



Appel de projets

Priorités 2022-2023 du CRPMT du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Programme Évolution-Compétences Volet Innovation et connaissances

Janvier 2022

Table des matières

Évolution-Compétences	3
Description du programme	3
Contexte de l'appel de projets	3
Objectif	5
Processus 5	
Première étape	5
Deuxième étape.....	5
Critères d'admissibilité	6
Organismes admissibles	7
Organismes non admissibles	7
Durée du projet	7
Critères de sélection	7
Dépenses admissibles	8
Dépôt du projet	9

Évolution-Compétences

Description du programme

Le programme Évolution-Compétences volet Innovation et connaissance soutient l'amélioration des connaissances liées au développement des compétences. Il permet de tester de nouvelles façons de faire. Il finance des projets novateurs et des recherches appliquées.

Contexte de l'appel de projets

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) du Saguenay–Lac-Saint-Jean, avec l'appui de son réseau de partenaires, joue un rôle crucial dans l'identification des besoins des entreprises, de la main-d'œuvre et des chercheurs d'emploi et dans la mise en œuvre d'actions visant à atténuer les déséquilibres du marché du travail de la région. Afin de remplir pleinement son rôle, le CRPMT dispose d'un nouveau levier financier avec le programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance, pour générer des projets régionaux concertés qui répondent aux besoins spécifiques du marché du travail.

Avant la crise sanitaire, le Québec et la région étaient déjà en situation de rareté de main-d'œuvre. Bien que la crise sanitaire ait momentanément fait diminuer le niveau d'emploi, les difficultés de recrutement se sont accentuées, et ce, même dans les secteurs qui ont été davantage touchés par la pandémie. La rareté de main-d'œuvre devrait perdurer et s'accroître à moyen et à long termes dans la région, notamment en raison de la démographie.

La région devra tenir compte de **trois enjeux** pour améliorer le fonctionnement du marché du travail :

1. **L'amélioration de l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre actuelles et futures du marché du travail.** La fin des programmes spéciaux destinés aux chômeurs et aux chômeuses pourrait faire augmenter l'offre de main-d'œuvre dans les prochains mois, ce qui pourrait constituer une occasion d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande à court terme. À moyen et à long termes, l'amélioration de l'adéquation passe par le développement des compétences, notamment l'acquisition de compétences numériques.
2. **L'accroissement du bassin de main-d'œuvre.** La mise en place d'actions visant l'accroissement du bassin de main-d'œuvre est incontournable. Le tout peut se réaliser avec la hausse de la participation au marché du travail des personnes inactives et de groupes sous-représentés (jeunes, femmes, personnes de 55 à 64 ans, personnes immigrantes, personnes autochtones, personnes handicapées et personnes judiciairisées) et avec l'attraction d'une nouvelle main-d'œuvre disponible grâce à l'amélioration du solde migratoire interrégional et la hausse de l'immigration.

3. **L'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) dans les entreprises pour diminuer les effets de la rareté de main-d'œuvre et hausser la productivité.** Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les entreprises doivent recourir à une main-d'œuvre diversifiée et, si elles désirent maintenir ou développer leurs activités, travailler à hausser leur productivité. L'adoption de bonnes pratiques de GRH peut, de diverses façons, contribuer à l'atteinte de ces objectifs. Or, encore peu d'entreprises régionales peuvent compter sur une ressource spécialisée en GRH.

Sur la base de ces enjeux, le CRPMT du Saguenay–Lac-Saint-Jean a ciblé **trois priorités** pour son Plan d'action régional 2022-2023 en matière de main-d'œuvre et d'emploi :

