



Appel de projets

Programme Évolution-Compétences,
volet Innovation et connaissance

CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue

Janvier 2025

Table des matières

CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue.....	1
ÉVOLUTION-COMPÉTENCES.....	3
Description du programme.....	3
Contexte de l'appel de projets.....	3
1. Littératie et Numératie	3
2. Équité, Diversité et Inclusion	4
3. L'intégration des femmes sur le marché du travail	5
Objectifs.....	5
CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ	6
Organismes admissibles	6
Organismes non admissibles	6
Durée du projet	7
CRITÈRES DE SÉLECTION	7
DÉPENSES ADMISSIBLES.....	7
Montant de la subvention	7
DÉPÔT DE LA DEMANDE.....	9
DOCUMENTS À FOURNIR	9

ÉVOLUTION-COMPÉTENCES

Description du programme

Le programme [Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance](#), contribue à l'amélioration des connaissances liées au développement des compétences. Il permet de tester de nouvelles méthodes et finance des projets novateurs et des recherches appliquées.

Contexte de l'appel de projets

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue, avec le soutien de son réseau de partenaires, joue un rôle crucial dans la définition et la priorisation des besoins des entreprises ainsi que dans la mise en œuvre des actions visant à atténuer les déséquilibres qui affectent le marché du travail de la région. Afin d'exercer pleinement sa mission, le CRPMT dispose d'un levier financier grâce au programme **Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance**, pour mettre en place des projets régionaux concertés répondant aux besoins spécifiques du marché du travail. En utilisant ce levier, le CRPMT lance un appel de projets portant sur l'une des trois thématiques suivantes :

1. Littératie et Numératie

Un des enjeux majeurs en Abitibi-Témiscamingue, qui représente un obstacle considérable pour le développement des compétences de la main-d'œuvre, est le niveau de littératie de la région qui est inférieur à la moyenne québécoise et ce, dans tous les territoires de la région. En effet, en 2021, 58 % des personnes de 15 ans et plus en Abitibi-Témiscamingue n'atteignaient pas le niveau 3, considéré comme le seuil nécessaire pour lire des textes complexes ou longs et pour interpréter et donner du sens aux informations. Les compétences en littératie sont classées en six niveaux, allant de 0 à 5. Au Québec, 51,6 % des personnes de 15 ans et plus n'atteignent pas ce niveau.

Par ailleurs, la numératie désigne la capacité d'une personne à comprendre et à utiliser des concepts mathématiques, lui permettant de maîtriser suffisamment l'information quantitative et spatiale pour être fonctionnelle en société. Le concept de numératie est parfois inclus dans celui de littératie.

Il est crucial d'améliorer ces taux en Abitibi-Témiscamingue afin de pouvoir collectivement développer les compétences de nos travailleuses et de nos travailleurs dans un marché du travail en constante mutation. C'est dans cette optique que le CRPMT sollicite des projets visant à améliorer les niveaux de littératie et de numératie des personnes en emploi ou en recherche d'emploi. Les projets soumis devront identifier, de manière détaillée, les actions et démarches qui seront entreprises pour d'améliorer les taux de littératie et/ou de numératie des personnes en emploi et en recherche d'emploi dans la région.

2. Équité, Diversité et Inclusion

À l'instar des autres régions du Québec, les employeurs en Abitibi-Témiscamingue doivent redoubler d'efforts pour intégrer la clientèle sous-représentée sur le marché du travail. À cet égard, certaines données sont particulièrement probantes.

- Bien que, de manière générale, les personnes de l'Abitibi-Témiscamingue soient moins présentes sur le marché du travail, les hommes y sont plus présents (64,9 %) qu'au niveau du Québec dans son ensemble (61,7 %).
- À l'inverse, la participation des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue est inférieure à celle du Québec. Pour le groupe des 15 ans et plus, 59,3 % des femmes sont sur le marché du travail tandis que ce pourcentage atteint à 68,3 % dans l'ensemble du Québec.
- Une autre donnée : les personnes issues des identités autochtones sont moins actives (55,9 %) que la moyenne au Québec (60,0 %). De plus, leur taux de chômage est légèrement plus élevé.
- Également, 18 280 personnes sont identifiées comme étant en situation de handicap dans la région et leur taux d'activité est inférieur à la moyenne au Québec (49,7 % contre 60,1 %).
- Enfin, les personnes immigrantes en Abitibi-Témiscamingue affichent un taux d'activité plus élevé que la moyenne québécoise et plus élevé que la moyenne de toute la population de l'Abitibi-Témiscamingue, ce qui est une bonne nouvelle en soit. Néanmoins, seulement 0,25 % des immigrants au Québec ont choisi l'Abitibi-Témiscamingue comme région d'adoption, alors que, proportionnellement, la population de la région représente 1,7 % de celle du Québec.

