

**Rapport final sur les résultats du Québec
dans le cadre de l'Entente de partenariat en matière de compétences futures entre la
Commission des partenaires du marché du travail et l'Université Métropolitaine de
Toronto¹**

Informations au 31 mars 2024

¹ La signature de l'entente ayant eu lieu le 10 novembre 2021, le document a été rédigé au nom de l'Université Ryerson. Or, à partir du 26 avril 2022, le conseil des gouverneurs de l'établissement annonce le changement de nom pour Université métropolitaine de Toronto.

Ce rapport a été réalisé dans le cadre d'un projet financé par le [Centre des Compétences futures \(CCF\)](#), avec le soutien financier du [Programme de compétences futures du gouvernement du Canada](#).

Le CCF est un centre de recherche et de collaboration tourné vers l'avenir, qui se consacre à la préparation des Canadiens à la réussite professionnelle. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans les compétences qu'ils possèdent pour réussir dans une main-d'œuvre en mutation. En tant que communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de manière rigoureuse des approches innovantes afin d'évaluer et de développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les prochaines années. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board du Canada.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.



Canada

1. CONTEXTE

L'Entente de partenariat en matière de compétences futures est entrée en vigueur le 10 novembre 2021 à la suite de sa signature entre l'Université métropolitaine de Toronto (UMT) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Cette entente est portée au Québec par la CPMT en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), et le Centre des Compétences futures (CCF) pour l'UMT. Pour rappel, l'entente CPMT-UMT (l'Entente) vise un transfert de 20 millions de dollars entre l'UMT et le MESS pour soutenir le développement de la main-d'œuvre au Québec. Le CCF est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement fédéral².

En ce sens, il a été convenu que l'Entente soit opérationnalisée à travers le volet Innovation et connaissance du programme Évolution-Compétences. Ce volet a pour objectif d'accroître les connaissances liées au développement des compétences de la main-d'œuvre et répondre aux besoins du marché du travail. La culture de formation et la connaissance des besoins en formation y sont valorisées grâce à des activités de concertation et au développement et l'expérimentation de formations novatrices.

À cet effet, trois appels de projets visant le financement des initiatives relatives au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre ont été lancés le 10 mars 2022 :

- 1) **Référentiel québécois des compétences du futur**, qui vise à enclencher la mise en œuvre du référentiel, en permettant aux différents acteurs du marché du travail de se l'approprier, de l'adapter et de le faire connaître.
- 2) **Maintien et intégration en emploi de groupes sous-représentés (GSR) sur le marché du travail**, qui porte sur l'intégration et du maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Il permet d'explorer de nouvelles façons de faire, d'améliorer les connaissances sur le sujet et de faciliter la concertation entre les différents acteurs du marché du travail.
- 3) **Rehausser la présence des femmes en emploi et accompagner les démarches d'inclusion des organisations dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)**, qui vise à rehausser la présence en emploi des femmes dans les secteurs des STIM, y compris celles issues de sous-groupes qui y sont sous-représentés, ainsi qu'à favoriser leur participation, leur maintien et leur progression en emploi en soutenant la création de milieux de travail inclusifs dans ces secteurs.

Afin d'assurer la sélection des projets découlant des trois appels de projets de l'Entente, la CPMT a mis sur pied un comité de sélection mixte. Ce comité était composé d'un sous-comité externe d'experts issus majoritairement du milieu universitaire et d'un sous-comité interne d'évaluation avec des représentants du secrétariat de la CPMT et des professionnels du MESS. Le comité de sélection mixte avait pour mission de s'assurer que les projets déposés répondent aux objectifs de l'Entente. Ainsi, chaque projet a été analysé par un expert externe ainsi que par le comité interne d'évaluation des projets. De plus, le sous-comité interne d'évaluation a discuté de l'ensemble des projets et des notes accordées par les différents intervenants afin d'effectuer une évaluation exhaustive et équitable des projets retenus. Une fois sélectionnés, tous les projets retenus ont été approuvés par le comité directeur de la CPMT.

² Cette initiative pancanadienne relie les idées et les innovations générées partout au Canada, pour aider les employés et les employeurs à réussir sur le marché du travail et assurer la prospérité des économies locales, régionales et nationale.

Afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre de l'Entente, un comité de gouvernance a été créé. Le comité s'est réuni douze fois entre 2021 et 2023.

L'Entente, qui a pris fin le 31 mars 2024, prévoyait une répartition de la subvention sur trois ans (2021-2022 à 2023-2024) de la façon suivante :

- 2021-2022 : 5 M\$ (du 10 novembre 2021 au 31 mars 2022);
- 2022-2023 : 10 M\$ (du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023);
- 2023-2024 : 5 M\$ (du 1^{er} avril au 30 septembre 2023).

L'Entente stipulait également qu'au moins la moitié (50 %) du financement devait servir à répondre aux besoins des clientèles sous-représentées ou défavorisées sur le marché du travail et qu'un maximum de 20 % du financement soit consacré aux besoins des individus de 35 ans et moins.³ De plus, un maximum de 10 % du montant accordé par l'UMT pouvait être utilisé par la CPMT à chaque exercice financier à titre de coûts administratifs.

Le présent rapport est présenté en application de la clause 1.1 de l'Annexe C de l'Entente, qui fait mention de l'obligation de la CPMT de transmettre à l'UMT suivant la fin de l'exercice financier visé, un rapport annuel concernant les extrants et les résultats des activités du Projet. Il s'agit du dernier rapport que la CPMT doit transmettre à l'UMT dans le cadre de l'Entente.

2. RAPPORT FINANCIER ANNUEL

En complément de ce rapport, la CPMT fournit, en application de la clause 2.1 de l'Annexe C de l'Entente, un rapport financier annuel complet et exact concernant la contribution versée par l'UMT pour la conduite du Projet en vertu de l'Entente au cours d'un exercice financier. Le rapport financier annuel précise, conformément aux pratiques courantes du Québec en matière de validation financière, les dépenses admissibles au cours de l'exercice financier. On trouvera le rapport financier annuel à l'annexe 1.

3. RÉSULTATS

Trois appels de projets ont été lancés le 10 mars 2022, et ils ont été fermés le 24 février 2023. Au total, 104 projets ont été déposés et évalués. Ce processus a permis l'acceptation de 69⁴ projets répondant aux critères d'admissibilité et pertinents selon les objectifs de l'Entente. Tous ces projets devaient se terminer au plus tard le 31 août 2023.

Tableau 1 — Résultats globaux des projets acceptés

Nombre total de projets acceptés issus des appels de projets	69
Nombre de projets déposés dans le cadre d'Impulsion-Compétences ayant reçu un financement CCF	1
Nombre total de participants	8 358
Nombre total de participants issus de GSR	3 634
Nombre total de participants âgés de moins de 35 ans	710

³ À noter qu'un projet pouvait viser à la fois les deux catégories, une seule d'entre elles, ou aucune.

⁴ Quatre projets ont fait l'objet du désistement du promoteur. Dans deux cas, des projets acceptés n'ont jamais fait l'objet d'une signature d'entente, car le promoteur s'est désisté avant. Dans un autre cas, le promoteur a reçu le financement, s'est désisté ensuite, et a remboursé la somme au complet. Dans le dernier cas, le promoteur s'est désisté après avoir utilisé une part du financement, mais a remboursé le reste; un autre organisme a toutefois repris le projet. Tous les projets ainsi initialement acceptés sont répertoriés en annexe.

Montant total versé aux projets	18,2 M\$
Montant versé pour des projets répondant aux besoins des GSR	13,8 M\$
Montant versé pour des projets répondant aux besoins des individus de moins de 35 ans	4,7 M\$

4. RÉSULTATS PAR APPEL DE PROJETS ET PROGRAMME

Les résultats par appel de projets sont présentés ci-dessous. Les projets acceptés sont décrits sommairement à l'annexe 2.

Appel de projets « Référentiel québécois des compétences du futur »

Les projets acceptés dans le cadre de cet appel de projets se déclinent tels que dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 — Résultats de l'appel de projets « Référentiel québécois des compétences du futur »

Nombre total de projets financés	29
Montant total versé	6,4 M\$
Nombre total de participants	2 366
Nombre de participants issus de GSR	785
Nombre de participants âgés de moins de 35 ans	368

Appel de projets « Maintien et intégration en emploi de groupes sous-représentés sur le marché du travail »

Les projets acceptés dans le cadre de cet appel de projets se déclinent tels que dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 — Résultats de l'appel de projets « Maintien et intégration en emploi de groupes sous-représentés sur le marché du travail »

Nombre total de projets financés	33
Montant total versé	9,51 M\$
Nombre total de participants	4 793
Nombre de participants issus de GSR	1 722
Nombre de participants âgés de moins de 35 ans	197

Appel de projets « Rehausser la présence des femmes en emploi et accompagner les démarches d'inclusion des organisations dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) »

Les projets acceptés dans le cadre de cet appel de projets se déclinent tels que dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4 — Résultats pour l'appel de projets « Rehausser la présence des femmes en emploi et accompagner les démarches d'inclusion des organisations dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) »

Nombre total de projets financés	8
Montant total versé	1,13 M\$
Nombre total de participants	1 199
Nombre de participants issus de GSR	827
Nombre de participants âgés de moins de 35 ans	145

Programme Impulsion-Compétences, volet Maintien et intégration en emploi des personnes éloignées du marché du travail

Tel que convenu avec l'UMT, les excédents récupérés en raison de désistements et autres trop versés ont été reversés dans un projet déposé dans le cadre du volet Maintien et intégration en emploi du programme Impulsion-Compétences. Il s'agit du dernier projet répertorié à l'annexe 2.