1. **Améliorer la concertation entre Services Québec, les entreprises et les partenaires de l'éducation afin de mieux cerner les défis de main-d'œuvre et de favoriser l'adéquation de la formation pour y répondre de manière efficace et durable.** Pour cela, il faut mettre en commun les efforts visant à valoriser, à adapter ou à créer des programmes de formation pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises. Cette mise en commun passe notamment par une meilleure connaissance des professions en déficit de main-d'œuvre à moyen et à long termes et par l'adéquation des programmes de formation aux besoins du marché du travail, notamment grâce à une offre de formation favorisant les liens entre les étudiants et étudiantes et les employeurs (ex. : stages, alternance travail-études, etc.).
2. **Accompagner les entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines pour faire face aux enjeux de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, tout en soutenant leur productivité.** Cela passe par une transformation paritaire des milieux de travail afin qu'ils s'adaptent aux nouvelles réalités telles que la conciliation travail-famille; l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des personnes traditionnellement moins présentes sur le marché du travail ou des travailleurs étrangers temporaires; la formation continue; l'organisation du travail; l'automatisation de certaines tâches ou l'utilisation de nouvelles technologies.
3. **Valoriser et favoriser l'intégration des personnes sous-représentées sur le marché du travail et sensibiliser les employeurs aux différentes possibilités qui leur sont offertes.** Les employeurs méconnaissent les différents programmes, mesures et services qui peuvent les aider de même que ceux destinés aux personnes éloignées du marché du travail (ex. : la préparation à intégrer le marché du travail, l'adéquation des compétences avec les besoins du marché du travail, la compensation de la perte de productivité lors de l'intégration en entreprise, l'apprentissage en milieu de travail et l'accompagnement dans l'intégration et le maintien en emploi). Les étudiantes et étudiants internationaux et ceux et celles ayant obtenu un permis de travail postdiplôme constituent également un bassin à promouvoir en plus de celui des jeunes, des femmes, des Autochtones et des personnes expérimentées, handicapées, judiciairisées ou immigrantes. Pour faire

connaître ces bassins de main-d'œuvre et mettre les personnes en contact avec les employeurs, en vue de favoriser leur intégration en emploi et de faciliter le recrutement, la création de passerelles est nécessaire.

Objectif

Cet appel de projets offre la possibilité aux organismes admissibles de présenter des initiatives permettant de concrétiser, en totalité ou en partie, l'une ou l'autre des trois priorités du CRPMT mentionnées ci-dessus. Ces initiatives doivent s'inscrire dans les objectifs du programme Évolution-Compétences, répondre aux critères d'admissibilité et respecter les limites du financement disponible. Le CRPMT souhaite voir émerger des solutions concrètes, qui amènent des résultats tangibles.

Processus

Première étape

La première étape consiste en une description de l'initiative comprenant l'information suivante :

- Nom, adresse, numéro d'entreprise (NEQ), coordonnées et nom de la personne responsable de l'organisation;
- Brève présentation de l'organisme promoteur;
- Priorité ou aspect de la priorité visée par l'initiative;
- Principaux éléments de l'initiative : objectifs, activités envisagées et résultats attendus;
- Partenariat envisagé pour sa réalisation;
- Financement approximatif requis (estimation préliminaire).

Deuxième étape

À la suite de l'analyse des initiatives déposées, le CRPMT invitera les promoteurs ayant déposé celles qui apparaissent les plus pertinentes à développer leur projet en bonne et due forme à l'aide d'un formulaire. Ils seront accompagnés par le CRPMT dans ce dernier processus qui mènera, le cas échéant, à l'adoption et à la mise en œuvre du projet.

Critères d'admissibilité

Pour être jugée admissible et être analysée par le CRPMT, l'initiative proposée doit répondre aux critères suivants :

- Permettre de concrétiser la réalisation de l'une ou l'autre des trois priorités du CRPMT mentionnées dans la section « Contexte de l'appel de solutions », en tout ou en partie, à l'aide de différents moyens, par exemple, mais sans s'y limiter :
 - l'élaboration de diagnostics, d'analyses ou d'études visant l'amélioration des connaissances liées au développement des compétences,
 - le développement de formations novatrices, leur expérimentation, leur diffusion à des groupes pilotes ainsi que leur évaluation. Les projets de formation devront se distinguer des stratégies et des actions régionales déjà existantes et cibler des travailleuses et travailleurs en emploi ou nouvellement embauchés,
 - des activités de concertation liées au développement des connaissances;
- Cadrer avec les objectifs volet Innovation et connaissance du programme Évolution-Compétences, soit
 - augmenter les connaissances liées au développement des compétences et aux besoins de compétences du marché du travail,
 - déterminer, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire,
 - valoriser la culture de formation et la connaissance des besoins en formation;
- Être innovante et impliquer différents partenaires qui devront travailler ensemble à la réalisation du projet¹.

À cette étape, un budget détaillé n'est pas requis, mais le promoteur est invité à fournir une estimation préliminaire du budget.

¹ Puisque le programme ne permet pas de financer un projet admissible dans le cadre d'une autre mesure de Services Québec, le CRPMT se réserve le droit de transférer la demande à un bureau local du territoire de l'organisme aux fins d'analyse le cas échéant.

