Appel de projets
Outaouais

Programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance

Mai 2025

Votre gouvernement

Québec

Table des matières

Évolution-Compétences 3
Description du programme 3
Contexte de l'appel de projets 3
Objectifs visés par l'appel de projets 5
Critères d'admissibilité 6
Organismes admissibles 6
Organismes non admissibles 6
Critères de sélection 7
Durée du projet 7
Dépenses admissibles 7
Dépôt de la demande 9
Date de fin de l'affichage 9
Documents à fournir 9
Cheminement de la demande 9
Personne à contacter pour toute information additionnelle 9

Évolution-Compétences

Description du programme

Le programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance, vise à accroître les connaissances liées aux enjeux de développement des compétences de la main-d'œuvre nécessaires au marché du travail. Il finance aussi des projets novateurs qui explorent d'autres manières d'offrir de la formation et de reconnaître les compétences de la main-d'œuvre par :

- des recherches;
- des activités de concertation;
- des projets pilotes de formation.

Contexte de l'appel de projets

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Outaouais, 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 de sa région. En utilisant ce levier, le CRPMT lance un appel de projets portant sur les deux thématiques suivantes :

1. Les freins à l'embauche et au maintien en emploi des groupes sous-représentés en emploi

Les données nous montrent que plusieurs groupes sous-représentés en emploi ont de la difficulté à intégrer le marché du travail. Voici quelques données :

- Les femmes représentaient 50,1 % de la population en Outaouais et occupaient 49,6 % des emplois en 2024 (47,6 % des emplois à temps plein et 59,3 % des emplois à temps partiel). En 2021, il y avait 28 545 femmes de 15 ans ou plus qui n'avaient eu aucun certificat, diplôme ou grade en Outaouais, ce qui représente 45,4 % des personnes faiblement scolarisées. À la lumière de ces statistiques, même si beaucoup de progrès ont été faits au fil des années en matière de réduction des disparités, il semble qu'il y ait encore des freins à l'embauche et au maintien en emploi de certains groupes de femmes, notamment celles qui sont cheffes de famille monoparentale.
- En Outaouais, les personnes handicapées représentaient environ 73 000 personnes en 2024. Les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité montrent que les personnes de 15 à 64 ans avec incapacité sont nettement moins en emploi que celles sans incapacité (55 % contre 75 %) et sont plus souvent inactives sur le marché du travail (40 % contre 20 %).
- Selon le recensement de 2021, l'Outaouais compte 47 855 personnes immigrantes. Leur poids relatif dans la population totale en Outaouais est de 12 %, ce qui place la région au 3e rang québécois. De plus, les personnes immigrantes âgées de 15 ans ou plus qui sont arrivées au Canada depuis cinq ans et moins se chiffrent à 7 820 en Outaouais. Les données montrent de façon évidente qu'en Outaouais, les personnes immigrées plus

récemment (de 2016 à 2021) affichent un taux de chômage plus élevé que les personnes immigrantes arrivées plus tôt.

- Ce sont 21 670 personnes autochtones qui ont été répertoriées en Outaouais, selon le recensement de 2021. Cette population constitue la 3e plus grande population autochtone de la province. Selon *Le portrait des besoins en employabilité de la population Premières Nations et Inuit en milieu urbain Gatineau* : « Par rapport aux non-Autochtones, les PNI [Premières Nations et Inuit] de la RMR [région métropolitaine de recensement] contribuent moins au marché du travail […], ils travaillent moins (de 6,3 points de pourcentage) et chôment davantage (0,8 point de pourcentage)[1]. »
- En Outaouais, les partenaires du milieu éducatif, les organismes spécialisés en employabilité et nos équipes constatent une augmentation significative et généralisée des problèmes de santé mentale chez les personnes qu'ils accompagnent. Par ailleurs, les entreprises, se sentant souvent démunies, remarquent aussi de plus en plus de difficultés liées à la santé mentale dans le cadre de l'embauche et du maintien en emploi des travailleurs.