ANNEXE 1 – RAPPORT FINANCIER ANNUEL

Entente de partenariat en matière de compétences futures entre la Commission des partenaires du marché du travail et l'Université Métropolitaine de Toronto

Dans le cadre de cette Entente, l'UMT a accordé une contribution financière d'un montant maximum de 20 M\$ pour trois ans à compter de 2021-2022.

Cette contribution vise uniquement le financement des dépenses admissibles des projets déposés dans le cadre des trois appels de projets du programme de la CPMT Évolution-Compétences, volet Innovation et connaissance, lancés en mars 2022, de même que les dépenses admissibles d'un projet déposé dans le cadre du programme Impulsion-Compétences, volet Maintien et intégration en emploi des personnes éloignées du marché du travail. Cette contribution financière a pris fin le 31 mars 2024.

Les revenus comptabilisés pour l'année financière 2023-2024 sont de 698 k\$ (19 302 k\$ en 2022-2023).

Les charges liées à la contribution de l'UMT pour les dépenses admissibles soutenant la mise en œuvre de l'Entente se détaillent comme suit :

Rapport financier au 31 mars 2024 (en milliers de dollars)

	2024	2023
Dépenses admissibles	3 464	17 547
Coûts administratifs	63	1 755
Dépenses totales	3 527	19 302
Ajustement pour montants payés en trop les années antérieures	(2 829)	-
Dépenses totales admissibles à la contribution de l'UMT	698	19 302

Les dépenses totales sont constatées dans les postes de charges de « Mise en œuvre de l'entente sur les compétences futures » pour un montant de 2 330 k\$ en 2023-2024 (19 302 k\$ en 2022-2023) et de « Subventions aux employeurs » pour un montant de 1 197 k\$ (0 k\$ en 2022-2023), tel qu'autorisé par l'UMT.

Un montant trop payé de 2 829 k\$ (0 k\$ en 2022-2023) a été réclamé auprès des bénéficiaires pour les sommes non utilisées dans le cadre des projets admissibles accordés.

Ainsi, conformément à la clause 6.3 de l'annexe B de l'Entente, aucun montant reçu des contributions versées par l'UMT n'a été conservé.

L'ajustement pour montants payés en trop les années antérieures est constaté dans le poste « Recouvrement de subventions octroyées au cours des exercices antérieurs ».

Annexe 2 – Projets acceptés dans le cadre des appels de projets

Appel de projets « Référentiel québécois des compétences du futur »

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
1. Programme de développement des compétences du réseau SCF Conseils	L’Union des producteurs agricoles	-
Désistement.		
2. Accélérateur de compétences	École de créativité La Factory	291 051,08 \$
Ce projet émane du manque d’adéquation, constatée par l’organisme, entre les formations offertes aux jeunes dans le système éducatif traditionnel et la réalité d’un marché du travail. Dans le cadre de ce projet, l’ajout de compétences essentielles dans le bagage des jeunes à l’aube de leur entrée sur le marché du travail a été pensée comme une solution à cet enjeu. Ce projet pilote a ainsi permis de développer, tester et mesurer l’impact de formations sur les compétences du futur auprès de jeunes de l’ÉTS, à l’aube de leur entrée sur le marché du travail, en présence d’un groupe test et d’un groupe témoin. L’analyse sur le développement des compétences du futur auprès du groupe test d’apprenants de l’ÉTS a été faite dans le cadre de leur projet de fin d’études en comparaison avec un groupe test d’apprenants de la Factory.		
3. L’employabilité durable, le rôle des compétences du futur et du mentorat externe	Fédération des centres de services scolaires du Québec	322 621,87 \$
Ce projet qui a visé les 12 compétences du futur a permis de former 16 mentors et d’accompagner 26 mentorés. Ce projet a aussi permis de développer pour chacune des compétences du futur visées des outils diagnostic, d’évaluation et de suivis, de même que du matériel didactique et un cadre d’intervention à l’attention des mentors externes.		
4. Compétences du futur	Centre de services scolaires des Bois-Francis	99 233,46 \$
L’objectif de ce projet était de monter une formation visant le développement de certaines compétences du futur, à l’intention de sous-groupes d’élèves du DEP d’électromécanique. À l’aide d’ateliers, de discussions de groupe, d’analyse de cas et de récits de pratique, l’organisme souhaitait que les élèves et les travailleurs ciblés soient en mesure de considérer l’importance de ces aptitudes, qui ne font pas partie du programme de formation pour un électromécanicien, mais qui sont essentielles à leur succès dans le monde du travail. Au total, 6 capsules de 3 heures ont été développées pour faciliter l’acquisition des compétences du futur pour les électromécaniciens, et des guides de formation pour les formateurs et pour les élèves ont été développés en lien à chacune des compétences du futur visées dans ce projet.		
5. Savoir-être gagnant, employés attrayants	Centre d'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi	132 389,64 \$
L’objectif principal de ce projet était est de développer un outil diagnostic permettant d’évaluer la maîtrise des compétences du futur des chercheurs d’emploi. L’organisme proposait de créer des formations portant sur les thèmes de 9 compétences sélectionnées en lien avec le développement professionnel, et ainsi donner la possibilité aux chercheurs d’emploi d’optimiser leurs habiletés professionnelles en développant des compétences du futur afin de favoriser leur intégration, leur adaptation, et leur maintien en emploi sur le marché du travail. Au total 158 personnes ont participé au projet, qui a permis le déroulement de 9 formations en lien avec le Référentiel québécois des compétences du futur et les compétences futures visées (collaboration et communication, adaptabilité, information, résolution de problème, autonomie, inclusion, développement professionnel, éthique, numérique).		
6. Conception d'un référentiel gradué des compétences du futur	Centre de recherche et d'expertise en multilittératie des adultes	296 713,12 \$
L’objectif de ce projet était de concevoir un référentiel gradué des compétences du futur sous la forme d’une matrice de 4 niveaux de complexité adaptée à des situations de travail générique. Les 4 niveaux gradués ont été pensé de façon à décrire le niveau de complexité de chacune des 12 compétences du futur, et de façon à être arrimés avec l’échelle des niveaux des compétences de l’OCDE. De la sorte, ce projet vise à répondre à l’enjeu identifié de la cohérence des compétences d’un référentiel avec son utilisation sur le terrain, et à faciliter la mise en œuvre du Référentiel québécois des compétences du futur de la CPMT. Dans un premier temps, le projet a permis la réalisation d’un diagnostic et le développement d’une matrice graduée par degrés de complexité, permettant de concevoir des grilles d’évaluation disponibles auprès de la main-d’œuvre et des employeurs, ainsi que d’analyser le niveau de maîtrise de ces compétences. Dans un second temps, ce projet a permis la réalisation d’une activité de concertation dans le but d’assurer la mise en œuvre et l’utilisation dans divers contextes de cette matrice graduée des compétences du futur.		
7. Le portefeuille de compétences du futur pour redessiner les contours du secteur de l’itinérance	Accueil Bonneau Inc.	124 384 \$
Ce projet avait pour objectif d’augmenter les connaissances liées au développement et à la reconnaissance de ces compétences inscrites dans le référentiel pour le secteur de l’itinérance, pour des clients vulnérables et pour plusieurs profils d’emploi. Pour cela, il proposait d’expérimenter et d’évaluer de nouvelles façons de faire en lien avec plusieurs compétences inscrites dans le Référentiel québécois des compétences du futur, et de créer des outils diagnostics destinés à cibler les formations à offrir pour chaque poste à l’interne. Pour chaque compétence ciblée, ce projet a permis le développement des outils suivants : - un outil d’autodiagnostic pour cibler les formations, ainsi qu’une boîte à outils des compétences (plateforme web) : https://boiteaoutilscompetence.ca/ - un répertoire de formations (plateforme web) : https://boiteaoutilscompetence.ca/wp-content/uploads/2023/10/Repertoire-des-formations.pdf - un questionnaire afin de cibler les intérêts de carrière (plateforme web) : https://boiteaoutilscompetence.ca/quiz/		
8. Référentiel des compétences en environnement	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement	335 141,21 \$
L’objectif de ce projet était de concevoir un référentiel gradué des compétences en environnement adapté à des situations de travail en environnement à partir des compétences du futur de la CPMT, ainsi qu’un guide destiné à faciliter l’utilisation du référentiel dans divers contextes. Le référentiel développé décrit les principales compétences mobilisées dans chacun des dix sous-secteurs de l’environnement, tandis que le guide qui l’accompagne vise à permettre l’intégration du référentiel dans divers contextes, soit au travail, en apprentissage et pour les chercheurs d’emploi. De plus, une conception de descripteurs gradués des compétences du futur vise à permettre aux adultes, aux employeurs, aux éducateurs et aux organismes d’employabilité d’avoir des références concrètes pour intégrer ces compétences dans les descriptions de tâches et de fonctions de travail, de permettre aux éducateurs d’arrimer adéquatement ces compétences dans les objectifs et standard des programmes de formation créditée et non créditée ainsi que les niveaux des compétences du futur attendus du marché du travail pour les chercheurs d’emploi. Ce projet a ainsi permis de recenser, pour chaque compétence du futur visée, les pratiques exemplaires des principales situations professionnelles par degré de complexité avec les savoirs et savoir-être associés de dix secteurs de l’environnement (air, changements climatiques, conciergerie, eau, énergies renouvelables et efficacité énergétique, laboratoires, matières résiduelles, restauration après sinistre, services-conseils et sols).		