Organismes admissibles

- Associations membres de la Commission des partenaires du marché du travail, dont
 - les associations d'employeurs,
 - les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées,
 - les comités paritaires constitués à la suite d'un décret,²
 - les comités sectoriels de main-d'œuvre,
 - les donneurs d'ordres disposant d'un service de formation agréé,
 - les franchiseurs exploitant une entreprise sous leur bannière,
 - les mutuelles de formation reconnues par la CPMT,
 - les organismes autochtones œuvrant en employabilité et en développement des compétences,
 - les organismes du milieu communautaire qui siègent à la CPMT,
 - les organismes du milieu de l'enseignement qui siègent à la CPMT;
- Organismes privés ou publics démontrant qu'ils disposent des ressources et de l'expertise permettant la réalisation du projet;
- Établissements d'enseignement reconnus par les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (centres de services scolaires, institutions d'enseignement privé, cégeps, universités).

Organismes non admissibles

- Municipalités;
- Ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Québec;
- Ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada;
- Partis ou associations politiques;
- Entreprises et organismes qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sauf s'ils respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère;
- Entreprises et organismes qui se livrent à des activités portant à controverse et auxquels il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère ou de la CPMT;
- Entreprises et organismes dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail (grève ou *lock-out*);
- Entreprises et organismes assujettis à la Charte de la langue française et n'ayant pas obtenu leur certificat de francisation.

Durée du projet

La durée de réalisation d'un projet ne peut pas excéder deux ans (24 mois).

Aucun projet ne pourra débuter avant la signature de l'ensemble des parties.

Critères de sélection

Les critères de sélection suivants seront utilisés dans l'évaluation du projet :

- Capacité du projet à concrétiser, en tout ou en partie, l'une ou l'autre des trois priorités du CRPMT mentionnées dans la section « Contexte de l'appel de solutions » (30 %);

- Pertinence et qualité des activités prévues (20 %);
- Partenariat entourant le projet (15 %);
- Caractère innovant du projet (15 %);
- Expérience de l'organisme promoteur et des organismes partenaires en lien avec le projet soumis (10 %);
- Retombées du projet (10 %).

Le projet devra

- avoir une portée locale ou régionale;
- avoir un caractère innovant;
- respecter les critères et les modalités liés au programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance;
- être administré par un organisme admissible qui démontre qu'il est en mesure de le concrétiser.

Dépenses admissibles

Il est à noter que l'aide financière peut atteindre jusqu'à 100 % des dépenses admissibles.

- Des dépenses en lien avec les honoraires² ou les salaires sont admissibles pour un maximum de 150 \$/heure et de 90 000 \$/année par personne. Il pourrait s'agir des honoraires ou du salaire
 - des personnes attitrées à la réalisation du projet;
 - du personnel des organisations collaborant à la réalisation du projet;
 - des professionnels et professionnelles ainsi que des assistantes et assistants de recherche collaborant directement au projet.
- Les frais indirects pour les formateurs et formatrices et les travailleurs et travailleuses en formation, comme les frais de déplacement et de repas, sont admissibles en fonction de la directive du Secrétariat du Conseil du trésor ([📄](#), 122 ko) [📄](#).
- Le salaire des travailleuses et des travailleurs participant à une formation est admissible jusqu'à 25 \$/heure.
- Des dépenses pour les travailleuses et les travailleurs ayant des limitations sont admissibles. Il s'agit des honoraires d'une ou d'un interprète pour la formation de personnes malentendantes, des honoraires d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur pour la formation d'une personne handicapée, des frais engagés pour l'achat ou l'adaptation de matériel pédagogique selon la nature du handicap de la personne participant à une formation.

² Il n'y a pas de maximum annuel concernant les honoraires admissibles pour les consultantes et les consultants, les chercheuses et les chercheurs, les formatrices et les formateurs.

