



DEMANDE DE PROPOSITION

ÉPE-2026-IMT

Consultant(e) en recherche sur l'information sur le marché du travail (IMT)
Renforcer un personnel en éducation de la petite enfance solide, mobile et durable

DEMANDE DE PROPOSITIONS (DDP)

Projet : Renforcer un personnel en éducation de la petite enfance solide, mobile et durable

Émise par : Collèges et instituts Canada (CICan)

Programme de financement : Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle (PSMS) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)

Valeur maximale du contrat : Jusqu'à concurrence de 140 000 \$ CA, incluant tous les honoraires, les frais et les taxes applicables

Période du contrat : Septembre 2026 au 20 janvier 2027

À PROPOS DE NOUS

Collèges et instituts Canada (CICan) est l'organisation nationale qui représente 120 collèges, cégeps, établissements polytechniques et instituts de technologie partout au Canada. Reconnu comme la voix nationale et internationale de l'enseignement collégial canadien, CICan s'est imposé comme un chef de file en matière d'innovation, de recherche appliquée et de développement de formations fondées sur les compétences répondant aux besoins socioéconomiques du Canada. Les établissements membres de CICan contribuent annuellement à plus de 190 milliards de dollars à l'économie canadienne et favorisent une croissance économique inclusive en collaborant avec des partenaires de l'industrie et des collectivités afin d'offrir plus de 10 000 programmes aux apprenantes et apprenants des collectivités urbaines, rurales, éloignées et nordiques. Plus de 95 % de la population canadienne (et 86 % des personnes autochtones) vivent à moins de 50 km d'un établissement membre de CICan.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Collèges et instituts Canada (CICan), en partenariat avec la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) et l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), met en œuvre le projet [Renforcer un personnel en éducation de la petite enfance solide, mobile et durable](#), financé dans le cadre du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle (PSMS) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Ce projet vise à renforcer le recrutement, la rétention, la mobilité de la main-d'œuvre et la durabilité de la main-d'œuvre dans le secteur canadien de l'éducation de la petite enfance (ÉPE).

L'une des principales composantes du projet consiste à réaliser une étude nationale exhaustive sur l'information sur le marché du travail (IMT), qui fournira une analyse actualisée de la situation de la main-d'œuvre du secteur de l'éducation de la petite enfance à l'échelle du Canada, notamment des tendances émergentes, des pressions exercées sur la main-d'œuvre et des besoins du secteur.



Le personne retenue réalisera une analyse nationale du marché du travail, mobilisera les principaux intervenants du secteur, cernera les tendances de la main-d'œuvre ainsi que les besoins en compétences et formulera des recommandations concrètes visant à soutenir la croissance du secteur et la résilience de sa main-d'œuvre. Les résultats de cette étude contribueront à plusieurs livrables du projet et constitueront une base de données probantes à l'échelle nationale pour appuyer les futures initiatives de développement de la main-d'œuvre partout au Canada.

ACRONYMES AND DÉFINITIONS

Acronyme	Définition
ACUFC	Association des collèges et universités de la francophonie canadienne
FCSGE	Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
CICan	Collèges et instituts Canada
ÉPE	Éducation de la petite enfance / Éducatrice ou éducateur de la petite enfance
EDIA	Équité, diversité, inclusion et accessibilité
ESDC	Emploi et Développement social Canada
IMT	Information sur le marché du travail
NPN	Norme professionnelle nationale
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
DDP	Demande de propositions
PSMS	Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle
WCAG	<i>Web Content Accessibility Guidelines</i> (Lignes directrices sur l'accessibilité des contenus Web)

Définition – Information sur le marché du travail (IMT)

Aux fins de la présente demande de propositions, l'information sur le marché du travail (IMT) désigne l'ensemble des données quantitatives et qualitatives relatives à l'offre et à la demande de main-d'œuvre, aux exigences professionnelles, aux tendances du marché du travail, à la mobilité de la main-d'œuvre, aux besoins en compétences, aux défis liés au recrutement ainsi qu'aux facteurs influençant la rétention du personnel.



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	3
1. INTRODUCTION	4
2. CONTEXTE DU PROJET.....	4
3. OBJECTIF DU MANDAT.....	5
4. OBJECTIF DU PROJET.....	5
5. PORTÉE DES TRAVAUX.....	6
6. LIVRABLES ET JALONS	12
7. CRITÈRES D'ACCEPTATION DES LIVRABLES.....	13
8. QUALIFICATIONS DU CONSULTANT	13
9. EXIGENCES RELATIVES À LA PROPOSITION.....	15
10. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION.....	17
11. EXIGENCES BUDGÉTAIRES	18
12. CALENDRIER DES PAIEMENTS ET EXIGENCES RELATIVES À LA FACTURATION.....	18
13. CONDITIONS D'APPROVISIONNEMENT	19
14. EXIGENCES EN MATIÈRE DE REDDITION DE COMPTES	21
15. EXIGENCES RELATIVES AUX LANGUES OFFICIELLES, À L'ACCESSIBILITÉ ET À L'ÉDIA.....	22
16. INSTRUCTIONS RELATIVES À LA SOUMISSION DES PROPOSITIONS	23



1. INTRODUCTION

Collèges et instituts Canada (CICan), en partenariat avec la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) et l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), invite les consultantes et consultants qualifiés ou les équipes de consultants à soumettre une proposition en vue de réaliser une étude exhaustive sur l'information sur le marché du travail (IMT) dans le cadre du projet Bâtir un personnel en éducation de la petite enfance fort, mobile et durable partout au Canada.