À la lumière de ces informations, le CRPMT souhaite être proactif afin de favoriser le développement de moyens pour limiter ou diminuer les freins à l'embauche et au maintien en emploi des groupes sous-représentés, notamment les clientèles des femmes vulnérables et sous-scolarisées, les personnes des Premières Nations et des Inuit en région urbaine, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les jeunes de 15 à 24 ans. Les projets présentés pour l'une ou plus d'une de ces clientèles seront priorisés. De plus, voici des sujets qui pourraient être des projets intéressants :

- Analyse, sondage ou recherche sur les freins des employeurs, d'un secteur d'activité économique précis, à embaucher une ou des clientèles sous-représentées données.
- Connaître quels sont les besoins actuels en formation des employeurs pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des clientèles sous-représentées.
- Développer des actions concertées pour sensibiliser les employeurs et les équipes dans les milieux de travail pour l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés selon des moyens innovants qui n'ont jamais été tentés en Outaouais.
- Proposer des formations sectorielles sur mesure avec des stages en entreprise qui permettront d'accompagner nos clientèles sous-représentées dans des métiers en demande en Outaouais.

2. La culture de formation en entreprise pour répondre aux besoins de transformation des entreprises et du marché du travail

Les recherches sur l'investissement des petites et moyennes entreprises (PME) en formation continue montrent qu'elles investissent peu, bien que la formation soit un moyen important pour améliorer et retenir les compétences des employés. Pourtant, cette formation permettrait non seulement de développer de nouvelles compétences ou d'adapter celles existantes, mais aussi d'améliorer la productivité des entreprises, en rendant leurs employés plus compétents face aux évolutions technologiques, organisationnelles et sociales. Cela leur permettrait aussi de rester compétitives et d'optimiser leur performance. Plusieurs bénéfices à la culture de formation ou

[1] COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Le portrait des besoins en employabilité de la population Premières Nations et Inuit en milieu urbain Gatineau*, mars 2024, 53 p.

d'apprentissage en entreprise sont reconnus pour les employeurs et les employés. Par ailleurs, « […] il ne faut pas négliger les retombées plus générales pour la société. En effet, la formation continue peut contribuer à aider les gens à se trouver un emploi, à accroître la flexibilité et la polyvalence au travail et, même, améliorer le niveau de vie des citoyens.[2]. »

L'objectif est d'encourager les entreprises locales à investir de façon durable dans le développement de compétences de leur main-d'œuvre. Les projets doivent démontrer des approches créatives, concrètes et efficaces pour intégrer une culture de formation continue au sein des PME de l'Outaouais, tout en contribuant à améliorer la productivité, la compétitivité et la satisfaction des employés.

Par ailleurs, les initiatives retenues devront aborder, entre autres, des méthodes innovantes de formation, telles que l'apprentissage numérique en milieu de travail, ou des stratégies flexibles de reconnaissance des compétences. En encourageant ces approches, cet appel de projets vise à soutenir la transformation des entreprises de l'Outaouais en développant une main-d'œuvre plus compétente, adaptable et prête à relever les défis économiques de demain.

Objectifs visés par l'appel de projets

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.

Le CRPMT souhaite plus particulièrement recevoir des propositions de projets novateurs qui auront un impact positif sur le marché du travail régional, en agissant en complémentarité des actions gouvernementales et en soutenant de façon ciblée certains axes d'intervention définis par Services Québec de l'Outaouais dans le cadre de son plan d'action régional (PAR).

L'implication de plusieurs partenaires du milieu de l'Outaouais, de comités sectoriels de main-d'œuvre ou de comités consultatifs, ainsi que des projets regroupant plusieurs entreprises seront des éléments priorisés lors de l'évaluation des projets.

Enfin, les projets déposés doivent non seulement contenir des indicateurs de mesure quantitatifs et qualitatifs clairement définis, mais aussi décrire les retombées escomptées et leur effet structurant pour l'Outaouais.

