



Appel de projets

Conseil régional des partenaires  
du marché du travail (CRPMT)  
Région de la Côte-Nord

Programme Évolution-Compétences

Octobre2022

## Table des matières

Évolution-Compétences .....	3
Description du programme .....	3
Contexte de l'appel de projets .....	3
Objectif .....	4
Critères d'admissibilité .....	7
Organismes admissibles .....	8
Organismes non admissibles .....	9
Durée du projet .....	9
Critères de sélection .....	9
Montant de la subvention .....	10
Dépenses admissibles .....	10
Dépôt de la demande .....	11
Personne-ressource .....	12

## 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

Entre 1986 et 2021, la population de la région de la Côte-Nord est passée de 106 736 à 90 543 habitants, soit une diminution de 16 193 habitants, ou 15,2 % de sa population. Les projections de population réalisées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour la Côte-Nord pour les prochains 20 ans, soit de 2021 à 2041, laissent aussi entrevoir une diminution de l'ordre de 9 416 habitants, soit 10,4 % de sa population actuelle.

Ces diminutions de population seront encore plus marquées pour la population non autochtone, alors que la population autochtone est en constante augmentation. L'impact de ces diminutions sera encore plus grand pour la population en âge de travailler. En effet, la population âgée entre 20 et 64 ans, qui constitue l'essentiel de la population active, diminuerait de 22 % sur 20 ans, soit une diminution moyenne de 1,5 % par an. Qui plus est, les diminutions de la population enregistrée ces dernières années pour la région de la Côte-Nord sont encore plus marquées que les projections de 2014 de l'ISQ.

Cette baisse démographique va aussi s'accompagner d'un vieillissement de la population. Ainsi, le poids démographique des personnes de 65 ans et plus passerait de 21 % tel qu'il était en 2021, à 30 % en 2041. Près d'une personne sur trois de la Côte-Nord sera alors âgée de 65 ans ou plus, tandis que celles-ci constitueraient environ une personne sur quatre, soit 26 %, pour l'ensemble du Québec.

Bien que la pandémie laisse entrevoir de possibles accroissements de population pour les régions dites « éloignées », la région de la Côte-Nord continue d'enregistrer des diminutions de population, avec une baisse de 1,9 pour 1000 habitants, tandis que rien ne laisse croire à un renversement de la tendance observée ces dernières années à moyen terme.

La situation actuelle du marché du travail régional, national et mondial, est certes exceptionnelle. Cependant, les problématiques du vieillissement de la population et de la baisse démographique et leur impact sur la population active demeurent des réalités qui vont continuer d'affecter significativement le marché du travail régional et le développement économique de la Côte-Nord.

Si rien n'est fait et si les prévisions se confirment, cette situation se poursuivra jusqu'en 2030 et voire au-delà. Nous devons donc réfléchir aux moyens de nous adapter à cette réalité du marché du travail régional.

Dans le contexte actuel de développement technologique continu et de rareté de la main-d'œuvre, les enjeux prioritaires sont ceux de la disponibilité de travailleuses et de travailleurs qualifiés et compétents ainsi que l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises en matière de rétention du personnel.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord travaille déjà sur ces problématiques dans le cadre de quatre grands chantiers, qui sont les suivants :

- suivi de la baisse démographique et de ses impacts sur le marché du travail;
- vaste offensive auprès des entreprises pour le recrutement et la rétention;
- développement de formations répondant aux besoins et aux réalités régionales;
- concertation et développement de l'emploi saisonnier.

Par le présent appel de projets, le Conseil régional sollicite donc ses partenaires pour obtenir des propositions de projets novateurs qui permettront d'offrir une réponse adaptée aux besoins de formation actuels et futurs qui découleront de l'évolution du marché du travail.

## Objectif

Les projets déposés doivent correspondre à au moins l'un des trois objectifs établis dans le programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance, soit :

- **augmenter les connaissances** liées au développement des compétences et aux besoins de compétences sur le marché du travail;
- **identifier, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire** en matière de formation;
- **valoriser la culture de la formation** et la connaissance des besoins à cet égard.

Voici des exemples d'activités admissibles :

- élaboration de diagnostics, d'analyses ou d'études visant l'amélioration des connaissances liées au développement des compétences (par exemple, une revue de littérature sur les meilleures façons de former la main-d'œuvre aux aptitudes humaines et comportementales);

- développement de formations novatrices, diffusion de ces formations à des groupes pilotes et évaluation des formations (par exemple, mettre en place un projet pilote permettant d'évaluer les solutions les plus prometteuses d'une revue de littérature);
- organisation d'une activité de concertation liée au développement des connaissances ou à la valorisation de professions (par exemple, plusieurs partenaires du marché du travail pourraient sensibiliser ensemble les personnes à la veille d'entrer sur le marché du travail dans des professions ayant un besoin de main-d'œuvre).

