entreprises confirme que les stages sont la réponse appropriée à la problématique d'intégration de cette clientèle en milieu de travail. Par conséquent, le projet a été reconduit, d'autant plus que, 12 semaines après la fin du stage, le taux de rétention en emploi était de 90 %.

ANNEXE 5 (SUITE)

L'étude des résultats du projet réalisée par le Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation et la formation tout au long de la vie confirme que le stage rémunéré est un moyen efficace d'intégration et de maintien en emploi pour la clientèle éloignée du marché du travail. De plus, l'encadrement des participants et participantes tout au long de leur stage et les activités d'accompagnement des entreprises ont largement favorisé l'atteinte des cibles prévues.

PROJET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES AU MOYEN DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS DE LA FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC

Les changements technologiques, notamment l'évolution rapide des technologies de l'information et des communications, nécessitent le développement de nouvelles connaissances en continu. De plus, le renouvellement de la population active, l'augmentation de la main-d'œuvre immigrante et les exigences de productivité et d'innovation des entreprises entraînent un accroissement des besoins de formation et de transfert de connaissances.

Ainsi, la Fédération des commissions scolaires du Québec, en partenariat avec le Centre francophone d'informatisation des organisations, a présenté en 2012, un projet expérimental de développement des compétences dans les petites et moyennes entreprises au moyen des technologies de l'information et des communications. L'objectif de cette expérimentation était de favoriser le développement de la main-d'œuvre au Québec en s'appuyant sur de nouveaux usages des technologies de l'information et des communications et de rendre plus flexible et attrayante l'offre de formation aux travailleurs et travailleuses, afin d'en stimuler la demande.

Ainsi, l'expérimentation portait tant sur l'utilisation de technologies de l'information et des communications que sur le recours à une unité mobile de formation – remorque aménagée à des fins de formation – pour rendre disponible la formation sur les lieux de travail, au moment opportun, aux travailleurs et travailleuses dont l'entreprise ne possède ni les espaces ni l'équipement requis.

Les principaux résultats obtenus sont les suivants :

- 26 formations réalisées sur les thèmes suivants : symbolisation en soudage, métrologie, francisation, lecture de plans, bureautique, boutique en ligne, création de sites Internet;
- plusieurs concepts testés : formation de travailleurs et travailleuses de plusieurs entreprises au même moment, formation de travailleurs et travailleuses d'une seule entreprise, atelier pratique de formation d'une journée, formation sur plusieurs semaines, alternance entre la formation propre au métier et la formation de base;
- 215 travailleurs et travailleuses, issus de 129 entreprises différentes, formés au cours de l'une des activités de formation réalisées dans l'unité mobile de formation;
- unité mobile visitée par plusieurs entreprises et partenaires au cours des événements de promotion;
- 10 régions visitées par l'unité mobile de formation (Montréal, Laval, Montérégie, Centre-du-Québec, Québec, Beauce, Estrie, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Lanaudière).

Les retombées du projet pourraient ainsi être résumées :

- Le projet a stimulé les organisations offrant de la formation en entreprise à innover dans leur offre de services.
- Le projet a permis d'expérimenter le concept de classe numérique mobile et de mettre en place un modèle d'affaires viable assurant sa généralisation à l'ensemble du Québec.
- Le projet a stimulé des partenariats durables entre plusieurs organisations n'ayant pas l'habitude de collaborer.
- Le projet a permis d'offrir de nombreuses formations pertinentes aux travailleurs et travailleuses et aux gestionnaires de 129 entreprises du Québec.
- Finalement, le projet a permis de familiariser des formateurs et formatrices et des travailleurs et travailleuses à l'utilisation des technologies de l'information et des communications.