La candidature qui sera retenue fournira des analyses de l'information sur le marché du travail, des analyses de la main-d'œuvre, mènera des activités de mobilisation des intervenants et formulera des recommandations fondées sur des données probantes afin d'appuyer la planification de la main-d'œuvre, les initiatives visant à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre, l'élaboration de normes professionnelles, le développement de programmes de perfectionnement professionnel ainsi que les stratégies de recrutement et de rétention dans le secteur canadien de l'éducation de la petite enfance.

Les résultats de cette étude serviront d'assise aux activités subséquentes du projet, notamment l'élaboration et la validation d'une Norme professionnelle nationale (NPN) actualisée, le développement de ressources en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), d'outils d'orientation de carrière ainsi que d'initiatives nationales de développement de microprogrammes.

2. CONTEXTE DU PROJET

Partout au Canada, les gouvernements réalisent d'importants investissements dans les systèmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants afin d'améliorer leur abordabilité, leur accessibilité, leur qualité et la durabilité de leur main-d'œuvre. Bien que ces investissements créent d'importantes possibilités de croissance, ils mettent également en évidence les défis persistants auxquels sont confrontés les employeurs, les éducatrices et éducateurs de la petite enfance, les apprenantes et apprenants ainsi que les familles.

De nombreuses collectivités et régions continuent d'éprouver des difficultés à recruter et à retenir des éducatrices et éducateurs de la petite enfance qualifiés. Les pénuries de main-d'œuvre, les pressions démographiques, les processus variables de reconnaissance des qualifications, les mécanismes limités favorisant la mobilité de la main-d'œuvre ainsi que les disparités régionales de l'offre de main-d'œuvre continuent d'avoir une incidence sur la prestation des services et sur la viabilité à long terme du secteur. Parallèlement, la profession évolue en réponse :

- à l'évolution des attentes des employeurs;
- à l'accroissement des exigences en matière d'inclusion;
- à l'émergence de nouvelles approches pédagogiques;
- à la demande croissante de compétences spécialisées et en leadership;



- à l'apparition de nouveaux parcours de développement de la main-d'œuvre.

Reconnaissant ces réalités, CICan, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) et l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC) dirigent une initiative nationale financée dans le cadre du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle (PSMS) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin de promouvoir le recrutement, la rétention, la mobilité de la main-d'œuvre et la durabilité de la main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation de la petite enfance. L'un des principaux volets de cette initiative consiste à produire des analyses fondées sur des données probantes de l'information sur le marché du travail.

3. OBJECTIF DU MANDAT

Le présent mandat vise à fournir à CICan et à ses partenaires de projet une étude exhaustive sur l'information sur le marché du travail (IMT) présentant une analyse actualisée de la situation de la main-d'œuvre du secteur de l'éducation de la petite enfance (ÉPE) à l'échelle du Canada, y compris les tendances émergentes, les pressions exercées sur la main-d'œuvre et les besoins du secteur.

La candidature retenue sera responsable de réaliser les activités de recherche, de mobilisation des intervenants, d'analyse du marché du travail et de production de rapports afin de fournir aux partenaires du projet et aux intervenants du secteur des recommandations concrètes ainsi que des analyses fondées sur des données probantes.

La candidature retenue devra veiller à ce que l'étude reflète la diversité et les réalités de la main-d'œuvre canadienne en éducation de la petite enfance, notamment les contextes régionaux, linguistiques, culturels, autochtones, ruraux, éloignés et urbains.

4. OBJECTIF DU PROJET

Le présent mandat vise à constituer une base de données probantes complète afin de soutenir le développement de la main-d'œuvre, la mobilité de la main-d'œuvre et la durabilité à long terme du secteur canadien de l'éducation de la petite enfance. Plus précisément, l'étude devra :

Offre et demande de main-d'œuvre

- Évaluer l'offre et la demande actuelles de main-d'œuvre;
- Cerner les variations régionales de la main-d'œuvre;
- Examiner les tendances relatives à la participation au marché du travail;
- Analyser les données disponibles sur les prévisions de la main-d'œuvre.

Recrutement et rétention

- Cerner les défis liés au recrutement;
- Examiner les obstacles à la rétention de la main-d'œuvre;
- Évaluer les facteurs contribuant au roulement du personnel;



- Recenser les pratiques prometteuses favorisant la rétention.

Mobilité de la main-d'œuvre

- Examiner les obstacles et les possibilités liés à la mobilité de la main-d'œuvre;
- Analyser les processus de reconnaissance des qualifications;
- Évaluer les considérations liées à la mobilité interprovinciale et territoriale;
- Déterminer les possibilités permettant de renforcer la mobilité de la main-d'œuvre.

