

# Appel de projets Soutenir des approches novatrices en développement des compétences

## Programme Évolution-Compétences Volet Innovation et connaissance

**Commission des partenaires du marché du travail**

Avril 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.cpmg.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/volet\\_innovation.asp](https://www.cpmg.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/volet_innovation.asp).

Pour tout renseignement, s'adresser au :  
Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail  
800, rue du Square-Victoria, 28<sup>e</sup> 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
Contexte de l'appel de projets.....	4
Objectifs.....	5
Exemples de projets .....	6
Critères d'admissibilité .....	7
Projets admissibles .....	7
Promoteurs admissibles.....	7
Employeurs admissibles dans le cas de projets pilotes.....	8
Organismes non admissibles .....	8
Types d'activités admissibles .....	8
Durée du projet.....	8
Critères d'évaluation .....	9
Modalités de fonctionnement .....	9
Taux de remboursement et dépenses admissibles .....	10
Dépenses admissibles .....	10
Dépôt de la demande.....	11

## Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance

### Description du programme et du volet

Le programme Évolution-Compétences<sup>1</sup> soutient l'amélioration des connaissances liées au développement des compétences. Il permet de tester de nouvelles façons de faire et 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 la formation et la connaissance des besoins en matière de formation, notamment grâce à des activités de concertation.

### Contexte de l'appel de projets

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a pour mission d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future par l'investissement dans la formation. Pour réaliser sa mission et soutenir davantage les employeurs, elle souhaite être à l'avant-garde des innovations et nouvelles pratiques en matière de développement des compétences. Pour ce faire, la CPMT sollicite des propositions de projets afin de financer des études, des projets pilotes ou encore des activités de concertation qui permettront d'accroître les connaissances sur la formation, ou plus particulièrement sur une ou plusieurs étapes du processus de formation. Ces étapes sont :

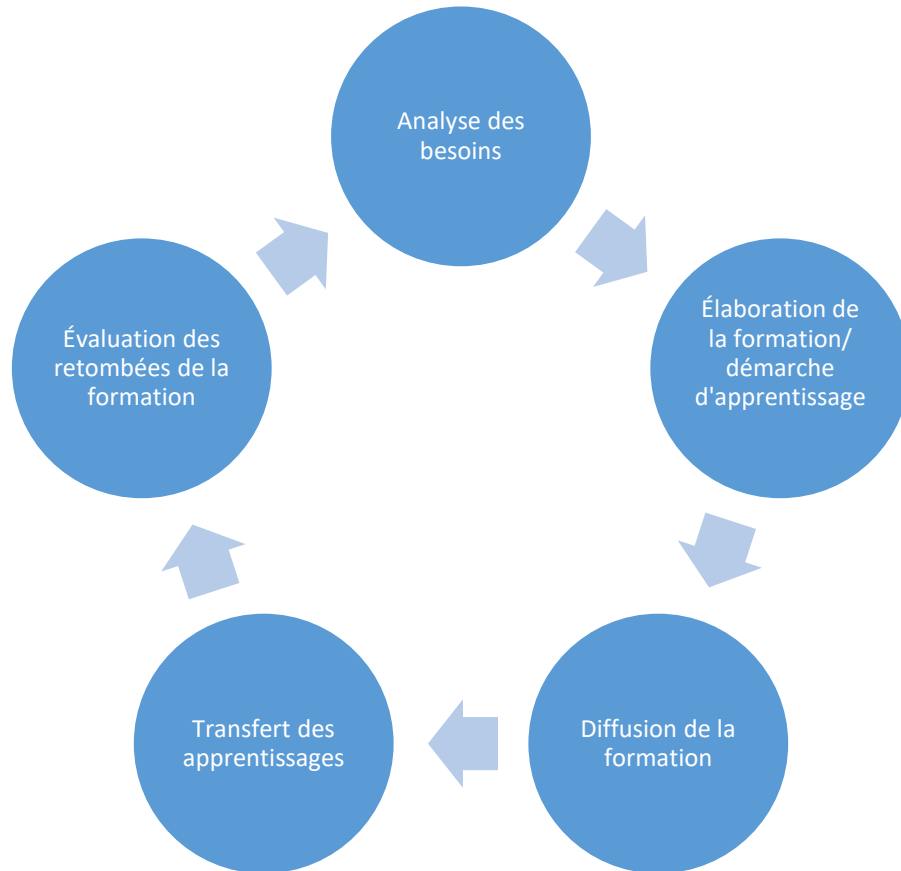
- l'analyse des besoins;
- l'élaboration de la formation ou de la démarche d'apprentissage;
- la diffusion de la formation;
- le transfert des apprentissages<sup>2</sup>;
- l'évaluation des retombées de la formation.