ANNEXE 6

LISTE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois (Formabois)
Comité sectoriel de main-d'œuvre chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffiScience)
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec)
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation
Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec
Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture)
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire du Québec
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (EnviroCompétences)
Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (Perform)
Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – Commercialisation et services (HortiCompétences)
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines du Québec
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du textile du Québec
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise)
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec
Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRIcarrières)
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio)
Comité paritaire de l'industrie des services automobiles
Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels du Québec
Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences)
Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)
Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 7

LISTE DES AVIS PRODUITS PAR LES COMITÉS CONSULTATIFS PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE

NOM DU COMITÉ CONSULTATIF	TITRE DE L'AVIS	DATE DE RÉCEPTION DE L'AVIS
Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte	Admissibilité du remboursement des frais exigés pour une demande de « suspension du casier judiciaire », pour les personnes judiciairisées aptes à l'emploi bénéficiaires de l'aide sociale	Septembre 2012
	Entente interministérielle relative à la prestation de services de main-d'œuvre et d'emploi à la clientèle contrevenante adulte sous la responsabilité de la direction générale des services correctionnels conclue entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique de 2001 à nos jours : historique, gains, défis et recommandations	Avril 2016
	Les personnes judiciairisées, un bassin pour le Québec	Mars 2017
Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre	La réforme de l'assurance-emploi du projet de loi C-38 : une réforme qui aggrave les effets discriminatoires du régime existant à l'égard des travailleuses	Février 2013
	Avis portant sur le projet de règlement modifiant le Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles	Avril 2013
	Les projets de préparation à l'emploi : Un outil efficace pour les femmes éloignées du marché du travail et la Mesure de formation de la main d'œuvre : Pour un accès à une formation qui soutient efficacement les femmes éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi	Juin 2015
	La Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec : Un levier essentiel pour la main-d'œuvre féminine	Février 2016
Comité consultatif Jeunes	Les jeunes éloignés du marché du travail	Février 2013
	L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération	Mars 2013
	La relève des jeunes dans les organisations	Décembre 2013
	Les transitions des jeunes entre l'école et le marché du travail	Mars 2014
	Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes	Décembre 2016
Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail	Avis de pertinence pour le développement d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuits	Juillet 2013
	Avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des femmes Premières Nations et Inuit judiciairisées du Québec	Novembre 2015

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 8

LISTE DES NORMES PROFESSIONNELLES DISPONIBLES SELON LES NIVEAUX DE COMPÉTENCE¹³⁷

ÉLÉMENTAIRE	INTERMÉDIAIRE	TECHNIQUE
Alimenteur ou alimenteuse en imprimerie	Abatteur manuel ou abatteuse manuelle	Assembleur ou assembleuse de charpentes métalliques
Opérateur ou opératrice en nettoyage industriel	Assembleur ou assembleuse de portes et de fenêtres	Assembleur ou assembleuse de réservoirs, de chaudières et d'équipements connexes
Ouvrier ou ouvrière en travaux paysagers	Assembleur ou assembleuse en électronique	Assembleur-soudeur ou assembleuse-soudeuse
Ouvrier sylvicole débroussaillieur ou ouvrière sylvicole débroussaillieuse	Conseiller ou conseillère en vente d'automobiles	Boucher ou bouchère de détail
Polisseur ou polisseuse	Conseiller-vendeur ou conseillère-vendeuse - Commerce de détail	Boulangier ou boulangère
Préposé ou préposée à la transformation des produits marins	Couturier ou couturière de meubles	Coiffeur ou coiffeuse
Préposé ou préposée à l'entretien ménager dans les établissements d'hébergement touristique	Démonteur ou démonteuse de véhicules routiers	Contrôleur ou contrôlease de la qualité en usine de transformation de produits aquatiques
Technicien ou technicienne en équilibrage de système de ventilation et de climatisation	Esthéticien ou esthéticienne	Cuisinier ou cuisinière
Technicien ou technicienne en restauration après sinistre	Estimateur ou estimatrice en communication graphique	Dessinateur ou dessinatrice de structures métalliques
	Lamineur ou lamineuse de produits en matériaux composites	Ebéniste
	Libraire	Éclairagiste de plateau - classe C
	Opérateur ou opératrice d'équipement de procédés complémentaires en imprimerie	Machiniste sur machine-outil à commande numérique
	Opérateur ou opératrice de machines industrielles pour le secteur des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	Machiniste sur machine-outil conventionnelle
	Opérateur ou opératrice de machines à transformer le caoutchouc	Machiniste-mouliste
	Opérateur ou opératrice de machines de préparation de fibres textiles et de filés	Matriceur ou matriceuse

