



février 2014 • volume 15 • numéro 3

### **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**



## **Rubriques** de ce bulletin

L'intervention sectorielle est maintenue au Québec

Du nouveau chez les coordonnateurs à la formation

Le recensement de 2011 et la population active du secteur

Le CQRHC à l'Université de Sherbrooke le 19 février 2014

Stratégie jeunesse du Québec : étudions le Livre blanc

Étude de besoins de formation macrosectorielle en métiers d'art

Investissement-compétences : demandez votre certificat!

Transition de carrière 2013-2014

Gestion de carrière en ligne : vers la session d'automne

Vers le 15<sup>e</sup> anniversaire de fondation le 17 juin prochain

## | L'intervention sectorielle est maintenue au Québec

le CQRHC profite d'une légère bonification de son budget sur cinq ans

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) ont été convoqués par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) le 15 janvier dernier. Le CQRHC était représenté par **Louise Chapados** secrétaire, **Jane Needles** trésorière et **Louise Boucher** directrice. Suite à l'évaluation gouvernementale des effets et retombées des CSMO, la CPMT a communiqué plusieurs décisions, la plus importante étant certainement de maintenir l'intervention sectorielle en continuant de financer les CSMO au fonctionnement et aux projets. Selon la nouvelle grille de financement, la taille du secteur culturel place le CQRHC dans une **classe de financement supérieure** et la bonification s'étalera sur cinq ans.

La CPMT ne prévoit pas de croissance de l'enveloppe budgétaire de l'intervention sectorielle au sein du transfert découlant de la dévolution Canada-Québec, soit l'Entente de développement du marché du travail (EDMT). Il en découle deux pistes principales qui ont peu d'impact direct sur le CQRHC. D'abord, les CSMO sont invités notamment à **solliciter davantage les contributions** de leur secteur, ce que le CQRHC fait déjà, il documente annuellement des contributions de 35 % à 50 % de sa subvention annuelle. Ensuite, une autre façon de contrôler la croissance financière de l'intervention sectorielle consiste à recadrer les actions des CSMO, c'est-à-dire à abandonner progressivement les services directs aux entreprises et aux individus (sur le plan micro) et se concentrer sur les interventions collectives en soutien à des regroupements d'entreprises et de larges catégories de travailleurs (sur le plan macro).

**Visionnaire depuis 15 ans**, le CQRHC agit sur le « plan macro » depuis sa fondation en misant sur ses membres en tant que partenaires ou relayeurs des services ou en confiant les actions à d'autres institutions mieux placées que lui pour l'accès au financement. Sur le « plan micro », le CQRHC s'est vu confier la responsabilité en 2008, selon la Loi sur les compétences, de la certification suivant les normes professionnelles Libraire et Éclairagistes de plateau, sans jamais se départir de ses partenaires : l'Association des libraires du Québec (ALQ) et le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ).

## | Du nouveau chez les coordonnateurs à la formation

bienvenue à Catherine Bodmer, Françoise Boudreault et Émilie Joly

La communauté de pratiques s'enrichit de trois nouvelles responsables de la formation : **Catherine Bodmer** au RCAAQ, **Françoise Boudreault** chez En Piste et **Émilie Joly** par intérim au Conseil de développement culturel du Centre-du-Québec. Deux d'entre elles ont déjà reçu leur séance d'initiation au **Modèle de coordination de la formation continue en culture** avec la mesure de formation (MFOR) et son droit d'accès au site collaboratif [lefilon.qc.ca](http://lefilon.qc.ca).

## | Le recensement de 2011 et la population active du secteur

l'OCCQ contribue au Compte satellite de la culture pour un portrait fiable de notre secteur

L'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) avait l'habitude de publier les données sociodémographiques et la distribution régionale de 34 groupes selon la **Classification nationale des professions** (CNP) à partir des données de recensements effectués par le gouvernement fédéral. Cela permettait de constater d'un recensement à l'autre une croissance continue de la population active en culture avec un poids relatif de plus de 3 % par rapport à celle de l'ensemble du Québec. En 2011, le gouvernement fédéral a levé l'obligation de répondre au questionnaire long du recensement, affaiblissant désormais le portrait de la population active dans les divers secteurs d'activité. L'OCCQ n'a donc pas publié la mise à jour des CNP de la culture, car les données du dernier recensement comportent des lacunes. La comparaison avec les données des recensements antérieurs ne serait pas satisfaisante.

Le gouvernement du Québec, les autres gouvernements provinciaux et le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), ont mis en commun des ressources pour acheter auprès de Statistiques Canada des données en provenance de diverses sources. Appelé le **Compte satellite de la culture**, le portrait qui en découlera sera novateur et inspiré du récent [Cadre conceptuel pour les statistiques de la culture \(2011\)](#) mis en ligne en 2013. D'après l'OCCQ le traitement des données de ce Compte satellite se fera au printemps. Une nouvelle encourageante à l'aube du Forum sectoriel-régional des 16 et 17 juin 2014 pour élaborer le plan stratégique 2014-2017!

