

octobre 2010 • volume 12 • numéro 2

Le CQRHC est l'organisme rassembleur

des associations et regroupements du secteur culturel qui a pour mission de contribuer à l'élaboration et à la réalisation de stratégies vouées à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des ressources humaines dans ce secteur.

Le comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture est financé par la Commission des partenaires du marché du travail.

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Rubriques de ce bulletin

Croissance des adhésions en 2010-2011
Du nouveau chez les responsables de la formation continue
Année record du Modèle de coordination
Amélioration du volet Multirégional pour le 11^e concours
Formation continue dans 48 cégeps
Trois pistes de financement pour la formation continue
Programme de certification ETCP pour les gréeurs francophones
Transition de carrière 2010-2011 à Montréal
Qualification des éclairagistes de plateau en 2010-2012
Vers un nouveau programme collégial pour les technologies sonores
Plan emploi métropole : mobiliser-former-prospérer

| Croissance des adhésions en 2010-2011

un nouveau sommet avec 59 structures associatives

Bienvenue aux trois nouveaux membres : l'Association des professionnels de l'industrie de l'humour, English Language Arts Network et MATERIA, dont les demandes d'adhésion ont été soumises et analysées après l'assemblée générale. Les délégués de ces trois nouveaux organismes sont les bienvenus à la Journée de réflexion stratégique du 20 octobre 2010. À cet égard, le document préparatoire est en ligne www.cqrhc.com.

| Du nouveau chez les responsables de la formation continue

bienvenue aux nouveaux membres de la communauté de pratiques

Le CQRHC accueille avec plaisir Joanie Mailhot, la nouvelle responsable de la formation continue en poste au Conseil de développement culturel du Centre-du-Québec et Emmanuelle Guay qui est en fonction au Conseil québécois des arts médiatiques depuis mai 2010.

Dans le cadre de son mandat de liaison, le CQRHC initie les responsables de la formation continue à la communauté de pratiques et voit à leur offrir la formation portant sur les étapes du processus de gestion de la formation. Rappelons que la formatrice Suzanne Dion a restructuré le guide original de cette formation datant de 2003. Celui-ci est en ligne dans le module Documentation du site collaboratif lefilon.qc.ca et permet le téléchargement des modèles d'outils.

Le guide en ligne propose également une définition des rôles que devraient jouer les employeurs dans chacune des étapes du processus de gestion, facilitant ainsi l'intégration professionnelle d'un nouveau titulaire au poste.

| Année record du Modèle de coordination

l'effet du Pacte pour l'emploi en 2009-2010

En plus des investissements de la Mesure de formation (MFOR) par les directions régionales d'Emploi-Québec, concernant les plans de formation de tous les conseils régionaux de la culture, les résultats de l'année 2009-2010 sont exceptionnels grâce à des sommes additionnelles découlant du **Pacte pour l'emploi**. Il faudra se souvenir de l'impact ponctuel du Pacte pour l'emploi en 2009-2010 au moment d'apprécier le bilan de 2010-2011. La recherche d'un financement accru pour les besoins de formation continue est de plus en plus pressante, et ce, pour toutes les régions.

| Amélioration du volet Multirégional pour le 11^e concours

le soutien accru consenti à la coordination d'un projet

Le concours demeure doté d'une enveloppe de 500 000 \$ (statu quo) et l'échéance pour le dépôt d'une demande est le **29 novembre 2010**. Cette année, les critères du volet Multirégional de la MFOR comportent une modification, à la demande du CQRHC. Le jury verra à évaluer l'estimation soumise dans une demande pour les jours de coordination associés à la réalisation d'un projet, lorsque le **promoteur n'a pas de coordonnateur subventionné**. Exceptionnellement, le soutien pourra excéder la valeur traditionnellement consentie de 10 %. Avant de reconduire ce souhait auprès d'Emploi-Québec pour le 12^e concours, le CQRHC aura soumis le bilan de l'expérimentation au conseil d'administration.