Compétences et aptitudes

- Déterminer les compétences actuellement requises au sein de la main-d'œuvre;
- Évaluer les besoins futurs en compétences;
- Recenser les compétences émergentes;
- Appuyer l'élaboration de la Norme professionnelle nationale.

Développement de la main-d'œuvre

- Déterminer les priorités en matière de perfectionnement professionnel;
- Orienter le développement des microprogrammes;
- Soutenir l'élaboration de parcours professionnels;
- Appuyer les initiatives de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Recommandations stratégiques

La candidature retenue devra formuler des recommandations fondées sur des données probantes afin d'appuyer :

- la durabilité de la main-d'œuvre;
- l'attraction de la main-d'œuvre;
- la rétention de la main-d'œuvre;
- la mobilité de la main-d'œuvre;
- le développement de la main-d'œuvre;
- la croissance future du secteur.

5. PORTÉE DES TRAVAUX

La candidature retenue devra réaliser le mandat en cinq phases interreliées visant à produire une étude nationale exhaustive sur l'information sur le marché du travail (IMT).

La candidature retenue devra utiliser des méthodologies reconnues en recherche sur le marché du travail et mobiliser des intervenants provenant de partout au Canada afin de veiller à ce que l'analyse produite reflète les réalités actuelles et émergentes de la main-d'œuvre.

La candidature retenue sera responsable de planifier, de mettre en œuvre, de gérer et de rendre compte de l'ensemble des activités de recherche nécessaires à la réalisation du mandat.



PHASE 1 – LANCEMENT DU PROJET ET CONCEPTION DE LA RECHERCHE

Objectif

Établir la structure de gouvernance du projet, la méthodologie, l'approche de mobilisation des intervenants, le plan de travail, la stratégie de gestion des risques ainsi que le cadre de collecte de données nécessaires à la réalisation réussie du mandat.

Activités

La candidature retenue sera responsable de réaliser les activités suivantes :

- **Lancement du projet:** Tenir une réunion de lancement avec CICan et les partenaires du projet afin de :
 - confirmer les objectifs du projet;
 - confirmer la portée des travaux;
 - confirmer les échéanciers;
 - confirmer les attentes en matière de reddition de comptes;
 - confirmer l'approche de mobilisation des intervenants..
- **Méthodologie de recherche:** Élaborer une méthodologie détaillée décrivant :
 - la conception de la recherche;
 - les méthodes de collecte de données;
 - les méthodes d'analyse des données;
 - l'approche de validation;
 - l'approche de mobilisation des connaissances.
- **Stratégie de mobilisation des intervenants :** Élaborer un plan de mobilisation des intervenants précisant :
 - les groupes d'intervenants ciblés ;
 - les méthodes de consultation ;
 - les objectifs de participation ;
 - les approches de recrutement ;
 - les stratégies d'atténuation des risques.
- **Plan de gestion des risques :** Déterminer :
 - les risques liés au projet ;
 - les risques liés à la mobilisation des intervenants ;
 - les risques liés à la collecte de données ;
 - les risques liés aux échéanciers ;
 - les mesures d'atténuation.

Livrable D-1 – Échéance : 18 septembre 2026

Rapport sur le plan de travail et la méthodologie du projet

Contenu minimal :

1. Plan de travail du projet;
2. Méthodologie détaillée;
3. Stratégie de mobilisation des intervenants;



4. Plan de communication;
5. Plan de gestion des risques;
6. Échéancier du projet;
7. Calendrier des livrables.

PHASE 2 – ANALYSE ENVIRONNEMENTALE ET EXAMEN JURIDICTIONNEL

Objectif

Établir une compréhension exhaustive de l'environnement actuel de la main-d'œuvre, des initiatives de développement de la main-d'œuvre, des cadres de qualification, des considérations liées à la mobilité de la main-d'œuvre ainsi que des tendances du secteur.

Activités

Le consultant devra réaliser un examen des éléments suivants :

- **Environnement de la main-d'œuvre** : Comprenant notamment :
 - les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre ;
 - la participation au marché du travail ;
 - les pénuries de main-d'œuvre ;
 - les tendances en matière de recrutement ;
 - les tendances en matière de rétention.
- **Environnement stratégique et réglementaire** : Comprenant notamment :
 - les cadres provinciaux et territoriaux ;
 - les exigences relatives aux qualifications ;
 - les exigences en matière de certification ;
 - les considérations réglementaires.
- **Environnement lié à la mobilité de la main-d'œuvre** : Comprenant notamment :
 - les processus de reconnaissance des qualifications;
 - les considérations liées à la mobilité interprovinciale et territoriale;
 - les cadres existants en matière de mobilité;
 - les obstacles et les possibilités.
- **Environnement du développement de la main-d'œuvre** : Comprenant notamment :
 - les cadres existants de compétences ;
 - les normes professionnelles ;
 - les modèles de perfectionnement professionnel ;
 - les initiatives liées aux parcours professionnels ;
 - les initiatives de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

Livrable D-2 – Échéance : 16 octobre 2026

Rapport d'analyse environnementale et d'examen juridictionnel

Contenu minimal :

1. Analyse environnementale nationale;
2. Examen des cadres provinciaux et territoriaux ;



3. Examen des initiatives de développement de la main-d'œuvre ;
4. Analyse de la mobilité de la main-d'œuvre ;
5. Principales constatations;
6. Incidences pour le développement de la main-d'œuvre.