---

<sup>1</sup> [cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/evolution\\_competerces.asp](http://cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/evolution_competerces.asp)

<sup>2</sup> Transfert des apprentissages : c'est le fait de réinvestir les apprentissages, (faits durant une formation, par exemple), de les adapter dans les situations de travail.

## **LE CYCLE DE LA FORMATION**



### **Objectifs**

- Augmenter les connaissances des entreprises, de leur personnel et des partenaires du marché du travail liées au développement des compétences à une ou à plusieurs des étapes du processus de formation
- Identifier, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire relativement à une ou plusieurs des étapes du processus de formation
- Favoriser l'adhésion des entreprises et des individus à la culture de formation et valoriser la connaissance des besoins en matière de formation

## Exemples de projets

### **Augmenter les connaissances liées à une ou plusieurs des étapes du cycle de formation**

Un organisme réalise que les entreprises avec lesquelles il travaille n'évaluent pas si les travailleuses et les travailleurs mettent en pratique les compétences acquises lors d'une formation technique. Il décide donc de faire appel à une firme de consultants pour accompagner les entreprises dans l'évaluation du transfert des apprentissages. Le but est de les outiller et d'étudier la pertinence de ces outils pour ensuite les diffuser à l'ensemble des partenaires de son secteur. Pour ce faire, il serait possible, sans s'y restreindre, de réaliser les activités suivantes :

- contacter les entreprises;
- analyser leur situation;
- rechercher des solutions en explorant ce qui est fait ailleurs au Canada et dans les autres pays;
- proposer des solutions adaptées aux besoins des entreprises et les accompagner dans la mise en application de ces solutions;
- étudier les retombées de l'application de ces solutions;
- diffuser les résultats à l'ensemble des partenaires de son secteur.

Ainsi, ce projet portera sur l'étape « transfert des apprentissages ».

### **Identifier, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire**

Un établissement d'enseignement a de la difficulté à attirer des femmes dans un programme d'études traditionnellement à majorité masculine. L'établissement met donc sur pied un comité réunissant des employeurs, des organismes d'employabilité destinés aux femmes et des membres de son personnel. Le but du comité est d'adapter les services offerts aux participantes du programme d'études et de bonifier sa diffusion afin de démarrer une cohorte exclusivement féminine. Par exemple, il assurera l'accompagnement des femmes lors des formations, mais également en milieu de travail dans le but de surmonter les obstacles à leur réussite. Les horaires seront adaptés à ceux des garderies et des écoles primaires et un service de garde sera offert lorsque les conditions ne permettront pas cette adaptation. Finalement, des rencontres seront organisées avec des femmes qui détiennent une expérience dans le métier visé pour adapter la formation aux besoins particuliers de cette cohorte, notamment pour y inclure des apprentissages concernant les obstacles rencontrés.

Ainsi, ce projet portera sur trois étapes du cycle de formation :

- analyse des besoins;
- élaboration de la formation ou de la démarche d'apprentissage;
- diffusion de la formation.

### **Valoriser la culture de la formation et la connaissance des besoins en matière de formation**

Un promoteur réalise que la clientèle autochtone est sous-représentée dans son secteur d'activité alors que les entreprises de ce secteur œuvrent dans des régions à proximité de différentes communautés autochtones. De plus, ces employeurs éprouvent des

difficultés à pourvoir les postes, et le taux d'emploi des Autochtones est inférieur à celui de l'ensemble de la population du Québec. L'organisme décide donc d'embaucher un agent de concertation pour faire le lien entre les Premières Nations, les Inuits et les entreprises afin de bien analyser les besoins des différentes parties et de développer les formations qui permettront aux membres des communautés autochtones de pourvoir les postes dans ces entreprises. De plus, l'organisme s'associe à l'université de la région pour étudier le projet afin qu'un bilan soit réalisé, et que les bonnes pratiques émanant de ce projet puissent bénéficier à d'autres organismes, entreprises et communautés ailleurs au Québec.

Le projet portera sur les étapes :

- analyse des besoins;
- élaboration de la formation;
- évaluation des retombées de la formation.

## Critères d'admissibilité

### Projets admissibles

Les projets admissibles sont ceux qui répondent à un ou plusieurs des objectifs visés dans l'appel de projets en ciblant une ou plusieurs des étapes liées à un projet de formation.