| Formation continue dans 48 cégeps

quand l'offre de formation continue répond à des besoins génériques du secteur

Les services de formation continue de 48 cégeps proposent une vaste gamme de programmes, de cours et de formations sur mesure destinés aux adultes. Cette offre s'inscrit dans le cadre d'une campagne ayant pour thème « Mon retour au cégep » qui vise à encourager un plus grand nombre d'adultes à se former, se perfectionner ou se recycler au niveau collégial. On peut y suivre des cours à la carte tel qu'anglais écrit des affaires, comptabilité de base, Excel, traitement de texte, Photoshop, séminaire en gestion des ressources humaines, etc. L'offre varie selon les cégeps.

Le CQRHC vous invite à contacter les responsables de la formation des collèves participants pour leur faire part des besoins en formation continue de votre milieu et pour explorer les différentes avenues offertes : <http://monretouraucegep.com/fr/>.

| Trois pistes de financement pour la formation continue

le défi de la diversification

À la recherche de financement accru pour la formation continue, trois pistes sont à l'honneur dans la réflexion stratégique du CQRHC pour 2011-2014. Le défi est de coopérer, en parallèle du Modèle, pour accroître les résultats dans notre secteur.

Programme Intégration socioprofessionnelle (ISP) financé par le MELS

parce que la gestion de carrière est prise au sérieux par le Centre Louis-Jolliet

Le lancement de la **Formation à distance en gestion de carrière avec tutorat** au cours de la prochaine année représentera un gain collectif, en parallèle du Modèle. Le Centre Louis-Jolliet prendra en charge cette offre de formation avec le programme **Intégration socioprofessionnelle de l'éducation des adultes**, financé par le MELS. Le marché

potentiel par importance est composé des 36 000 travailleurs autonomes en carrière, dont les artistes concernés par la Loi S-32.1 et la Loi S-32.01.

Les travailleurs contractuels de la muséologie et des communications font face à un besoin commun de se donner périodiquement un plan d'action. S'ajoutent aussi quatre bassins non dénombrés dans le recensement de notre population active : la **relève**, les artistes **en voie de professionnalisation**, les **immigrants reçus** qui ont une pratique artistique, mais qui sont recensés comme ayant un autre emploi; les **artistes en transition de carrière** qui explorent un métier connexe ou un nouveau scénario de pratique suite à leur bilan de compétences (voir plus loin l'article sur la transition de carrière). Avec leur plan d'action en main, ces personnes profiteront pleinement des formations de groupe à la carte et des perfectionnements spécialisés du Modèle pour en réaliser les étapes : recherche de financement, gestion de projets, mise en marché, communication, suivi budgétaire et fiscalité, etc.

Les formations de groupe selon l'approche globale sont toujours encouragées par le Modèle lorsque les participants d'une région donnée sont en nombre suffisant. Le secteur dispose de 11 formateurs-tuteurs bien préparés, dont 50 % résident à l'extérieur de Montréal et dont certains sont bilingues.

La multiplication des formations de la mutuelle en audiovisuel

le RFAVQ au service de toute la chaîne de création-production-diffusion-distribution

En respect de la Loi sur les compétences, le CQRHC a renouvelé, pour 2010-2012, la reconnaissance de la mutuelle de l'audiovisuel, le **Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec** (RFAVQ). Leur assemblée générale annuelle du 16 septembre 2010 révèle la représentativité et la croissance de cette instance : 11 membres associatifs, 8 membres associés et 74 activités en 2009-2010. Le plan de formation de trois ans prévoit déjà 84 activités en 2010-2011.

Parce que la mutuelle a défini sa problématique commune autour de la réalité du travail intermittent dans ce secteur, les ressources profitent à toute la chaîne de création et production :

- les **employeurs**, soit les directeurs et le personnel des maisons de production en télévision, cinéma et multimédias ou en arts médiatiques, et le personnel des agences publicitaires;
- les **employés**, soit les techniciens de tous les départements;
- les **créateurs** en audiovisuel, soit les réalisateurs, scénaristes, acteurs, compositeurs de musique et de bandes sonores, doubleurs, acteurs, etc.

Rappelons que le RFAVQ collecte les contributions des maisons de production et bénéficie d'un accès privilégié au FDRCMO, même pour des travailleurs autonomes, puisque la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) reconnaît la problématique commune du travail intermittent dans ce milieu.

La mutuelle constitue notamment un levier complémentaire au Modèle de la coordination de la formation continue pour plusieurs : l'UDA, la SARTEC, la SPACQ, la GMMQ, le CQAM, le CQM, lorsque les besoins touchent les compétences en audiovisuel.

L'accès au FDRCMO

si les compétences recherchées concernent des salariés

Les comités sectoriels ont accès au volet **Formations hors Cadre** et **Transfert des apprentissages** pour développer les compétences des employés salariés grâce au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Rappelons que ce fonds est constitué des cotisations sur la masse salariale, ce qui explique que les services retournent aux employeurs-employés.

Certains regroupements ou associations pourraient agir comme promoteurs collectifs admissibles s'ils respectent les critères des programmes. Pour les autres membres du CQRHC qui ont à cœur les formations visant des fonctions de travail salariées, les projets des promoteurs pourraient être soumis par le comité sectoriel. Grâce à sa Politique de partenariat, le CQRHC leur confierait ensuite la réalisation du projet et le suivi budgétaire. Le dépôt des projets en continu, la liberté de choisir la date de début et de fin du projet sans lien avec l'année financière du gouvernement, la réalisation sur une durée de 24 mois et l'admissibilité des coûts de coordination associés au projet sont des conditions en or.

Le CQRHC utilise déjà le FDRCMO pour son volet consacré à la qualification professionnelle (Libraire et Éclairagiste de plateau selon le Cadre) et le programme de certification des gréeurs.

Ce portefeuille pourrait être accessible à tous les membres du CQRHC à l'exception des associations d'artistes et de créateurs, car leurs membres ne sont pas salariés. Il s'agit d'ailleurs d'une action proposée dans le document préparatoire en amont du plan stratégique 2011-2014.

| Programme de certification ETCP pour les gréeurs francophones

un 2^e examen le 30 septembre 2010 et une offre en continu dès 2011

Dans le cadre de ce projet, les cibles ont été dépassées sur tous les fronts. Les 24 places de perfectionnement de 35 heures du Collège Lionel-Groulx (CLG) ont attiré 30 participants. Le volume des candidats admissibles à l'examen inaugural du 27 avril 2010 correspondait à la cible inscrite au projet. Toutefois, l'évaluation-bilan a mis au jour la situation d'une dizaine de personnes qui n'avaient pas complété à temps leur dossier d'admissibilité auprès du **Entertainment Technician Certification Program** (ETCP) ou qui avaient un conflit d'horaire pour cette date inaugurale. Grâce à un délai accordé par notre bailleur de fonds, le FDRCMO, un 2^e examen a été planifié le 30 septembre 2010, ce qui accroît les retombées du projet. L'engagement du CQRHC prend fin le 30 octobre avec la production du bilan. Toutefois, le CQRHC s'est engagé à documenter le taux de participation à l'examen annuel selon les prévisions inscrites au projet pour 2010-2011 et 2011-2012.

Pour les années subséquentes, à la demande d'au moins une dizaine de gréeurs expérimentés, les promoteurs du milieu pourront commander l'examen de certification et programmer le perfectionnement du CLG au coût de revient par participant.

