



Appel de projets Référentiel québécois des compétences du futur

Programme Évolution-Compétences Volet Innovation et connaissance

Commission des partenaires du marché du travail

Mars 2022

Ce document peut être consulté dans le site Web de la Commission des partenaires du marché du travail à l'adresse suivante : https://www.cpmv.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/volet_innovation.asp.

Pour tout renseignement, s'adresser à :
Direction du soutien opérationnel au développement de la main-d'œuvre
800, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Case postale 100
Montréal (Québec) H4Z 1B7

Coordination

Direction générale du développement et de la reconnaissance de la main-d'œuvre

Rédaction

Direction du développement de la main-d'œuvre
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction générale des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Table des matières

Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance.....	4
Description du programme et du volet.....	4
Description du Centre des Compétences futures et de l'entente avec la Commission des partenaires du marché du travail	4
Contexte de l'appel de projets	5
Objectifs.....	7
Exemple de projets	7
Admissibilité	8
Projets admissibles.....	8
Promoteurs admissibles	8
Employeurs admissibles dans le cas de projets pilotes.....	8
Types d'activités admissibles	9
Durée du projet.....	10
Critères d'évaluation	10
Taux de remboursement et dépenses admissibles	11
Dépenses admissibles.....	11
Dépôt de la demande.....	12
Annexe	13

Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance

Description du programme et du volet

Le programme Évolution-Compétences¹ 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. Le programme soutient également la mise en œuvre de normes professionnelles. Enfin, il appuie l'implantation au Québec du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical d'Emploi et Développement social Canada et les projets québécois du Centre des Compétences futures (CCF).

Le volet Innovation et connaissance de ce programme a pour objectif d'accroître les connaissances liées au développement des compétences de la main-d'œuvre et aux besoins du marché du travail à cet égard. Il permet aussi de déterminer, de développer, d'expérimenter et d'évaluer de nouvelles façons de faire. Finalement, ce volet valorise la culture de formation et la connaissance des besoins en formation, notamment grâce à des activités de concertation.

Description du Centre des Compétences futures (CCF) et de l'entente avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Cet appel de projets s'inscrit dans la mise en œuvre de l'Entente en matière de compétences futures entre la CPMT et le CCF².

La CPMT est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous préoccupés d'améliorer le fonctionnement du marché du travail³.

Le CCF a pour mission d'aider les Canadiens et Canadiennes à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour s'épanouir dans un marché du travail en évolution⁴.

L'Entente entre la CPMT et le CCF permettra à la CPMT de financer des initiatives relatives au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail du Québec. En fait, cette Entente permet à la CPMT de participer activement aux travaux du CCF, qui est, quant à lui, un organisme pancanadien.

¹ cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/evolution_competences.asp

² Le présent appel de projets est financé en partie par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

³ <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/organisation/index.asp>

⁴ <https://fsc-ccf.ca/>

Contexte de l'appel de projets

Dans un contexte où les compétences du futur, tant celles des gestionnaires que celles de la main-d'œuvre, seront appelées à occuper une place centrale dans l'économie du Québec et où le développement de ces compétences aura une répercussion majeure sur tous les secteurs de l'emploi, la CPMT pose un geste important en proposant le Référentiel québécois des compétences du futur⁵. Cela s'inscrit dans une période de rareté de main-d'œuvre où la résilience de celle-ci est nécessaire à l'économie du Québec.

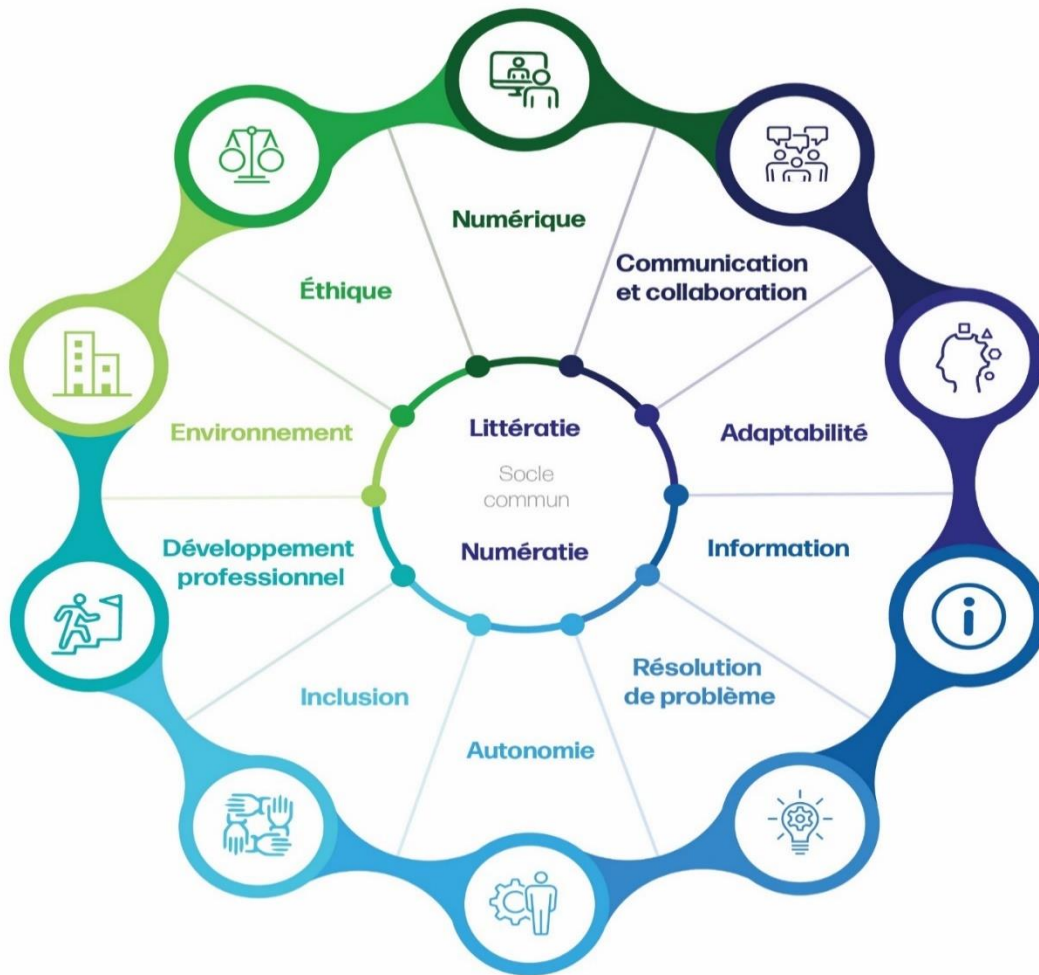
La CPMT répond ainsi à un besoin maintes fois exprimé par les partenaires du marché du travail quant à la nécessité de s'entendre sur un langage commun concernant les compétences du futur. Le Référentiel québécois des compétences du futur s'inscrit dans les cadres de référence que la CPMT s'est engagée à développer à l'égard des défis du marché du travail. Il s'agit d'un référentiel multidimensionnel et modulable, utile pour les différents secteurs du marché du travail.

Il offre un large éventail de combinaisons de compétences qui pourront être développées tout au long de la vie ou encore en fonction des besoins de certains secteurs. En effet, chaque compétence est amenée à évoluer et à être renforcée ou mise à jour. Chacune des compétences présentées est accompagnée d'une définition sommaire (voir l'annexe). Ayant pour socle la littératie et la numératie, le Référentiel compte 10 compétences non techniques.

Les compétences en littératie et en numératie sont à la base du traitement de l'information et elles permettent d'apprendre à apprendre et de savoir lire et compter pour continuer à apprendre. Elles sont donc les compétences clés pour acquérir d'autres compétences, dont les compétences du futur.

⁵ Repéré le 4 février 2022 à www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/index.asp#referentiel.

Figure 1 : Les 10 compétences et le socle du Référentiel québécois des compétences du futur



L'élaboration de ce référentiel constitue une première étape d'une démarche en continu. Cet appel de projets vise à enclencher sa mise en œuvre, en permettant aux différents acteurs du marché du travail de se l'approprier, de l'adapter et de le faire connaître. Ainsi, une panoplie d'activités de mise en valeur, de diffusion, de sensibilisation des milieux de travail, de développement d'outils et de diagnostics spécifiques à des professions ou à des secteurs pourraient être développées grâce à cet appel de projets. Des ressources et des documents pourraient ainsi être produits : guides d'autodiagnostic pour les personnes et les entreprises, offres de formation adaptées à la réalité des milieux de travail et aux parcours des individus, modèles de plans de développement des compétences pour des professions précises, etc.