PHASE 3 – MOBILISATION NATIONALE DES INTERVENANTS

Objectif

Recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès des intervenants du secteur afin de mieux comprendre les défis liés à la main-d'œuvre, les possibilités, les besoins en compétences, les enjeux de mobilité de la main-d'œuvre ainsi que les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre.

Activités

La candidature retenue devra mener des activités de mobilisation des intervenants à l'aide de plusieurs méthodes.

- **Sondages:** La consultante ou le consultant devra concevoir et administrer un sondage national ciblant :
 - les éducatrices et éducateurs de la petite enfance;
 - les employeurs;
 - les superviseuses, superviseurs et directions;
 - les associations de la main-d'œuvre;
 - les établissements d'enseignement postsecondaire
- **Entrevues:** La consultante ou le consultant devra mener des entrevues auprès d'informateurs clés, notamment :
 - des leaders du secteur ;
 - des représentantes et représentants gouvernementaux ;
 - des organisations de la main-d'œuvre ;
 - des organisations autochtones ;
 - des organisations francophones.
- **Groupes de discussion:** Des groupes de discussion devront être organisés afin d'explorer:
 - les défis liés au recrutement ;
 - les défis liés à la rétention ;
 - les besoins en compétences ;
 - les enjeux liés à la mobilité de la main-d'œuvre ;
 - les priorités en matière de développement de la main-d'œuvre.
- **Représentation des intervenants :** La consultante ou le consultant devra favoriser la participation des groupes suivants :
 - les employeurs;
 - les éducatrices et éducateurs;
 - les membres du corps professoral;
 - les étudiantes et étudiants ainsi que les personnes récemment diplômées;
 - les associations de la main-d'œuvre;



- les organisations autochtones;
- les organisations francophones;
- les collectivités rurales et éloignées;
- les organisations offrant des services aux personnes nouvellement arrivées au Canada;
- les représentantes et représentants gouvernementaux.

Livrable D-3 – Échéance : 20 novembre 2026

Rapport sur la mobilisation des intervenants

Contenu minimal :

1. Méthodologie;
2. Sommaire de la participation;
3. Profils des intervenants;
4. Principales constatations;
5. Défis liés à la main-d'œuvre;
6. Possibilités liées à la main-d'œuvre;
7. Thèmes émergents.

PHASE 4 – ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Objectif

Analyser les tendances de la main-d'œuvre, les conditions du marché du travail, les besoins en compétences, les considérations liées à la mobilité de la main-d'œuvre ainsi que les besoins futurs en matière de main-d'œuvre.

Activités

La candidature retenue devra réaliser une analyse portant sur les éléments suivants :

- **Offre de main-d'œuvre:** Comprenant notamment:
 - la taille actuelle de la main-d'œuvre;
 - les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre;
 - les taux de participation au marché du travail;
 - les considérations liées au bassin de main-d'œuvre disponible.
- **Demande de main-d'œuvre :** Comprenant notamment :
 - la demande actuelle en matière de main-d'œuvre;
 - les tendances relatives aux postes vacants;
 - les prévisions concernant la demande future de main-d'œuvre;
 - les considérations relatives à la demande régionale.
- **Recrutement et rétention :** Comprenant notamment :
 - les obstacles au recrutement;
 - les obstacles à la rétention;
 - les facteurs favorisant l'attraction de la main-d'œuvre;
 - les considérations liées à la durabilité de la main-d'œuvre.



- **Mobilité de la main-d'œuvre** : Comprenant notamment :
 - la reconnaissance des qualifications;
 - la mobilité interprovinciale et territoriale;
 - les considérations liées à la transférabilité des compétences;
 - les obstacles et les possibilités.
- **Compétences futures** : Comprenant notamment :
 - les compétences émergentes;
 - les exigences futures en matière de compétences de la main-d'œuvre;
 - les besoins en perfectionnement professionnel;
 - les besoins en développement du leadership.

Livrable D-4 – Échéance : 11 décembre 2026

Projet de rapport sur l'information sur le marché du travail (IMT)

Contenu minimal :

1. Résumé exécutif;
2. Méthodologie;
3. Résultats de l'analyse;
4. Analyse du marché du travail;
5. Analyse prévisionnelle de la main-d'œuvre;
6. Analyse de la mobilité de la main-d'œuvre;
7. Recommandations.

PHASE 5 – RAPPORT FINAL ET MOBILISATION DES CONNAISSANCES

Objectif

Finaliser l'étude sur l'information sur le marché du travail (IMT) et préparer les produits qui appuieront sa diffusion ainsi que les activités futures du projet.