La contribution du FDRCMO fut un effet de levier précieux pour l'accès en continu à cette qualification professionnelle des gréeurs. Le CQRHC a expérimenté une coopération de grande envergure avec les initiateurs du projet, l'Institut canadien des technologies scénographiques, par l'entremise de sa coordonnatrice Monique Corbeil, et ETCP, par l'entremise de sa coordonnatrice Meredith Moseley-Bennett. Nos fournisseurs de services ont été à la hauteur du défi : l'équipe de traduction du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme et le Collège Lionel-Groulx. En cours de route, les contributions non rémunérées accumulées représentent 40 % de la valeur globale du projet. Toute notre gratitude revient aux intervenants suivants : le Cirque du Soleil (leurs experts de métier), IATSE 514 (rôle bénévole de Chantal Barrette), Collège Lionel-Groulx (prestation d'un cours de mise à niveau de 15 heures en mathématiques non prévu au contrat, encadrement pédagogique individualisé non prévu au contrat); l'équipe de Applied Measurement Professionals pour l'intégration informatique du matériel traduit en français selon les consignes de ETCP, l'accueil de l'examen inaugural par le Palais des congrès (employeur reconnu de ETCP).

| Transition de carrière 2010-2011 à Montréal

le recrutement se poursuit après une 2^e année du projet pilote

Les services sont offerts par Cible Retour à l'Emploi et Travail sans frontières entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de chaque année civile. Le CQRHC obtient le bilan incluant le suivi effectué auprès des clients dans un délai de 12 semaines après la fin du counseling; les dernières données sont donc colligées jusqu'au 30 septembre. Le CQRHC diffusera dans un rapport écrit les résultats concernant les 181 clients, représentant un excellent **taux d'utilisation de 91 %** par rapport aux 200 places financées par Emploi-Québec.

En moyenne, le counseling privé et les ressources offertes représentent un coût moyen par client de 1 650 \$. Nous remercions les associations qui ont fait la promotion du recrutement. Nous sommes redevables à Emploi-Québec qui a adapté l'inscription sans condition d'admissibilité pour les travailleurs intermittents du secteur culturel. Voici quelques faits saillants :

- 51 % embrassent un changement majeur, c'est-à-dire que leur plan d'action les conduit vers un métier connexe à leur pratique actuelle (5 %), vers une nouvelle fonction de travail en culture (13 %), à l'extérieur du secteur (33 %);
- 39 % maintiennent leur carrière et plusieurs d'entre eux souhaitent suivre une formation en gestion de carrière pour établir un nouveau scénario de pratique (plan d'action et revenu complémentaire);
- après 12 semaines, 65 % sont de retour au travail, 16 % effectuent un retour en formation et 15 % sont en recherche d'emploi (4 % situation inconnue ou impossible à rejoindre);
- 50 % proviennent des arts de la scène, 32 % du domaine de l'audiovisuel, les autres sous-secteurs regroupent entre 9 % et 3 % des clients selon le dernier emploi dans le secteur culturel;
- 7 % ont demandé et reçu des services en anglais;
- 14 % ont un statut d'immigrant;

- le taux de satisfaction des services reçus par le personnel de Cible Retour à l'Emploi et Travail sans frontières est éloquent; 90 % des clients ont l'intention de recommander positivement la démarche du bilan de compétences auprès de leurs pairs. D'ailleurs, le bouche-à-oreille est l'une des sources d'information déclarées par les participants au moment de leur inscription.

Pour stimuler des ententes régionales similaires entre Emploi-Québec et des centres d'employabilité qui offrent le counseling privé, le CQRHC fera une présentation de mise en valeur le 27 octobre 2010 à Lévis, lors de la Rencontre nationale des comités sectoriels et les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), organisée tous les ans par la CPMT. De même, les CRC qui souhaitent sensibiliser leur responsable Emploi-Québec peuvent contacter Louise Boucher pour prendre un rendez-vous : louise.boucher@cqrhc.com.