À la lumière de ces données, le CRPMT souhaite être proactif afin de favoriser l'intégration des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, en l'occurrence les femmes, les personnes issues des identités autochtones, les personnes immigrantes, les personnes en situation de handicap et les personnes judiciairisées.

Lors de la journée du 19 juin dernier, il a été mentionné à plusieurs reprises qu'il était important pour les employeurs de mettre en place un environnement de travail favorisant l'accueil, l'intégration et l'accompagnement d'une main-d'œuvre diversifiée. En ce sens, ces derniers demandent des leviers pour se doter de pratiques plus inclusives en entreprise étant donné qu'il a été identifié que pour arriver à véritablement intégrer la main-d'œuvre éloignée du marché du travail, les employeurs doivent offrir un encadrement adapté aux besoins des travailleurs. C'est dans cette optique que le CRPMT souhaite travailler avec des organisations régionales capables de proposer des projets ou des solutions innovantes favorisant l'intégration et l'inclusion de la main-d'œuvre.

À travers cette thématique, l'objectif du CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue est de solliciter des projets visant à favoriser l'inclusion et l'intégration durable sur le marché du travail des clientèles sous-représentées. Les projets financés devront prévoir des activités en lien avec le développement des compétences des gestionnaires ou encore de la main-d'œuvre sous-représentée. À distinguer des projets qui prévoient des activités

liées à la mise en place d'un environnement de travail favorisant l'accueil, l'intégration et l'accompagnement d'une main-d'œuvre diversifiée, qui ne peuvent être financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

3. L'intégration des femmes sur le marché du travail

Statistiquement, les femmes de l'Abitibi-Témiscamingue sont moins présentes que les hommes sur le marché du travail (pour les 15 ans et plus, c'est 59,3 % des femmes qui sont actives, comparativement à 64,9 % des hommes) et perçoivent des salaires inférieurs. Leur absence est encore plus marquée parmi les travailleuses expérimentées. De plus, favoriser une plus grande participation des femmes sur le marché du travail est une priorité identifiée par le CRPMT dans le Plan d'action régional 2024-2025. Selon nos données statistiques et du portrait réalisé par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue en avril 2024, il appert que des interventions doivent être réalisées afin de que la situation des femmes sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue soit comparable à celle des hommes.

L'objectif du CRPMT est donc d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue par la réalisation de projets qui permettront d'augmenter la participation de ces dernières sur notre marché du travail et d'améliorer leurs conditions de travail afin de leur offrir des conditions comparables à celle des hommes de la région. L'augmentation de la présence des travailleuses expérimentées sur le marché du travail, ainsi que dans les métiers traditionnellement masculins, devrait être une priorité.

Objectifs

En plus des thématiques identifiées pour lesquelles le CRPMT sollicite cet appel de projets, les projets soumis doivent répondre à l'un des trois objectifs du programme **Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance**.

- Augmenter les connaissances relatives au développement des compétences et aux besoins en compétences du marché du travail.
- Trouver, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles approches en matière de formation.
- Valoriser la culture de la formation et la connaissance des besoins en formation.

Comme mentionné, le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue souhaite plus particulièrement recevoir des propositions de projets novateurs liés à l'une des thématiques retenues pour cet appel de projet.

Le projet présenté doit non seulement contenir des indicateurs de mesure quantitatifs et qualitatifs clairement définis, mais aussi décrire les retombées escomptées et leur effet structurant pour la région.