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
9. Inclusion et affirmation des diversités	Université du Québec à Chicoutimi	76 108,16 \$
Ce projet avait pour objectif de renforcer deux aspects qui permettent de soutenir l'inclusion, l'autonomie et les relations interpersonnelles, et qui ont été identifiées comme des compétences du futur au Québec, soit 1) proposer un environnement sécurisant permettant à la diversité de s'exprimer, et 2) faciliter l'autonomie et l'émancipation des personnes concernées. Pour cela, l'organisme proposait un projet pilote de formation centrée sur l'affirmation, utilisant notamment des techniques créatives et expérientielles, (photolangage, jeux de rôle, sculpture fluide, etc.) pour soutenir la conscientisation, le décentrement et la rencontre des différences. Ce projet a permis de développer et diffuser une formation de deux jours centrée sur l'affirmation, abordant les thèmes de la santé mentale au travail, de la diversité ethnoculturelle, de la diversité sexuelle et de genre, de la neurodiversité, du soin de soi et des autres en contexte de travail, etc. Un guide de formation abordant les enjeux liés aux différents groupes de diversité a été élaboré, ainsi que des capsules vidéo des témoignages de personnes appartenant à la diversité pourront servir ultérieurement à la formation de travailleur.es. Enfin un site internet a été développé, comprenant une vidéo présentant le contenu du site, des extraits de la formation, les témoignages des personnes de la diversité ainsi que des coordonnées facilitant le contact à des ressources.		
10. Conception d'un guide de gestion, d'un manuel du formateur et de 19 descriptifs de fonction de travail de soutien administratif	Réseau canadien des entreprises d'entraînement	289 969,83 \$
Ce projet avait pour objectif de déployer le référentiel des compétences du futur auprès de chercheurs d'emploi de fonction de travail de soutien administratif et vise principalement les femmes ainsi que les personnes immigrantes et racisées. Pour cela, l'organisme a élaboré une formation de 30 heures permettant de rehausser cinq compétences du futur (adaptabilité, autonomie, développement professionnel, éthique et information) des chercheurs d'emploi dans le secteur du soutien administratif. Cette formation a été diffusée à 539 participants. Un guide de gestion de l'intervenant-coach, un manuel du formateur et un manuel du participant ont été conçus, ainsi que 11 fiches descriptives de fonction de travail de soutien administratif par tâches et sous-tâches au niveau des compétences attendues.		
11. Développement d'un outil diagnostique numérique pour évaluer les besoins de rehaussement des compétences en littératie et en numératie selon les postes de travail.	Tables des responsables de l'éducation des adultes du Québec (TREAQ)	125 761,19 \$
Ce projet visait à développer une plateforme permettant de cibler les besoins de formation en littératie et en numératie par poste de travail. Le développement de cet outil a été proposé dans un contexte où les outils servant à évaluer la mobilisation des compétences de base ou dites fondamentales aux différents postes de travail en entreprise sont manquants, et où peu d'outils de diagnostics permettent d'évaluer le niveau de littératie et de numératie au Canada. Pour pallier ce manque, l'organisme a élaboré un outil sous la forme d' une plateforme numérique permettant aux entreprises de créer différents questionnaires par poste de travail et d'évaluer les besoins de formation en littératie et en numératie de tous les employés ciblés. Cet outil comporte 136 questions d'évaluation des compétences en numératie et en littératie, à travers des notions de calcul et de mesure, de lecture et d'écriture. Un bilan généré automatiquement à l'issue de l'évaluation permet d'identifier les tâches réelles à améliorer pour le poste de travail concerné, dans le but cibler les besoins de formation spécifique.		
12. Compétences du futur et formation professionnelle	Centre de services scolaires Marguerite-Bourgeoys	732 256,03 \$
Le projet a permis d'élaborer un parcours de formation « clé en main » pour trois compétences du futur afin de soutenir les enseignants dans le développement de ces compétences chez l'élève durant sa formation professionnelle. Ces compétences du futur sont à appliquer dans la vie au quotidien et le parcours est composé de capsules vidéo ludiques ainsi que d'activités pratiques qui permettront aux futures travailleuses d'être bien préparées au marché du travail. Les outils développés lors du projet sont à consulter au lien suivant : Un parcours pensé pour vous Parmi ces outils, on note : 2 capsules d'introduction ; 1 guide organisationnel ; 10 grilles d'observation ; 1 site web pour les partenaires, enseignants et les élèves ; 1 questionnaire diagnostique. Pour chaque compétence du futur visé, on note 1 capsule Vox pop ; 1 cahier de l'élève, des activités et des grilles d'observation ; 1 guide de l'enseignant, les transcriptions des capsules; 1 attestation de participation.		
13. Accompagner son équipe dans la transformation numérique	Collège d'enseignement général et professionnel de Drummondville	73 740,26 \$
Afin d'offrir des outils aux gestionnaires pour aider leurs équipes à bien vivre les changements qu'entraîne la transformation numérique liée aux compétences du futur, ce projet a permis de développer un programme de formation de 35 heures. Cette formation est un ensemble de 5 modules en lien avec les compétences visées, sous le modèle d'une certification collégiale. Elle inclut formations théoriques, exercices pratiques, échanges dirigés, évaluations et 10 heures d'accompagnement individualisé pour compléter la formation.		
14. Vers un guide de mise en œuvre du Référentiel québécois des compétences du futur (RQCF) en formation technique au collégial.	Collège d'enseignement général et professionnel André-Laurendeau	206 033,07 \$
Ce projet a permis de de produire un guide référence de mise en œuvre des compétences du futur et d'expérimenter celui-ci en lien avec les activités du laboratoire intégré de formation technique (LIFT – projet Hiver 2023). Trois outils ont été développés pour chaque compétence du futur visée. Le guide est accessible au lien suivant : guide de référence Ce projet a également permis d'élaborer les outils suivants : Une fiche consolidée des étapes, contenus et connaissances à aborder pour soutenir le développement de chaque compétence visée, des propositions de stratégies d'évaluation pour certifier le développement des compétences, un test d'un système d'émission des badges numériques certifiant le développement des compétences du futur et un prototype de site internet qui présente des possibilités de formation en lien avec le développement des compétences du futur .		
15. Évolution-Compétences: Une solution centrée sur l'humain 2.0	Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière	193 136 \$
Ce projet a permis de réaliser (11) modules de formation en deux parcours ; un parcours employé et un parcours gestionnaire. Le parcours employé est pour favoriser une intégration réussie tandis que le parcours gestionnaire permet de non seulement soutenir celui-ci dans la rétention et le développement des talents, mais d'également guider le gestionnaire à la mise en place de stratégies gagnantes. Le parcours gestionnaire contient les cinq modules suivants : Culture d'entreprise, Leadership conscient, Communication efficace, Courage managérial, Mobilisation et engagement. Le Parcours employé quant à lui contient les six modules suivants : Éthique, Relations interpersonnelles, Gestion du stress et des émotions, Autonomie, Collaboration Mobilisation et engagement nt. Pour chaque compétence du futur visée, les livrables suivants ont été produits : Scénario de formation pédagogique, capsules vidéo, exercices de mise en pratique, aide-mémoire, tutorat et accompagnement personnalisé.		