137 La Classification nationale des professions définit les niveaux de compétence selon la durée et la nature des études et de la formation exigées pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions. L'expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi sont également prises en compte, par rapport aux exigences des autres emplois, pour établir le niveau de compétence associé à un emploi. Pour le niveau élémentaire, une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi est suffisante. Pour le niveau intermédiaire, de un à quatre ans d'études secondaires ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi sont nécessaires. Le niveau technique correspond à une formation initiale et à un apprentissage en cours d'emploi. **Source :** noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Tutoriel.aspx?ver=16#9.

La norme professionnelle Compagnon n'est pas prise en compte dans ce tableau, car elle n'est pas propre à un niveau.

ÉLÉMENTAIRE	INTERMÉDIAIRE	TECHNIQUE
	Opérateur ou opératrice de machines en voirie forestière	Mineur ou mineuse sous terre
	Opérateur ou opératrice de métiers à filer	Opérateur ou opératrice de machines utilisées en récolte du bois
	Opérateur ou opératrice de métiers à tisser	Outilleur ou outilleuse
	Opérateur ou opératrice d'équipements de finition-reliure	Pâtissier ou pâtissière
	Opérateur ou opératrice d'extrudeuse de matières plastiques	Poissonnier ou poissonnière
	Opérateur ou opératrice en traitement de surface	Pressier ou pressière sur presse sérigraphique
	Opérateur ou opératrice en traitement thermique	Pressier ou pressière sur presse flexographique
	Opérateur-régleur ou Opératrice-régleuse de machines en tôlerie	Pressier ou pressière sur presse offset à feuilles
	Ouvrier ou ouvrière en production laitière	Pressier ou pressière sur presse offset rotative
	Ouvrier ou ouvrière en production porcine	Rembourseur industriel ou rembourseuse industrielle
	Ouvrier ou ouvrière serricole	Réparateur ou réparatrice d'appareils électroménagers
	Peintre en production industrielle	Soudeur ou soudeuse
	Peintre-finiisseur ou peintre-finiisseuse sur bois	Superviseur ou superviseuse de premier niveau - Commerce de détail
	Préposé ou préposée à l'information touristique	Technicien ou technicienne de véhicules de loisirs
	Préposé ou préposée à la réception (Industrie touristique)	Technicien ou technicienne de véhicules récréatifs
	Préposé ou préposée au service de mets et boissons	Technicien ou technicienne en assainissement de systèmes de ventilation
	Préposé ou préposée d'aide à domicile	Technicien ou technicienne en câblage structuré
	Préposé ou préposée en boucherie industrielle	Testeur ou testeuse en jeux vidéo
	Routier ou routière	
	Technicien ou technicienne en impression numérique	
9 normes	35 normes	33 normes

Données au 31 mars 2017

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur Emploi-Québec, Direction générale du développement de la main-d'œuvre.

ANNEXE 9

RÉCAPITULATIF DES PISTES DE RÉFLEXION DU CHAPITRE 6

POUR LA MESURE DES EFFETS DE LA LOI ET L'AMÉLIORATION DE LA REDDITION DE COMPTE

- Mener des travaux afin d'établir une méthodologie et des indicateurs visant à prendre la mesure de l'investissement en formation des employeurs et des effets escomptés de la Loi, soit de favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre, ce qui permettra de mesurer l'atteinte des objectifs de la Loi et, si les données le permettent, de comparer ces résultats avec d'autres juridictions. Prendre périodiquement des mesures afin d'en apprécier l'évolution et faire état des résultats dans le prochain rapport quinquennal sur la Loi.
- Mener des travaux pour mesurer l'évolution des investissements publics en formation, notamment par rapport au produit intérieur brut.
- Mener des réflexions sur la pertinence du formulaire de *Déclaration des activités de formation* administré en vertu du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, comme moyen de recueillir auprès des employeurs assujettis des informations sur les moyens de formation retenus, les catégories de personnel qui en bénéficient et le nombre d'heures de formation qu'ils reçoivent.
- Intégrer dans la réflexion sur l'évolution des différents leviers de la Loi (réglementation, programmes de subvention du Fonds et Cadre), la comparaison des autres moyens mis en place par l'État afin d'en dégager la spécificité et la complémentarité et de favoriser ainsi une meilleure cohérence des interventions.