Dans le cas d'un projet d'expérimentation, le projet doit aussi :

- cibler des objectifs mesurables liés à ceux indiqués dans l'appel de projets;
- prévoir une reddition de comptes qui documentera l'atteinte ou non des objectifs et précisera les retombées du projet;
- ne pas être admissible à un autre programme du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

Le tout doit être clairement expliqué au moment du dépôt de la demande de subvention.

### Promoteurs admissibles

Pour être admissible, l'organisme à but non lucratif légalement constitué doit :

- avoir un numéro d'entreprise du Québec;
- être constitué depuis au moins 12 mois;
- être composé d'une équipe permanente;
- avoir désigné une ou des personnes affectées au projet;
- disposer des outils nécessaires pour réaliser la reddition de comptes du projet.

Compte tenu de la nature des actions associées à cet appel de projets, les organismes suivants sont admissibles :

- les comités sectoriels de main-d'œuvre;
- les associations d'employeurs reconnues par la CPMT;
- les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées;

- les organismes du milieu communautaire qui ont des représentantes et des représentants siégeant à la CPMT;
- les organismes du milieu de l'enseignement qui ont des représentantes et des représentants siégeant à la CPMT;
- tout autre organisme qui répond aux conditions d'admissibilité et dont le projet répond aux objectifs du volet Innovation et connaissance.

### **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, par exemple ceux qui reçoivent déjà des subventions provenant des fonds publics, soit parce qu'ils sont dans une ou des situations particulières<sup>3</sup>. Il s'agit des organismes suivants :

- municipalités;
- ministères, organismes et société 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 établie 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 qui n'ont pas obtenu leur certificat de francisation.

### **Types d'activités admissibles**

Les types d'activités et les moyens retenus doivent permettre de répondre aux objectifs du projet. Ils sont à la discrétion du promoteur.

### **Durée du projet**

Le projet doit être d'une durée de 24 mois ou moins.



## Critères d'évaluation

### Projets d'expérimentation

Le projet sera évalué selon :

- sa pertinence, c'est-à-dire qu'il correspond aux objectifs de l'appel de projets et aux enjeux et objectifs stratégiques de la CPMT et que sa réalisation permettra de répondre à un besoin du marché du travail (25 %);
- son innovation, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une nouveauté qui fera progresser les connaissances et les méthodes de formation (25 %);
- son envergure et sa portée, c'est-à-dire qu'il reflète la collaboration avec les partenaires du marché du travail (10 %);
- sa cohérence, c'est-à-dire que les activités sélectionnées permettront d'atteindre les objectifs (15 %);
- ses retombées, c'est-à-dire qu'il a le potentiel d'influencer durablement le domaine de la formation continue au Québec (10 %);
- la capacité de son promoteur et de ses partenaires, c'est-à-dire qu'ils disposent des ressources et de l'expérience nécessaire à la réalisation du projet (10%);
- La planification, c'est-à-dire la qualité du budget et de l'échéancier (5%).

### Projets de recherche

Le projet sera évalué selon :

- sa pertinence, c'est-à-dire qu'il s'aligne avec les objectifs de l'appel de projets et les enjeux et objectifs stratégiques de la CPMT et que la demande démontre qu'il permettra de répondre à un besoin du marché du travail (35 %);
- son innovation, c'est-à-dire que ça répond à un besoin, c'est une approche nouvelle ou que ça permet de faire progresser les connaissances et les méthodes de formation (25 %);
- La capacité du promoteur et de ses partenaires (si pertinent) à réaliser le projet (25%);
- La qualité du budget et de l'échéancier (15%)

## Modalités de fonctionnement

L'évaluation des projets est réalisée par un comité formé à la demande du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail (SCPMT). L'évaluation peut être réalisée en tout ou en partie par des experts externes choisis par le SCPMT. Un comité mixte CPMT-Emploi-Québec approuve les projets.