Activités

- La candidature retenue devra:
 - intégrer les commentaires des intervenants;
 - finaliser l'analyse;
 - préparer les recommandations finales;
 - élaborer les documents de présentation;
 - appuyer les activités de mobilisation des connaissances.
- **Exigences relatives à la mobilisation des connaissances**: La candidature retenue devra préparer des documents adaptés aux publics suivants :
 - **Décideuses et décideurs** :
 - résumés exécutifs;
 - recommandations stratégiques;
 - considérations relatives à la planification de la main-d'œuvre.
 - **Intervenants du secteur** :



- constats relatifs au secteur;
 - recommandations en matière de développement de la main-d'œuvre;
 - considérations relatives à la mobilité de la main-d'œuvre.
- **Lien avec les activités du projet:** Le consultant devra formuler des recommandations liées aux activités suivantes :
 - l'élaboration de la Norme professionnelle nationale (NPN);
 - les initiatives de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
 - l'élaboration de parcours professionnels;
 - le développement de microprogrammes.

Livrable D-5 – Échéance : 23 décembre 2026

Ensemble final d'information sur le marché du travail (IMT)

Contenu minimal :

1. Rapport final sur l'information sur le marché du travail (IMT);
2. Résumé exécutif;
3. Cadre de recommandations;
4. Présentation PowerPoint;
5. Tableaux sommaires des données;
6. Sommaire des activités de mobilisation des connaissances.

Livrable D-6 – Échéance : Semaine du 11 au 15 janvier 2027 ou au plus tard le 20 janvier 2027

Présentation à l'équipe de projet

La candidature retenue devra présenter :

1. les principales constatations;
2. les incidences stratégiques;
3. les recommandations relatives à la main-d'œuvre;
4. les considérations futures;
5. les recommandations finales.

6. LIVRABLES ET JALONS

Rapports d'avancement mensuels

Le consultant devra soumettre des rapports d'avancement mensuels comprenant :

- les activités réalisées;
- les activités prévues;
- l'état d'avancement des travaux de recherche;
- l'état d'avancement des activités de mobilisation des intervenants;
- l'état d'avancement de l'échéancier;
- les risques et les mesures d'atténuation;



- les enjeux nécessitant l'apport des partenaires du projet.

Tous les livrables devront faire l'objet d'un examen et d'une approbation écrite par CIGCan avant d'être acceptés.

7. CRITÈRES D'ACCEPTATION DES LIVRABLES

Les critères d'acceptation des livrables visent à établir des normes claires pour l'examen, la révision, l'approbation et l'acceptation des livrables produits par la consultante ou le consultant. Tous les livrables seront examinés par CIGCan et, au besoin, par les partenaires du projet. Aucun livrable ne sera considéré comme accepté avant l'émission d'une approbation écrite par CIGCan.

7.1 Normes d'acceptation des livrables

Critères	Description
Exhaustivité	Le livrable répond à toutes les exigences définies dans la portée des travaux
Qualité	Le livrable présente un niveau de qualité professionnelle permettant sa mise en œuvre et sa diffusion à l'échelle nationale.
Exactitude	Les compétences, les analyses professionnelles et les recommandations sont appuyées par des données probantes et des méthodologies reconnues.
Accessibilité	Le livrable est adapté à la publication et à une éventuelle traduction ultérieure, et respecte les exigences en matière d'accessibilité.
Pertinence	Le livrable contribue directement à l'atteinte des objectifs du projet.
Validation	Le livrable démontre une consultation et une validation significatives auprès des intervenants.
Utilisabilité	Le livrable favorise la mise en œuvre par les établissements d'enseignement, les employeurs et les organisations de la main-d'œuvre

7.2 Processus d'examen des livrables

1. **Soumission** : Le livrable est soumis par voie électronique.
2. **Examen** : CIGCan examine le livrable en fonction des critères d'acceptation établis.
3. **Rétroaction consolidée** : CIGCan transmet des commentaires écrits.
4. **Révision** : Les modifications requises sont effectuées et le livrable est soumis de nouveau.
5. **Approbation** : CIGCan émet une approbation écrite confirmant l'acceptation du livrable.

8. QUALIFICATIONS DE LA CONSULTANTE OU DU CONSULTANT

La candidature retenue devra posséder l'expertise, l'expérience et la capacité organisationnelle nécessaires pour réaliser une étude nationale sur l'information sur le marché du travail d'une portée et d'une complexité importantes.



8.1 Exigences obligatoires

Critère obligatoire	Exigence
M1 – Expérience en recherche sur le marché du travail	Minimum de dix (10) années d'expérience dans la réalisation d'études sur le marché du travail, de planification de la main-d'œuvre, d'analyses sectorielles ou de projets similaires.
M2 – Expérience en recherche à l'échelle nationale	Avoir réalisé au moins trois (3) études nationales ou multijuridictionnelles portant sur le marché du travail ou le développement de la main-d'œuvre au cours des cinq (5) dernières années.
M3 – Expérience en mobilisation des intervenants	Expérience démontrée dans la réalisation de : • sondages; • entrevues; • groupes de discussion; • consultations; • activités de mobilisation des intervenants.
M4 – Capacité organisationnelle	Démontrer la capacité de réaliser le mandat dans les délais et le budget prescrits.

8.2 Expérience cotée

Les éléments suivants feront l'objet d'une évaluation :

- **Expertise de recherche**
 - Expertise en recherche
 - recherche sur le marché du travail;
 - planification de la main-d'œuvre;
 - prévision de la main-d'œuvre;
 - analyse sectorielle.
- **Expertise en mobilisation des intervenants**
 - conception de consultations;
 - élaboration de sondages;
 - animation;
 - établissement de consensus.
- **Expertise en rédaction de rapports**
 - rédaction de rapports techniques;
 - rédaction de rapports destinés aux cadres supérieurs;
 - élaboration de recommandations;
 - mobilisation des connaissances.

8.3 Qualifications constituant un atout

Les éléments suivants seront considérés comme des atouts :

- expérience dans le secteur de l'éducation de la petite enfance ;
- expertise en matière de mobilité de la main-d'œuvre ;



- expérience en mobilisation des communautés autochtones ;
- expérience en mobilisation des communautés francophones ;
- capacité de travailler dans les deux langues officielles ;
- expérience à l'appui d'initiatives de développement de la main-d'œuvre.

9. EXIGENCES RELATIVES À LA PROPOSITION

La proposition doit contenir suffisamment de renseignements pour permettre une évaluation complète. Elle devra être structurée selon les quatre parties suivantes.

Partie A – Renseignements sur l'organisation

La proposition devra comprendre :

- la dénomination sociale de l'organisation;
- le profil de l'organisation;
- l'adresse postale;
- le site Web;
- les coordonnées de la personne-ressource principale;
- le nombre d'années d'existence de l'organisation.

Partie B – Proposition technique

Longueur maximale:

- Vingt (20) pages, à l'exclusion des annexes.

La proposition technique devra comprendre :

- **Compréhension du mandat.** La proposition devra démontrer une compréhension des éléments suivants :
 - a. les défis liés au développement de la main-d'œuvre;
 - b. les considérations relatives à la mobilité de la main-d'œuvre;
 - c. les exigences liées à la planification de la main-d'œuvre;
 - d. le contexte du secteur de l'éducation de la petite enfance.
- **Méthodologie:** La proposition devra comprendre une description :
 - a. de l'approche de recherche;
 - b. des méthodes de collecte de données;
 - c. de la méthodologie d'analyse;
 - d. de l'approche de validation.
- **Plan de travail:** La proposition devra comprendre :
 - a. l'échéancier;
 - b. les jalons;
 - c. les livrables;
 - d. la répartition des ressources.
- **Gestion des risques :** La proposition devra comprendre l'identification :
 - a. des risques;



- b. des défis;
 - c. des mesures d'atténuation.
- **Composition de l'équipe:** La proposition devra comprendre :
 - a. les membres de l'équipe;
 - b. leurs rôles et responsabilités;
 - c. leurs qualifications;
 - d. leur disponibilité.

Partie C – Documentation à l'appui

La proposition devra comprendre :

- les curriculum vitae de toutes les personnes proposées pour réaliser le mandat;
- un minimum de trois (3) références provenant de projets comparables réalisés au cours des cinq (5) dernières années;
- au moins deux (2) exemples d'études comparables portant sur le marché du travail ou le développement de la main-d'œuvre

Partie D – Proposition financière

La proposition financière devra comprendre :

- un budget à prix fixe;
- une ventilation détaillée du budget, incluant le taux horaire proposé et le nombre d'heures estimé pour chaque membre de l'équipe;
- les hypothèses budgétaires;
- les taxes applicables.

9.1 Déclaration relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle

Les consultant-es devront divulguer toute utilisation importante d'outils d'intelligence artificielle (IA) dans la préparation :

- du contenu de la proposition;
- des documents techniques;
- des méthodologies;
- des documents d'exemple;
- des résultats de recherche.

La déclaration devra préciser :

- les outils d'IA utilisés;
- les fins auxquelles ils ont été utilisés;
- la proportion du contenu généré à l'aide de l'IA;
- les mesures d'assurance de la qualité appliquées.

La candidature retenue demeure entièrement responsable de la qualité, de l'originalité, de l'exactitude et de l'intégrité de l'ensemble des documents et des livrables soumis.



10. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Les propositions seront évaluées selon un processus en trois étapes.

Étape 1 – Examen administratif

Réussite ou échec

La proposition sera examinée afin de vérifier :

- son exhaustivité;
- sa conformité aux exigences relatives à la soumission;
- le respect des exigences obligatoires;
- la présence de toute la documentation requise.

Seules les propositions conformes passeront à l'étape 2.

Étape 2 –Évaluation technique

Critère	Pointage maximal
Expérience en recherche sur le marché du travail	25
Méthodologie	25
Approche de mobilisation des intervenants	20
Capacité et qualifications de l'équipe	15
Plan de travail et gestion des risques	15
Total	100

10.1 Seuil minimal de réussite

Pour être admissible à l'attribution du contrat, une proposition devra obtenir une note technique minimale de **70 points sur 100**.