POUR LA CONNAISSANCE DES BESOINS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES ENTREPRISES

- Mettre l'expertise des comités sectoriels de main d'œuvre à contribution, au bénéfice des autres partenaires, pour mieux documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques¹³⁸ et utiliser l'expertise des comités consultatifs pour mieux comprendre les besoins des personnes éloignées du marché du travail et faciliter leur intégration en emploi.
- Identifier les leviers les plus porteurs pour inciter les entreprises et les travailleuses et les travailleurs à s'investir en formation et favoriser la formation continue en tant que plus-value à la fois pour l'entreprise et la travailleuse et le travailleur.
- Réfléchir à des méthodes pour mieux connaître le profil des travailleuses et travailleurs.

138 Conformément au plan d'action triennal concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la CPMT.

POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

- Associer, en complémentarité, l'intervention des Services publics d'emploi à celle de la Commission des partenaires du marché du travail pour soutenir et accompagner les entreprises et les travailleuses et travailleurs en matière de développement des compétences, dans le but d'améliorer les effets escomptés de la Loi, soit ceux visant à favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre. Pour ce faire :
 - Effectuer une veille sur les pratiques émergentes en matière de formation continue et rendre ces informations disponibles aux entreprises et aux travailleuses et aux travailleurs. À cet égard :
 - Répondre aux principaux obstacles à la formation identifiés par les entreprises en dégagant les meilleures pratiques de formation en entreprise, en les rendant accessibles et s'il y a lieu, en offrant un soutien pour les adapter à la situation de chaque entreprise.
 - Renforcer la diffusion des moyens pour identifier les besoins de formation, notamment au regard des compétences de base.
 - Utiliser une plateforme Web afin de rendre disponible aux accompagnateurs des employeurs et aux employeurs eux-mêmes, l'expertise, les guides et les outils existants en matière de gestion de la formation pour faciliter le transfert de connaissance vers les employeurs.
 - Accroître l'accompagnement des entreprises en matière de formation continue et d'accueil de stagiaires, afin de les aider à surmonter leurs difficultés de mise en œuvre : faciliter l'accès notamment, à une expertise-conseil en gestion de la formation et faciliter les relations entre les entreprises et les établissements d'enseignement pour l'organisation de stages.
- Renforcer l'accompagnement offert aux entreprises pour leurs pratiques en attraction, en rétention et en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, afin de leur permettre de bien identifier leurs besoins en développement des compétences dans un contexte de déséquilibre et de rareté de main d'œuvre.
- Susciter l'intérêt des travailleuses et travailleurs et accroître leur accompagnement dans le développement en continu de leurs compétences, et proposer des moyens de formation agiles, flexibles et davantage accessibles.
- Simplifier et promouvoir l'ensemble du dispositif réglementaire. Maintenir une veille sur les résultats de la réglementation et vérifier, plus particulièrement, si les modifications prévues au règlement sur l'agrément et à celui sur les dépenses admissibles atteignent leurs objectifs.

ANNEXE 9 (SUITE)

POUR LA VALORISATION DE LA FORMATION CONTINUE

- Amorcer une réflexion globale sur les efforts de valorisation à déployer en faveur de la formation continue. Plus particulièrement et à titre d'exemple :
 - Prévoir des moyens de valorisation qui s'adresseraient aux jeunes entrepreneurs, actifs ou futurs, afin d'enraciner dans leurs valeurs entrepreneuriales la culture de formation continue comme outil de développement et de croissance de leur entreprise. À cet effet, le recours aux réseaux et regroupements particuliers de soutien à la création et au développement d'entreprise, notamment les incubateurs, serait une avenue à considérer.
 - Informer les entreprises sur les avantages d'accueillir des stagiaires.
 - Valoriser le certificat de qualité des initiatives en formation comme dispositif pour distinguer les employeurs qui planifient et structurent à moyen et long terme la formation de leurs employés.

POUR LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Renforcer la complémentarité et la spécificité des programmes du Fonds avec les autres sources de financement de l'aide aux entreprises, notamment celles administrées par les Services publics d'emploi et par les réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur.
- Améliorer le suivi de l'ensemble des programmes et mesurer l'efficacité des moyens mis en œuvre. À cet égard, recourir à un processus d'évaluation en continu, permettant de rejoindre rapidement les bénéficiaires des projets subventionnés et d'obtenir des résultats également plus rapidement. Améliorer également la reddition de compte des projets terminés pour permettre à la Commission des partenaires du marché du travail de mieux apprécier les résultats atteints et déterminer des moyens pour pérenniser les retombées positives des projets.
- Prioriser la formation des personnes en emploi avec les fonds provenant des cotisations des entreprises qui ne remplissent pas leur obligation d'investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale en formation tout en prenant compte la préoccupation d'appuyer la formation de la main-d'œuvre future dans la révision annuelle de la programmation du Fonds.

POUR L'INTERVENTION SECTORIELLE

- Renforcer le rôle des comités sectoriels en matière d'information sur le marché du travail et leur contribution, notamment dans l'identification des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail pour favoriser l'adéquation formation compétences emploi¹³⁹, en s'assurant d'une coordination optimale.
- Évaluer la pertinence de permettre certaines actions à portée microéconomique dans un esprit collectif et défini préalablement, afin d'assurer l'ancrage des comités sectoriels de main-d'œuvre avec le terrain. Ces interventions se feraient en concertation avec les acteurs locaux, dont les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les directions régionales de Services Québec, le milieu de l'éducation et les associations sectorielles.
- Procéder à une analyse indépendante de l'organisation de l'intervention sectorielle pour l'appuyer et assurer la meilleure utilisation des moyens disponibles et clarifier les attentes à l'égard des comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Proposer des pistes d'amélioration pour l'atteinte de la contribution financière du 10% des secteurs provenant de revenus autonomes.
- Examiner les progrès possibles en matière de synergie entre les comités sectoriels et les autres partenaires sectoriels, régionaux et gouvernementaux, particulièrement les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les grappes, les créniaux ACCORD et les stratégies gouvernementale sectorielles et le milieu de l'éducation, afin d'améliorer les solutions apportées pour réduire les déséquilibres sur le marché du travail et renforcer la capacité d'influence de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Analyser le processus et les redditions de comptes des comités sectoriels des dernières années, afin de continuer leur bonification.
- Revoir la politique d'intervention sectorielle pour mieux associer l'expertise des comités sectoriels aux orientations de la Commission des partenaires du marché du travail et du gouvernement en matière d'adéquation formation-compétences-emploi et à la mise en œuvre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail.

139 Actions 1.1.1 et 1.1.2, op. cit., à la note de bas de page 125.

ANNEXE 9 (SUITE)

POUR LE CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Entreprendre des travaux plus particuliers sur les normes professionnelles :
 - Revoir les méthodes pour déterminer les normes à développer ou à actualiser et évaluer la pertinence de maintenir des normes dans les secteurs en déclin. En outre, revoir le processus d'actualisation et de développement des normes professionnelles afin de réduire les délais de mise à jour et de rendre rapidement disponibles aux entreprises et à la main-d'œuvre des outils reflétant la réalité du travail.
 - Assurer auprès des employeurs et des travailleuses et des travailleurs concernés par les normes professionnelles, la compréhension des compétences de base, telles que définies par Emploi et Développement social Canada¹⁴⁰, et qui sont pertinentes à ces normes.
 - Poursuivre l'intégration des savoirs essentiels connus sous le sigle STGM (sciences, technologies, génie/ingénierie et mathématique) en demande dans les normes professionnelles.
- Entreprendre des travaux de réflexion visant le déploiement du Cadre, notamment :
 - Analyser les raisons des démarches non complétées afin de dégager des pistes de solutions visant à améliorer le taux de certification.
 - Évaluer la pertinence d'utiliser le dispositif de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre à titre d'outil diagnostic de la maîtrise des compétences pour élargir sa portée auprès des travailleuses et des travailleurs.
 - S'assurer que les ressources sont disponibles pour l'accompagnement des entreprises dans l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
 - Examiner la possibilité, avec le ministère des Finances du Québec, d'ajuster le crédit d'impôt du Programme d'apprentissage en milieu de travail à la hausse au même niveau que celui des stages en entreprises.
 - Mener des expériences pilotes pour explorer, outre le Programme d'apprentissage en milieu de travail, de nouveaux modèles de développement et de reconnaissance des compétences, afin de permettre une meilleure réactivité aux besoins du marché du travail. Le milieu de l'éducation pourrait être impliqué pour permettre une meilleure synergie des différents dispositifs de qualification.

140 Selon Emploi et Développement social Canada, il existe neuf compétences essentielles nécessaires à l'exercice d'un métier, à savoir lecture, rédaction, utilisation de documents, calcul, compétences numériques, capacité de raisonnement, communication verbale, travail d'équipe et formation continue.





BIBLIOGRAPHIE



BIBLIOGRAPHIE

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BÉLANGER, Paul, et Stéphane DANIAU. *La formation de base dans les petites et moyennes entreprises : pratiques et modèles novateurs. Recherche-action collaborative avec des formateurs : un jeu de rôle formatif*, [En ligne], Montréal, Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation permanente, Université du Québec à Montréal, avril 2009, 47 p. [www.cpmv.gouv.qc.ca/publications/pdf/RECHERCHE_AlphaPME_JdRF.pdf], [Recherche réalisée avec l'appui financier du Programme de subvention à la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre].

BÉLANGER, Paul. *La formation professionnelle dans le Québec de 2016 : quatre enjeux majeurs pour l'avenir de la formation professionnelle. Communication présentée au Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec (CPIQ)*, [En ligne], novembre 2016.

CHOCHARD, Yves, et Matthieu JOSSELINE. « Les compétences du futur », *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois*, [En ligne], vol. 8, n° 1, juin 2017. [www.oce.uqam.ca/article/competences-futur].

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Sondage auprès des employeurs québécois*, [En ligne], octobre 2016, [www.cpq.qc.ca/wp-content/uploads/2017/02/sondage1016.pdf], [Sondage réalisé par la firme Léger].

ÉCHO SONDAJE. *Évaluation des projets de formation subventionnés en 2011-2013 par les programmes de Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre et de Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, mai 2016, 122 p. [Sondage réalisé pour le compte du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail].

EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec. Perspectives à moyen (2015-2019) et à long terme (2015-2024)*, [En ligne], 2016, 29 p. [www.emploi-quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_IMT_Perspectives_2015-24.pdf].

INFRAS INC. *Rapport final : Sondage en ligne auprès des entreprises et organisations et des promoteurs collectifs*, décembre 2014, 27 p. [Sondage réalisé pour le compte de la Commission des partenaires du marché du travail].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2011*, novembre 2013, 128 p. [Rapport de la série Travail et rémunération].

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec en 2014*, septembre 2016, 133 p. [Rapport de la série Travail et rémunération].

KUYKEN, Kerstin. « Le rapprochement école/entreprise pour assurer la formation de la main-d'œuvre : un regard organisationnel et comparatif sur les systèmes allemand et québécois », *Télescope*, [En ligne], vol. 20, n° 2, 2014, p. 118-136. [www.telescope.enap.ca/Telescope/docs/Telv20_no2_Kuyken.pdf].