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Organismes admissibles

Associations membres de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), y compris les :

- ✓ associations d'employeurs,
- ✓ associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées,
- ✓ comités paritaires constitués à la suite d'un décret,
- ✓ comités sectoriels de main-d'œuvre,
- ✓ donneurs d'ordres disposant d'un service de formation agréé,
- ✓ franchiseurs exploitant une entreprise sous leur bannière,
- ✓ mutuelles de formation reconnues par la CPMT,
- ✓ organismes autochtones œuvrant en employabilité et en développement des compétences,
- ✓ organismes du milieu communautaire siégeant à la CPMT;
- ✓ 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 le ministère de l'Éducation et celui de l'Enseignement supérieur : centre de services scolaire, institution d'enseignement privé, cégep, université.

Organismes non admissibles

- ✓ Municipalités
- ✓ Ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Québec
- ✓ Ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada
- ✓ Entreprises ou organismes financés à plus de 50 % par des fonds publics, à l'exception de celles et de ceux qui font partie du secteur relevant du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, du Conseil québécois des ressources humaines en culture, des centres d'hébergement et de soins de longue durée privés non conventionnés ainsi que des entreprises et organismes autochtones
- ✓ Partis ou associations politiques
- ✓ Entreprises et organismes n'ayant 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 se livrant 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

En plus de répondre à une des deux thématiques identifiées par le CRPMT, tous les projets présentés devront :

- ✓ avoir une portée locale ou régionale;
- ✓ avoir un caractère innovant : le projet doit présenter de nouvelles caractéristiques ou des éléments inédits qui n'ont jamais été réalisés en Abitibi-Témiscamingue;
- ✓ respecter les critères et les modalités liés au **programme Évolution-Compétences, volet Innovation et Connaissance**;
- ✓ être administrés par un organisme admissible provenant de l'Abitibi-Témiscamingue et pouvant démontrer sa capacité à concrétiser le projet.

Les projets de formation devront se distinguer plus spécifiquement des stratégies et des actions régionales déjà existantes.

Quant aux projets d'études et de diagnostic, ils devront aussi permettre de :

- ✓ parfaire la connaissance des enjeux et des problématiques propres à la région;
- ✓ identifier les besoins des entreprises ou d'un secteur d'activité en matière de compétences ou de besoins émergents en formation;
- ✓ proposer des pistes d'actions structurantes.

Les projets incluant les deux éléments suivants seront priorisés :

- ✓ avoir une portée régionale;
- ✓ impliquer différents partenaires qui devront collaborer à la réalisation du projet.

DÉPENSES ADMISSIBLES

Les dépenses admissibles sont évaluées en fonction de la nature du projet et de la justification de sa réalisation. Le taux de remboursement peut atteindre 100_% des dépenses admissibles. La subvention s'applique aux dépenses admissibles ne faisant pas l'objet d'une autre aide gouvernementale. Elle tient également compte de la participation financière de tout autre partenaire au projet.

Montant de la subvention

- ✓ Jusqu'à 100 000 \$ pour un promoteur de développement des connaissances (études, diagnostic, etc.);
- ✓ Jusqu'à 100 000 \$ pour un projet de promotion et de concertation;

- ✓ Jusqu'à 250 000 \$ pour un projet d'expérimentation.

DÉPÔT DE LA DEMANDE

Durée de l'appel de projets : du 8 janvier au 18 février 2025.

Les projets ainsi que les documents pertinents devront être transmis par courriel à l'attention de Tomy Boucher (tomy.boucher@servicesquebec.gouv.qc.ca) au plus tard le 18 février 2025, à 16 h.

DOCUMENTS À FOURNIR

Les documents déposés doivent démontrer que le projet proposé répond aux objectifs du programme et aux critères de sélection. Ils doivent aussi contenir les éléments suivants :

- une description générale du promoteur et de ses partenaires;
- une description des ressources humaines mobilisées dans la réalisation du projet;
- une description du projet, précisant son caractère novateur;
- la problématique ciblée;
- les objectifs du projet;
- un calendrier général de réalisation;
- les résultats attendus incluant les indicateurs, les cibles de résultats et les livrables;
- un plan de réalisation détaillé;
- un montage financier détaillé;
- une description du mode d'évaluation post-activité ou des mécanismes de suivi.