

novembre 2011 • volume 13 • 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

Du nouveau au conseil d'administration en 2011-2012

Du nouveau au FDRCMO – un soutien à la formation en ligne bientôt

Finaliste au Grand prix ICÉA 2011 : Gala le 16 novembre 2011

Formateur-tuteur en gestion de carrière (GC) dans le secteur culturel

Investissement-Compétences – Engagement des employeurs

Mentorat de gestion culturelle – Mentorat culturel inc. passe le flambeau

Transition de carrière en culture 2011-2012

| Du nouveau conseil d'administration en 2011-2012

bienvenue à Diane Lamarre et à Colette Brouillé

Les administrateurs réunis le 26 octobre 2011 ont comblé deux postes vacants pour le terme 2010-2012. **Diane Lamarre** de l'Association des professionnels de l'édition musicale (APEM) remplace Nathalie Leduc au collège Enregistrement sonore et **Colette Brouillé** de RIDEAU remplace Érika Palmer au collège Spectacles, variétés et humour.

| Du nouveau au FDRCMO- un soutien à la formation en ligne bientôt

le nouveau Plan d'affectation 2011-2012 et la perspective de la formation en ligne

Le 19 septembre 2011, les comités sectoriels et les mutuelles de formation prenaient connaissance des résultats de l'année 2010-2011 et du nouveau Plan d'affectation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) pour 2011-2012. Ce fonds est constitué de 90 M\$ provenant des contributions salariales versées au ministère du Revenu par les employeurs assujettis qui n'ont pas démontré les investissements de formation continue qu'ils auraient dû déployer pour leur personnel selon les dispositions de la loi du 1%. Le ministère du Revenu retourne ces sommes au FDRCMO, aussi appelé Fonds du 1%, sans toutefois identifier le secteur de provenance. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) établit annuellement les objectifs selon lesquels ces sommes doivent être utilisées au bénéfice des travailleurs salariés et des entreprises. Les subventions sont accessibles aux promoteurs collectifs : les comités sectoriels et les mutuelles de formation, tous deux balisés par la Loi sur les compétences (loi du 1%).

Le CQRHC peut continuer de déposer des **projets de formation continue visant les salariés**. Il obtient la reconduction du financement annuel d'un **poste de coordonnateur** pour la promotion des normes professionnelles et la formation en entreprises, ce qui favorise en l'occurrence le renouvellement du contrat de travail d'Isabelle Gaudet-Labine au sein de notre équipe. Celle-ci accompagne avec savoir faire les projets soumis au FDRCMO par nos membres, une fois que ceux-ci obtiennent l'appui du CQRHC en tant que promoteur collectif. Elle supervise ensuite le bon déroulement des projets subventionnés selon les règles en vigueur. Le **soutien aux mutuelles** quant à lui fait l'objet de nouvelles dispositions. C'est une bonne nouvelle étant donné la fin du financement spécial appelé Pacte pour l'emploi au 31 mars 2011, duquel provenait le soutien au fonctionnement.

Une perspective réjouit tous les promoteurs collectifs : bientôt les modalités du FDRCMO seront communiquées pour soutenir la **formation en ligne**. Des informations complémentaires pour les membres du CQRHC qui souhaitent soumettre un projet au CQRHC sont accessibles à www.lefilon.qc.ca.

| Finaliste au Grand Prix ICÉA 2011: Gala le 16 novembre 2011

invitation à tous les partenaires du Modèle de coordination de la formation continue en culture

Le CQRHC a soumis sa candidature le 16 septembre dernier dans la catégorie **Initiative de formation, volet milieu de travail**. Il vient d'apprendre qu'il est finaliste au Gala des Prix de l'ICÉA en éducation des adultes qui aura lieu le 16 novembre prochain de 17h à 22h, à la salle de bal du Marché Bonsecours à Montréal. Pour connaître le nom des finalistes, consultez le [communiqué](#) de l'Institut de coopération en éducation des adultes (ICÉA). Le conseil d'administration souhaite qu'une large délégation des partenaires du Modèle de coordination de la formation continue participe à l'événement. Les partenaires recevront les informations pertinentes pour s'inscrire sans frais au banquet du 65^e anniversaire de l'ICÉA, suivie de la remise des prix.

La candidature devait être appuyée par deux endosseurs. Le CQRHC a obtenu l'appui des deux sous-ministres adjoints à qui l'on doit le financement pour le maintien du Modèle en 2010-2013. **Louis Vallée** engageait le soutien du MCCCCF pour financer les postes de coordonnateur au sein des conseils régionaux de la culture (CRC) et **Ginette Sylvain** engageait le soutien d'Emploi-Québec pour les investissements de la Mesure de formation (MFOR) dans toutes les régions du Québec, sans oublier le volet Multirégional. Pour sa part le président de la CPMT s'engageait à financer le CQRHC pour soutenir les postes de coordonnateur au sein des associations et regroupements sectoriels. Les deux sous-ministres ont donc reçu un bilan des défis et des résultats du Modèle pour la période visée par l'ICÉA, soit les cinq dernières années (2007-2011). Le CQRHC communique ainsi sa fierté d'avoir fait fructifier les outils qu'il a confié à la société civile, les associations, regroupements et CRC, et d'exprimer sa détermination à consolider et faire évoluer cette **culture de la formation continue** sur une si belle lancée.