10.2 Guide de notation

Les propositions seront évaluées selon l'échelle suivante :

Description	Note
Aucune preuve fournie	0
Faible	1
Limitée	2
Acceptable	3
Solide	4
Exceptionnelle	5



10.3 Comité d'évaluation

Le comité d'évaluation sera composé d'au moins trois (3) employés de CICan désignés à cette fin. Les membres du comité évalueront les propositions de façon indépendante avant de participer à un processus d'évaluation par consensus.

10.4 Entrevues

CICan se réserve le droit de mener des entrevues ou de demander des présentations aux consultants présélectionnés.

Lorsque des entrevues sont tenues, des critères d'évaluation supplémentaires pourront être appliqués et documentés par le comité d'évaluation.

11. EXIGENCES BUDGÉTAIRES

Le budget maximal prévu pour ce mandat est de **140 000 \$ CA**, incluant :

- les honoraires professionnels;
- les activités de mobilisation des intervenants;
- les frais de déplacement;
- les coûts liés aux technologies;
- les frais administratifs;
- les taxes applicables.

La candidature retenue devra soumettre une proposition à prix fixe comprenant une ventilation détaillée des coûts, incluant les taux horaires applicables à chacune des activités proposées.

11.1 Catégories budgétaires

Le budget proposé ne pourra comprendre que les catégories de dépenses suivantes :

- **Honoraires professionnels** : Main-d'œuvre associée à la réalisation du mandat.
- **Recherche et analyse** : Activités liées à la collecte de données et aux analyses.
- **Mobilisation des intervenants** : Administration des sondages, entrevues, groupes de discussion et activités d'animation.
- **Déplacements et réunions** : Déplacements nécessaires à la réalisation des activités du projet.
- **Technologies et logiciels** : Outils de recherche, plateformes de sondage et logiciels d'analyse de données.

12. CALENDRIER DES PAIEMENTS ET EXIGENCES RELATIVES À LA FACTURATION

Les paiements seront effectués à la suite de la réalisation satisfaisante des livrables et de leur acceptation écrite par CICan.



Les paiements seront répartis comme suit :

Jalon	Paie ment
Signature du contrat	10%
Approbation du livrable D-1	10%
Approbation du livrable D-2	20%
Approbation du livrable D-3	20%
Approbation du livrable D-4	20%
Approbation du livrable D-5	20%

12.1 Exigences relatives à la facturation

Les factures devront :

- indiquer le numéro du contrat;
- préciser le livrable visé;
- être accompagnées de toute documentation justificative requise.

Le paiement sera effectué à la réception d'une facture conforme et après l'approbation écrite des livrables par CIGan.

Aucun paiement ne sera effectué pour un livrable qui n'aura pas été officiellement accepté par CIGan.

13. CONDITIONS D'APPROVISIONNEMENT

13.1 Droit de rejet

CIGan se réserve le droit, à son entière discrétion, de rejeter l'une ou l'ensemble des propositions reçues en réponse à la présente demande de propositions.

L'émission de la présente DDP n'oblige aucunement CIGan à attribuer un contrat.

13.2 Droit de négociation

CIGan se réserve le droit de négocier avec le consultant ayant obtenu le meilleur classement relativement :

- à la portée des travaux;
- aux livrables;
- aux échéanciers;
- au budget;
- aux modalités du contrat.

13.3 Frais de préparation des propositions



Tous les coûts associés à la préparation et au dépôt d'une proposition sont entièrement à la charge de la consultante ou du consultant.

CICan n'assume aucune responsabilité à l'égard des dépenses engagées par les consultant-es dans le cadre du présent processus de demande de propositions.

13.4 Confidentialité

Toutes les propositions reçues en réponse à la présente DDP seront traitées de façon confidentielle et utilisées uniquement aux fins de leur évaluation et de l'attribution du contrat. Les consultant-es devront identifier clairement toute information exclusive ou confidentielle contenue dans leur proposition.

13.5 Conflit d'intérêts

Les consultant-es devront déclarer tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel susceptible de compromettre leur capacité à réaliser le mandat de manière objective.

13.6 Propriété intellectuelle

Tous les rapports, analyses, ensembles de données, recommandations, méthodologies, présentations, résumés, outils, modèles et autres livrables élaborés dans le cadre du contrat résultant de la présente DDP deviendront la propriété exclusive de CICan.

La candidature retenue ne pourra publier, diffuser ou utiliser autrement les documents produits dans le cadre du projet sans l'autorisation écrite préalable de CICan.

13.7 Attribution du contrat

Le contrat sera attribué à la proposition offre la meilleure valeur globale pour CICan, en tenant compte notamment :

- de la valeur technique de la proposition ;
- de la capacité organisationnelle ;
- de la méthodologie proposée ;
- de l'approche de mobilisation des intervenants.

13.8 Annulation du processus

CICan se réserve le droit de modifier, suspendre, annuler, reporter ou relancer la présente demande de propositions en tout temps, sans engager sa responsabilité.

13.9 Conservation des dossiers et exigences de vérification

CICan conservera les dossiers d'approvisionnement, la documentation relative à l'évaluation, la correspondance, les recommandations d'attribution, les contrats, les modifications contractuelles, les factures, les livrables ainsi que toute documentation pertinente au projet conformément à ses politiques de gestion documentaire et aux exigences du bailleur de fonds.