[2] SIROIS, Diane, et Martin VILLENEUVE. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS. *Rapport sur les bénéfices, les enjeux et la gestion de la formation continue dans les petites et moyennes entreprises*, 8 décembre 2023, 40 p.

Critères d'admissibilité

Organismes admissibles

- Organisme privé ou public qui peut démontrer qu'il dispose 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 constitués;
    - 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

- Municipalités.
- Ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Québec et 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, de Compétence 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 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.

Critères de sélection

En plus de répondre à une ou plus d'une thématique identifiée par le CRPMT, tous les projets présentés devront

- avoir une portée régionale;
- impliquer différents partenaires qui devront travailler ensemble à la réalisation du projet;
- faire l'objet d'un montage financier entre les parties prenantes, que ce soit par une contribution financière ou par une contribution de service;
- respecter les critères et les modalités liés au programme Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance;
- être administrés par un organisme admissible provenant de l'Outaouais ou par un organisme admissible ayant une bonne connaissance des enjeux régionaux de l'Outaouais.

Les projets de formation devront se distinguer des stratégies et des actions régionales déjà existantes. Quant aux projets d'études et de diagnostics, ils devront aussi permettre de

- raffiner la connaissance régionale des enjeux et des problématiques liés à l'une ou l'autre des thématiques proposées par le CRPMT;
- connaître les besoins des entreprises ou d'un secteur d'activité en matière de compétences ou de besoins de formation émergents;
- identifier des pistes d'action structurantes.

Durée du projet

La durée de réalisation d'un projet ne peut pas excéder deux ans (24 mois). Aucun projet ne pourra commencer avant la signature de l'entente par l'ensemble des parties.

Dépenses admissibles

Les dépenses admissibles sont évaluées selon la nature du projet et la justification de sa réalisation. Le taux de remboursement peut atteindre 100 % des dépenses admissibles. 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.

Voici les dépenses admissibles.

Barèmes	Limites
Salaire de la ressource interne attitrée à la réalisation du projet	Salaire de base excluant les charges sociales
Salaire des ressources internes des organisations qui collaborent à la réalisation du projet	Salaire de base excluant les charges sociales
Honoraires professionnels des assistants de recherche, des consultants, des experts de métiers, des chercheurs ou des formateurs	Maximum de 150 $/h
Frais liés à la location 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 travailleuses et travailleurs qui participent au projet (taux horaire)	Maximum de 25 $/h jusqu'à concurrence de 25 000 $;
Frais de déplacement, de repas et d'hébergement	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
Promotion	Coût réel
Révision linguistique du rapport de recherche	Coût réel
Remboursement des taxes, lorsqu'applicables	50 %
Licence d'un outil diagnostic pour déterminer le niveau de compétence	Coût réel. Le coût doit être raisonnable à la suite de la recherche du meilleur prix.
Frais d'administration du projet	Maximum 10 % du montant de la subvention

Dépôt de la demande

Date de fin de l'affichage

30 juin 2025

Documents à fournir

Les documents déposés doivent démontrer que le projet proposé répond aux objectifs du programme[3] 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, ce qui inclut 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.

Cheminement de la demande

Les projets ainsi que les documents pertinents devront être transmis par courriel à l'attention de :