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
16. Sentinelle numérique	Fédération des centres de services scolaires du Québec	221 460,99 \$
Ce projet a permis d’élaborer et diffuser la formation sentinelle numérique, au sein de la structure syndicale en partenariat avec CDS, pour remobiliser et outiller la main-d’œuvre peu scolarisée, afin de lui permettre de s’épanouir dans les entreprises en virage numérique et répondre ainsi aux nouvelles attentes du marché du travail. Le projet a aussi permis de réaliser plusieurs livrables pamis lesquels on note le site web Formation Sentinelle numérique . Plusieurs outils ont été mis en ligne sur ce site web. Ce sont des grilles et des outils pouvant être imprimés et utilisés pour valider le profil numérique des travailleurs et des sentinelles.		
17. Certifier l’Employabilité : Mise en Action du Référentiel Québécois des Compétences du Futur	Université Concordia	193 624,82 \$
Le projet a permis de réaliser une campagne de communication et de promotion ainsi que des contacts avec des organismes communautaires du réseau des organismes en employabilité pour faire connaître l’existence du référentiel québécois des Compétences du Futur. Près de 1 500 visiteurs enregistrés sur la page web du service et un taux élevé d’ouverture, des lettres d’information ont témoigné du succès de cette initiative. Ce projet a également permis d’offrir gratuitement le service de certification de l’Employabilité à plusieurs participants. 148 personnes ont bénéficié de la rencontre d’orientation, 130 se sont engagés dans la démarche d’obtention du certificat et 109 participants l’ont menée à terme en obtenant au moins un certificat.		
18. Certification en diversité et inclusion	Fondation Émergence	50 730 \$
Ce projet a permis de développer et diffuser une formation de 6 semaines destinée aux dirigeants d’entreprises et gestionnaires pour leur permettre de développer des connaissances en leadership inclusif. 10 outils en lien avec le référentiel québécois des compétences du futur ont été réalisés pour permettre aux gestionnaires participants de se développer en tant que leader. Ce sont : Un outil de mesure d’engagement; des grilles d’observations, un test sur les biais inconscients, un questionnaire pour paradigme, un processus type lors d’un changement ; un exercice concret pour répondre aux objections exprimées lors d’un changement, un test pour découvrir le style en période de changement, un aide-mémoire des bonnes questions à se poser pour bien préparer le changement ; les diapositives présentées lors de la certification et un certificat d’attestation de la certification. 18 entreprises/organismes ont participé à ce projet.		
19. AMBITION 4.0 : Parcours d’apprentissage pour chefs d’équipe et superviseurs	Comité sectoriel de main d’œuvre en aérospatiale au Québec	191 881,02 \$
Ce projet a permis de réaligner et diffuser une formation (32h en présentiel + 3h/participant d’accompagnement) et 2h de co-développement en entreprise) en compétences humaines aux chefs d’équipe et superviseurs des PME des secteurs de l’aérospatiale (CAMAQ), de la métallurgie et de la fabrication métallique industrielle. Plus spécifiquement, le projet a permis de développer les compétences du futur dans la pratique des superviseurs devant accompagner et faire face au virage 4.0 de leur entreprise vers une industrie innovante.		
20. États des lieux sur les compétences du designer d’intérieur au 21 ^e siècle	Association professionnelle des designers d’intérieur du Québec	239 300,73 \$
Ce projet a permis de donner une formation pour faire connaître les compétences du futur aux membres participants de l’Association professionnelle des designers d’intérieur du Québec. Plus précisément, le projet a permis de réaliser les outils suivants : -réaliser une Cartographie (1) des designers d’intérieur par profil d’apprentissage (2) les formations; -réaliser dans le volet communication et collaboration la migration de l’environnement numérique de l’Association vers une plateforme conviviale pour faciliter l’accès à l’information et aux inscriptions des membres. Phase deux, intégration d’une plateforme d’apprentissage en ligne (2024-2025); -réaliser dans le volet développement professionnel le lancement de la mutualisation de la formation continue pour les membres, donnant accès à toutes les activités offertes par l’Association pour un frais unique annuel (2023); -réaliser dans le volet numérique et adaptabilité une Offre de formation sur REVIT (grâce à la subvention du CPMT) jusqu’en 2025 ainsi qu’une conférence sur l’Intelligence artificielle dans le cadre du colloque annuel 2023 en novembre; -offrir dans le volet adaptabilité, information, éthique une série de formations et ateliers, lors du Colloque annuel 2022;		
21. Formation en mesurage et gestion des bois récoltés	Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier	216 337,98 \$
Le projet a permis de développer en collaboration avec l’école de foresterie Duchesnay une formation de perfectionnement technologique en mesurage et gestion des bois récoltés. 6 compétences du futur du référentiel ont été abordées soit : le numérique, la collaboration et la communication, l’adaptabilité, la résolution de problème, l’autonomie, et le développement professionnel. L’aménagement durable des forêts exige des mesureurs de bois ces nouvelles compétences alors que les outils numériques utilisés (ordinateur portable et ordinateurs de main avec les logiciels de mesurage et de transmission de données) ne sont pas enseignés dans les formations de base du métier de mesureur.		
22. Colloque diversité et inclusion en milieu de travail: La diversité culturelle en entreprise, l'affaire de tous !	Collège d'enseignement général et professionnel de Drummondville	52 939,84 \$
Le projet visait à organiser le tout premier Colloque de la diversité et de l’inclusion le 21 avril 2023. L’événement comprenait diverses conférences couvrant les compétences sélectionnées. 3 conférences/formations, 1 table ronde et 1 conférence de clôture ont été mises en œuvre. Les participants ont pu repartir avec des outils concrets et des modèles pour pousser plus loin les EDI à l’intérieur de leurs milieux de travail. Les formations qui ont été présentées sont également disponibles via inc. Formation ou le CPQ- CNESST, pour la formation sur la SST et les travailleurs étrangers s’ils désirent les présenter à leurs équipes de travail.		
23. La formation continue vue à travers le prisme du Référentiel des compétences du futur	Fédération des centres de services scolaires du Québec	558 913,70 \$
Le projet devait développer des outils qui permettent d’assurer une vision commune à travers le réseau afin que l’ensemble des centres de services scolaires puisse intégrer les compétences du futur à la formation sur mesure. Six outils distincts ont été développés pour le réseau, dont 1 guide de mise en œuvre permettant de guider les travaux des centres de services scolaires : 1. Un outil de recherche (Excel) permettant de répertorier des exemples concrets d’applicabilité de chacune des compétences du futur; 2. Des vidéos explicatives pour chacune des compétences (en français et en anglais); 3. Un test diagnostique visant à évaluer le niveau de maîtrise des compétences du futur; 4. Un PowerBI permettant de traiter les données recueillies à partir du questionnaire et de fournir un portrait statistique; 5. Un site Web, permettant de répertorier des activités d’apprentissage visant à développer les compétences du futur lors de la formation; 6. Un guide de mise en œuvre.		

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
24. La sensibilité environnementale et éthique comme stratégie d’attraction de la main-d’œuvre dans le secteur de la mode, du vêtement et du textile au Québec	Grappe métropolitaine de la mode	221 674,81 \$
Le projet visait à attirer dans l'industrie de la mode les milléniaux plus sensibilisés aux enjeux climatiques et éthiques. Aussi, deux outils concrets ont été développés pour aider les entreprises à déployer des mesures et des politiques écoresponsables : • <u>Compétences éthiques et environnementales</u> : Un document intégral comprenant un portrait exhaustif de l'industrie de la mode en matière écoresponsabilité • <u>Compétences éthiques et environnementales</u> : Un guide pratique réunissant les principaux outils pour accompagner la transition écologique des entreprises		
25. Les compétences du futur	Intégration Jeunesse du Québec inc.	121 428,86 \$
Le projet devait permettre le développement et la diffusion d’outils et de contenus de formation portant sur 3 compétences du Référentiel Québécois des Compétences du Futur, soit la collaboration et la communication, l’adaptabilité et l’autonomie. Au total, 18 outils ont été créés, et diffusés à une cohorte composée de 76 participants externes (en plus de 16 membres de l’équipe du promoteur). Plusieurs activités de diffusion ont été réalisées entre avril et août 2023.		
26. Projet Enrichir	La fondation québécoise pour l'alphabétisation	161 235,07 \$
Le projet Enrichir visait à sensibiliser les employeurs, les décideurs et les responsables de directions sur l’importance de la formation et le rehaussement des compétences et à promouvoir les services Info-Alpha et Info Apprendre auprès des organisations et des usagers. Des rencontres ont été organisées à travers le Québec, notamment via les chambres de commerces. Les livrables suivants ont été réalisés : Page Enrichir : https://fondationalphabetisation.org/enrichir/ (Contenu, trousse de promotion accessible en 3 choix, foire aux questions, etc.) • Développement de contenu : https://fondationalphabetisation.org/actualites/?category=actualite • Pages de contenu du partenaire : https://tournee-pratiquesrh.fccq.ca/, https://www1.fccq.ca/pratiques-rh-un-espace-interactif-de-partage-des-services-daccompagnement-et-des-solutions-en-gestion-des-ressources-humaines/, https://pratiquesrh.com/zone-de-partage/developpement-des-competences		
27. Projet « FINEX » - Environnement numérique d’apprentissage par simulation (ENAS) en finance pour non-financiers (FNF).	Télé-université	777 077,69 \$
Le projet devait amener la création de deux formations en littératie financière avec un environnement numérique d’apprentissage par simulation, à l’intention de gestionnaires d’entreprises québécoises. Ces formations visaient le secteur de la mode et le secteur de la métallurgie. Elles devaient ensuite être diffusées à 2 cohortes de 20 personnes chacune. Les formations ont été créées, mais le promoteur a manqué de temps pour les diffuser; il s’est engagé à les diffuser dans les mois qui suivaient la fin du projet (à la session d’hiver/printemps 2024).		
28. Développement de compétences transversales des finissants à la formation continue au collégial	Collège d'enseignement général et professionnel Montmorency	-
Désistement avec versement, puis remboursement total de la subvention.		
29. Utilisation du référentiel québécois des compétences du futur afin de créer un nouveau métier en tourisme	Conseil québécois des ressources humaines en tourisme	41 610,52 \$
L’objectif de ce projet innovateur était de soutenir les employeurs d’organisations saisonnières à optimiser leur capacité de rétention des employés en mettant de l’avant des emplois annuels créés par le maillage d’emplois saisonniers. Ainsi, par le biais du Référentiel québécois des compétences du futur, trois fonctions annuelles ont été créées, ainsi que 8 différents outils permettant leur intégration dans les organisations. Ces outils incluent des guides, un modèle de contrat de travail, un questionnaire d’évaluation, ainsi qu’un gabarit de plan de développement.		
Total		6 346 754,95 \$

Appel de projets « Maintien et intégration en emploi de groupes sous-représentés sur le marché du travail »