Ainsi, pour contrer les impacts de la diminution et du vieillissement de la population et afin d'accroître son niveau de prospérité, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord souhaite obtenir des propositions de projets novateurs principalement liés à l'une des priorités suivantes :

## **1. Connaissance des impacts de la dépopulation sur le marché du travail régional**

Le Conseil régional souhaite approfondir les connaissances concernant les baisses démographiques et le vieillissement de la population, établir des scénarios ainsi qu'identifier des pistes de solution.

Plus précisément : Réalisation d'une étude des impacts actuels et potentiels des baisses démographiques en région quant à la problématique de rareté de main-d'œuvre et tenant compte de la situation particulière des populations autochtones en croissance, dans une perspective d'identification des meilleures pratiques pour le recrutement de main-d'œuvre, notamment en milieu nordique.

PHASE 1 - Connaissances des problématiques, des causes et des effets :

- estimer les impacts actuels et futurs des diminutions de population, dont la population âgée de 15 ans et plus, en tenant compte des augmentations de la population autochtone au plan régional et au plan territorial (MRC), notamment pour les services publics d'emploi;
- comprendre les causes des diminutions de population, dont : les raisons de retour ou de non-retour pour les Nord-Côtiers qui quittent la région pour les études ou l'emploi; les raisons de venir, de rester ou de repartir pour les nouveaux arrivants;

PHASE 2 - Perspectives, solutions et mise en œuvre :

- anticiper les problématiques de rareté de main-d'œuvre, par territoire, par profession et par secteur d'activité;
- répertorier et analyser les meilleures pratiques d'emploi qui se font dans d'autres régions, provinces ou pays;

- répertorier et analyser les démarches de repopulation ou de développement de la population active dans d'autres régions, provinces ou pays, et en identifier les facteurs de succès afin d'en tirer des apprentissages;
- élaborer des scénarios, des pistes de solution et des moyens concrets, au plan régional et territorial (MRC), pour contrer ou atténuer les impacts négatifs;
- élaborer des pistes de solution et des moyens concrets pour les services publics d'emploi pour ajuster la prestation de services en fonction des nouvelles réalités du marché du travail régional, des besoins identifiés et de ceux pressentis.

## **2. Développement de formations novatrices et adaptées aux besoins du marché du travail**

Pour favoriser l'adéquation entre la formation, l'emploi et les compétences, il est particulièrement important de bien établir l'état de situation du marché du travail régional et les besoins en matière de formation et de développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future.

Dans l'objectif d'assurer la présence de personnel qualifié et compétent dans les professions pour lesquelles le besoin de main-d'œuvre est le plus criant, une attention particulière sera portée aux projets dont les actions visent l'amélioration du marché du travail pour des professions ayant d'excellentes perspectives d'emploi.

Dans ce contexte, les projets sélectionnés sont ceux qui permettent

- d'augmenter les connaissances liées au développement des compétences des personnes et aux besoins de compétences du marché du travail;
- d'identifier, de développer, d'expérimenter et d'évaluer de nouvelles façons de faire en formation;
- d'identifier, de développer, d'expérimenter et d'évaluer des pistes d'actions de conciliation travail-études;
- de favoriser, en collaboration avec les partenaires et les entreprises, le recrutement de personnes hors de la région pour venir étudier ici (stages en entreprises, garanties d'emploi, etc.);
- de valoriser la culture de formation et la connaissance des besoins en formation.

### **3. Attraction, développement et rétention d'une main-d'œuvre qualifiée**

Toujours dans l'objectif d'assurer la présence de personnel qualifié et compétent dans les professions pour lesquelles le besoin de main-d'œuvre est le plus criant, une attention particulière sera portée aux projets dont les actions visent l'amélioration des conditions du marché du travail pour des professions qui présentent des signes de déficit de main-d'œuvre.

Dans ce contexte, les projets sélectionnés seront ceux qui permettent d'identifier, de développer, d'expérimenter et d'évaluer des initiatives visant notamment à

- attirer de nouveaux diplômés, des Québécois et des immigrants nouvellement arrivés (stages en entreprises, etc.);
- amener les étudiants originaires de la région à demeurer et travailler ici, ainsi qu'à favoriser le retour de ceux qui étudient à l'extérieur de la région;
- maintenir en emploi les travailleurs expérimentés, ou assurer leur remplacement dans un nouvel emploi;
- aider les entreprises à devenir des « employeurs de choix » en matière d'attraction et de fidélisation du personnel, notamment par une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO);
- développer de meilleures pratiques pour le recrutement et le maintien en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail (les jeunes, les femmes, les immigrants, les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés);
- développer de meilleures pratiques pour le recrutement et le maintien en emploi des clientèles autochtones;
- développer de meilleures pratiques pour le recrutement et le maintien en emploi des travailleurs dans le secteur des activités saisonnières;
- d'expérimenter des initiatives de maillages interentreprises pour le partage de main-d'œuvre;
- valoriser la culture du travail, particulièrement en lien avec la saisonnalité de certains secteurs d'activité.