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Améliorer les compétences*, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2006.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi : Stimuler l'emploi et les revenus*, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2006, 297 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2003, 377 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Promouvoir la formation des adultes*, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2005, 167 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Quelles compétences pour un monde numérique? Réunion ministérielle 2016 sur l'économie numérique, Rapport de référence, Résumé*, [En ligne], mai 2016, 4 p. [www.oecd.org/fr/internet/ministerielle/reunion/Panel-4.2-FR.pdf].

QUÉBEC. COMMISSION DE RÉVISION PERMANENTE DES PROGRAMMES. *Rapport de la Commission de révision permanente des programmes : Cap sur la performance*, [En ligne], juin 2015, 118 p. [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/revision_programmes/rapport_2015_vol4.pdf].

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, Rapport quinquennal 2008-2013*, gouvernement du Québec, juin 2013, 151 p.

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail – Agir en concertation : un atout pour l'avenir*, [En ligne], 2008, 22 p. [www.cpmpt.gouv.qc.ca/publications/pdf/brochure_Politique_intervention_sectorielle.pdf].

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2013-2014*, gouvernement du Québec, septembre 2014, 105 p.

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2014-2015*, gouvernement du Québec, septembre 2015, 89 p.

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2015-2016*, gouvernement du Québec, septembre 2016, 79 p.

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2016-2017*, gouvernement du Québec, septembre 2017, 69 p.

BIBLIOGRAPHIE (SUITE)

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport statistique pour l'année d'application 2014 : Formulaire Déclaration des activités de formation rempli conformément à l'article 3 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, novembre 2016, 25 p.

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport statistique pour l'année d'application 2015 : Formulaire Déclaration des activités de formation rempli conformément à l'article 3 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, mai 2017, 23 p.

QUÉBEC. COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport statistique pour l'année d'application 2016 : Formulaire Déclaration des activités de formation rempli conformément à l'article 3 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, avril 2018, 24 p.

QUÉBEC. CONSEIL CONSULTATIF SUR L'ÉCONOMIE ET L'INNOVATION. *Agir ensemble pour un Québec innovant, inclusif et prospère*, [En ligne], septembre 2017, 110 p. [s3.amazonaws.com/medias.ccei.quebec/report/CCEI_rapport_integrateur.pdf].

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE LA SCIENCE ET DE L'INNOVATION. *Portrait économique des régions du Québec*, [En ligne], 2017, p. 36. [economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/portrait_socio_econo.pdf].

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE LA SCIENCE ET DE L'INNOVATION. *Stratégie numérique du Québec*, [En ligne], Québec, mai 2016. [economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/strategies/economie_numerique/sommaire-dynamique/strategie-numerique-du-quebec.html].

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Évaluation du programme d'apprentissage en milieu de travail (mise en œuvre et effets)*, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2011, 122 p.

QUÉBEC. MINISTÈRE DES FINANCES. *Le Plan économique du Québec*, [En ligne], Québec, mars 2015. [www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016/fr/documents/Planeconomique.pdf].

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *En quoi consistent les compétences essentielles?*, [En ligne], 2010. [www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/outils/quoi-consistent-compences-essentielles.html].

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, 2017.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Pierre DORAY et Carol LANDRY. « Co-operation as a new mode of regulating and planning occupational and technical training: Quebec's sectoral committees », *Socio-Economic Review*, [En ligne], vol. 3, n° 3, septembre 2005, p. 517-543. [academic.oup.com/ser/article-abstract/3/3/517/1735271?redirectedFrom=fulltext].

RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES

QUÉBEC. *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : RLRQ, chapitre D-8.3, à jour au 1^{er} décembre 2017*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2017.

QUÉBEC. *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail : RLRQ, chapitre M-15.001, à jour au 1^{er} décembre 2017*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2017.

QUÉBEC. *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi : Recueil annuel des lois du Québec, chapitre 25, entrée en vigueur le 10 novembre 2016, sauf exceptions*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2016.

QUÉBEC. *Règlements adoptés en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, D-8.3, 1, r. 1 à r. 8, à jour au 1^{er} février 2018*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, pag. multiple.