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
1. Études en littérature et Alpha-réussite	La fondation québécoise pour l'alphabétisation	113 937,81 \$
Ce projet avait deux objectifs. Dans un premier temps, celui d’actualiser et de bonifier (avec de nouvelles données de recensement) les données résultant d’études réalisées en 2019 en lien à l’état de la littérature au Québec. Dans un second temps, celui de sensibiliser et de conscientiser (le grand public, les décideurs, les employeurs et les travailleurs) aux impacts économiques et sociaux en lien à la littératie. Devant l’urgence d’agir en matière d’employabilité, la Fondation québécoise pour l’alphabétisation a organisé trois événements grand public nommés « AlphaRéussite » visant à diffuser et rendre accessibles les études réalisées par l’organisme. Dans le cadre de ces événements, des mises à jour de la Projection de l'indice de littérature au Québec en 2022 , de l'indice de littératie au Québec en fonction des territoires et de l'indice de grande vulnérabilité , ainsi que de l'incidence de la structure scolaire et collégiale sur la littératie des régions ont été présentées.		
2. Augmentation des bassins de main-d’œuvre par l’intégration durable des diversités	Conseil du patronat du Québec Inc.	621 601,68 \$
Avec comme objectif de contribuer à l’instauration d’une culture d’inclusion des diversités au sein des entreprises grâce à la création d’un pôle d’expertise en la matière, ce projet a permis la réalisation de 4 catégories de livrables que sont (1) des partenariats, (2) des formations, (3) des pôles d’excellences, et (4) des promotions et mobilisations. (1) Des partenariats avec des universités, ainsi qu’un partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines de l’Assemblée des Premières Nations du Québec (APNQ) et du Labrador (APNQL) ont été établis; (2) Cinq formations approuvées par l’Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) ont été offertes à 189 personnes dans les groupes visées; (3) Six articles en soutien à la campagne de promotion; quatre activités de mobilisation et de transfert de connaissances; un protocole d’évaluation des impacts du projet afin de mesure l’efficacité des initiatives mises en place; une revue de littérature afin de présenter les principes de l’équité, diversité et inclusion (EDI). (4) La création du Comité consultatif EDI du CPQ, et la journée EDI aux bureaux de l’agence dada ainsi qu’une campagne de mobilisation et de transfert de connaissances sur les médias sociaux.		
3. L’ergonomie : un outil de maintien des femmes dans les industries manufacturières	Services intégrés pour l'emploi	58 425,53 \$
Ce projet avait pour but de favoriser le maintien en l’emploi de celles-ci dans les industries manufacturières du Centre-du-Québec en élaborant un guide sur l’ergonomie des femmes en milieu d’industries manufacturières à l’intention des employeurs. Aux termes du projet, 12 capsules vidéo sur différents éléments de l’ergonomie au travail et la différence entre les hommes et les femmes ont été réalisées, et un document reprenant les informations des capsules et allant un peu plus loin dans les informations a été créé et distribués auprès des industries manufacturières du territoire de l’organisme. Deux présentations seront faites auprès de chambres de commerce afin de sensibiliser les employeurs du secteur manufacturier aux enjeux de l’adaptation du milieu de travail pour attirer et maintenir les femmes en emploi à des postes non traditionnels.		
4. Accompagnement au processus du recrutement à l'international auprès des entreprises	Camo-Route inc.	77 740,53 \$
Pour répondre aux besoins de main-d’œuvre des entreprises de l’industrie du transport terrestre dans l’ensemble du Québec, Camo-Route souhaite rendre l’information sur le processus du recrutement international plus accessible à l’échelle provinciale. En collaboration avec ses partenaires, le promoteur a élaboré un Guide d’accompagnement au recrutement à l’international visant à accompagner les employeurs à travers les différentes étapes du processus de recrutement à l’international. Quatre fiches synthétisant les étapes légales du recrutement international ont été créées pour les postes de conducteurs de camion, conducteur d’autobus, répartiteur et mécanicien, et un atelier pour accompagner les employeurs à la gestion de la diversité culturelle a été développé et présenté à 40 entreprises (et également rendu accessible en ligne). En plus de formations, les publications via les médias sociaux du promoteur ont été consultées plusieurs centaines de fois (agrégat).		
5. Bottines et Tournevis	Coopérative Maître d’Œuvre	104 225,06 \$
Pour favoriser l’insertion et la maintien en emploi de 16 femmes dans le secteur de la construction (dont celles issues de l’immigration), le projet Bottines et Tournevis avait pour objectif de concevoir et d’offrir une formation professionnelle d’une durée de 12 semaines. Ce projet a permis le développement des formations prévues, du calendrier des formations, des plans de cours ainsi que des modalités d’évaluations.		
6. Des clés pour le développement des compétences : le cœur de la réussite d’une entreprise adaptée	Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec	107 476,05 \$
Ce projet avait pour objectif de développer les compétences des travailleurs d’une entreprise du secteur manufacturier adaptée pour personnes avec limitations ou en situation de handicap. Cinq compétences du futur étaient visées par ce projet, soit la collaboration, la résolution de problèmes, l’autonomie, le développement professionnel, et le numérique. Ce projet réalisé dans le cadre d’une communauté de pratique (CoP) en usine a permis d’impliquer activement les employés participants (chefs d’équipe et ouvriers) dans le développement de leurs compétences afin d’accroître leur employabilité et de mieux les outiller face à un marché du travail en transformation, qu’il soit adapté ou non. Au total, 13 chefs d’équipe, dont 7 femmes ont participé à 40 heures de formations et à la mise en place de la CoP dans l’entreprise. Une capsule vidéo a été réalisée pour faire la promotion des CoP en tant qu’outil de formation, ainsi qu’ une publication sur le site Internet du Conseil Québécois des Entreprises Adaptées et un Guide pédagogique de design inclusif permettant la réalisation de capsules d’information comme un tutoriel vidéo.		
7. Communication efficace en milieu de travail	Centre de services scolaires des Découvreurs	209 775,54 \$
Dans le but de faciliter l’intégration et le maintien en emploi des participants, ce projet avait pour but de former les participants allophones issus de l’immigration sur la communication efficace avec une clientèle francophone. Les travailleurs ciblés occupaient des postes de programmeur et de soutien informatique dans des entreprises de services-conseils spécialisés en technologie de l’information et en solutions d’affaires et en soutien informatique. Au total, 8 outils ont été développés, parmi lesquels : • Une capsule interactive sur la communication efficace en milieu de travail interculturel; • Des ateliers de communication orale et rédactionnelle en milieu de travail; • Une présentation destinée aux gestionnaires d’entreprises qui accueillent des travailleurs issus de l’immigration; • Différents outils de formation pour soutenir la francisation en milieu de travail. La formation développée n’a pas pu être diffusée en raison des délais serrés, mais le matériel développé a permis de rencontrer les objectifs fixés.		
8. Développement de capsules d'autoformation pour des compétences de base	Centre de services scolaires des Découvreurs	147 968,41 \$
Ce projet avait pour but de faciliter l’intégration et le maintien en emploi des participants et d’accompagner les entreprises dans l’intégration en emploi de travailleurs étrangers ou ayant un handicap léger dans les secteurs du tourisme et de la transformation alimentaire. Au total, 15 outils ont été développés en lien avec le <i>Référentiel québécois des compétences du futur</i> , dont 11 en lien avec la compétence « Numératie » et 3 en lien avec la compétence « Littératie ». Ces outils ont principalement pris la forme courtes capsules vidéo de formation.		

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
9. Maintien en emploi des personnes en situation de handicap psychique et recevant des services d’employabilité au Québec	Université du Québec à Montréal	76 243,00 \$
Ce projet avait pour objectif d’améliorer le maintien en emploi des personnes en situation de handicap psychique en donnant suite à une intervention précédemment développée par le promoteur nommé « Cerveaux@Travail ». Le projet a permis de réaliser une étude de faisabilité et d’acceptabilité dans des milieux communautaires et de santé offrant des services d’employabilité à ces personnes, dans le but de déterminer, développer, expérimenter et évaluer de nouvelles façons de faire concernant l’intégration et le maintien en emploi. Un manuel d’intervention pour intervenants en employabilité a ainsi été développé, de même qu’une formation pour intervenants en employabilité et du matériel éducatif pour les acteurs des milieux de travail. Au total, 28 activités de formations à l’utilisation de l’intervention « Cerveaux@Travail » ont été dispensées à 59 participants provenant de 9 entreprises.		
10. Mentorat d’intégration	Chambre de commerce du Montréal Métropolitain	608 258,30 \$
L’objectif de ce projet était d’offrir aux représentants des petites et moyennes entreprises (PME) montréalaises un soutien à l’implantation et au déploiement d’un processus d’intégration structuré du personnel issu de groupes sous-représentés sur le marché du travail. Le promoteur proposait d’offrir un accompagnement sur 6 mois aux entreprises afin de permettre l’acquisition de compétences de mentorat. Le projet a ainsi permis la diffusion d’un parcours de formation visant l’implantation d’un programme structuré de mentorat inclusif et inversé en entreprise auprès de représentants de 67 PME. Au total, 145 personnes ont participé aux activités du projet.		
11. Concertation des partenaires du marché du travail – Coconstruction d’une initiative de mobilisation des personnes au chômage et inactives	AXTRA- Alliance des centres-conseils en emploi	105 523,25 \$
Ce projet consistait à créer et animer un espace de concertation entre les partenaires du marché du travail représentés à la CPMT, dans le but de développer une stratégie commune de mobilisation et d’intégration sur le marché du travail des personnes au chômage et inactives. Cette stratégie visait à mieux répondre aux besoins des différents secteurs d’activité, à augmenter les connaissances sur les profils des personnes au chômage et inactives, incluant leurs besoins de développement des compétences, et à identifier et mettre en valeur une stratégie de mobilisation de ces personnes selon un approche de coopération entre les partenaires du marché du travail. Ce projet a ainsi permis de financer une démarche de concertation impliquant 16 organismes représentés à la CPMT, résultant en l’identification des éléments essentiels d’un projet-pilote destiné à mobiliser et intégrer en emploi les personnes au chômage et inactives.		
12. Diagnostic de l’équité, de la diversité et de l’inclusion (ÉDI) des femmes dans l’industrie métallurgique au Québec : contribution à un dialogue social	Université du Québec en Outaouais	13 208,48 \$
Ce projet a permis de dresser un diagnostic récent de l’équité, de la diversité et l’inclusion (EDI) des femmes dans le secteur métallurgique du Québec, comme étape préliminaire essentielle au choix et à l’implantation de solutions efficaces et pérennes pour l’intégration et le maintien en emploi des femmes dans ce secteur non traditionnel. Ce diagnostic a entraîné les livrables suivants : • un portrait quantitatif de la représentation de la main-d’œuvre féminine dans le secteur; • un portrait des causes de la sous-représentation (déficit) des femmes dans le secteur et les obstacles à leur présence; • un répertoire de pistes de solutions et d’action pour favoriser l’intégration et le maintien en emploi des femmes dans le secteur; • un répertoire des pratiques organisationnelles en matière d’EDI des femmes dans les organisations du secteur et leurs conditions de succès; • une documentation des rôles et responsabilités, des ressources et de l’implication face aux enjeux de l’EDI des femmes des principaux acteurs engagés dans le dialogue social : les entreprises, les syndicats locaux et le CSMO-M.		
13. La francisation à portée de main	Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec	407 748,90 \$
Ce projet a permis de développer une plateforme numérique de formation personnalisée et interactive en francisation, expérimentée avec la participation d’apprenants de niveau 4 en francisation. La plateforme développée vise à créer un environnement de formation innovant, soutenant le développement des compétences des apprenants en leur donnant plus d’autonomie et de flexibilité dans la gestion de leur formation. Le projet a également permis de développer un module de cours du niveau 4 du programme de francisation disponible pour les autres centres d’éducation des adultes et un guide à l’intention des enseignants.		
14. Besoins en matière d’emploi et de compétences des personnes d’expression anglaise au Québec	Table ronde provinciale sur l’emploi	191 608,00 \$
Ce projet devait créer un ensemble de données complet sur le profil socio-économique et les compétences des Québécois d’expression anglaise (QEA), qui n’existait pas. Cet exercice visait à recueillir les données qualitatives pertinentes pour la création de programmes adaptés pour l’intégration et la rétention des QEA. Pour y parvenir, le promoteur a consulté de nombreuses parties prenantes (180 personnes), élaboré 18 profils d’emploi pour les QEA, aggloméré de grandes quantités de données, et développé des propositions d’interventions basées sur des preuves.		
15. Formation aux entreprises favorisant l’intégration et le maintien en emploi des Premières Nations du Québec	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec	188 580,40 \$
Ce projet a permis de développer une formation favorisant l’intégration et le maintien en emploi des Premières nations et d’en faire la diffusion auprès des employeurs potentiels, en particulier dans les secteurs du tourisme et de la foresterie. Cette formation veut se distinguer de celles existantes à ce jour, en tenant compte de spécifiques liées aux environnements de travail, à la sécurisation culturelle en milieu de travail et en contexte de travail varié, aux pratiques RH à privilégier ou encore aux différentes étapes liées à l’embauche, à l’intégration et au maintien en emploi des Premières Nations. Ce projet a permis la formation de 22 participants au sein de 14 entreprises. Il est prévu que la collaboration se poursuive dans le cadre d’un projet Mitacs au cours des prochaines années.		
16. Guide d’accompagnement personnel en entreprise complémentaire et adapté aux finissants issus de groupes sous-représentés	Centre de services scolaires de la Capitale	46 701,44 \$
Ce projet consistait à offrir un service d’accompagnement personnalisé à 30 élèves éloignés du marché du travail, qui venaient de compléter une formation en intégration socioprofessionnelle et d’intégrer le marché du travail. À travers une formation continue adaptée aux besoins ou aux difficultés rencontrées par ces personnes en emploi, ce projet avait pour objectif d’enrichir leurs compétences et de développer leurs aptitudes personnelles et professionnelles (p. ex., confiance en soi, rigueur, sens des responsabilités et de l’initiative au travail, etc.). Au terme du projet, l’accompagnement personnalisé a aidé les participants à conserver leur motivation en emploi et à travailler sur les compétences en savoir-être, venant ainsi palier à l’absence de ressources pour ce faire en entreprise.		
17. Mobilisation des partenaires du marché du travail et sensibilisation des milieux de travail aux enjeux d’intégration, de maintien et de retour en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail dans l’industrie touristique.	Conseil québécois des ressources humaines en tourisme	397 182,44 \$
Le but de ce projet visait à mobiliser les acteurs du marché du travail et à sensibiliser les environnements professionnels aux défis de l’intégration, du maintien et du retour à l’emploi des groupes sous-représentés au sein de l’industrie touristique. L’objectif ultime de ce projet était de contribuer à amenuiser la pénurie de main-d’œuvre qui affecte de manière significative le secteur du tourisme. Pour y parvenir, le promoteur a mis en œuvre différentes actions, dont la documentation des données relatives aux travailleurs issus de GSR, la réalisation d’un projet pilote d’employabilité en concertation avec les intervenants du milieu, la réalisation d’une campagne de promotion valorisant les clientèles auprès de l’industrie touristique, etc. De nombreux outils (guides, dépliants, vidéos, auto-évaluations, etc.) ont été créés pour compléter ces activités.		

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
18. Programme de formation pour favoriser la réinsertion des adultes neuro-diverse	PROMO 21	426 467,80 \$
Ce projet avait pour but d’offrir un programme de formation à des adultes neuro-diverse qui ont perdu leur emploi au courant des dernières années, afin de les aider à rétablir une routine de travail et de gagner en aisance pour réintégrer un emploi et s’y maintenir. Le projet a permis d’offrir une formation à 30 participants sur différentes tâches de préparateur de commandes dans un entrepôt, en vue d’intégrer un poste permanent dans une entreprise de distribution. Le projet a également permis de les outiller pour les aider à gérer et à contrôler leur niveau d’anxiété et de stress face à de nouveaux défis, et à être capable de suivre une procédure détaillée.		
19. Maillage assisté pour une meilleure intégration des clientèles sous-représentées sur le marché du travail	La Fédération des chambres de commerce de la province de Québec	925 954,83 \$
Ce projet a mis en place un processus innovant de maillage entre les employeurs et les personnes sous-représentées sur le marché du travail, basé sur l’approche par compétence. Celui-ci a permis la mise en ligne de la plateforme de maillage Vision Inclusion , destinée à faciliter l’accès et la rencontre entre l’offre et la demande de travail sur la base des compétences, des habiletés et des aptitudes des candidats. La série d’ateliers de co-développement offerts dans le cadre de ce projet a mené à la création d’une communauté de pratique sur le thème de l’inclusion en milieu de travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail (EDI, attraction, recrutement, accueil et rétention des employés, etc.). Ultimement, la plateforme Vision Inclusion vise à agir comme courroie d’alimentation entre bonnes pratiques et nouvelles tendances en matière de recrutement, d’intégration et de maintien à l’emploi de personnes sous-représentées sur le marché du travail. Enfin, l’équipe du projet a été invitée à intervenir dans des évènements d’acteurs du marché du travail (entreprises, CSMO, activités régionales) pour sensibiliser les employeurs à l’intégration et le maintien en emploi des personnes sous-représentées sur le marché du travail.		
20. Parcours 10/10 : Ensemble, on s’emploie à l’inclusion	Collège d’enseignement général et professionnel du Vieux-Montréal	92 202,00 \$
Ce projet avait pour objectif de favoriser l’intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap (PSH) par la mobilisation et l’accompagnement d’employeurs potentiels dans leur propre démarche d’inclusion – de la réflexion jusqu’aux idées et actions concrètes à mettre en œuvre – en fonction des réalités du milieu qui leur est propre. Pour cela, l’organisme proposait la mise en œuvre d’un projet pilote destiné à accompagner les employeurs dans le recrutement et le maintien à l’emploi de PSH. Ce projet pilote a permis le développement et la réalisation d’un parcours de 10 semaines de formation dans deux entreprises du commerce de détail et du commerce de l’alimentation, résultant en l’acquisition de connaissances sur les types de handicaps et les pratiques inclusives en emploi, en une meilleure compréhension du rôle qu’il est possible de jouer au quotidien par rapport à l’inclusion des personnes en situation de handicap, en une réduction des préjugés, ainsi qu’en des changements dans le discours des employeurs. Des participants au projet ont également mentionné les effets positifs de la formation au-delà de la sphère professionnelle, modifiant leurs façons de concevoir le monde et le handicap.		
21. Conductrices de camions : Objectif 10% (volet 2)	Camo-Route inc.	191 502,32 \$
Afin d’augmenter la proportion des femmes dans la majorité des métiers de l’industrie du transport routier, et en particulier celui de conductrices de camions, ce projet visait à offrir un atelier sur la gestion de la mixité au travail à des gestionnaires des entreprises de camionnage, un atelier sur la gestion de la mixité au personnel enseignant du Centre de formation en transport routier de St-Jérôme, ainsi que deux activités de co-développement à des employeurs afin de les outiller à la gestion de la mixité au travail. Ces activités ont permis de former les employeurs et le personnel enseignant sur l’accueil, l’intégration et le maintien en emploi des femmes, ainsi que sur la prévention du harcèlement dans les milieux de travail traditionnellement masculins. De plus, une conférence en ligne a été offerte aux entreprises du transport routier (participantes au projet, ou non) afin d’explorer de nouvelles façons d’attirer, d’intégrer et de maintenir en emploi des conductrices de camions, et trois entrevues vidéo avec des conductrices de camions ont été réalisées afin de promouvoir le métier sur la page YouTube de l’organisme .		
22. Programmes ParcoursTech	Npower Canada	987 276,41 \$
Ce projet prévoyait le lancement d’un programme de perfectionnement de la main-d’œuvre pour des chercheurs d’emploi sous-représentés sur le marché du travail, afin que ceux-ci acquièrent les compétences techniques et professionnelles nécessaires dans le domaine des TI. À travers un programme nommé « Analyste débutant en technologie de l’information », l’objectif du projet était d’outiller les chercheurs d’emploi à des carrières dans les domaines des TI où les employeurs ont du mal à combler des postes d’analyste d’entreprise, de spécialiste de la technologie en milieu de travail et d’analyste de systèmes. Au total, ce projet a permis d’offrir une formation de 300 heures à plus de 260 personnes issues de groupes sous-représentés.		
23. Les trois M : Mentorat, Maintien, Mobilisation	Intégration Jeunesse du Québec inc.	108 233,40 \$
Le projet proposé visait à développer et expérimenter un nouveau modèle de mentorat professionnel incluant un volet maintien en emploi, afin de permettre à des personnes sans emploi issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail de bénéficier d’un mentor issu du secteur d’emploi convoité par le chercheur d’emploi. La nouveauté de ce projet et des pratiques mises en œuvre a été de focaliser le mentorat professionnel sur la transmission et l’acquisition de compétences non techniques telles que décrites dans le Référentiel québécois des compétences du futur de la CPMT. À l’issue de la formation, les participants (tant les mentors que les mentorés) ont valorisé le fait d’être capable de prendre des initiatives et de se mettre en mouvement pour accroître leur bien-être au quotidien dans leur travail en favorisant une meilleure qualité de leur relation interpersonnelle.		
24. Lumières sur l’inclusion en emploi	Centre Génération Emploi	425 688,67 \$
Depuis une approche LivingLab, permettant de cocréer des formations en tenant compte des défis rencontrés par les apprenants, ce projet a permis de former des personnes responsables de l’embauche en entreprise (gestionnaires et employés) aux besoins et aux réalités des personnes immigrantes et des communautés racisées. L’objectif de ce projet était de concevoir des modules de formation à présenter aux employeurs en tenant compte des pratiques mieux adaptées et favorisant l’intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés ciblés. Ce projet a permis la tenue de 8 séances de formation menant à la cocréation de 6 modules de formation. Au terme de ce projet, il est prévu que le matériel de formation élaboré soit partagé et raffiné au fil du temps, soit au fur et à mesure que des formations seront dispensées et que la rétroaction des entreprises sera recueillie selon la même approche de formation.		
25. Accompagnement des syndicats en matière d’intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées	Regroupement des organismes spécialisés pour l’emploi des personnes handicapées	163 136,43 \$
Pour favoriser l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, ce projet avait pour objectif de dresser un état des lieux des « pratiques » tant du côté des syndicats, en matière d’intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées (PH), que des Services spécialisés de main-d’œuvre - Personnes handicapées (SSMO-PH), en matière d’accompagnement des syndicats. Au terme de ce projet, ces « pratiques » ont été documentées et recensées dans le cadre d’ un rapport , qui a par ailleurs permis de mener une enquête des SSMO-PH sur l’accompagnement des syndicats.		
26. Formation pour le maintien et l’intégration des groupes sous-représentés dans les métiers techniques de l’audiovisuel	Bureau du cinéma et de la télévision du Québec	1 348 028,00 \$
Ce projet avait pour objectif de répondre au manque d’attractivité du secteur de l’industrie cinématographique et télévisuelle auprès des groupes sous-représentés sur le marché du travail, ainsi que des enjeux de rétention de cette main-d’œuvre. À son terme, ce projet a permis le développement de formations intensives de 10 semaines par corps de métiers pour intégrer les plateaux de tournage du cinéma et de la télévision. Au total, 11 plans de formation ont été créés pour répondre aux enjeux identifiés par le chantier main-d’œuvre de la grappe de l’audiovisuel du BCTQ, visant les métiers d’assistant caméra, assistant de production – logistique, assistant directeur lieux de tournage, chauffeur transport, coiffure, coordination de production, costumes, décors, éclairagiste, machiniste et maquillage.		