#### **Critères d'admissibilité**

Tous les projets présentés devront

- avoir une portée régionale;

- cibler des pistes d'action structurantes;
- démontrer le caractère innovant et justifier sa pertinence;
- impliquer différents partenaires qui travailleront ensemble à la réalisation du projet;
- respecter les critères et les modalités liés au programme [Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance](#);
- être administrés par un organisme admissible qui démontre qu'il est en mesure de concrétiser le projet;
- prévoir une reddition de comptes démontrant l'atteinte des objectifs et les impacts du projet tant sur les travailleurs que sur les entreprises participantes.

### Organismes admissibles

- Organismes privés ou publics démontrant qu'ils disposent des ressources et de l'expertise nécessaires à la réalisation du projet.
- Établissements d'enseignement reconnus par le ministère de l'Éducation et celui de l'Enseignement supérieur (centres de services scolaires, établissements d'enseignement privé, cégeps, universités).
- Associations membres de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), dont :
  - les associations d'employeurs;
  - les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées;
  - les comités paritaires constitués à la suite d'un décret;
  - 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 enseigne;
  - les mutuelles de formation reconnues par la CPMT;
  - les organismes autochtones qui travaillent 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 non admissibles

Les organismes suivants ne sont pas admissibles dans le cadre du présent appel de projets :

- 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 ou organismes financés à plus de 50 % par des fonds publics, à l'exception de celles et 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 les entreprises et organismes autochtones;
- 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 (chapitre C-11) et qui n'ont 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'entente par l'ensemble des parties.

## Critères de sélection

Les projets doivent démontrer :

- une portée locale ou régionale;

- un caractère innovant – se distinguer des stratégies et des actions gouvernementales ou régionales existantes;
- le respect des critères et les modalités liées au programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance;
- une concertation des partenaires et des intervenants du marché du travail;
- une transférabilité à d'autres entreprises, secteurs d'activité ou clientèles;
- la capacité du promoteur à concrétiser le projet.

Les projets déposés seront analysés par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord.

Le Conseil régional souhaite voir émerger des solutions innovantes concrètes qui produiront des résultats tangibles.

### Montant de la subvention

Le montant maximal de la subvention peut aller jusqu'à

- 100 000 dollars pour un projet de développement des connaissances (études, diagnostic, etc.);
- 250 000 dollars pour un projet d'expérimentation;
- 100 000 dollars pour un projet de promotion et de concertation.

### Dépenses admissibles

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

Des dépenses en lien avec les honoraires ou les salaires sont admissibles pour un maximum de 150 \$ l'heure et de 90 000 \$ par année par personne. Il peut 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 des assistants de recherche collaborant directement au projet.

Il n'y a pas de maximum annuel concernant les honoraires admissibles pour

- les consultants;
- les chercheurs;
- le personnel formateur.

Les frais indirects pour le personnel formateur et les personnes en formation, comme les frais de déplacement et de repas, sont admissibles en fonction de la [directive du Conseil du trésor](#).

Le salaire des personnes en formation est admissible jusqu'à concurrence de 25 \$ l'heure.

Des dépenses pour les membres du personnel ayant des limitations sont admissibles. Il s'agit :

- des honoraires d'un interprète pour la formation de personnes malentendantes;
- des honoraires 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.

D'autres dépenses sont admissibles, soit :

- les frais en lien avec des intrants 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 engagées relativement aux activités de gestion et d'administration jusqu'à concurrence de 10 % des dépenses admissibles.

## Dépôt de la demande

Les projets déposés seront traités en continu, jusqu'à l'utilisation complète des fonds alloués ou jusqu'à la date limite de réception des projets.