## | Le CQRHC à l'Université de Sherbrooke 19 février 2014

quelques défis cachés par le travail intermittent

Le CQRHC a été invité à rencontrer les étudiants en orientation professionnelle pour parler des réalités cachées derrière les sources documentaires sur les secteurs d'emploi. En choisissant le taux de travail autonome dans le secteur culturel, Louise Boucher a commenté les obstacles rencontrés en termes d'accès à la formation continue et au bilan de compétences (transition de carrière). L'aide attendue de l'employeur n'est pas au rendez-vous et les mesures publiques d'emploi doivent être adaptées. Le **travail intermittent** n'est la faute de personne, il découle de **l'activité cyclique** qui prévaut dans de nombreux domaines culturels. Parfois, le **perfectionnement** et la **double vie professionnelle** ne suffisent plus pour faire face aux changements (gestion du stress, âge et performance physique, insécurité financière). C'est l'heure du bilan de compétence, réalisé en toute confidentialité, pour servir de tremplin vers une autre fonction de travail ou un retour en formation.

À l'égard des travailleurs intermittents, il faut trois conditions. Premièrement, le **recrutement direct** vers l'organisme qui offre ce service pour éviter le passage au Centre local d'emploi (CLE) qui filtre selon les conditions d'admissibilité : chômage, soutien du revenu, non diplômé. Ensuite, la **réinscription au service** si le travailleur intermittent quitte temporairement le service pour un engagement qui assure sa subsistance financière pour lui permettre de terminer sa réflexion plutôt que de mettre fin au service. Enfin, la documentation du plan d'action selon les résultats valorisés dans notre secteur : **maintien en carrière** avec revenu complémentaire; **transition vers un autre métier de la culture**; sortie du **secteur** (moins de 25% des participants entre 2008 à 2013).

## | Stratégie jeunesse du Québec : études le Livre blanc

plusieurs ententes CALQ-CRÉ et Forum jeunesse renouvelées pour deux ans

Depuis 2004, la Stratégie Action Jeunesse du Québec est connue par le biais des programmes du **Fonds régionalisé d'interventions jeunesse** (FRIJ). Plusieurs conseils régionaux de la culture et le Conseil des arts de Montréal ont patiemment bâti des portraits et développé des interventions pour outiller la relève artistique. D'autres CRC ont mis à contribution leur propre financement pour ce faire. Avec leur collaboration, le CQRHC prévoit dresser le bilan des solutions déployées et jugées importantes à maintenir, sans oublier les interventions encore manquantes telle l'embauche des diplômés du secteur aux fins de consolidation de nos organisations culturelles.

Ce faisant, le CQRHC maintient son positionnement d'outiller les ressources humaines selon les étapes du **cycle de la carrière** : en intégration professionnelle, en carrière, en transition de carrière.

Ensemble, étudions le [Livre blanc sur la Politique québécoise de la jeunesse](#) déposé par le député Léo Bureau-Blouin en février 2014 afin d'anticiper comment soutenir à moyen et à long terme la relève artistique, dont voici deux extraits qui nous interpellent :

### **PREMIÈRE PARTIE – DÉCOUVRIR SES PASSIONS ET PASSER À L'ACTION**

#### **Les jeunes artistes et les travailleurs culturels (page 53)**

Les jeunes artistes et les travailleurs culturels doivent surmonter de très grandes difficultés, s'ils veulent réaliser leur vie professionnelle dans le domaine qu'ils privilégient. Les jeunes artistes québécois vivent une grande précarité financière, malgré leur talent et la qualité de leur formation.

L'accès aux subventions est difficile pour les nouveaux venus, malgré le soutien apporté à la relève par le gouvernement. La formation en arts fournit peu d'outils pour s'insérer en emploi ou de formation pour gérer une entreprise.

#### **Les initiatives gouvernementales (page 54)**

La future Politique jeunesse comprendra plusieurs initiatives engagées en vue de permettre aux jeunes de réussir leur entrée dans la vie active. À cette fin, le gouvernement s'appuiera sur différentes mesures mises en place dans les ministères et organismes concernés, ainsi qu'au Secrétariat à la jeunesse.

Parmi ces mesures, une attention particulière devra être accordée aux jeunes artistes québécois.

Une autre nouvelle encourageante à l'aube du Forum sectoriel-régional des 16 et 17 juin 2014 pour élaborer le plan stratégique 2014-2017!

## | Étude de besoins de formation macrosectorielle en métiers d'art

la chaîne complète du domaine, toutes les familles de métiers d'arts, à consulter

Le Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ) a entrepris une importante consultation sur les besoins de formation continue. Un plan d'action structuré pour la formation professionnelle conclura cette démarche et guidera les interventions en formation continue pour les années à venir. Le projet se déroule sur 21 mois.

La consultation fait appel à tous les intervenants du domaine. Des artistes et artisans, des diffuseurs privés et publics, des organismes de soutien sont invités à participer à des groupes constitués selon la pratique professionnelle, l'étape de carrière, une thématique spécifique ou leur rôle au sein du milieu. Plus de deux cents personnes seront consultées par petits groupes. La technique du groupe nominal, animée par une consultante externe, permet à chaque participant de contribuer pleinement à l'exercice. Les membres du personnel du CMAQ apprennent la technique du groupe nominal et seront autonomes pour les mises à jour dans le futur.

Huit rencontres ont déjà été tenues avec des artistes et artisans de différents horizons (Montréal et Québec avec l'ouest et l'est du Québec, relève, en pratique, 55 ans et plus, et Architecture et bâtiment). Les rencontres suivantes porteront sur les enjeux : Création-Vision-Conception, la Diffusion, le Numérique et la Formation continue et feront appel aux partenaires du milieu. Les rapports des rencontres permettront l'élaboration d'un Plan d'action pour le perfectionnement professionnel en métiers d'art.

Cette consultation est réalisée avec le soutien financier du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et la collaboration du CQRHC.

## | Investissement-compétences : demandez votre certificat!

une initiative de la CPMT à promouvoir dans tous nos milieux

Le certificat d'engagement Investissement-compétences est la marque d'un engagement volontaire de l'employeur et des ses travailleurs qui se mobilisent et incluent la formation dans les valeurs de leur organisation. À cet effet, il importe de maintenir nos efforts de sensibilisation auprès des entreprises et organismes culturels, quant à l'importance de développer une véritable culture de la formation continue et du développement des compétences. La CPMT demande à tous ses partenaires de promouvoir la formation continue et de les inciter à demander leur certificat d'engagement Investissement-compétences.

À ce jour, parmi les certifiés, on dénombre 24 membres du CQRHC (associations, regroupements et Conseils régionaux de la culture) et plus d'une cinquantaine d'organismes et entreprises culturels.

Joignez-vous à plus de 5 000 employeurs déjà engagés en demandant votre certificat d'engagement à l'adresse suivante : [www.i-competences.gouv.qc.ca](http://www.i-competences.gouv.qc.ca). Sélectionnez le **code d'activités 96** et indiquez **CQRHC** comme source d'information. En demandant votre certificat, vous contribuez à valoriser et à soutenir la formation continue.

## | Transition de carrière en culture 2013-2014

le bilan de l'AN 5 est en ligne et le recrutement se poursuit en continu

Le 19 février 2014, le CQRHC a rencontré les représentants des organismes [Cible Retour à l'Emploi](#) et [Travail sans frontières](#) en compagnie de leur intervenant d'Emploi-Québec pour partager le bilan de la 5<sup>e</sup> année des services en Transition de carrière. Les faits saillants sont publiés sur le site Web du CQRHC dans la section [Les projets en partenariat](#).

Pour les travailleurs intermittents qui choisissent de maintenir leur carrière, environ la moitié des clients, le CQRHC a rappelé l'accès à la formation **Gestion de carrière en ligne avec tutorat**. Ceux-ci pourront ainsi être épaulés pour élaborer leur prochain plan d'action.

Nous vous encourageons à promouvoir ces services auprès de vos clientèles montréalaises, car le recrutement est en continu auprès des deux organismes cités. Les services en anglais sont offerts à Cible Retour à l'emploi.

## | Gestion de carrière en ligne : vers la session d'automne

merci à tous ceux qui ont fait la promotion de la formation

La prochaine période d'inscription pour la session d'automne 2014 débutera en avril. Le CQRHC annoncera les dates exactes sur son site Web au moment opportun. Vous pouvez également visiter le site [Gestion de carrière artistique](#) pour vous tenir au courant.

La formation d'une durée de quinze semaines est offerte au coût de 40\$. Les groupes sont composés selon les disponibilités des formateurs-tuteurs et selon la discipline d'appartenance des participants : arts visuels, métiers d'art, arts de la scène, écriture ou tout autre métier connexe du secteur culturel.

Notez que la formation n'est pas axée sur la discipline en particulier, mais plutôt sur les étapes de développement de carrière. Les étapes de la formation se concentrent sur la structure et le fonctionnement du milieu, la recherche de financement, le plan de communication, la mise en marché, le budget, les aspects fiscaux et juridiques qui sont des aspects déterminants dans la carrière d'un artiste.

## | Vers le 15<sup>e</sup> anniversaire de fondation le 17 juin prochain

un nouveau plan stratégique triennal et une nouvelle signature visuelle

Le conseil d'administration prépare le bilan du terme 2011-2014 et les pistes pour le prochain plan 2014-2017 en vue du **Forum sectoriel-régional**. Celui-ci prendra place dès 13h le lundi 16 juin 2014 et se poursuivra le jour anniversaire du 17 juin jusqu'à 12h. L'assemblée générale annuelle se tiendra le 17 juin en après-midi.

Fidèle à son principe d'alternance, la rencontre annuelle est planifiée à Québec à l'Hôtel Château Laurier.

À cette occasion, le CQRHC dévoilera sa nouvelle **signature visuelle** qui marquera l'élan du comité sectoriel de main-d'œuvre en culture après 15 années de patient travail d'adaptation des services publics d'emploi pour mieux accompagner les formes atypiques du travail dans notre secteur.