Depuis le 1^{er} juillet 2010, 200 nouvelles places se sont ajoutées pour l'île de Montréal et nous encourageons nos membres concernés à rediffuser l'information, car il reste encore de nombreuses places disponibles.

| Qualification des éclairagistes de plateau en 2010-2012

le RFAVQ est le fournisseur de services privilégié du CQRHC

Le financement de la DDCIS et celui du FDRCMO totalisent plus 150 000 \$ pour un plan de travail se déployant jusqu'en août 2012. En tant que fournisseur privilégié pour le CQRHC, le RFAVQ réalisera toutes les démarches utiles à promouvoir la qualification professionnelle (apprentissage), à former les compagnons, à préparer les évaluateurs et à offrir l'évaluation des compétences pour les éclairagistes expérimentés (reconnaissance). La coordonnatrice aux projets spéciaux, Mélissa Bernier, est la personne contact pour toute question entourant la norme professionnelle : www.rfavq.qc.ca.

| Vers un nouveau programme collégial pour les technologies sonores

l'analyse de profession réunit des experts de métier en octobre

En avril dernier, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a soumis au CQRHC un portrait des besoins de formation pour les technologies sonores, selon huit fonctions de travail, dont sept d'entre elles sont dans le secteur culturel. L'autre fonction de travail concerne l'univers des jeux vidéo et interpelle plutôt le comité sectoriel des technologies de l'information et des communications, TechnoCompétences.

Le CQRHC a sollicité Chantal Barrette, la coordonnatrice de la défunte Association des professionnels en audio (ASPRAUDIO). Plusieurs travaux furent réalisés au cours du projet pilote d'une mutuelle de formation (2004). En tant que membre du conseil d'administration, Chantal Barrette combine une contribution à titre d'experte et assure la représentation légitime et éclairée du CQRHC. Elle a su mobiliser une quinzaine d'experts reflétant la variété des fonctions de travail, à la demande du MELS, pour la consultation du 15 juin 2010 portant sur la validité du portrait et le bien-fondé d'une formation reconnue.

Cette étape fort concluante conduit le MELS à réaliser une analyse de situation de travail les 5, 6 et 7 octobre 2010. Chantal Barrette a de nouveau assumé la responsabilité du comité sectoriel de repérer et mobiliser les experts selon les diverses fonctions de travail. Les compétences communes et les compétences spécifiques serviront à la prochaine étape : la rédaction du programme.

| Plan emploi métropole : mobiliser-former-prospérer

les industries culturelles, pôle de développement économique important

La reprise de l'emploi s'étant manifestée plus tardivement dans l'île de Montréal, seulement la moitié des emplois perdus au cours de la récession avaient été récupérés en avril 2010. En raison du « navettage » des travailleurs vers Montréal, le Plan emploi métropole requiert une intervention concertée des acteurs visés des cinq régions en matière de soutien au développement de l'emploi. Des efforts particuliers visant à soutenir la relance de l'emploi sur l'île de Montréal auront des effets bénéfiques sur l'ensemble du marché du travail métropolitain. À cet effet, précisons que près de la moitié des travailleuses et des travailleurs qui résident à Laval occupent un emploi à Montréal, alors que cette proportion est de 40,9 % dans Lanaudière, de 40 % en Montérégie et de 25,9 % dans les Laurentides.

Les actions visant la relance de l'emploi dans la métropole s'articulent à la fois sur des stratégies sectorielles et autour de deux axes d'intervention qui favoriseront le développement et la pleine utilisation des compétences des personnes. Le plan comporte un nouveau programme **Soutien aux entreprises de la métropole pour l'emploi et la relance** (SEMER). Le plan prévoit « tenir dans la métropole un événement mobilisateur sur l'emploi, au printemps 2011, afin d'assurer la pleine contribution de l'ensemble des acteurs métropolitains au développement de l'emploi ».

Dans les stratégies sectorielles, les industries culturelles sont reconnues parmi les pôles de développement économique performant « Concentrer, à court terme, les efforts dans les secteurs les plus performants et ceux qui ont un fort potentiel de création d'emplois. On parle ici des secteurs de l'aérospatiale, des technologies de l'information et des communications, de l'industrie biopharmaceutique, des services financiers, des industries culturelles, du tourisme, de l'économie verte, de la logistique des transports et de l'entreposage, secteurs qui caractérisent déjà le tissu industriel de la métropole ». Pour plus d'information : www.cpmt.gouv.qc.ca/mot-president.asp.