

OBJECTIF

Accentuer le recours au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour soutenir la prospérité, tant économique que sociale

ACTIONS PHARES

CADRE NATIONAL DES COMPÉTENCES

- Outil de référence novateur à portée nationale
- Recense, organise et définit les compétences pouvant être acquises à travers un parcours de formation et d'emploi
- Développe un langage commun utile aux actrices et acteurs du marché du travail

CARNET DE COMPÉTENCES

- Outil novateur à portée nationale développé à partir du langage commun du cadre national des compétences
- Met en valeur les compétences acquises par la main-d'œuvre actuelle et future à travers son parcours de formation et d'emploi
- Permet aux employeurs de déterminer si les compétences recherchées sont présentes
- Permet d'observer l'écart entre les compétences actuelles et les compétences demandées
- Peut ensuite être intégré à un espace numérique offrant une vue d'ensemble des services, des formations, des emplois et du marché du travail

POLITIQUE GOUVERNEMENTALE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION CONTINUE

- Mise à jour à la lumière du contexte actuel du marché du travail, ses transitions et les besoins de compétences
- Aborde la diversité de lieux d'éducation et de formation

AXES ET ACTIONS 2023-2028

AXES	ACTIONS
<p>1. Maintien, développement, reconnaissance des compétences en continu</p>	<p>Nouveautés</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Évaluer la possibilité d'établir des mécanismes et critères de qualité de la formation 2- Analyser la possibilité de créer d'autres incitatifs pour la formation continue de la main-d'œuvre (individuels et organisationnels) 3- Ajouter le maintien des compétences et le rehaussement de la productivité aux objectifs de la loi sur les compétences <p>Pistes d'optimisation</p> <ol style="list-style-type: none"> 4- Revisiter les activités de formation pour lesquelles des dépenses de formation sont admissibles afin de s'assurer qu'elles soient qualifiantes et transférables 5- Rendre accessible l'expertise des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) développée au moyen des trois pôles d'expertise en information sur le marché du travail, en transition verte et en transformations technologiques 6- Élargir les secteurs couverts par l'intervention sectorielle et mettre à jour la délimitation sectorielle en vertu des orientations de la nouvelle politique, en concertation avec les parties prenantes 7- Contribuer, au moyen du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et d'actions de développement des compétences de la main-d'œuvre, à répondre aux besoins du marché du travail, tout en participant au succès de stratégies de développement économique gouvernementales et aux initiatives gouvernementales concernant l'augmentation de la productivité des entreprises 8- Évaluer la possibilité de permettre le remboursement de frais de recrutement d'entreprises et de la main-d'œuvre participant aux projets 9- Soutenir le développement de projets multisectoriels, interrégionaux et transversaux des CSMO 10- Actualiser les normes professionnelles et transformer les Régimes de qualification à partir de critères de priorisation à convenir 11- Favoriser l'utilisation du mode numérique dans les nouveaux gabarits des outils d'apprentissage du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en promouvant le développement de la qualification en ligne 12- Partager les résultats et livrables de projets innovants sur le maintien, le rehaussement et la reconnaissance des compétences et la requalification auprès de la CPMT, et favoriser le réinvestissement des apprentissages et meilleures pratiques de ces projets (FDRCMO et Fonds de développement du marché du travail)
<p>2. Littératie, numératie et littératie numérique</p>	<p>Nouveauté</p> <ol style="list-style-type: none"> 13- Favoriser l'utilisation de diagnostics et de modules de rehaussement de la littératie, numératie, littératie numérique dans les projets soumis dans les programmes du FDRCMO et du Fonds de développement du marché du travail (approche systématique) <p>Piste d'optimisation</p> <ol style="list-style-type: none"> 14- Évaluer la possibilité d'adopter une pondération majorée pour certaines catégories prioritaires de dépenses de formation admissibles, par exemple, les dépenses effectuées pour des activités de formation en littératie, en numératie et en littératie numérique