| Formateur-tuteur en gestion de carrière (GC) dans le secteur culturel

sélection des candidatures et report de la formation de 114 heures au printemps prochain

En tout, 12 candidats sont retenus selon leur spécialisation dans les champs de pratiques de la Loi S-32.01 couvrant la littérature, les arts visuels et les métiers d'art. Toutefois, la formation de 114 heures est reportée pour nous assurer que la plateforme du Centre Louis-Jolliet sera prête. Ainsi la deuxième cohorte sera outillée pour apprivoiser son rôle de formateur-tuteur dans le contexte de la formation à distance. Le souci du CQRHC de disposer d'une banque de formateurs-tuteurs pouvant à la fois enseigner la Gestion de carrière de façon traditionnelle (activité de groupe) et selon la formation à distance se révèle dans la distribution régionale des candidats sélectionnés : Côte-Nord, Îles-de-la-Madeleine, Montréal, Outaouais et Québec. Rappelons que les formateurs-tuteurs de la première cohorte provenaient de quatre régions : Lanaudière, Montérégie, Montréal et Québec.

| Investissement-Compétences-Engagement des employeurs

mobilisation des employeurs : la formation continue est un investissement et non une dépense

Le 25 octobre 2011, la CPMT annonçait une vaste campagne de mobilisation du monde du travail en faveur de la formation continue de la main-d'œuvre. Sous le parapluie **Investissement-Compétences**, les employeurs seront sensibilisés à l'ensemble des mesures et services qui sont à leur disposition pour mieux reconnaître que « leur capital humain est leur richesse naturelle ». Les compétences sont donc un atout à connaître, reconnaître et développer.

La CPMT compte en partie sur les comités sectoriels pour appuyer ce message d'encouragement et de diffusion des mesures et services. Aussi, un geste de valorisation est prévu, sous la forme d'une charte : la **signature d'un engagement de l'employeur** en faveur du développement des compétences des travailleurs. La CPMT vise les employeurs assujettis à la loi du 1% qui gèrent quotidiennement l'effort de formation continue à l'interne pour donner un élan. Ainsi une cible de 2 500 signatures est établie pour l'année 2011-2012.

Le conseil d'administration veut examiner comment rejoindre et obtenir les signatures de cette charte auprès des **gestionnaires de nos organisations** qui participent au Modèle, les **employeurs participant à la mutuelle de formation** et à la qualification des travailleurs selon nos deux **normes Libraire et Éclairagiste de plateau**. Ce faisant, le CQRHC enrichit la démonstration que la culture de formation continue est bien implantée dans notre milieu.

| Mentorat de gestion culturelle-Mentorat culturel inc. passe le flambeau

la Chaire de gestion des arts de HEC coordonnera la cellule de mentorat de gestion culturelle à Montréal

La **Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux de HEC Montréal** prendra officiellement la relève de la **cellule de mentorat culturel à Montréal** sous la gouverne de André Courchesne. Ainsi, l'organisme Mentorat culturel inc. passe le flambeau à la suite du projet pilote réussi (2008-2011), mais sans pérennité de financement pour assumer l'ensemble du programme pour les années à venir. Rappelons que le CQRHC a joué un certain rôle d'incubateur en cette matière en supervisant la coordination du programme de jumelage et en développant les outils d'évaluation du projet pilote. Nous relayerons l'information dès que seront connues les modalités de recrutement des mentors et de demandes de mentorat (candidats mentorés), de la part de la Chaire de gestion des arts.

| Transition de carrière en culture 2011-2012

un service maintenu pour une quatrième année consécutive

La direction d'Emploi-Québec de Montréal, regroupement du Sud-Ouest, réitère son engagement par l'entremise de **Cible Retour à l'Emploi** et **Travail sans frontières**. Depuis le 1^{er} juillet 2011, le recrutement direct se poursuit pour une quatrième année auprès de ces deux organismes pouvant accueillir les travailleurs culturels intermittents de l'île de Montréal. Consultez les nouvelles sur www.cqrhc.com pour connaître les adresses des deux organismes. Les clients anglophones peuvent être desservis par Cible Retour à l'Emploi.

Les personnes ciblées sont les travailleurs autonomes ayant un statut d'artiste ou d'artisan, de même que les travailleurs intermittents du secteur culturel comme les techniciens et les pigistes. Ceux-ci peuvent faire leur bilan de compétences en vue de dresser un nouveau plan d'action pour leur avenir professionnel. Les services sont confidentiels et personnalisés, il ne s'agit pas de séances de groupe.

Le CQRHC a conçu un document de sensibilisation **Le bilan de compétences pour faire face au changement** que les membres peuvent diffuser afin de démystifier cette étape de la vie professionnelle. On le trouve en format PDF sur le site web du CQRHC dans les pages consacrées aux secteurs sous le menu Cycle de la carrière.