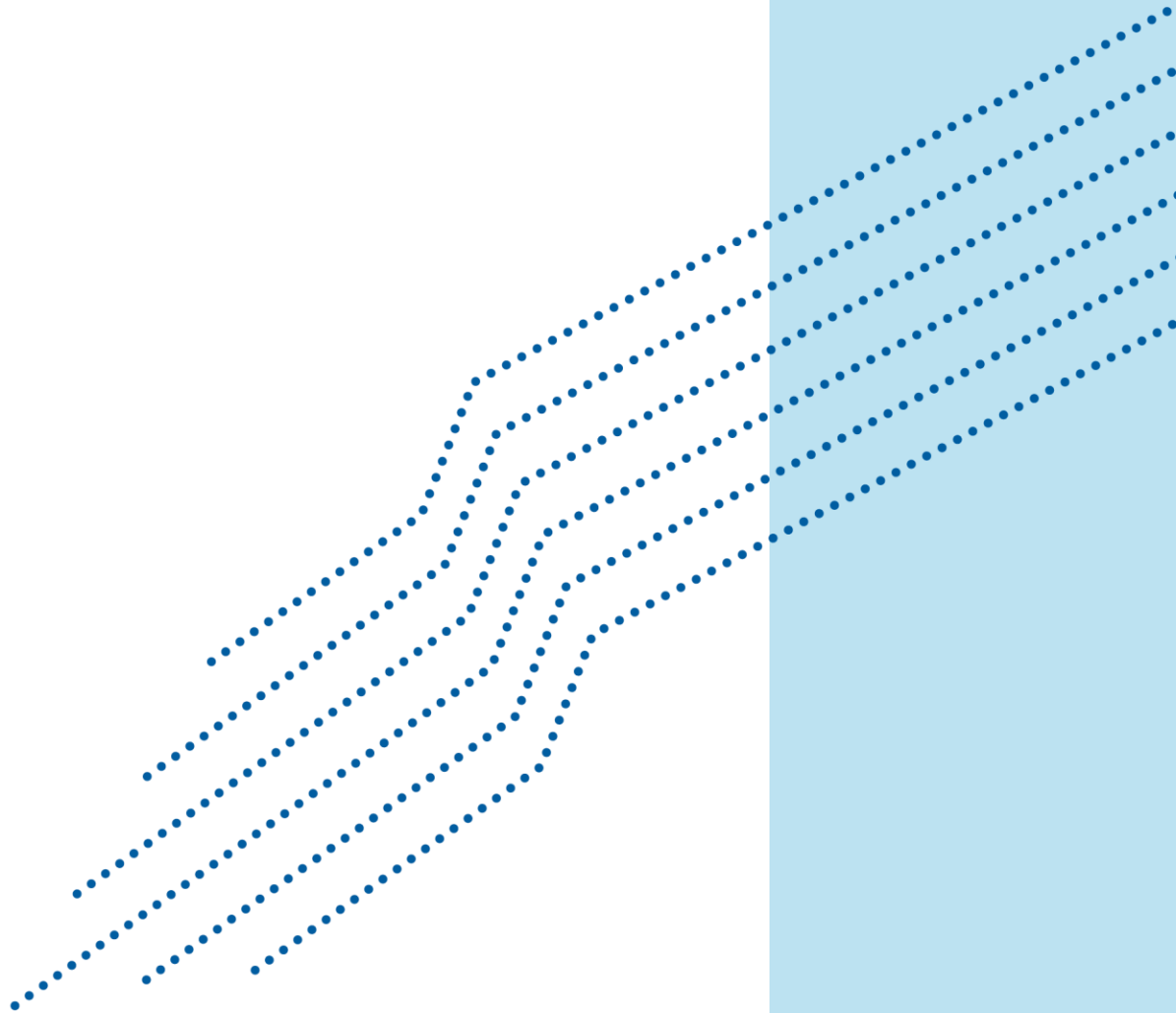
- D'autres dépenses sont admissibles, soit
 - les frais en lien avec des outils jugés essentiels (logiciels, outils techniques spécialisés, etc.);
 - les dépenses liées à l'achat de matériel pédagogique ou promotionnel et de fournitures nécessaires à la réalisation des activités;
 - les frais en lien avec le soutien administratif, le secrétariat et la révision linguistique du rapport de recherche;
 - les dépenses liées aux activités de gestion et d'administration engagées, jusqu'à 10 % des dépenses admissibles.

Dépôt du projet

Date limite de dépôt des projets : 31 mars 2022.

Adresse courriel à laquelle transmettre le projet :
patrick.lalande@servicesquebec.gouv.qc.ca

Si vous désirez obtenir de l'information additionnelle, veuillez contacter Monsieur Patrick Lalande au 418 549-0595, poste 81768.



*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 