La candidature retenue devra conserver toute la documentation justificative liée au mandat et la rendre disponible aux fins de vérification, sur demande.

14. EXIGENCES EN MATIÈRE DE REDDITION DE COMPTES

La candidature retenue devra maintenir des communications régulières avec CICan et les partenaires du projet tout au long du mandat.

14.1 Rapports d'avancement mensuels

La consultante ou le consultant devra fournir des rapports d'avancement mensuels écrits comprenant :

- les activités réalisées;
- les activités prévues;
- l'état d'avancement des travaux de recherche;
- l'état d'avancement des activités de mobilisation des intervenants;
- les risques et les mesures d'atténuation;
- l'état d'avancement de l'échéancier;
- les enjeux nécessitant l'apport des partenaires du projet.

14.2 Réunions de projet

La candidature retenue devra participer :

- à la réunion de lancement du projet;
- aux réunions mensuelles de suivi;
- aux réunions de planification de la mobilisation des intervenants;
- aux présentations devant le comité directeur;
- aux réunions ponctuelles, au besoin.

Sauf indication contraire, les réunions se tiendront en mode virtuel.

14.3 Processus d'examen des livrables

Tous les livrables devront être transmis par voie électronique et feront l'objet d'un examen par CICan.

Processus d'examen:

1. Soumission du livrable;
2. Examen par CICan;
3. Transmission d'une rétroaction consolidée;
4. Révision du livrable (au besoin);
5. Approbation finale.

Aucun livrable ne sera considéré comme accepté avant que CICan n'en ait confirmé l'approbation par écrit.



15. EXIGENCES RELATIVES AUX LANGUES OFFICIELLES, À L'ACCESSIBILITÉ ET À L'ÉDIA

15.1 Langues officielles

L'étude sur l'information sur le marché du travail (IMT) est destinée à devenir une ressource nationale en matière de développement de la main-d'œuvre.

Par conséquent, tous les livrables devront être préparés de manière à pouvoir être publiés et traduits dans les deux langues officielles.

La candidature retenue devra :

- utiliser une terminologie claire et uniforme;
- appliquer les principes du langage clair;
- assurer la cohérence entre les rapports et les présentations;
- utiliser un langage adapté à un contexte pancanadien.

Le contenu devrait éviter le jargon inutile, les acronymes non définis et les termes propres à une région qui pourraient nuire à la qualité de la traduction.

15.2 Équité, diversité, inclusion et accessibilité (ÉDIA)

La consultante ou le consultant devra démontrer comment les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité seront intégrés :

- à la conception de la recherche;
- aux activités de mobilisation des intervenants;
- aux méthodes de collecte de données;
- à l'analyse et à l'interprétation des résultats;
- à la formulation des recommandations et à la rédaction des rapports.

Une attention particulière devra être accordée :

- aux communautés autochtones;
- aux communautés francophones;
- aux collectivités rurales et éloignées;
- aux personnes nouvellement arrivées au Canada;
- aux personnes racisées;
- aux personnes en situation de handicap.

15.3 Considérations relatives à la mobilisation des communautés autochtone

Lorsque des activités de mobilisation des communautés autochtones sont prévues, la candidature retenue devra démontrer qu'il adoptera des approches culturellement appropriées, respectueuses des protocoles, des systèmes de connaissances et des priorités des communautés autochtone.

Les activités de mobilisation devraient favoriser :



- une participation significative;
- l'établissement de relations durables;
- un échange réciproque des connaissances;
- le respect des perspectives et des priorités autochtones.

16. INSTRUCTIONS RELATIVES À LA SOUMISSION DES PROPOSITIONS

16.1 Exigences relatives à la soumission

Les propositions devront comprendre les éléments suivants :

Partie A – Renseignements sur l'organisation

Partie B – Proposition technique

Partie C – Documentation à l'appui

Partie D – Proposition financière

16.2 Mode de soumission

Les propositions devront être transmises par voie électronique, en format PDF, à l'adresse suivante : ecepathways.parcoursepe@cican.org

Objet du courriel : Soumission – ÉPE-2026-IMT

16.3 Date limite de soumission

Les propositions devront être reçues **au plus tard à 23 h 59 (HE), le 7 août 2026.**

Les propositions reçues après cette date et cette heure ne seront pas prises en considération.

16.4 Questions et demandes de clarification

Toute question concernant la présente demande de propositions devra être transmise par écrit à : ecepathways.parcoursepe@cican.org

Objet du courriel : Questions – ÉPE-2026-IMT

Les questions devront être reçues **au plus tard à 23 h 59 (HE), le 31 juillet 2026.**

Afin d'assurer l'équité, la cohérence et la transparence du processus, les réponses pourront être communiquées à l'ensemble des consultant-es intéressé-es.

FIN DE LA DEMANDE DE PROPOSITIONS

ÉPE-2026-LMI



COLLEGES &
INSTITUTES
CANADA

COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA

Consultant(e) en recherche sur l'information sur le marché du travail
Bâtir un personnel en éducation de la petite enfance fort, mobile et durable partout au Canada