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
27. Ensemble pour l'intégration durable des femmes en emploi	Options sans limite	135 006,14 \$
Pour favoriser le maintien en emploi des femmes à des postes majoritairement masculins et contrer la principale problématique de la difficulté des femmes à intégrer et/ou conserver ces emplois, ce projet avait pour objectif d'identifier et d'expérimenter des pratiques gagnantes en collaboration avec les organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF). Cet objectif provient d'une volonté de soutenir les OSDMOF dans le partage et la formation de leurs connaissances individuelles en vue de développer des outils et une expertise commune qui leur permettra de mieux accompagner les entreprises dans leur intégration et maintien de femmes dans des métiers d'avenir et non-traditionnel. Dans le cadre de ce projet, des activités de concertation et de co-développement avec certains OSDMOF ont été mises en place, afin de partager et d'expérimenter des stratégies et des outils de maintien en emploi non traditionnel. Également, des outils de communication pour rejoindre les entreprises et les femmes en recherche d'emploi ou récemment embauchées ont été créés, puis diffusés et présentés. Les entreprises ciblées ont ainsi été sensibilisées et formées sur les stratégies et les outils d'intégration et de maintien en emploi élaborés, ainsi que sur les avantages et bénéfices de la mixité dans les équipes de travail.		
28. Mise à niveau en mécanique industrielle et en opération d'équipement de production pour des travailleurs immigrants en Beauce et au Lac-Saint-Jean du secteur de la transformation du bois	Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois	518 225,57 \$
Ce projet prévoyait la diffusion de deux cohortes de mise à niveau en mécanique industrielle, en opérations d'équipements de productions et en formations de formateurs dans deux régions du Québec (Beauce et Saguenay-Lac-Saint-Jean) pour des groupes sous-représentés sur le marché du travail (personnes immigrantes) au sein de deux entreprises en transformation du bois. Au total 53 participants ont participé aux 7 activités de formations dispensées dans le cadre de ce projet.		
29. Vers une approche TEID d'employabilité durable des groupes sous-représentés sur le marché du travail: le rôle des compétences du futur	Université du Québec à Trois-Rivières	0,00 \$
Désistement avant la signature de l'entente.		
30. Référentiel des compétences des conseillers en intégration et des conseillers en emploi des personnes immigrantes	Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville	312 923,70 \$
L'objectif de ce projet était de créer un référentiel des compétences pour les professions de conseiller en intégration et de conseiller en emploi des personnes issues de l'immigration, soit deux professions qui contribuent considérablement à l'insertion socioprofessionnelle des nouveaux arrivants. Afin de développer un tel outil de gestion, ce projet a permis de réaliser une analyse des professions ciblées, ainsi que de développer et mettre en œuvre un plan et des outils de promotion, de diffusion et d'exploitation des résultats. Au terme de ce projet, un rapport d'analyse des professions a été produit, de pair au référentiel de compétences des professions ciblées et qu'un plan de promotion permettant la diffusion des résultats auprès d'un large public . Suite à la présentation du référentiel aux représentants des autres provinces canadiennes, visant à diffuser les informations sur cette initiative commune, la directrice générale de l'organisme a été invitée à faire une tournée des provinces pour faire connaître le référentiel au-delà de la sphère communautaire québécoise.		
31. Forum Premières Nations et Inuits – Gaspésie-et-Îles-de-la-Madelaine	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec	84 274,72 \$
Ce projet a permis la tenue d'un Forum Premières Nations et Inuits dans la région administrative de Gaspésie-et-Îles-de-la-Madelaine dans le but d'augmenter la participation des membres Premières Nations et Inuits (PNI) au marché du travail. Les différents thèmes présentés durant l'événement ont démontré que les PNI contribuent au développement socio-économique et que plusieurs programmes et outils existent afin de soutenir les employeurs désirant recruter une main-d'œuvre PNI. La consultation qui a clos l'évènement a permis de soulever des obstacles et d'ensuivre des recommandations pour répondre au besoin des entreprises et les membres PNI de la région. Selon l'organisme, le forum est un moyen efficace de promouvoir l'embauches des PNI dans un milieu de travail culturellement adaptés. Au total 370 personnes ont participé au forum au 10 activités de formation, de concertation et/ou de promotion réalisées, concernant notamment les lois relatives à l'équité et l'égalité, la sécurisation culturelle, la sensibilisation aux réalités autochtones en milieu de travail, le guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des PNI ainsi que les Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et le Programme d'intégration des membres des Premières Nations et des Inuits (PAIPNI).		
32. Télé-développement des compétences socioprofessionnelles des personnes ayant des incapacités et intégration dans une entreprise inclusive	Université Laval	251 770,00 \$
Le projet avait pour objectif d'élaborer un continuum de services socioprofessionnels dans le but de permettre aux personnes ayant des incapacités de développer leurs compétences socioprofessionnelles et leur employabilité dans les entreprises du secteur de l'alimentation. Ce projet a permis d'adapter l'outil clinique « Profil d'adaptation et de réadaptation en contexte de travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (PRACT-PDI) en y ajoutant le profil du trouble du spectre de l'autisme (TSA) et de réaliser la validation de contenu auprès d'experts et l'applicabilité en milieu communautaire. Des vidéos pédagogiques ont été conçues afin de familiariser les personnes atteintes de TSA à plusieurs tâches dans une épicerie ainsi que les mentors en épicerie aux caractéristiques des TSA, qui peuvent avoir un impact sur l'intégration et sur la façon de soutenir le stagiaire. De plus, la validation et l'analyse de la cohérence interne d'un autre outil, le « Profil d'adaptation et de réadaptation en contexte de travail » pour les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (PRACT-PTSA) » en clinique et en milieu communautaire ont été entamées, et la documentation pour la mise en œuvre du continuum de formation socioprofessionnel et les événements marquants de l'innovation sociale, du point de vue des mentors (c.-à-d. compagnons d'apprentissage) des personnes avec TSA et DI intégrées en épicerie, a elle aussi pu débiter. Au total, ce sont 49 personnes et 6 entreprises qui ont participé au projet.		
33. Approfondir pour permettre un meilleur accompagnement des initiatives régionales en matière d'emploi	Réseau de développement socio-économique des communautés d'expression anglaise du Québec	60 830,00 \$
Ce projet de recherche avait pour but d'accroître les connaissances relatives aux employeurs qui ont des besoins liés à la langue anglaise et aux besoins en compétences des Québécois d'expression anglaise sur le marché du travail. L'organisme souhaitait permettre aux organismes œuvrant en employabilité de mieux jumeler les demandeurs d'emploi aux employeurs et à développer des formations appropriées pour garder les membres de cette communauté en emploi. Pour cela, des données sur les besoins linguistiques des employeurs en région ont été recueillies et analysées, ainsi que les principales compétences que les chercheurs d'emploi membres des communautés d'expression anglaise du Québec doivent acquérir pour maintenir l'emploi. Ce projet a travaillé à favoriser d'une part l'amélioration de la prestation des services aux communautés d'expression anglaise du Québec, et d'autre part à assurer une meilleure intégration de cette population cible sur le marché du travail. À son terme, le projet aura permis la réalisation d'un sondage sur les besoins linguistiques des employeurs, d'un rapport de recherche ainsi que des cartes régionales numériques interactives décrivant le statut socio-économique des Québécois d'expression anglaise avec les données du sondage auprès des employeurs superposables.		
Total		9 507 724,81 \$

Appel de projets « Rehausser la présence des femmes en emploi et accompagner les démarches d’inclusion des organisations dans les secteurs des sciences, des technologies, de l’ingénierie et des mathématiques (STIM) »

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
1. Journée des femmes au cœur des STIM	Université du Québec à Trois-Rivières	77 204,41 \$
Ce projet a permis l'organisation d'une journée de perfectionnement, de maillage et de valorisation de la place des femmes et des étudiantes du secteur manufacturier. Son objectif était d'augmenter la présence des femmes dans les secteurs des STIM et de favoriser leur participation, leur maintien et leur progression en emploi. Dans le cadre de cette journée, 7 ateliers-formations visant à favoriser la création de milieux de travail inclusifs et respectueux ont été offerts à 70 participants et 32 entreprises et/ou organismes.		
2. Intégration et rétention des femmes dans les entreprises de raffinage et autres entreprises engageant des femmes des domaines des STIM: Développement d'un modèle pratique	Université du Québec à Trois-Rivières	403 932,85 \$
Ce projet de recherche avait pour objectif d'analyser les stratégies utilisées par les compagnies de raffinage comme Suncor, Energir et Valéro pour recruter et retenir des femmes en emploi dans les STIM, dans le but de faire émerger des stratégies aidantes pour le recrutement et la rétention de femmes dans d'autres entreprises œuvrant dans les domaines des STIM. Au total, 105 personnes ont été rencontrées dans le cadre de ce projet. Un modèle pratique de sensibilité, de recrutement et d'accompagnement des femmes en STIM a été élaboré à l'intention des entreprises et des institutions d'enseignement, contenant 14 recommandations proposant chacune des actions à réaliser. Ce projet a également permis l'élaboration de deux référentiels de compétences professionnelles en lien à l'accompagnement-formation au changement dans les entreprises, ainsi qu'au changement dans une perspective d'équité et de non-discrimination dans des domaines de l'ingénierie.		
3. Boîte à outils numérique sur la diversité et l'inclusion des femmes dans les secteurs des STIM	Université du Québec à Montréal	197 025,15 \$
Ce projet a permis d'offrir une boîte à outil numérique de formation aux dirigeants, chefs d'équipe et responsables RH de la province, dont le contenu aborde la problématique de recrutement, d'intégration et de maintien en emploi des femmes dans les secteurs des STIM. Développée par l'organisme ESG+, affilié à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal, cette boîte à outils est accessible via une plateforme pédagogique asynchrone, et composée de neuf thématiques, 71 vidéos, de guides et d'outils pratiques pour les professionnels. L'objectif de cet outil est d'accompagner les participants dans leurs défis liés à la main-d'œuvre, de l'attraction à la fidélisation du personnel, en proposant des solutions concrètes, en explorant des perspectives novatrices, et en contribuant à l'évolution positive de la place des femmes dans les STIM au Québec.		
4. Les cartes ESTIM (ton impact): un jeu pour comprendre l'autre	Liaison et développement Humanovis	-
Désistement; projet repris par Liaison et développement Numana (voir numéro 7 ci-dessous).		
5. Techno-elles	Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec	100 170,59 \$
Le projet Techno-Elles avait pour objectif de sensibiliser et outiller les femmes de 18 à 35 ans œuvrant dans le milieu des affaires sur les opportunités de formations, de rehaussement des compétences et de requalification possibles. Son financement a permis l'organisation de trois rencontres de conseil, de témoignages et de maillage avec les jeunes chambres membres du RJCCQ, destinées à augmenter les connaissances des participantes sur le monde des STIM et sur la façon d'y accéder et d'y évoluer. Au total, 194 participantes issues de 41 entreprises ont assisté aux rencontres, à la suite desquelles un guide reprenant les idées fortes dégagées et une liste des possibilités de formation par région visitée a été créé, transmis aux participantes et diffusé en ligne.		
6. Numérique au Féminin	Mon avenir TI	76 617,00 \$
Ce projet avait pour objectif de transformer la conférence « Numérique au Féminin », tenue annuellement depuis cinq ans, en une solution pérenne offrant aux femmes un accompagnement dans leurs étapes d'apprentissage et de formation tout au long de leur carrière en numérique et en STIM. Les ambitions de ce projet de créer un mouvement et d'offrir une communauté à des travailleuses autonomes ou employées ont mené au lancement du site numeriqueaufeminin.com , d'un mouvement Numérique au Féminin et d'une étude sur la place des femmes dans le numérique en collaboration avec la Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ). La mise en place du mouvement Numérique au Féminin a ainsi permis au promoteur de créer des partenariats stratégiques, d'élargir sa communauté et d'augmenter la sensibilisation auprès d'entreprises et de stimuler leur engagement.		
7. Les cartes ESTIM (ton impact) : un jeu pour comprendre l'autre	Liaison et développement Numana	95 584,50 \$
Ce projet a permis la réalisation d'un jeu de cartes axé sur la création de milieux de travail inclusifs, destiné à sensibiliser les employés et les gestionnaires aux réalités vécues par les femmes et les personnes non-binaires en lien avec le cumul d'obstacles dans le secteur des STIM. L'objectif général de ce projet était de favoriser la présence et la rétention des femmes et personnes non-binaires au sein des organisations de ce secteur. Accompagné d'une trousse explicative, ce jeu vise à favoriser le dialogue avec les équipes, gestionnaires et milieux de travail afin d'identifier les barrières et mieux comprendre comment l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) peuvent contribuer à une meilleure qualité de vie professionnelle. Au total, 40 personnes ont participé au projet.		
8. Augmenter la participation des femmes à l'intelligence artificielle appliquée par une meilleure connaissance des obstacles à cette participation.	Université Concordia	179 589,50 \$
Ce projet avait pour objectif d'identifier et de contribuer à éliminer les obstacles systémiques à la parité des sexes dans les domaines de l'intelligence artificielle (IA), dans le but de répondre à la sous-représentation des femmes dans ces domaines (25% de la main-d'œuvre) et aux risques liés aux biais algorithmiques pouvant mener à des décisions injustes ou incorrectes. Le projet a permis de mener diverses interventions et d'élaborer des ressources en matière d'embauche et d'intégration, de méthodologie de la recherche et de déploiement des systèmes d'IA, ainsi que d'enseignement et d'apprentissage. En outre, un programme de mentorat destiné aux personnes étudiantes en IA à l'Université Concordia a été créé, le tout en collaboration avec des partenaires (Institut d'IA appliquée de l'Université Concordia, laboratoires d'IA, organismes de femmes en IA, etc.). Un site Internet a été conçu pour partager les ressources et les outils élaborés, des articles ont été publiés dans diverses revues, et les ateliers animés et travaux réalisés dans le cadre du projet seront amenés à se poursuivre.		
Total		1 130 124,00 \$

Projet déposé dans le cadre du volet « Maintien et intégration en emploi des personnes éloignées du marché du travail » du programme Impulsion-Compétences

Libellé du projet	Promoteur	Montant versé
1. FermEmploi et AgriEmploi 2023	Comité sectoriel de la main-d'œuvre de la production agricole	1 197 214,42 \$
Ce projet a pour objectif le recrutement, la formation et l'intégration de travailleurs éloignés du marché du travail et ce, dans 13 secteurs de la production agricole. Divers partenariats stratégiques, notamment avec des organismes spécialisés en employabilité, visent à favoriser le recrutement et la rétention des participants. La formation a une durée de 875 heures, et permet notamment le rehaussement des compétences des métiers visés (ouvriers porcins, laitiers, serricoles, avicoles, bovins, acéricoles, etc.) mais aussi des compétences du futur suivantes : (collaboration et communication, adaptabilité au changement, gestion de l'information et jugement critique, résolution de problème, autonomie, favoriser l'inclusion et la diversité, posture de développement professionnel continu, respect de l'environnement, éthique). Des stages en entreprises sont également prévus dans le cadre du projet, qui doit culminer par deux évaluations des apprentissages et de l'intégration en emploi et une attestation de formation technique liée au métier.		