Le document de présentation du projet devra inclure les éléments suivants :

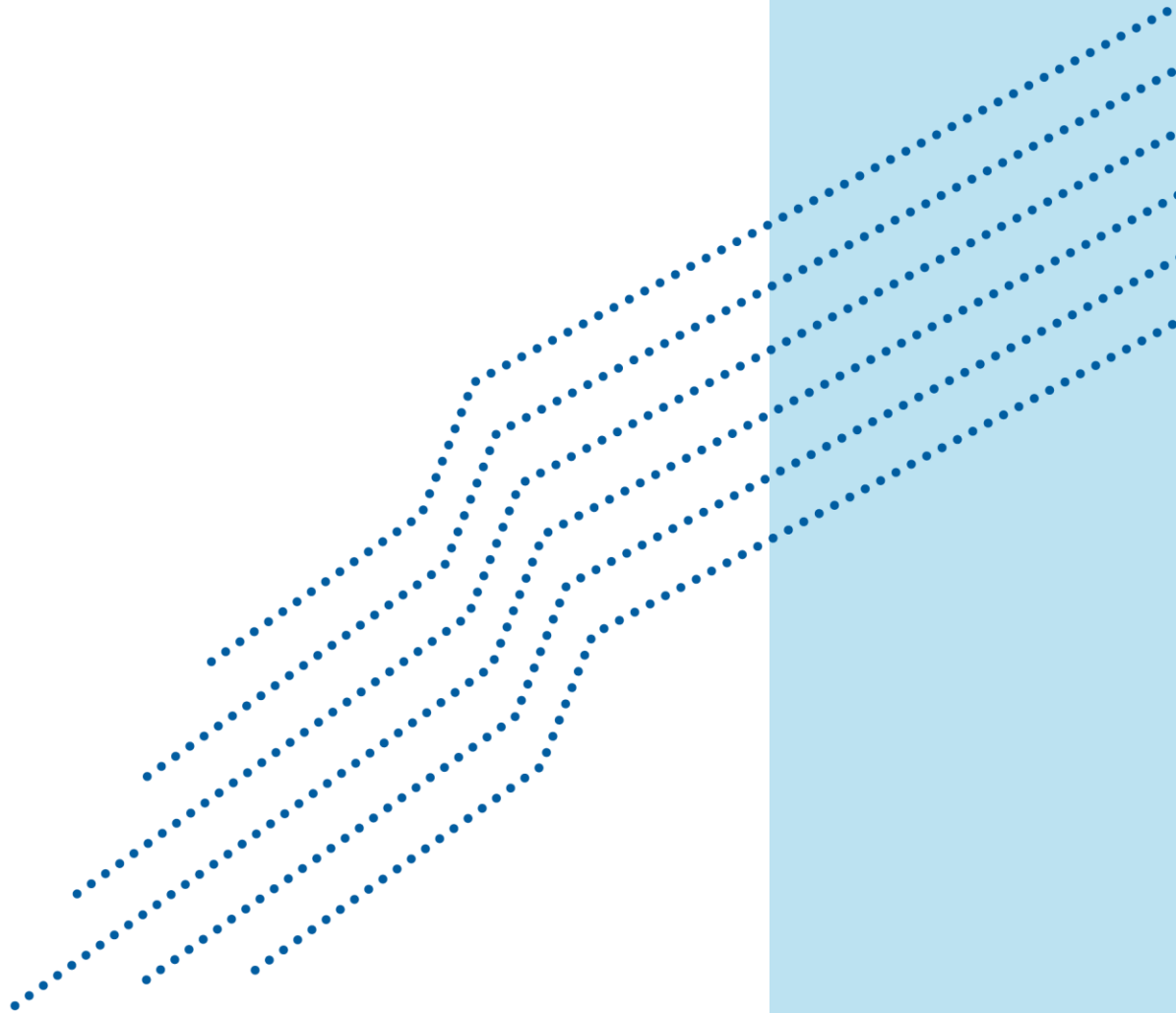
- la description générale du promoteur et de ses partenaires (au besoin);
- la description sommaire du projet;
- la problématique;
- les objectifs qualitatifs et quantitatifs du projet;
- les résultats attendus, les retombées anticipées et les indicateurs de mesure;
- le plan de réalisation détaillé;
- la description détaillée des coûts.

Date limite de dépôt des projets : 31 mars 2024 ou jusqu'à épuisement du budget.

Les projets doivent être envoyés à l'attention de Madame Marie-Ève Morissette, directrice des services gouvernementaux et du marché du travail, Direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord, à l'adresse courriel suivante : [Marie-Eve.Morissette@servicesquebec.gouv.qc.ca](mailto:Marie-Eve.Morissette@servicesquebec.gouv.qc.ca)

## **Personne-ressource**

Pour obtenir de l'information additionnelle, veuillez contacter Monsieur Pascal Yaméogo, économiste régional, Direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord, par courriel à : [Pascal.Yameogo@servicesquebec.gouv.qc.ca](mailto:Pascal.Yameogo@servicesquebec.gouv.qc.ca).



*Commission  
des partenaires  
du marché du travail*

Québec 