Objectifs

L'appel de projets vise trois objectifs :

- mettre en valeur le Référentiel québécois des compétences du futur, le faire connaître et permettre sa mise en œuvre;
- augmenter les connaissances liées au développement et à la reconnaissance d'une ou de plusieurs compétences inscrites dans le Référentiel, notamment pour un secteur, pour des clientèles éloignées, pour un profil d'emploi ou encore pour un métier ou une profession;
- identifier, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire en lien avec une ou plusieurs compétences inscrites dans le Référentiel québécois des compétences du futur (outils diagnostics, stratégies de formation, reconnaissance de compétences, offres de formation sur mesure).

Exemple de projets

Projets de diagnostic

Un organisme a identifié certaines compétences du Référentiel québécois des compétences du futur comme étant centrales dans l'exercice des principaux métiers de son secteur. Il développe une grille d'évaluation qu'il rendra disponible auprès de la main-d'œuvre et des employeurs. Cet outil devrait permettre d'analyser le niveau de maîtrise de ces compétences par le personnel.

Projets de formation

Des entreprises jugent que leur main-d'œuvre est confrontée régulièrement à des situations nécessitant un jugement éthique, alors qu'il n'existe pas de formation sur ce sujet propre à leur secteur d'activité. Un établissement d'enseignement leur propose de concevoir une formation qui permettra le développement de cette compétence. Un conseiller pédagogique et un enseignant élaborent cette formation. Une fois la formation élaborée, elle est diffusée à un groupe pilote d'une dizaine de participants. La formation est finalement évaluée afin de savoir s'il s'agit d'une manière efficace d'enseigner cette compétence.

Projets de concertation

Un organisme organise un colloque afin de présenter le Référentiel aux entreprises et aux travailleurs et travailleuses de son secteur. Des conférenciers sont invités afin d'expliquer les compétences. Des tables rondes sont organisées afin de connaître les besoins des entreprises et des travailleurs et travailleuses. À la suite de ce colloque, l'organisme pourra établir un plan d'action pour mettre en œuvre le Référentiel dans son secteur d'activité.

Admissibilité

Projets admissibles

Les projets doivent viser une ou plusieurs compétences du Référentiel. Il peut s'agir d'études, de projets pilotes ou encore du développement d'outils ou d'activités de mise en valeur du Référentiel.

Promoteurs admissibles

Pour être admissible à cet appel de projets du programme d'aide financière Évolution-Compétences, un promoteur doit avoir un [numéro d'entreprise du Québec](#).

Les organismes suivants sont admissibles :

- les associations d'employeurs;
- les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées;
- les comités sectoriels de main-d'œuvre;
- les donneurs d'ordre 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 communautaires;
- les centres de services scolaires;
- les commissions scolaires anglophones;
- les cégeps;
- les établissements d'enseignement privés subventionnés;
- les universités québécoises reconnues, leurs chaires de recherche et les centres interuniversitaires;
- les organismes à but non lucratif qui démontrent de l'intérêt face au Référentiel québécois des compétences du futur;
- les organismes publics et parapublics;
- les grappes industrielles;
- les créneaux d'excellence.

Employeurs admissibles dans le cas de projets pilotes

Les employeurs qui peuvent participer au projet sont

- les entreprises privées à but lucratif;
- les coopératives;
- les organismes à but non lucratif.

Organismes non admissibles

Certains organismes ne peuvent pas participer au projet du promoteur ou agir à titre de promoteur soit parce qu'ils ne sont pas admissibles, soit parce qu'ils sont dans des situations particulières. Il s'agit des

- ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada;
- 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 n'ayant pas obtenu leur certificat de francisation.

Types d'activités admissibles

Le type d'activité retenu doit permettre de répondre aux objectifs du projet. Il est à la discrétion du promoteur. Il peut notamment s'agir

- de développer des outils pour que la main-d'œuvre puisse évaluer son degré de maîtrise des compétences (autodiagnostic) ou pour que les entreprises évaluent le degré de maîtrise des compétences de leur personnel afin d'en faciliter le rehaussement;
- de réaliser des diagnostics sectoriels pour des types d'emplois et de développer des stratégies de mise à niveau des compétences;
- de réaliser des études ou des recherches pour identifier les enjeux particuliers liés à la maîtrise de compétences ou à la capacité d'accompagner la main-d'œuvre (dont les groupes éloignés du marché du travail) et les entreprises pour rehausser les compétences du Référentiel, y compris le rehaussement des compétences en littératie et en numératie;
- de réaliser des projets pilotes liés au développement ou à la diffusion de formations ou d'outils portant sur une ou plusieurs compétences du Référentiel;
- de réaliser des projets de concertation permettant une compréhension commune du Référentiel et de son utilisation;
- de développer un guide d'utilisation du Référentiel et de proposer une méthodologie et des outils pour accompagner les organisations publiques et privées dans l'élaboration de leurs propres profils de compétences;
- de développer des guides en soutien à la mise en œuvre de normes professionnelles afin d'y inclure une mise à niveau des compétences issues du Référentiel.

Durée du projet⁶

Le projet doit être terminé au plus tard le 30 septembre 2023.

Critères d'évaluation

Le projet sera évalué selon

- sa pertinence, c'est-à-dire s'il s'aligne sur les objectifs de l'appel de projets et si la demande démontre qu'il permettra de répondre à un besoin du marché du travail;
- son innovation, c'est-à-dire s'il s'agit d'une nouveauté qui permettra de faire progresser les connaissances sur les compétences du futur et la mise en œuvre du Référentiel;
- son approche pour les groupes ciblés, c'est-à-dire s'il permettra de surmonter des obstacles face à leur participation sur le marché du travail;
- son envergure et sa portée, c'est-à-dire le nombre d'organisations engagées dans le projet ou nombre de personnes pouvant bénéficier du projet;
- sa cohérence, c'est-à-dire si les activités sélectionnées permettront d'atteindre les objectifs du projet;
- son impact, c'est-à-dire le potentiel de réutilisation des livrables du projet;
- sa sensibilité au cumul d'obstacles, c'est-à-dire s'il considère les enjeux des personnes issues de sous-groupes davantage sous-représentés comme les femmes autochtones, les personnes immigrantes en situation d'handicap, etc.

⁶ Un projet débute dès la signature de l'entente de subvention et peut être composé de plusieurs activités.

Taux de remboursement et dépenses admissibles

Plusieurs types de dépenses sont admissibles au programme Évolution-Compétences.

- **Taux de remboursement : 100 %**

Dépenses admissibles⁷

Barèmes	Limite
Salaire de la ressource interne attitrée à la réalisation du projet, y compris les charges sociales	Maximum de 90 000 \$ annuellement par personne
Salaire du personnel des organisations qui collabore à la réalisation du projet, y compris les charges sociales	Maximum de 90 000 \$ annuellement par personne
Salaire des professionnels et professionnelles et des assistants et assistantes de recherche qui collaborent directement au projet	Maximum de 90 000 \$ annuellement par personne
Honoraires professionnels de consultation, de chercheuses et chercheurs ou de formatrices et formateurs	Maximum de 150 \$/h
Frais liés à l'acquisition des intrants jugés essentiels au projet (bases de données, logiciels, licences informatiques, plateformes, outils techniques spécialisés, etc.)	Coût réel
Location de salle et d'équipement	Coût réel
Salaire des travailleurs et travailleuses qui participent au projet (taux horaire du travailleur ou de la travailleuse)	Maximum de 25 \$/h
Frais de déplacement, de repas et d'hébergement ⁸	Barèmes du Conseil du trésor
Frais liés à l'embauche d'un ou d'une interprète ou à l'adaptation du matériel pédagogique pour des travailleurs et des travailleuses ayant des limitations	Coût réel
Matériel pédagogique	Coût réel
Matériel promotionnel	Coût réel
Frais liés au soutien administratif, au secrétariat et à la révision linguistique du rapport de recherche	Coût réel
Remboursement des taxes, lorsqu'applicables	50 %
Frais de gestion du projet	Maximum 10 % du montant de la subvention


⁵ Le Ministère se réserve le droit de refuser toutes dépenses qu'il juge déraisonnables. Il est également attendu, par l'entreprise ou le promoteur, la recherche du meilleur prix, compte tenu des objectifs et des résultats attendus.

À noter qu'il est possible de recevoir du financement d'un projet dont aucune activité n'a été encore? réalisée. Il est également possible de recevoir une subvention pour certaines étapes à venir, d'un projet déjà en cours. Par exemple, si une autre mesure a permis de financer l'élaboration d'une formation, cet appel de projets peut servir à en payer la diffusion à un groupe pilote. Cela se fera en assurant qu'une même activité ne sera pas financée à plus de 100 %.

Dépôt de la demande

Les promoteurs admissibles devront remplir le formulaire de demande. Les projets seront traités et acceptés en continu à la suite de leur analyse et jusqu'à l'épuisement de l'enveloppe disponible.

La Commission des partenaires du marché du travail se réserve le droit de mettre fin à cet appel de projets au moment qu'elle le jugera opportun.

Pour savoir comment transmettre de façon sécuritaire les documents, il suffit d'écrire à l'adresse suivante : partenaires@mtess.gouv.qc.ca . La démarche à suivre sera expliquée.

Annexe

Description des compétences du Référentiel québécois des compétences du futur

COMPÉTENCES ESSENTIELLES, QUI SERVENT DE SOCLE AUX COMPÉTENCES DU FUTUR		Exemples
A. LITTÉRATIE	La littératie est l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités ⁹ .	<i>Être en mesure de lire et de comprendre un texte, un formulaire ou une directive comportant un certain niveau de complexité.</i>
B. NUMÉRATIE	La numératie est l'ensemble des connaissances et des compétences nécessaires pour gérer efficacement les exigences mathématiques de diverses situations professionnelles, personnelles, sociales et culturelles ¹⁰ .	<i>Être en mesure de calculer le nombre exact de fournisseurs en mesure de livrer un produit spécifique dans un délai précis.</i>
COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		
1. NUMÉRIQUE Utiliser et comprendre le numérique.	Comprendre le numérique et en faire usage, c'est être en mesure d'exploiter les technologies pour exercer un emploi. C'est aussi comprendre le potentiel du numérique ou des technologies pour développer des compétences liées à un travail.	<i>Comprendre le potentiel de l'intelligence artificielle et l'appliquer afin de rendre plus efficaces les processus de production ou de service à la clientèle.</i>
2. COLLABORATION ET COMMUNICATION Être en mesure de collaborer et de communiquer adéquatement.	Collaborer et communiquer, c'est être en mesure de travailler en équipe ou de concert avec une autre personne, en présentiel ou de façon virtuelle, afin de l'aider dans ses fonctions. C'est aussi savoir agir en coopération avec les autres pour accomplir une tâche commune.	<i>Être en mesure de collaborer activement dans une équipe pluridisciplinaire en mettant en place des processus de communication non hiérarchiques.</i>
3. ADAPTABILITÉ Faire preuve d'adaptabilité face aux changements.	Faire preuve d'adaptabilité face aux changements, c'est être en mesure d'adopter une attitude positive, confiante, nuancée et déterminée face aux changements et à l'incertitude dans le marché du travail. C'est également avoir la capacité de relever des défis, de rebondir face à des situations ou à des contextes plus difficiles ou générateurs de stress présent dans le travail.	<i>Être en mesure de s'adapter efficacement, tout en conservant une attitude positive, à une nouvelle modalité de travail hybride dans l'entreprise, où les moments de télétravail sont arriérés à des moments de travail en présentiel.</i>
4. INFORMATION Savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique.	Savoir gérer l'information, c'est être en mesure de sélectionner et d'utiliser adéquatement l'information en tenant compte du contexte. Faire preuve de jugement critique, c'est savoir examiner attentivement une situation avant de porter un jugement, et ce, afin de choisir l'option la plus appropriée.	<i>Pour assurer le développement d'une entreprise, être en mesure d'intégrer des informations de diverses sources, puis de les analyser afin de proposer des pistes et d'orienter ainsi les chantiers prioritaires.</i>

⁹ Organisation de coopération et de développement économiques, *La littératie à l'ère de l'information : rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes*, Publications de l'OCDE, 2000.

¹⁰ *Les compétences en numératie des adultes*, repéré en mars 2020 à www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-604-x/2011001/ch/ch4-fra.htm.

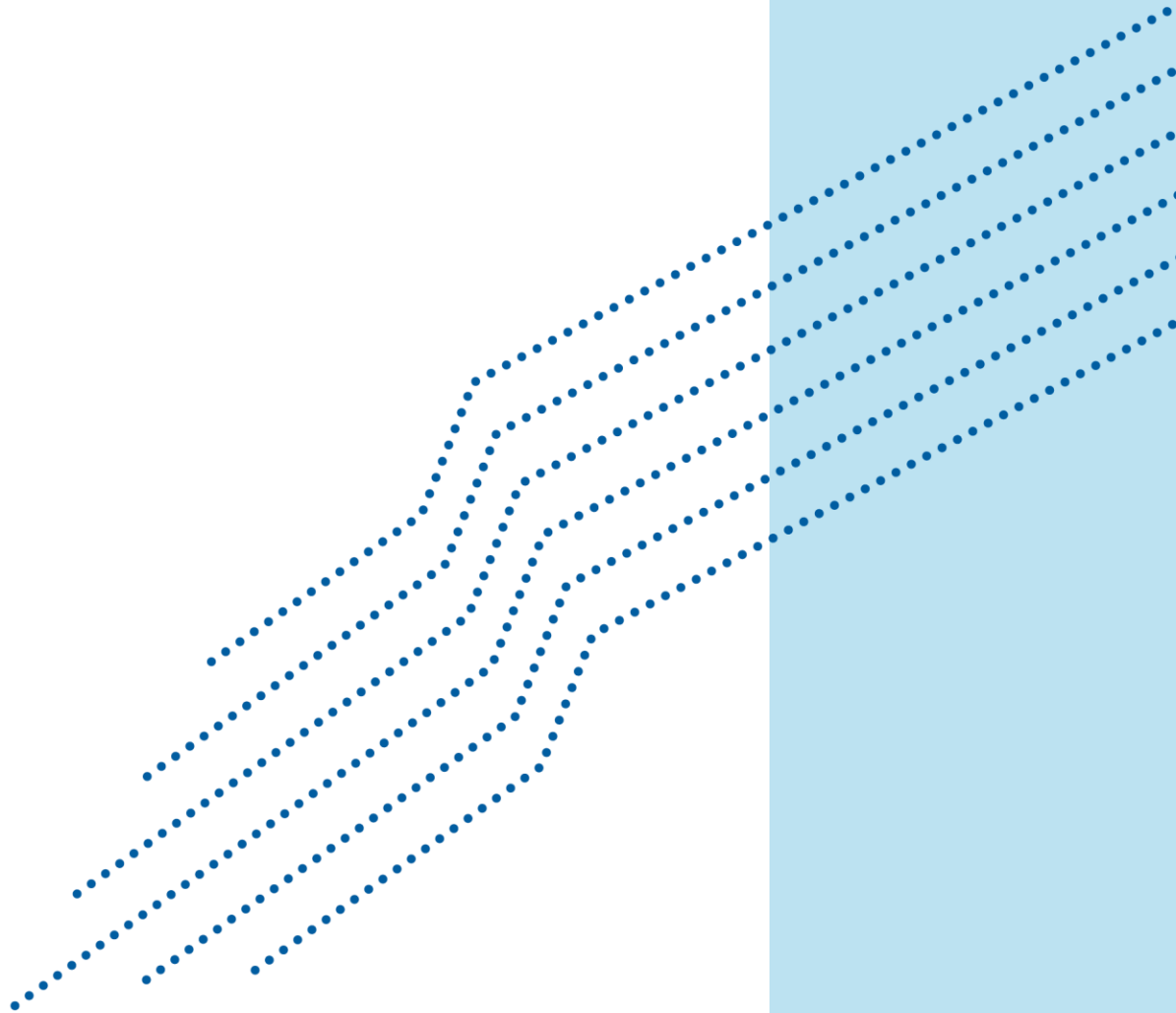
COMPÉTENCES ESSENTIELLES, QUI SERVENT DE SOCLE AUX COMPÉTENCES DU FUTUR		Exemples
5. RÉSOLUTION DE PROBLÈMES Être en mesure de résoudre des problèmes de façon créative.	Résoudre des problèmes signifie la réflexion et l'action orientées vers un but dans des situations pour lesquelles aucune solution de routine n'existe encore. Il est donc parfois nécessaire de faire preuve de créativité pour résoudre le problème. La compréhension du problème et sa transformation par étapes, fondée sur la planification et le raisonnement, constituent le processus de résolution du problème ¹¹ .	<i>Face à un défi rencontré dans son milieu de travail, être en mesure d'analyser la situation et de déterminer de façon novatrice et créative diverses pistes d'action pour chercher à surmonter ce défi.</i>
6. AUTONOMIE Faire preuve d'autonomie.	Faire preuve d'autonomie, c'est démontrer une capacité et une volonté d'entreprendre des actions par soi-même. C'est aussi être en mesure, par une réflexion appropriée, de faire des choix et de mettre en œuvre des actions en fonction de ces décisions.	<i>Lors de périodes de télétravail, faire preuve d'autonomie en cherchant des solutions aux problèmes rencontrés, par exemple un souci informatique.</i>
7. INCLUSION Favoriser l'inclusion et respecter la diversité.	Respecter la diversité et favoriser l'inclusion, c'est avant tout savoir respecter autrui. C'est également faire preuve de considération envers les personnes et les traiter avec empathie, égard et dignité.	<i>Être en mesure de repérer les biais cognitifs¹² face à la diversité et à l'inclusion afin de mettre en place des actions pour les contrer.</i>
8. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL Adopter une posture de développement professionnel continu.	Adopter une posture de développement professionnel continue, c'est être en mesure d'entreprendre toute démarche qui aura pour but d'acquérir, de maintenir ou de parfaire ses connaissances, habiletés ou attitudes. Il s'agit également d'agir avec la volonté de réussir et de se dépasser constamment. On parle également de « mentalité de croissance ».	<i>Apprendre à s'autoévaluer afin de déterminer les écarts de compétences à combler.</i>
9. ENVIRONNEMENT Respecter et agir pour l'environnement.	Respecter l'environnement, c'est acquérir les attitudes nécessaires pour comprendre son impact et celui de son entreprise, voire de la société en général, sur l'environnement et le développement durable. C'est aussi être en mesure de poser des gestes concrets dans sa vie professionnelle et personnelle.	<i>Être en mesure d'anticiper l'impact des activités de son entreprise sur l'environnement afin d'adapter ses pratiques pour diminuer l'empreinte de carbone.</i>
10. ÉTHIQUE Agir de façon éthique.	Agir de façon éthique, c'est développer un sens de l'équité afin de faire preuve de justice et d'impartialité. C'est aussi savoir agir en reconnaissant les droits de chaque personne. C'est enfin respecter les normes et les règlements et agir en conformité avec les comportements attendus ¹³ .	<i>Être en mesure d'exercer un jugement éthique dans l'utilisation de données personnelles pour un projet en intelligence artificielle.</i>

¹¹ Adapté de la définition de la résolution de problèmes de Statistique Canada. Repéré en mars 2020 à www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/def/4068738-fra.htm.

¹² Un biais cognitif est une distorsion dans le traitement cognitif d'une information. Le terme *biais* fait référence à une déviation systématique de la pensée logique et rationnelle par rapport à la réalité. Repéré le 16 novembre 2020 à fr.wikipedia.org/wiki/Biais_cognitif/.

¹³ Adapté du Cadre de référence de la compétence numérique. Repéré le 28 mai 2020 à www.education.gouv.qc.ca/dossiers-thematiques/plan-daction-numerique/cadre-de-referance-de-la-competece-numerique/.

CPMT.GOUV.QC.CA



**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec

