

Mai 2014 • volume 15 • numéro 4

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

Le 15^e anniversaire de fondation et un nouveau nom
Report du Forum sectoriel-régional : vers un plan 2015-2018
L'accès au FDRCMO pour tous ou presque !
Une année de formation perturbée – en attente des budgets MFOR
Deux nouvelles formations reconnues à l'hiver 2015
La FAD Gestion de carrière : un an de succès déjà!
Mentorat de gestion culturelle : deux ans de succès déjà!
Transition de carrière en culture entre dans sa 7^e année
L'éducation des adultes : mise à jour de la politique gouvernementale

ANNEXE :

Extraits des trois mesures ciblant le secteur culturel dans la politique « Apprendre tout au long de la vie », fidèles à la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture

| Le 15^e anniversaire de fondation et un nouveau nom

le programme de la rencontre annuelle — du 16 juin 13 h 30 au 17 juin 16 h 00 — sera transmis sous peu

Fidèle à l'alternance depuis la fondation de notre comité sectoriel le 17 juin 1999, la prochaine Rencontre annuelle des membres aura lieu au Château Laurier à Québec. Trois présentations sont prévues le 16 juin à compter de 13 h 30.

Vers 17 h, un cocktail et un clin d'œil sur les faits d'armes de notre comité sectoriel viendront souligner le 15^e anniversaire, riche de 20 ans de concertation étant donné l'existence préalable des Tables de concertation dès 1994. Le nouveau nom et sa signature visuelle viendront marquer l'élan du comité sectoriel de main-d'œuvre en culture, après 15 ans de patient travail d'adaptation des services publics d'emploi pour mieux accompagner les formes atypiques du travail dans notre secteur.

La 15^e assemblée générale annuelle est convoquée le 17 juin à 9 h 30 et le nouveau conseil d'administration tient une réunion immédiatement après.

Les demandes augmentent, les sources de financement changent : comment travailler autrement? est une activité de réseautage qui s'ajoute le 17 juin de 13 h 30 à 16 h pour tous les membres actifs en formation continue.

| Report du Forum sectoriel-régional vers un plan 2015-2018

pour une meilleure planification stratégique

Le Forum sectoriel-régional est reporté pour aligner notre prochain plan stratégique triennal sur la nouvelle Entente-cadre 2015-2018 que nous soumettra la Commission des partenaires du marché du travail le 1^{er} avril 2015. Celle-ci comportera des changements qu'il nous faut considérer pour notre propre avenir.

Ce report nous permet également d'apprivoiser le Bilan de la Stratégie québécoise des ressources humaines en culture dont le dépôt est attendu le 16 mai prochain et qui devrait éclairer l'importance de reprendre le dialogue avec les autorités des ministères de l'Emploi et de la Culture pour insuffler une perspective positive au prochain plan stratégique triennal.

Enfin, à l'été 2014, nous profiterons de l'analyse faite par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) des données 2011 sur le secteur de la culture grâce au [Compte satellite de la culture](#). Le plan 2015-2018 mérite de prendre appui sur la mise à jour de l'évolution de notre population active.

| L'accès au FDRCMO pour tous ou presque !

la diversification du financement de la formation continue

Le programme public de la Rencontre annuelle, le 16 juin en après-midi, inclut notamment une Foire aux questions sur les Programmes 2014-2015 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Le CQRHC a fait quelques gains lors de ses démarches pour recommander que l'ensemble des ses associations et regroupements agissent en tant que promoteurs collectifs, c'est-à-dire gèrent la subvention une fois que le bien-fondé du projet est appuyé par une résolution du comité sectoriel. Il s'agit d'une diversification des ressources pour le développement des compétences, selon la tradition privilégiée du « faire faire » c'est-à-dire la maîtrise d'œuvre par les membres.

Rappelons qu'entre 2013 et 2016 un investissement accru de 75 millions de dollars est associé aux cibles de la stratégie Tous pour l'emploi. Notre secteur peut certainement contribuer à l'une des cibles, soit stimuler la formation auprès des organisations et microentreprises de moins de 250 000 \$ de masse salariale. Pour la première fois, la formation à distance (FAD) figure aux programmes du FDRCMO, d'où la réflexion entreprise par le CQRHC avec ses membres, pour la diversification des sources de financement de la formation.

| Une année de formation perturbée en attente des budgets MFOR

le gouvernement doit adopter son budget et faire connaître les crédits alloués à Emploi-Québec

Après 12 ans de planification assidue et de livraison de la Mesure de formation volet Entreprise (MFOR) de façon adaptée aux caractéristiques de notre main-d'œuvre, les membres du CQRHC subissent le contrecoup créé par l'attente du budget du nouveau gouvernement, suite aux élections du 7 avril dernier. Les engagements de la MFOR pourront être confirmés dans toutes les régions quand Emploi-Québec connaîtra ses crédits. Le CQRHC documente l'état de la situation sur les dernières années : la détérioration des sommes et des modalités d'une région à l'autre est certainement un enjeu du Bilan de la Stratégie RH et un sujet de discussion pour l'avenir.

| Deux nouvelles formations reconnues à l'hiver 2015

une situation de développement exceptionnelle en période de rationalisation

Il faut se réjouir de l'entrée en scène prévue à l'hiver 2015 de l'Attestation d'études collégiales (AEC) de Formateurs et formatrices en danse, reliée aux DEC Interprétation Danse classique et Interprétation Danse contemporaine. L'absence de filière de formation reconnue pour préparer une relève d'enseignants et d'enseignantes en danse est un enjeu au menu du CQRHC depuis sa fondation en 1999.

Le financement du Diplôme d'études collégiales (DEC) en Technologies sonores réjouit les cégeps de Drummondville et d'Alma qui ont reçu l'appui indéfectible des experts de métier au cours des longs travaux d'élaboration du programme.

Au cours de la période 2011-2014, le CQRHC a aussi collaboré aux travaux d'optimisation du ministère de l'Éducation qui visait à rationaliser l'offre de formation professionnelle et technique dans tous les secteurs, ce qui rend d'autant plus appréciables ces deux bonnes nouvelles pour nos professions culturelles.

| La FAD en gestion de carrière : un an de succès déjà!

la période d'inscriptions pour l'automne prend fin le 16 juin 2014

La provenance multirégionale des participants est au cœur de la pertinence de la formation à distance (FAD) en gestion de carrière. Selon la convention établie avec Espaces autonomes et le Centre Louis-Joliet, le CQRHC collabore à la diffusion de l'offre et à la valorisation des résultats. En relayant le communiqué d'Espaces autonomes, le CQRHC se réjouit de cette première année d'opération au cours de laquelle les formateurs tuteurs ont accompagné **182 participants provenant de 76 villes et villages et de 17 régions administratives.**

Le financement du ministère de l'Éducation représente 1 300 \$ par personne, ce qui constitue une diversification du financement de la formation continue dans notre secteur.

Le portail de la plateforme de formation gcaenligne.ca fournit la description complète de la formation, les modalités d'inscription, une foire aux questions, les biographies des formateurs tuteurs et les exigences techniques.

| Mentorat de gestion culturelle : deux ans de succès déjà!

grâce au relais de la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi Marcourx des HEC

Tel qu'appuyé par le CQRHC, le projet initial 2012 et 2013 prévoyait une quarantaine de dyades (mentors-mentorés). Après deux ans d'opération, le programme a largement dépassé son objectif initial : 37 dyades en 2012 et 30 dyades en 2013. La grande majorité des **67 mentorés** retenus sur les deux ans travaillent au sein d'organismes culturels montréalais et la majorité sont des femmes qui travaillent au sein de petits organismes (moins de 500 000 \$ de revenus annuels).

Du côté des 60 mentors qui ont offert leurs services, la grande majorité proviennent de Montréal, œuvrent principalement au sein de grands et moyens organismes du milieu culturel, académique et social et se partagent presque également entre les deux sexes. Ensemble, ils offrent une vaste expertise provenant du secteur public, privé, coopératif et à but non lucratif, dans les arts d'interprétation, les arts visuels, médiatiques et multidisciplinaires de même que la littérature, dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la philanthropie, du marketing, de la collecte de fonds, du management, des projets immobiliers, des technologies de l'information et de la gouvernance.

| Transition de carrière en culture entre dans sa 7^e année

le recrutement en continu pour l'AN 7

Le 20 février dernier, le CQRHC et les organismes Travail sans frontières et Cible Retour à l'Emploi ont échangé sur le [bilan de 2013](#) concernant **165 travailleurs intermittents** de l'Île de Montréal. L'AN 7 débutera le 1^{er} juillet. Chaque personne reçoit gratuitement un counseling privé d'une valeur de 1 600 \$ et profite, selon les cas, d'autres services d'employabilité admissibles comme un atelier de recherche d'emploi, une mise à jour du curriculum vitae selon l'approche par compétences.

| L'éducation des adultes : mise à jour de la politique gouvernementale

l'actualisation attendue depuis 10 ans a démarré le 2 avril 2014

Le CQRHC se réjouit de l'actualisation de la Politique nationale de l'éducation des adultes, de formation continue et de littératie. Cette politique gouvernementale (2002) de l'Éducation, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a permis de sauvegarder notre projet pilote, devenu en 2006 notre **Modèle de coordination de la formation en culture** (voir Annexe).

Sans répit, le CQRHC a rappelé les responsabilités indiquées dans cette politique et documenté le bilan des regroupements des clientèles aux fins de formation continue, en soulignant la contribution essentielle des associations, des regroupements nationaux et régionaux qui aident Emploi-Québec à déployer la Mesure de formation (MFOR) dans 16 régions.

L'exercice de révision de la Politique nationale permettra de valoriser nos 12 ans de résultats dans un secteur atypique pour outiller les politiques publiques et les mesures d'emploi en phase avec l'évolution du marché du travail dans toute sa diversité.

La Commission des partenaires du marché du travail a amorcé les consultations le 2 avril dernier. L'évolution du monde du travail au cours des dix dernières années est caractérisée par la hausse deux fois plus rapide du travail atypique que la croissance de l'emploi régulier à temps plein, selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). L'ISQ définit le travail atypique comme toute forme qui n'est pas l'emploi permanent temps plein : l'emploi à temps partiel, occasionnel, contractuel, saisonnier ou le travail indépendant comme la situation d'artiste.

Le travail atypique couple la précarité des revenus et le sous-emploi des personnes à un fardeau supplémentaire, celui de prendre en charge le développement de ses compétences puisque rares sont les employeurs qui soutiennent cette main-d'œuvre d'appoint.

En raison de la nature de l'activité professionnelle en culture, le CQRHC apprécie la perspective de l'éducation des adultes qui cible la trajectoire professionnelle des personnes, avec toutes les transitions qui parsèment la vie active plutôt que la vision instrumentalisée des compétences de l'employé, au bénéfice de la productivité de l'entreprise. Même les personnes employées et salariées en culture gagnent à outiller leur trajectoire professionnelle étant donné la situation multitâche qui prévaut en général. Les compétences acquises, pour cette polyvalence des fonctions de travail, favorisent également la mobilité professionnelle. Les organisations culturelles, majoritairement de petite taille et souvent financées par projets, ne garantissent pas toujours des emplois réguliers temps plein avec une progression de carrière prévisible.

Le CQRHC a trouvé des solutions. Il a même reçu le Grand Prix ICÉA 2011 pour son Modèle de coordination de la formation en culture qui concerte les efforts de 35 regroupements nationaux et régionaux pour répondre selon une approche collective aux besoins des travailleurs atypiques de la culture.

Parmi les conditions gagnantes de cette solution figure la formation par les pairs : les experts du secteur sont des formateurs de première importance pour combler les lacunes dans l'offre de formation existante, pour répondre avec souplesse aux besoins de perfectionnement des personnes en carrières, selon des coûts modiques.

Le leadership du CQRHC et d'Emploi-Québec est cité dans l'étude internationale de Martine D'Amours et Marie-Hélène Deshaies (2012) La protection sociale des travailleurs indépendants et des artistes. La formation continue adaptée atténue trois grands risques économiques du travail indépendant : le risque de sous-emploi (la gestion de carrière qui compose avec la double vie professionnelle), le risque de fluctuation de revenus (les compétences connexes pour assumer une plus grande variété de gestes rémunérateurs) et le risque de désuétude des connaissances (l'expertise disciplinaire).

Les politiques publiques doivent non seulement tenir compte des multiples formes du travail, mais rallier toutes les forces de la société civile pour répondre aux besoins de manière adaptée et respectueuse des trajectoires professionnelles.

Annexe

| Extraits des mesures ciblant le secteur culturel

Extraits des trois mesures ciblant le secteur culturel dans la politique « Apprendre tout au long de la vie », fidèles à la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture

En 2002, la politique gouvernementale s'appelait « Apprendre tout au long de la vie ». Elle était assortie d'un plan quinquennal dans lequel on lisait :

Première mesure : De façon à susciter la demande de formation continue dans les milieux du travail : les interventions de sensibilisation auprès des employeurs et des personnes en emploi seront renforcées (...)

- par des interventions ciblées de la part du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, du ministère de l'Industrie et du Commerce, et du ministère de la Culture et des Communications, incitant les entreprises de leurs secteurs à investir dans la formation continue et à se prévaloir des outils et des ressources mis à leur disposition par le gouvernement;

Deuxième mesure : Afin de mieux connaître les besoins de formation continue de la main-d'œuvre : des outils de veille stratégique et d'écoute des milieux de travail seront mis au point (...)

- au regard de l'emploi et des compétences dans le secteur culturel par le ministère de la Culture et des Communications en collaboration avec Emploi-Québec, le Conseil québécois des ressources humaines en culture et l'Observatoire de la culture et des communications;

Quatrième mesure : De façon à assurer l'harmonisation, la complémentarité et l'efficacité des interventions gouvernementales locales et sectorielles visant la formation continue liée à l'emploi : les principaux acteurs gouvernementaux de la formation continue de la main-d'œuvre adopteront des **mécanismes de collaboration** tout en précisant leurs responsabilités propres.

- les entreprises et les individus du secteur culturel seront incités à des regroupements pour la formation.