AXES	ACTIONS
<p>3. Accessibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Petites organisations • Main-d'œuvre peu qualifiée • Groupes sous-représentés sur le marché du travail 	<p>Nouveautés</p> <p>15- Développer un guide des critères de choix d'une formation à distance et des mécanismes pour favoriser l'accès aux plateformes de formation en ligne</p> <p>16- Proposer des mécanismes pour augmenter la proportion de projets visant les petites organisations, la main-d'œuvre peu qualifiée qui ne sollicite pas de formations et les groupes sous-représentés du marché du travail dans les programmes du FDRCMO et du Fonds de développement du marché du travail</p> <p>Piste d'optimisation</p> <p>17- Évaluer la possibilité d'adopter une pondération majorée pour certaines catégories prioritaires de dépenses de formation admissibles, par exemple, les dépenses effectuées pour la main-d'œuvre de 45 ans et plus ou pour des groupes ayant peu accès à la formation</p>
<p>4. Accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisations • Main-d'œuvre 	<p>Nouveautés</p> <p>18- Renforcer l'accompagnement en gestion prévisionnelle des compétences de la main-d'œuvre</p> <p>19- Bonifier les services d'accompagnement des entreprises dans les secteurs prioritaires, des entreprises à faible productivité et ayant de faibles niveaux de compétences</p> <p>20- Bonifier les services de soutien au maintien durable en emploi de la main-d'œuvre ayant moins accès à la formation continue (p. ex. : groupes sous-représentés sur le marché du travail, main-d'œuvre peu scolarisée)</p> <p>Piste d'optimisation</p> <p>21- Poursuivre l'admissibilité de projets visant le maintien en emploi et l'intégration professionnelle de groupes sous-représentés sur le marché du travail dans le FDRCMO (p. ex. : dans les régions et secteurs d'activité ayant des besoins de main-d'œuvre criants)</p>
<p>5. Promotion et sensibilisation</p>	<p>Nouveautés</p> <p>22- Réaliser des actions de promotion de la formation continue de la main-d'œuvre</p> <p>23- Sensibiliser les organisations aux bénéfices de la reconnaissance et du rehaussement des compétences de la main-d'œuvre peu qualifiée</p> <p>Piste d'optimisation</p> <p>24- Poursuivre la promotion de programmes et d'appels de projets du FDRCMO</p>
<p>6. Recherche, évaluation et suivi</p>	<p>Nouveautés</p> <p>25- Se doter d'un plan de recherche (feuille de route) en fonction des besoins d'information stratégiques, comprenant notamment les dispositifs alternatifs</p> <p>26- Reproduire l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ) et y intégrer des thèmes complémentaires précédemment couverts par la Déclaration des activités de formation (DAF)</p> <p>27- Réaliser un suivi de la mise en œuvre du plan auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)</p> <p>28- Réaliser un rapport sur les effets de la loi sur les compétences avant le prochain rapport quinquennal</p> <p>Pistes d'optimisation</p> <p>29- Inclure les programmes du FDRCMO et les effets de la politique d'intervention sectorielle dans le plan triennal d'évaluation du Ministère</p> <p>30- Apprécier les résultats atteints par les CSMO en fonction de nouveaux indicateurs de suivi, portant sur les priorités de la CPMT et du Ministère</p>
<p>7. Allègement réglementaire et administratif</p>	<p>Pistes d'optimisation</p> <p>31- Abolir la DAF, l'une des deux obligations de reddition de comptes des employeurs assujettis à la loi sur les compétences</p> <p>32- Actualiser les dépenses de formation admissibles en tenant compte des objectifs de la loi sur les compétences, des nouveaux outils technologiques et des nouveaux modes de formation</p> <p>33- Simplifier le processus de comptabilisation des dépenses de formation admissibles afin de réduire les efforts administratifs des employeurs aux fins de formation</p>