## Taux de remboursement et dépenses admissibles

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

- **Taux de remboursement** : 100 %

### Dépenses admissibles<sup>4</sup>

Barèmes	Limite
Salaire de la ressource interne attirée 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 <sup>5</sup>	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

À noter qu'il est possible de recevoir du financement pour un projet même si aucune activité n'a encore été 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

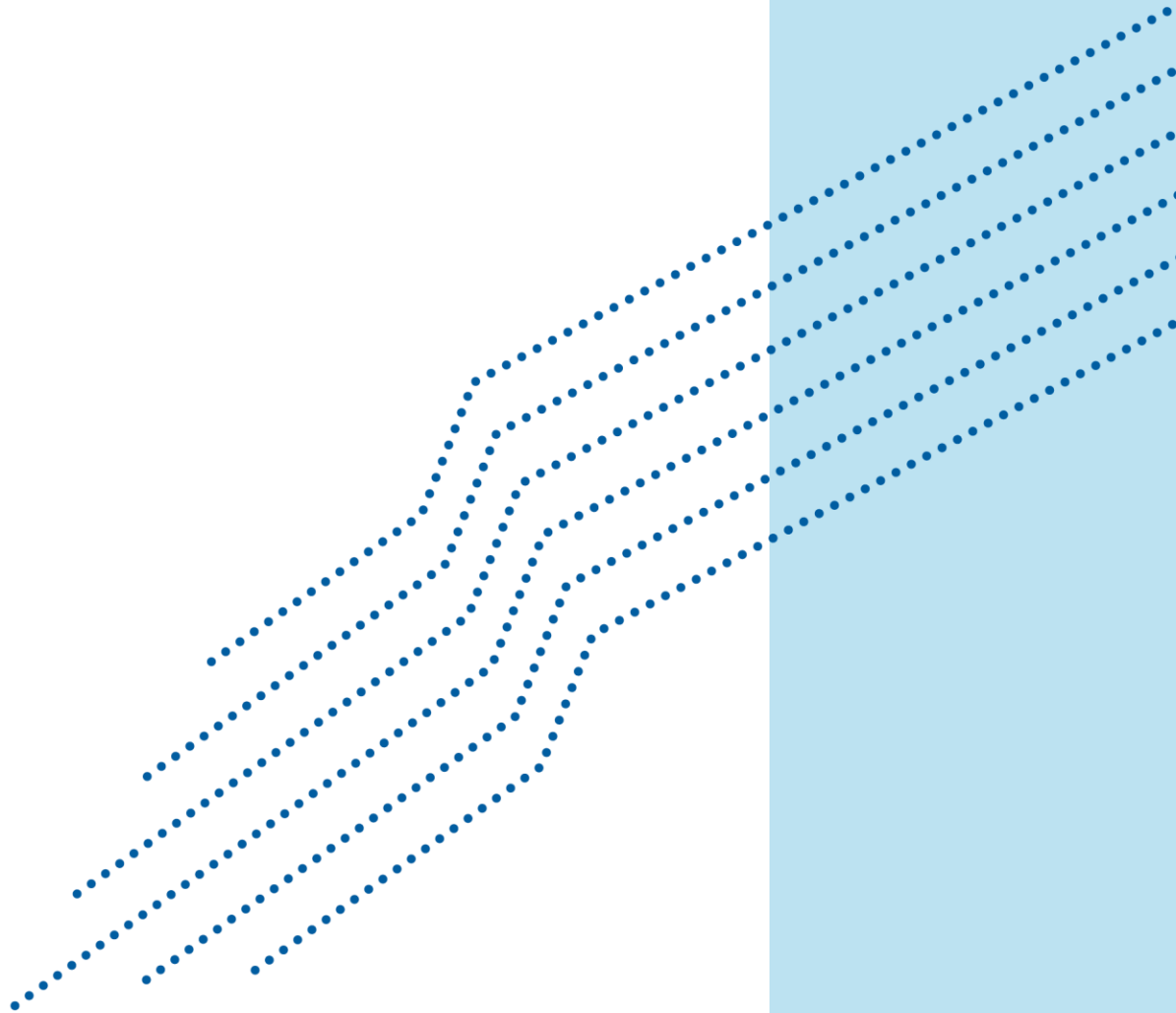
7. Le Ministère se réserve le droit de refuser toutes dépenses qu'il juge déraisonnables. Il est également attendu, par l'entreprise ou le promoteur, la recherche du meilleur prix, compte tenu des objectifs et des résultats attendus.

la diffusion à un groupe pilote. Cela sera fait en s'assurant qu'une même activité ne sera pas financée à plus de 100 %.

### **Dépôt de la demande**

Les promoteurs admissibles et intéressés à soumettre un projet sont invités à communiquer avec le Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail pour obtenir le formulaire de demande. Les projets seront traités et acceptés en continu à la suite de leur analyse, et ce, jusqu'à l'épuisement de l'enveloppe budgétaire disponible.

La Commission des partenaires du marché du travail se réserve le droit de mettre fin en tout temps à cet appel de projets.



*Commission  
des partenaires  
du marché du travail*

Québec 