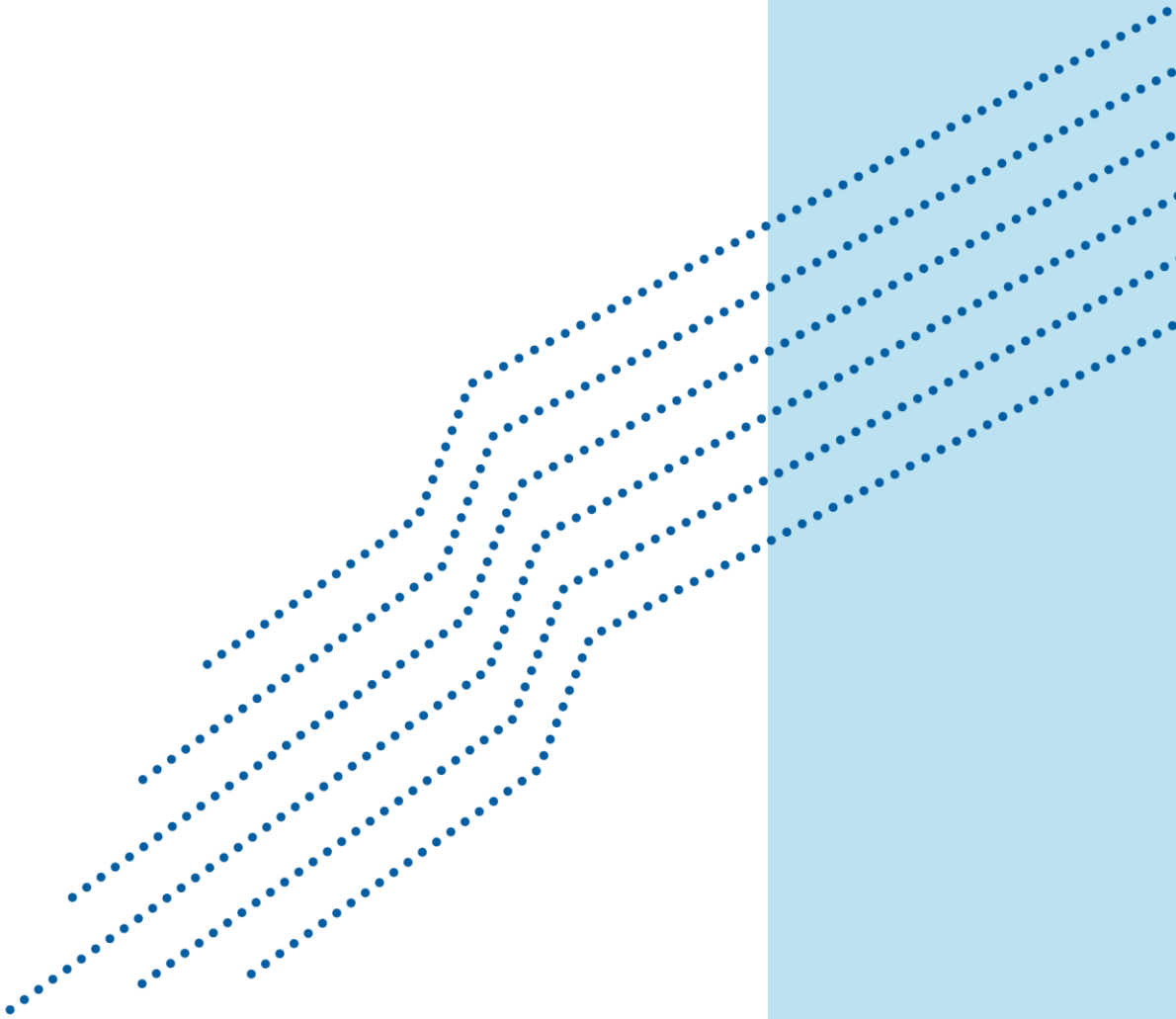
- Anie Tremblay anie.tremblay@servicesquebec.gouv.qc.ca au plus tard le 30 juin 2025.

Les dossiers de projets seront évalués par un comité composé de membres du personnel de Services Québec et du CRPMT de l'Outaouais. L'évaluation se fera en fonction des éléments et des critères de sélection mentionnés plus haut. Les représentants d'un projet pourraient être convoqués pour une présentation virtuelle devant le comité d'évaluation de projets.

Personne à contacter pour toute information additionnelle

Nom : Anie Tremblay
Téléphone : 819 576-8234
Courriel : anie.tremblay@servicesquebec.gouv.qc.ca

[3] Outre l'énoncé des deux thématiques priorisées par le CRPMT dans les pages 3 à 5, l'information contenue dans cet appel de projets constitue une synthèse des paramètres du programme. Les promoteurs sont invités à consulter l'information sur le programme à l'adresse suivante : Évolution-Compétences - Commission des partenaires du marché du travail.



Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec