



Rapport annuel 2011-2012

Selon la Reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre

Les ressources humaines, une question de culture

Le Conseil québécois des ressources humaines en culture
a reçu des contributions financières de :

Québec 

Commission des partenaires du marché du travail
Emploi-Québec

Conseil d'administration

Arts visuels

Éric Dufresne-Arbique
Bastien Gilbert

Audiovisuel

Chantal Barrette
David Mercier (jusqu'en décembre)

Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires

Lorraine Hébert
Jane Needles
Suzanne Samson

Enregistrement sonore

Mylène Cyr
Dianne Lamarre (depuis octobre)

Littérature

Sylvie Bellemare
Katia Stockman

Métiers d'art

Louise Chapados
Suzanne Ricard

Musées et patrimoine

Michel Perron
Lise Sirianni

Spectacles, variétés et humour

Pierre Blanchet
Érika Palmer (jusqu'en octobre)
Colette Brouillé (depuis janvier)

Conseils régionaux de la culture

Karine Légaré
Pierre Mino
Francine Tousignant

Administrateurs cooptés

Marie Aubin
Lucien Frenette
Lise Gagnon

Observateurs gouvernementaux

CPMT - Direction du développement des compétences
et de l'intervention sectorielle
Chantal Bédard

Ministère de la Culture, des Communications
et de la Condition féminine
Renée Gagnon

Conseil de direction

Présidente

Suzanne Samson

Vice-présidents

Louise Chapados
Pierre Blanchet

Secrétaire

Lorraine Hébert

Trésorier

Michel Perron

Équipe

Louise Boucher
Directrice générale

Maryse Gervais
Agente de développement

Isabelle Gaudet-Labine
Coordonnatrice à la formation continue

Kathleen Goggin
Adjointe administrative

Ressources contractuelles

André Adan, Didaction

Pierre Beaudoin
Geneviève Bernier

Henri Boudreau, Centre de recherche appliquée en instrumentation
de l'enseignement (CRAIE)

Line Côté, RH

Daigle/Saire

Gestion conseil Deneault Robillard inc.

Suzanne Dion, Les services de production Suzanne Dion inc.

Joëlle Gagnon

Claude Gillet, gestion.art

Pierre Martin

Blanche Morin, Communications Blanche Morin

Pierre Morin, Pierre Morin Formation inc.

Manon Quintal

SVI eSolutions

Tabasko

Liste des 59 membres 2011-2012

SOUS-SECTEURS

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes, section locale 514
Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
Association des cinémas parallèles du Québec
Association des compagnies de théâtre
Association des écoles supérieures d'art de Montréal
Association des libraires du Québec
Association des professionnels de l'édition musicale
Association des professionnels des arts de la scène du Québec
Association des professionnels de l'industrie de l'humour
Association nationale des éditeurs de livres
Association québécoise des auteurs dramatiques
Association québécoise des marionnettistes
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
avant-scène.org
Centre des auteurs dramatiques
Centre MATERIA
Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
Conseil des métiers d'art du Québec
Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs
Conseil québécois de la musique
Conseil québécois des arts médiatiques
Conseil québécois du patrimoine vivant
Conseil québécois du théâtre
En Piste, Regroupement national des arts du cirque
Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
Quebec Drama Federation
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec
Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec
Regroupement du conte au Québec
Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec
Regroupement québécois de la danse
Réseau Centre
Réseau d'enseignement de la danse
Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis
Société de développement des périodiques culturels québécois
Société de gestion de la Banque de Titres de Langue Française
Société des musées québécois

Société du patrimoine d'expression du Québec
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec
Théâtres associés (T.A.I.) inc.
Théâtres Unis Enfance Jeunesse
Union des artistes
Union des écrivaines et des écrivains québécois

RÉGIONS

Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent
Conseil de développement culturel du Centre-du-Québec
Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord
Conseil de la culture de l'Estrie
Conseil de la culture de la Gaspésie
Culture Lanaudière
Conseil de la culture des Laurentides
La Centrale des artistes (Laval)
Culture Mauricie
Conseil montréalais de la Culture et des Communications
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
Conseil régional de la culture de l'Outaouais
Conseil régional de la culture du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Rapport de la présidente

Pertinence et persévérance

Le bilan 2011-2012 incarne de belle manière l'élan que nous nous sommes donné avec le plan stratégique 2011-2014 « Développer les compétences pour faire prospérer les carrières culturelles grâce à tous les leviers de notre comité sectoriel ».

Pour ce 13^e anniversaire, le symbole de la dentelle exprime fort bien les nombreux détails d'amélioration des interventions que nous consolidons, selon tout le cycle de la carrière : en intégration de la relève, en carrière, en transition.

Qu'est-ce que la dentelle sinon un réseau dont les entrelacements et les points de rencontre révèlent des motifs soigneusement choisis ?

Le CQRHC est riche de ses réseaux et fier de ses motifs. En plus d'avoir mené à bien le plan d'action soumis à la dernière assemblée générale annuelle, voici six exemples d'améliorations financés de manière complémentaire.

Outiller la relève (Fonds régionalisé d'investissement jeunesse, Conférence régionale des élus et Forum Jeunesse)

Pour l'intégration de la relève, nous comptons sur l'action régionale des 14 Conseils régionaux de la culture, sans oublier la Centrale des artistes pour Laval et le comité Outiller la relève artistique de Montréal (ORAM) du Conseil des arts de Montréal. Par ailleurs, la relève représente 21 % des participations dans nos activités de formation continue, ce qui est un formidable levier de réseautage avec les artistes établis et les professionnels dans nos structures de production, de diffusion et de mise en marché.

Bien encadrer nos experts à titre de formateurs (utilisation de la réserve budgétaire)

Quant à nos actions pour soutenir les personnes en carrière, les améliorations concernent au premier chef le formidable réseau des partenaires du Modèle de coordination de la formation continue en culture qui gèrent la Mesure de formation d'Emploi-Québec. Bien que nous ayons mérité le Grand Prix Initiative de formation en milieu de travail de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) le 16 novembre 2011, nous continuons de peaufiner nos méthodes de travail. À cet

effet, le conseil d'administration a consacré notre réserve budgétaire au développement des outils « Bien encadrer nos experts à titre de formateurs » en réponse à la demande de notre communauté de pratiques formée des responsables de la formation continue dans nos milieux disciplinaires et dans nos régions. Ce faisant, le CQRHC demeure un joueur crédible pour relever le défi des compétences inhérent au succès de la nouvelle stratégie numérique pour le secteur culturel. Pour nous épauler dans ce projet, soulignons la capacité croissante de la mutuelle, le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ).

Formation des compagnons Libraires avec la Classe virtuelle VIA (investissement de l'ALQ)

Pour la norme professionnelle Libraire, notre partenariat assidu avec l'Association des libraires du Québec (ALQ) nous vaut le cadeau d'un outil durable. L'ALQ a choisi d'investir cette année dans l'adaptation en ligne de la formation des compagnons Libraires, grâce à la plateforme Via et à ses salles de classe virtuelles. Notre collaboration inclut aussi l'enregistrement des contenus de formations qui seront offerts sous forme de capsules vidéo sur le site de l'ALQ. Cette formule permettra de répondre de façon spontanée aux besoins de formation des compagnons d'apprentissage.

Mentorat de gestion culturelle (HEC avec la CRÉ de Montréal)

Un autre réseau de collaboration durable mérite notre attention : la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux de HEC Montréal prend désormais le relais du mentorat de gestion culturelle après le succès du projet pilote de trois ans auquel le CQRHC a contribué (2008-2011).

Gestion de carrière à distance avec tutorat (financement du MELS, Programme intégration socioprofessionnelle)

Nous progressons à grands pas vers l'offre de formation Gestion de carrière à distance avec tutorat, avec l'aide de Projet majeur. Rappelons que cette offre sera financée en continu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), grâce à la mission d'éducation des adultes du Centre Louis-Jolliet selon son Programme d'intégration socioprofessionnelle (ISP). Le Centre Louis-Jolliet sera un atout au cœur du réseau des associations,

des regroupements et des CRC. Ceux-ci qui pourront y orienter les travailleurs autonomes de tous les domaines et de toutes les régions.

Transition de carrière (Mesure et services aux individus d'Emploi-Québec)

En transition de carrière, réjouissons-nous désormais que les services du bilan de compétences offerts par Cible retour à l'emploi et Travail sans frontières soient intégrés à leur planification annuelle financée par Emploi-Québec.

Vigilance

Répétons-le, le CQRHC est riche de ses réseaux et fier de ses motifs. Après plusieurs projets pilotes d'une durée de trois à six ans, il compte sur tous ses alliés pour que les solutions soient durables. Mais le plus bel ouvrage, telle une dentelle, demande de la vigilance. Quand une maille se brise, c'est le résultat d'ensemble qui en souffre.

À l'heure où le CQRHC s'allie à la Commission des partenaires du marché du travail pour valoriser l'Investissement Compétences, nous croyons qu'il est de mise de renouveler le financement 2013-2016 du Modèle de coordination de la formation continue en culture. Il ne s'agit pas seulement de préserver la stabilité, de manière à conserver bien vivante notre culture de formation continue, mais nous avons les données en main pour justifier une réelle amélioration. Des associations actives en perfectionnement sont toujours en attente d'un soutien en coordination et le financement actuel des postes de coordonnateur pour les associations et regroupements n'a pas été indexé depuis 2001.

Reconnaissance

L'engagement des administrateurs, des dirigeants au conseil d'administration et des membres est essentiel. Le temps de collaboration et de concertation pour la bonne marche des instances et le succès de chacun des projets représente cette année 50 % de la valeur de la subvention annuelle du CQRHC.

La compétence de l'équipe du CQRHC se conjugue avec constance des efforts et pertinence des approches de travail. Le conseil d'administration a souligné le 10^e anniversaire d'embauche de Kathleen Goggin et le 5^e anniversaire d'embauche d'Isabelle Gaudet-Labine et de

Maryse Gervais. Il a aussi réaffirmé sa satisfaction à l'égard du leadership de notre directrice générale, Louise Boucher.

Enfin, je remercie notre bailleur de fonds, la CPMT qui nous donne accès aux ressources d'Emploi-Québec et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), ainsi que les instances gouvernementales en art et culture qui ont tissé des partenariats constants avec le CQRHC, c'est-à-dire le MCCCCF, le CALQ et la SODEC. Année après année, ils nous ont témoigné leur confiance et ensemble, nous poursuivons cette autre étape.

Suzanne Samson

Problématique du secteur culturel

Le CQRHC est l'un des neuf comités sectoriels sur trente qui représentent une main-d'œuvre de plus de 100 000 personnes.

Selon l'Observatoire de la culture et des communications du Québec¹, le secteur regroupe 118 755 personnes (vs 107 000 en 2001). À ce jour, le CQRHC a exclu les groupes liés au design et à l'architecture pour ramener cette population à 105 485 personnes (vs 100 000 en 2001), ce qui représente environ 3 % de la main-d'œuvre totale au Québec.

Un secteur caractérisé par le travail atypique et la diversité des modes de rémunération

Il ressort, finalement, que le secteur culturel comporte une proportion presque trois fois plus élevée de travailleurs autonomes qu'on en retrouve dans l'ensemble de la population active au Québec. En 2006, ils représentent 30,9 % par rapport à la proportion de 10,7 % dans la population générale (par rapport à 27,6 % contre 10,4 % en 2001). De plus, on dénombre jusqu'à 77 % de travailleurs autonomes en arts visuels et 62 % en musique. Par ailleurs, le taux des salariés à temps plein est en régression depuis le dernier recensement (baisse de 4,43 points) passant de 73,4 % à 69,1 % alors que ce statut compte pour 87 % de la population active du Québec. Un grand nombre de travailleurs culturels connaît donc une situation économique plus précaire. Selon une étude sur les déclarations fiscales des artistes, on sait maintenant que cette catégorie connaît des fluctuations de plus de 50 % du revenu d'une année à l'autre, ce qui a notamment donné lieu à une mesure fiscale d'étalement du revenu².

Ce phénomène est désormais désigné comme la « double vie » des créateurs. L'intégration laborieuse de la relève artistique reliée à la maîtrise progressive de l'exercice artistique dans un contexte d'absence de soutien pour la mise à l'essai de projets ou de productions. Les travailleurs culturels sont à l'affût de leurs propres besoins de formation en lien avec leur cheminement de carrière, parallèlement au développement des compétences professionnelles, les travailleurs culturels doivent développer des compétences en gestion de carrière. Dans ce contexte, plusieurs outils ou politiques sont pensés dans une relation employeur-employé et inadaptés à la réalité du secteur.

Quelques mots sur les caractéristiques des entreprises et l'évolution du secteur culturel³

- Proportion importante d'organismes sans but lucratif et d'organismes de petites tailles
- Une offre de biens et services hautement diversifiés
- La diversité des activités et l'effet de levier pour les autres secteurs
- Marché de plus en plus ouvert et concurrentiel
- Conditions de travail difficiles en raison de rémunération inadéquate, de manque de travail à temps plein, des exigences à l'effet d'exercer une multitude de tâches, à un manque de sécurité et d'avantages sociaux et à la recherche perpétuelle d'engagements (travail contractuel)
- Fluctuation des activités artistiques et culturelles selon les contraintes du financement public et le soutien à la production, à la diffusion, aux tournées et aux crédits d'impôt disponibles.
- Sous financement du secteur et situation négative en raison des coupures du palier fédéral pour l'aide à la tournée et à l'exportation ce qui a comme conséquence de réduire la durée de vie des spectacles et les revenus des artistes et techniciens
- Recours considérable aux bénévoles
- Faible réglementation du téléchargement Internet illégal, recherche de nouveaux modèles d'affaires avec la numérisation.

1 *Les professions artistiques et culturelles des secteurs de la culture et des communications au Québec*, Données du recensement de 2006.

2 Ministère de la Culture et des Communications du Québec, *Pour mieux vivre de l'art. Portrait socioéconomique des artistes*, février 2004; voir aussi *Pour mieux vivre de l'art. Plan d'action pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des artistes*, juin 2004.

3 Voir Fiche du secteur culturel, exercice de Planification stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), 22 août 2009.

La reddition de comptes des comités sectoriels selon les mandats

S'appuyant sur la mission et les mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre consignés dans la Politique d'intervention sectorielle, la CPMT a établi un processus de reddition de comptes fondé sur des orientations applicables à l'ensemble des comités. Le processus comprend cinq grandes orientations :

- ▭ Assurer la représentativité du secteur au sein du conseil d'administration et démontrer la crédibilité du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur – **Consolider nos assises en assurant la représentativité et la crédibilité du comité sectoriel auprès du secteur culturel.**
- ▭ Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre et mobiliser les acteurs du marché du travail qui sont en lien avec le comité sectoriel de main-d'œuvre afin de promouvoir l'approche sectorielle – **Miser sur le partenariat avec les membres et la concertation avec les bailleurs de fonds pour accroître les retombées du comité sectoriel.**
- ▭ Intervenir au plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'œuvre en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation de projets gérés par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives visant l'amélioration de la formation ou de la qualification de la main-d'œuvre dans son secteur – **Consolider l'approche collective (le leadership des associations, regroupements, conseils régionaux de la culture) pour favoriser l'accès au perfectionnement et rechercher le financement adapté aux besoins des clientèles culturelles.**
- ▭ Renforcer et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation de projets gérés par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives en lien avec cet objectif – **Valoriser auprès des membres les outils pouvant renforcer les pratiques de GRH et de gestion de carrière (GC).**
- ▭ Contribuer à l'enrichissement de la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information auprès des organismes, des entreprises et des travailleurs de son secteur, de même qu'auprès des instances externes au secteur en initiant, en supportant ou en participant à la réalisation de projets – **Profiter des outils existants et des recherches en cours afin de bénéficier de la meilleure connaissance du marché du travail, puis diffuser l'information stratégique au secteur.**

La reddition de comptes s'inscrit dans un processus d'amélioration continu et de renforcement des stratégies sectorielles. L'objectif est d'intégrer ce processus aux plans d'action et aux bilans annuels qui sont actuellement produits par les comités. La reddition de comptes favorisera aussi l'engagement et la mobilisation des partenaires envers leur comité sectoriel.

Lors de son incorporation, le CQRHC a formellement repris dans ses lettres patentes les mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre pour en faire ses objets. Il en a ajouté un qui consiste à : « Gérer des programmes en relation avec l'un ou l'autre des objets précédemment cités ».

ORIENTATION 1: Consolider nos assises en assurant la représentativité et la crédibilité du comité sectoriel auprès du secteur culturel

Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic :

À la différence des autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) dont les conseils d'administration sont composés de représentants du marché du travail que sont les représentants patronaux et les travailleurs, le CQRHC statue que sa mission repose sur la sensibilisation des leaders du monde du travail de la culture que sont les associations, les regroupements et les conseils régionaux de la culture.

Le découpage des huit domaines doit être respecté par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en 2011-2014, comme ce fut le cas depuis la fondation en 1999.

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Arts visuels	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Collecte : besoins FC ère numérique (1) • AGA • Mention Ambassadeur (2) 	Effective	2 représentants / 2 membres RAAV 2 délégués votants / 2 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres
Audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Comité RFAVQ-CQRHC « norme Éclairagiste » • Collecte : besoins FC ère numérique • Lien fonctionnel avec la mutuelle • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	2 représentants / 5 membres (vacance depuis janvier) 2 RFAVQ et directrice générale du CQRHC CQAM, RFAVQ, SARTEC Élu conjoint RFAVQ et CQRHC 6 délégués votants / 5 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres
Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Conseil de direction • Collecte : besoins FC ère numérique • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	3 participants et un coopté / 14 membres Présidente, secrétaire ACT, APASQ, APTP, AQM, CQM, En Piste, RAIQ, RQD, TUEJ 13 délégués votants / 14 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Enregistrement sonore	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Collecte : besoins FC ère numérique • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	<p>2 représentants / 4 membres (vacance comblée en octobre)</p> <p>ADISQ, APEM</p> <p>2 délégués votants / 4 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres</p>
Littérature	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Collecte : besoins FC ère numérique • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	<p>2 représentants / 7 membres</p> <p>AQAD, UNEQ</p> <p>4 délégués votants / 7 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres</p>
Métiers d'art	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Collecte : besoins FC ère numérique • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	<p>2 représentants / 2 membres</p> <p>2 délégués votants / 2 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via les promoteurs de formation continue</p>
Muséologie et patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Conseil de direction • Collecte : besoins FC ère numérique • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	<p>2 représentants / 3 membres</p> <p>Trésorier</p> <p>5 délégués votants / 3 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres</p>

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Spectacles, variétés et humour	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Conseil de direction • Collecte : besoins FC ère numérique • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	2 représentants au CA / 4 membres (vacance comblée janvier) Vice-président UDA 4 délégués votants / 4 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres
Conseils régionaux de la culture	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Collecte : besoins FC ère numérique • AGA • Mention Ambassadeur 	Effective	3 représentants et 2 CRC cooptés / 14 membres 6 régions 17 délégués / 14 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres

- (1) Collecte : besoins FC ère numérique. Précisons qu'il s'agit d'une consultation lancée en février, au nom du Comité ad hoc sur le développement des compétences liées aux technologies numériques. Les membres identifiés ont volontairement communiqué au CQRHC les besoins de formation continue (FC) associés aux compétences en nouvelles technologies d'information (NTI) en matière de conception, production ou gestion (autopromotion, marketing, commercialisation). L'objectif est d'alimenter les échanges avec les instances publiques de la culture soit le MCCCCF, CALQ et SODEC par rapport à la Stratégie numérique de la culture, à la lumière des moyens accessibles au comité sectoriel (CQRHC) et à la mutuelle de formation en Audiovisuel (RFAVQ).
- (2) La mention Ambassadeur signifie que les membres ont volontairement affiché leur adhésion au comité sectoriel : site web, rapport annuel, autres moyens de communication en vigueur dans leur vie associative. Cela contribue à la notoriété du CQRHC sans investissement ajouté.

ORIENTATION 2 : Miser sur le partenariat avec les membres et la concertation avec les bailleurs de fonds pour accroître les retombées du comité sectoriel.

Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic :

À la différence des comités sectoriels qui assurent la maîtrise d'œuvre des projets (FAIRE) et qui en tirent la visibilité conséquente, le CQRHC privilégie le FAIRE FAIRE ou le FAIRE AVEC, selon les modalités administratives définies par les bailleurs de fonds. Le CQRHC outille et encourage les membres à réaliser la mission. Par conséquent, la notoriété du comité sectoriel vient de la visibilité donnée par les membres à leur adhésion au CQRHC, auprès de leur milieu respectif.

Le CQRHC apprécie le virage culturel d'Emploi-Québec, reconnaît l'importance des fonds régionalisés, et sensibilise la CPMT et Emploi-Québec à un déploiement plus généralisé des actions prioritaires de ce plan en 2011-2014, dans tous les territoires, selon l'esprit de la Politique gouvernementale de la culture.

Le succès de l'intervention sectorielle dans notre secteur dépend aussi de la convergence des cibles entre le CQRHC et les instances gouvernementales responsables du soutien aux arts, à la culture et au patrimoine : le MCCCFC, le CALQ et la SODEC, d'où la concertation continue au bénéfice du « virage ressources humaines ».

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Conseil d'administration	Gestion stratégique des priorités sectorielles	5 fois/an	Le CA s'est réuni 5 fois avec quorum : 83 %, 95 %, 72 %, 82 % et 82 %. Taux de participation moyen de 83 % (vs 80 % l'an passé)
Table des présidents CSMO/CIME avec CPMT	Concertation avec orientations CPMT	2 fois/an	Taux de participation 50 % : présidente et directrice présentes le 25 octobre 2011 à Drummondville Le secteur culturel n'était pas visé le 13 mars par l'exercice sur les priorités stratégiques d'adéquation formation-emploi.
Comité exécutif	Affaires courantes	2-3 fois/an	Le CE s'est réuni 2 fois avec quorum : Taux de participation de 100 % et 80 % (vs 90 % l'an passé).
Comité des communications et services aux membres	<i>Orientation 1</i> <ul style="list-style-type: none"> • Campagne d'adhésion 2011 • Grand Prix ICÉA 2011 : Initiative de formation en milieu de travail • Charte Investissement Compétences (CPMT) 	3 fois	Taux de participation 100 % (2 membres) Adhésion : 1 nouveau membre en mai (Centrale des artistes de Laval) et 1 membre associé en janvier (BTLF) Invitation au Gala 16 novembre 2011 : délégation de 28 partenaires du CQRHC Stratégie de relais de la charte Investissement Compétences
Comité Règlements généraux	<i>Orientation 1</i> Composition du collège Audiovisuel	s/o	Discussion faite au CA 26 avril 2012

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Comité formation : jury pour le financement des postes de coordonnateur à la formation continue	<i>Orientation 3</i> Reconduction des postes selon rendement du Modèle	1 fois/an	Taux de participation 100 % (3 jurés) Le jury a analysé les 11 rapports de reddition de comptes (11 postes en soutien à 18 associations pour 375 K\$). Sept sous-secteurs couverts (retrait de Audiovisuel depuis la reconnaissance de la mutuelle unique et représentative RFAVQ)
Comité formation : jury pour les projets du 12 ^e concours volet multirégional (MFOR)	<i>Orientation 3</i> Priorisation des demandes selon l'enveloppe 500 K\$	1 fois/an	Taux de participation 100 % (3 jurés) Le jury a analysé les 52 demandes d'une valeur de 705 K\$ (vs 42 demandes pour 600 K\$ l'an passé), les huit sous-secteurs sont couverts.
Comité de la Stratégie avec MCCCCF-CALQ-SODEC	<i>Orientation 1</i> Suivi de la <i>Stratégie québécoise des ressources humaines en culture</i>	2 fois	Le CQRHC a convoqué le comité au sujet de 9 dossiers d'intérêt partagés (24 mai 2011). Celui-ci est composé de 2 représentants de chacune des instances gouvernementales et du CQRHC. Les trois instances ont délégué un représentant chacun au Gala ICÉA 2011.
Assemblée générale annuelle du 13 juin 2011	<i>Orientation 1</i> Adoption du bilan et du rapport financier et identification du vérificateur	1 fois	L'AGA du 13 juin 2011 a réuni 54 personnes du secteur, représentativité de 79 % des membres votants (46 sur 58 membres votants).
Programme public du 13 juin 2011 « Pour la prospérité des organisations culturelles »	<i>Orientation 4</i> Valorisation des outils pertinents au secteur	1 fois	50 personnes ont profité des cinq présentations. Le programme en ligne contient les hyperliens qui permettent d'explorer les outils et les ressources dont il a été question (Gestion des ressources humaines, Régime de retraite, Politique de développement durable, Enquête sur les écrivains et Rendez-vous Acadie-Québec).
Comité ad hoc sur le développement des compétences liées aux technologies numériques	<i>Orientation 3</i> Enjeux évoqués par les consultations CRHSC, CALQ et SODEC en 2010-2011	1 fois	Le comité est composé de six partenaires, représentativité sectorielle-régionale; le mandat se poursuit en 2012-2013 à la lumière des investissements de la Stratégie numérique de la culture.
Rassemblement de la communauté de pratiques en formation continue <i>lefilon.qc.ca</i> :	<i>Orientation 3</i> Outiller la communauté de pratiques, selon les résultats de l'Enquête feed-back (avec HEC)	2 fois	21/26 membres ayant un coordonnateur subventionné (80 %) et trois membres sans coordonnateur subventionné ont participé aux étapes de consultation et de validation de l'instrumentation développée par le Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
			(CRAIE) juin, janvier, février : « Bien encadrer nos experts en tant que formateurs » <ul style="list-style-type: none"> — Boîte à outils pour le responsable de la formation continue — Trousse d'accompagnement pour les experts-formateurs
Lien fonctionnel avec la mutuelle de formation RFAVQ Le CQRHC a reconduit la reconnaissance pour 2011-2014.	<i>Orientation 2</i> Le CQRHC participe à l'AGA du RFAVQ	1 fois	La mutuelle compte 25 membres « associations » (vs 18 en 2010). La directrice générale a assisté à l'AGA du RFAVQ le 15 septembre 2011. Le CQRHC et RFAVQ ont ajusté leur lien fonctionnel suite à la consigne du 8 février pour l'accès au FDRCMO.
Le CA du CQRHC délègue la directrice générale ou une employée aux comités ci-dessous, selon la formation des comités faisant suite à l'AGA.			
Comité Conseil Outiller la relève artistique montréalaise Phase 3 : 2010-2014	<i>Orientation 4</i> Suivi du plan d'action et jury des activités de formation/réseautage	2 fois	Le CQRHC délègue son agente de développement (100 % présence) au jury des activités de réseautage pour la relève.
Comité conseil : pérennité du Mentorat culturel suite au projet pilote 2008-2011	<i>Orientation 4</i> Bilan au 11 février 2011 et recherche de financement pour Montréal et régions	2 fois	Le CQRHC a fait le post mortem du projet pilote (18 janvier) et appuyé le relais du programme à la Chaire de Gestion des arts de HEC Montréal (communiqué 13 mars 2012).
Comité de suivi 2011-2012 Transition de carrière en culture	<i>Orientation 4</i> Suivi des redditions trimestrielles et bilan	2 fois	La directrice générale du CQRHC convoque et anime le comité de suivi incluant EQ, DDCIS, MCCCCF, Cible Retour à l'Emploi et Travail sans frontières.
Alliance recherche Université Collectivité (ARUC) 2006-2011	<i>Orientation 4</i> La recherche-action sur la gouvernance des OBNL artistiques	2 fois	En tant que membre associé, le CQRHC a assisté à la dernière AGA le 8 septembre 2011. Le financement fédéral n'est pas renouvelé (CRSH) au bénéfice des ARUC.
Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), CRHSC	<i>Orientation 2</i> Arrimage des plans d'action et collaboration	4 fois	Le CQRHC délègue la directrice générale à l'AGA du CRHSC 18 juin 2011 et aux trois réunions téléphoniques dans l'année.
Comité d'études de l'OCCQ	<i>Orientation 5</i> Validation et diffusion des résultats	4 fois	Le CQRHC délègue la directrice générale : réunion au sujet des enquêtes sur les professions artistiques (Danseurs et chorégraphes en danse en 2011-2012).

ORIENTATION 3 : Consolider l'approche collective (le leadership des associations, regroupements, conseils régionaux de la culture) pour favoriser l'accès au perfectionnement et rechercher le financement adapté aux besoins des clientèles culturelles.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Activités « hors Cadre »				
<p>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic à l'égard du Modèle de coordination de la formation continue :</p> <p>Le secteur culturel a consolidé son Modèle pour ses huit sous-secteurs et tous les territoires avec l'engagement des associations, des regroupements et des conseils régionaux de la culture. Le financement du Modèle est stable pour 2010-2013, grâce à trois conditions : le financement partagé des postes de coordonnateur à la formation continue par la CPMT et les instances gouvernementales de la culture; le financement des activités sur une base régionale avec la Mesure de formation, volet Employeur (MFOR—Employeur); enfin le financement des activités multirégionales, également avec la MFOR—Employeur. Le CQRHC militera pour la pérennité du Modèle dès 2012-2013. Dans ce contexte de stabilité du financement de la MFOR—Employeur, le CQRHC est à l'affût d'autres moyens. L'accès au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) représente une opportunité en 2011-2014 pour les clientèles admissibles du secteur culturel. De même, le CQRHC veut miser sur la formation à distance.</p> <p>En raison de l'arrimage des ressources MFOR entre les secteurs et les régions, le CQRHC joue un rôle de liaison visant la complémentarité des actions. Ce soutien s'est structuré entre 2007-2010, et se poursuit en 2011-2014 par la communauté de pratiques des membres et le site web collaboratif lefilon.qc.ca. Le CQRHC soutient les études de besoins et les référentiels de compétences (hors Cadre) et il documente les effets et retombées du Modèle.</p> <p>Résultat visé en 2011-2012 : documenter les clientèles cibles de la CPMT</p> <p>L'effort de documenter les clientèles cibles de la CPMT pour l'année de référence 2010-2011 provient de 26 des 28 responsables de la formation continue (taux 100 % visé pour les résultats de l'année 2011-2012).</p>				
Réaliser le plan de formation selon le Modèle pour les personnes en carrière (15 ententes régionales MFOR avec les CRC et CFC Montréal; volet multirégional MFOR)	O			<ul style="list-style-type: none"> Les sous-secteurs sont couverts, 15 régions actives. Les neuf champs de compétences sont couverts. Les données MFOR compilées pour la dernière année sont comparées à l'année de référence 2008-2009 (vs croissance ponctuelle induite par le Pacte pour l'emploi en 2009-2010) : <ul style="list-style-type: none"> - 8 206 vs 8 350 participations en 2009-2010 (vs 7 263) - 14 545 heures vs 18 049 en 2009-2010 (vs 13 593) - en 805 sessions vs 912 en 2009-2010 (vs 798)
Tenir le jury pour la reconduction de postes de coordonnateur selon le bilan de reddition de comptes exigé par le Modèle; établir les protocoles CQRHC-associations selon l'Entente spécifique 375 K\$	O			<ul style="list-style-type: none"> Le jury s'est réuni le 29 mai 2011. 11 protocoles en soutien à 18 associations, car deux collectifs ont un poste en partage de ressources. Le jury a priorisé les demandes d'outils, d'études de besoins et de référentiels de compétences (hors Cadre) pour le budget de 50 K\$ du CQRHC (Orientation 5).
Tenir le jury pour la priorisation des demandes au volet Multirégional, selon les critères du Modèle; enveloppe MFOR administrée par EQ Montréal 500 K\$	O			<ul style="list-style-type: none"> Le jury s'est réuni le 20 janvier 2012 : 52 demandes totalisant 705 K\$ (vs 42 demandes totalisant 600 K\$ en 2010) : 37 projets sont priorisés pour 500 K\$. Le jury a accordé un taux supérieur à 10 % pour la gestion lorsque le promoteur n'a pas de coordonnateur subventionné par le Modèle (année de mise à l'essai).

O : oui

N : non

C : en continu

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Clientèles cibles de la CPMT Valoriser les interventions en faveur de la relève par les membres du CQRHC : services aux membres, formation continue, réseautage avec les institutions d'enseignement...	O			<ul style="list-style-type: none"> Les rapports de reddition de compte des membres actifs avec le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> révèlent en 2010-2011 une participation généralisée des jeunes de moins de 30 ans et de la relève professionnelle ayant moins de 5 ans de pratique dans toutes les régions et tous les milieux disciplinaires : ils constituent 21 % des participants aux activités de formation continue financées par la MFOR. Ce taux s'élève à 38 % en 2011-2012. Ce dénombrement est parcellaire : une région n'a pas documenté cette catégorie et six regroupements ont fourni les données pour les activités de groupe, mais pas pour les formules individualisées. Les principales problématiques déclarées sont : <ul style="list-style-type: none"> - confrontés aux nouveaux défis et enjeux de l'ère numérique («écart» générationnel); - manque de connaissances, d'expérience, de formation; - sensibilisation à l'entrepreneuriat : gestion de leur carrière, gestion de leur entreprise; - difficile intégration professionnelle et délai pour l'accès au statut professionnel représentent une période précaire; - stimuler l'accès aux contrats ou aux emplois (besoin de stage, de bons réseaux, accès aux ressources).
Valoriser les interventions en faveur des gestionnaires par les membres du CQRHC	O			Les rapports de reddition de compte des membres actifs avec le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : selon 77 % des dénombrements reçus, ils constituent 9 % des participations en 2010-2011. Ce pourcentage grimpe à 12 % pour 2011-2012.
Documenter les interventions en faveur des problématiques professionnelles des immigrants par les membres du CQRHC	O			<ul style="list-style-type: none"> 23 % des clients de Transition de carrière sont des immigrants reçus au Canada (vs 14 % en 2010). Sur le plan artistique, les artistes résidents permanents accèdent au statut professionnel de l'artiste selon les critères prévus par les deux lois. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : selon 77 % des dénombrements reçus, ils constituent 1 % des participations en 2010-2011 (3 % en 2011-2012). Sur le plan de la gestion de carrière, Diversité artistique Montréal (DAM) confirme l'intérêt de leurs membres de mieux apprivoiser le fonctionnement du système public québécois de soutien aux arts et à la culture. DAM préconise la participation des résidents permanents au sein des groupes d'artistes professionnels variés, afin d'accélérer le réseautage avec les Québécois. Il s'agit d'une retombée souvent associée aux formations en gestion de carrière : les projets de collaboration ou de métissage issus de la rencontre mutuelle des artistes.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Documenter les interventions en faveur des problématiques professionnelles des femmes par les membres du CQRHC	O			<ul style="list-style-type: none"> Le taux des femmes parmi les clients de Transition de carrière correspond au poids relatif dans la population active du secteur culturel. Le taux élevé des femmes parmi les participants en formation continue selon le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> est observé, mais non analysé. Les problématiques d'accès équitable des femmes au financement public, selon les domaines de création/ production, font l'objet de documentation et de revendications auprès des instances gouvernementales visées plutôt qu'auprès du CQRHC.
Documenter les interventions en faveur des Autochtones par les membres du CQRHC		N		<ul style="list-style-type: none"> CRC Mauricie a offert deux activités conçues spécialement pour répondre aux besoins des artisans Atikamewk. L'enjeu identifié était la conversion de leur savoir-faire traditionnel afin qu'ils soient valorisés de manière contemporaine. L'enjeu de la transmission, de l'expression et de la valorisation de la culture autochtone correspond à une volonté de prise en charge par les Autochtones. Plutôt que d'inciter les Autochtones à fréquenter les formations actuelles et à adhérer aux standards artistiques du système québécois, il faut peut-être s'interroger sur la formation de formateurs, pour favoriser leur autonomie. Peut-être une collaboration entre le CQRHC et le Comité adviseur des Autochtones, soutenu par la CPMT?

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Attendu l'arrimage sectoriel-régional des actions et des ressources MFOR du Modèle :</p> <p>Faire vivre une autre étape de professionnalisation des coordonnateurs, en créant une communauté de pratiques. Le choix stratégique est le site collaboratif lefilon.qc.ca avec l'aide du fonds centralisé Projet majeur. La mise en commun des contenus/outils répond à l'enjeu de la gestion des savoirs; structurer la communauté de pratiques pour le partage et la co-crédation des savoir-faire pour la gestion des RH du Modèle.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un décompte des contributions aux modules : Catalogue de la formation, Blogue de la communauté, Documentation 	O			<ul style="list-style-type: none"> Croissance au 31 mars 2012 depuis le bilan déposé à Projet majeur en 2011: 496 activités dans le catalogue de la formation (vs. 274 +45 %) 68 documents référencés (vs. 48 +30 %) 181 billets publiés sur le blogue (vs. 131 +27 %) 447 commentaires publiés (vs. 312 +64 %)
<ul style="list-style-type: none"> Apporter les améliorations découlant de l'enquête <i>feed back</i> menée auprès des utilisateurs à l'hiver 2009-2010 grâce au délai accordé au 31 mars 2011 	O			<p>Pour répondre au défi d'illustrer les approches pédagogiques de l'éducation des adultes, le CQRHC a utilisé son fonds de réserve DDCIS pour développer avec le Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE) une boîte à outils et une trousse d'accompagnement « Bien encadrer nos experts à titre de formateurs ». Les coordonnateurs ont collaboré en grand nombre à deux étapes : 14 juin 2011 et 29 février 2012.</p> <p>Le Guide de gestion de la formation en ligne est désormais muni de capsules audio pour introduire chaque chapitre, au bénéfice des nouveaux titulaires en poste (initiation), en tant qu'alternative à la formation d'accueil du CQRHC. Cette dernière fut offerte à trois nouveaux titulaires en 2011-2012.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic à l'égard de la professionnalisation :</p> <p>Le CQRHC s'acquitte de ses responsabilités de comité sectoriel par rapport à la loi sur les compétences et, pour des dossiers ciblés de professionnalisation, poursuit des dossiers initiés en 2007-2010 (hors Cadre).</p>				
<p>Le programme d'accréditation des écoles de loisir du Réseau de l'enseignement de la danse (RED) : recrutement et préparation de 6 formateurs, en vue d'une offre de 18 jours de stages pour les enseignants en danse classique dans 6 régions en 2011-2012</p>			C	<ul style="list-style-type: none"> • RED poursuit son orientation : les enseignants des écoles de contexte loisir doivent maîtriser 2 des 3 genres pour augmenter leur employabilité. La danse classique est le premier marché en importance (recrutement plus facile). • Le CQRHC accompagne le RED pour le projet financé par le FDRCMO : préparer 6 formateurs selon le Guide pédagogique de la danse classique en contexte loisir, offrir les 18 jours de stages régionaux (mai 2011 à novembre 2012) et disposer d'un DVD illustrant les exercices du Guide pédagogique (solution durable).
<p>Offrir en 2010-2013 l'accès en français au programme de certification ETCP aux gréeurs du spectacle (arts de la scène, cirque, festivals, cinéma), selon la demande du secteur à la suite de l'Étude MELS-CQRHC <i>Production scénique</i>. Grâce à l'aide du FDRCMO, traduction des examens de certification et préparation de deux formations de 35 heures avec Collège Lionel-Groulx (CLG). Le CQRHC détient les droits de la formation et octroie au CLG la licence exclusive de prestation du perfectionnement.</p>			C	<ul style="list-style-type: none"> • Après l'adaptation en français en 2010, 18 certifications sont enregistrées par rapport à la cible de 10 candidats dans la demande de financement FDRCMO. Le CQRHC s'est engagé à documenter les certifications en 2011 et 2012. • Les perfectionnements avancés de 35 heures en Gréage Aréna et en Gréage Théâtre mis au point avec le financement FDRCMO sont reprogrammés au prix de revient. Suite à l'évaluation des candidats, le CLG offre une formation de 15h en mathématiques, pour assurer la réussite du perfectionnement avancé. • Examen le 1^{er} octobre 2011 : un candidat admissible. • Campagne de promotion de la certification ETCP et du perfectionnement de niveau avancé : 15 mai 2012, en vue de programmer l'examen en 2012.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Activités selon le Cadre – Norme Libraire				
Orientation stratégique 2011-2014				
<p>Participer à la qualification des métiers selon la norme Libraire : 300 à 500 certifications dans les premiers 3 ans. 1) Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) prépare la relève de façon structurée; 2) la reconnaissance professionnelle est recommandée aux libraires expérimentés, grâce au jumelage avec un évaluateur. Le processus d'évaluation et la reconnaissance des compétences (PERCPE) désormais appelé Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) doit être accessible également aux personnes sans emploi. Depuis 2010, le CQRHC dispose d'une procédure de simulation (observation hors milieu de travail).</p> <p>Depuis 2009, le CQRHC a obtenu le poste du FDRCMO <i>Coordonnateur à la formation continue</i> et l'employée y consacre une partie de ses tâches en continu.</p>				
Faire la promotion de la norme	O			<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 2009, 253 entreprises ont été sollicitées et informées • 29 libraires certifiés dans le cadre du PAMT vs cible de 20 personnes en 2011-2012 • Mise à jour de la visibilité de la norme grâce au site web PAMT Libraire, à la page Facebook Profession Libraire, aux placements médias et à la sollicitation.
Assurer la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), norme Libraire			C	<ul style="list-style-type: none"> • 29 inscriptions depuis 2008 et 25 libraires certifiés • 19 demandes de services (76 % de la cible de 25 candidats), dont 8 candidats rencontrés par notre évaluateur en RCMO en 2011-2012 (résultat effectif de 32 %) • Quelques améliorations souhaitées suite à l'exercice « Outil de réflexion pour l'amélioration de la RCMO » en février 2012.
Former une 3 ^e cohorte de compagnons libraires	O			<ul style="list-style-type: none"> • FDRCMO a refusé de financer une 3^e cohorte, malgré la formation révisée avec les 6 compétences de la Norme Compagnons de la CPMT. • L'Association des libraires du Québec (ALQ), à l'origine de la norme, a développé et testé une formation en ligne avec la collaboration de la coordonnatrice FDRCMO. Avec la Classe virtuelle VIA et la formatrice de compagnons, une cible inespérée de 9 nouveaux compagnons formés ! • Pérennité de la solution de formation en ligne : des parties de la formation seront enregistrées et disponibles sur le site web pour les futurs compagnons.
Encadrer la coordonnatrice FDRCMO Objectif 7			C	<ul style="list-style-type: none"> • Poste créé 1^{er} novembre 2009 pour conserver l'expertise liée à la norme de Isabelle Gaudet-Labine. Renouvellement annuel de cette employée, qui consacre des tâches en continu au bénéfice du rayonnement de la norme Libraire.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Activités selon le Cadre – Norme Éclairagiste de plateau en cinéma				
Enjeu 2011-2014 : Respecter le protocole de partage des responsabilités CQRHC-RFAVQ				
Participer à la qualification des métiers selon la norme Éclairagiste : 300 à 500 certifications dans les premiers 3 ans. 1) Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) prépare la relève de façon structurée et mérite un suivi des carnets innovateur, en lien avec plusieurs tournages et des compagnons différents; 2) la reconnaissance professionnelle est recommandée aux éclairagistes expérimentés, grâce à un jumelage avec un évaluateur. Le processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences (PERCPE) ou Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) doit être accessible pour les personnes sans emploi (en simulation, c'est-à-dire observations des compétences en dehors du plateau de tournage). Depuis 2011, le CQRHC dispose des outils RCMO pour les deux contextes : en observation (tournage) ou en simulation (hors tournage). Seule la mise à l'essai RCMO en observation a été faite à ce jour.				
Préparer les évaluateurs et mise à l'essai de la RCMO auprès des éclairagistes expérimentés	O			<ul style="list-style-type: none"> Le RFAVQ et le CQRHC font une première remise de certificats le 16 février 2012, suite au test des outils RCMO. Les évaluateurs font un post mortem le 25 novembre 2011. Beaucoup d'améliorations souhaitées sont décrites par l'exercice « Outil de réflexion pour l'amélioration de la RCMO » déposé à la CPMT. Une demande de soutien au FDRCMO est déposée suite à la séance du 24 février 2012 (réponse à venir 9 mai).
Promouvoir la norme et former une large cohorte de compagnons (2010-2012)			C	<p>Dans le cadre du protocole CQRHC-RFAVQ, le financement du FDRCMO respecte un plan d'action intégré :</p> <ul style="list-style-type: none"> informer 100 % des producteurs de l'implantation de la qualification professionnelle des éclairagistes établir la base de données des éclairagistes visés par la qualification (suivi des carnets d'apprenti sur les tournages successifs, suivi de leur plan personnel de formation continue selon l'offre du RFAVQ) former 75 % des éclairagistes <i>best boys</i> au rôle de compagnons. <p>En tant que mutuelle de formation, le RFAVQ a reçu l'aide du FDRCMO pour préparer une première cohorte du Programme de perfectionnement professionnel des éclairagistes (PPPE). Cette offre vise les nouveaux éclairagistes (permissionnaires) et fournit les rudiments théoriques et techniques au PAMT, avec le Guide technique et pratique du métier. Le PPPE et le Guide étaient vus comme des composantes essentielles du succès du PAMT dès sa conception en 2004. Toutes les conditions sont réunies en 2011 !</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Collaborer avec le milieu de l'enseignement pour l'adéquation formation-emploi				
Valider le plan de formation pour un futur DEC Technologies sonores	O			Le CQRHC est représenté par Chantal Barrette. Celle-ci repère et convoque les experts selon les besoins de consultation du MELS. La séance du 18 janvier 2012 portait sur la validation du plan de formation et a réuni 13 experts assidus depuis l'étude de besoin en juin 2010.
Collaborer avec le MELS concernant les chantiers d'optimisation des programmes de formation technique et professionnelle			C	<p>Le CQRHC a participé aux étapes du MELS pour ces dossiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les enjeux de l'Étude des besoins en Patrimoine culturel (2007) et de l'Étude de référence des métiers d'arts liés au bâtiment ont alerté le CQRHC au sujet des programmes Taille de pierre, Ébénisterie artisanale, Verre (soufflage de néon). Les consultations ont porté sur les collectes de données et les orientations qui en découlent. • la révision DEC Production théâtrale (depuis étude des besoins en 2007) pour le faire évoluer vers « Production scénique ».

ORIENTATION 4: Valoriser auprès des membres les outils pouvant renforcer les pratiques de GRH et de gestion de carrière (GC).

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic :</p> <p>La mission du CQRHC vise toutes les étapes du cycle de la carrière. Le CQRHC offre son aide pour réduire ou éliminer les contraintes d'accès aux ressources et aux services publics d'Emploi-Québec pour la population active du secteur culturel en intégration (relève), en carrière ou en transition. Le CQRHC sollicite la vigie de tous ses membres à l'égard des défis rencontrés et des solutions envisagées pour favoriser l'intégration des clientèles cibles définies par la CPMT.</p> <p>En réponse aux défis particuliers du secteur caractérisé par la prépondérance des travailleurs autonomes, le CQRHC favorise l'accès à la gestion de carrière (GC) tout au long de la vie professionnelle. À l'égard des organisations culturelles, le CQRHC encourage les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et en gouvernance en faisant connaître les outils existants et valorise notamment le mentorat en gestion culturelle pour faciliter la succession à la direction.</p>				
<p>Orientation relative à la clientèle des jeunes ou de la relève :</p> <p>Encourager l'intégration professionnelle (moins de 30 ans). L'expérience du défunt programme « Relève » du Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec (FSCACQ) fournit les orientations privilégiées : 1) favoriser la consolidation des organisations existantes en intégrant les jeunes dans les fonctions organisationnelles, cherchant à éviter la création de nouvelles structures (incorporations); 2) favoriser la mise à l'essai des premières œuvres/créations/productions avec un soutien financier par projet, représentatif du modèle de financement en vigueur dans le secteur culturel.</p> <p>Problématique d'équité :</p> <p>La MFOR n'autorise pas l'accès aux formations continues des diplômés de moins de 2 ans, d'où le recours à la Stratégie d'action jeunesse (FRIJ) pour la formation en gestion de carrière et le réseautage avec le milieu. L'accès aux premières expériences professionnelles peut être soutenu par Emploi-Québec (Jeunes Volontaires, Expérience de travail) et Services Canada (jeunes stagiaires).</p>				
Valoriser les résultats des projets des neuf régions actives « Outiller la relève artistique » pour les jeunes de moins de 30 ans, selon Stratégie action jeunesse 2009-2014.			C	<ul style="list-style-type: none"> Les actions sont régionales et les résultats sont communiqués aux Forums jeunesse des CRÉ : formation en gestion de carrière, information et réseautage, première bourse ou première expérience de travail (avec CALQ, EQ ou Services Canada). Certains CRC ont intégré des actions ciblant la relève dans leur offre de services, en l'absence d'une entente FRIJ. Le CQRHC siège au Comité conseil de ORAM à Montréal (2011-2014) et partage les outils avec les CRC.
Valoriser les interventions en faveur de la relève par les membres du CQRHC : services aux membres, formation continue, réseautage avec les institutions d'enseignement...	O			<ul style="list-style-type: none"> En 2010-2011 la participation des jeunes de moins de 30 ans et de la relève professionnelle ayant moins de 5 ans de pratique dans toutes les régions et tous les milieux disciplinaires représente 21 % des participants aux activités de formation continue financées par la MFOR (38 % en 2011-2012) .

O : oui

N : non

C : en continu

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Orientation relative aux gestionnaires La gouvernance et les bonnes pratiques en GRH des dirigeants actuels, de même que le défi de la relève à la direction répondent à un enjeu partagé du CQRHC et des bailleurs de fonds aux arts et à la culture. La prépondérance des OBNL rend importante la formation des gestionnaires salariés, mais aussi des administrateurs des C. A., car ils sont la « partie employeur » selon la Loi sur les compagnies (section III).				
Participer au Réseau RH Culture, 20 grands employeurs culturels en co-développement (3 rencontres/années)			C	<ul style="list-style-type: none"> Trois rencontres par année, selon les thèmes suggérés par les participants. En 2011-2012, demande de reconnaissance de ces activités comme crédits de perfectionnement admissible au renouvellement du titre CRHA des participants visés.
Valoriser les interventions en faveur des gestionnaires par les membres du CQRHC	O			<ul style="list-style-type: none"> Les rapports de reddition de comptes des membres actifs avec le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : le dénombrement est entré en vigueur en 2010-2011. Rappelons que les gestionnaires représentent 9 % des participations déclarées (12 % en 2011-2012).
Valoriser les formations en GRH et en gouvernance à partir des résultats du Modèle avec la MFOR (bilan sectoriel-régional annuel) et d'autres bailleurs de fonds	O			<ul style="list-style-type: none"> À l'AGA 2012, le rapport annuel met en évidence les activités en GRH et en gouvernance, en publiant le nom des membres promoteurs (vs 19 activités en 2010-2011) Les mentions du jury en GRH et Gouvernance vont aux organismes suivants : <ul style="list-style-type: none"> Association des compagnies de théâtre Conseil de développement culturel du Centre-du-Québec Conseil de la culture de l'Estrie Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches Conseil de la culture du Bas Saint-Laurent Culture Lanaudière Culture Mauricie Conseil québécois de la musique Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec Société des musées québécois
Valoriser les outils GRH existants du CQRHC, du CRHSC et des autres comités sectoriels			C	<ul style="list-style-type: none"> Le programme public du 13 juin a consacré 3 des 5 thèmes aux outils GRH. RIDEAU a invité le CQRHC à présenter les outils GRH auprès de 120 diffuseurs le 11 février 2012. Réseau-Centre a invité le CQRHC à présenter les outils GRH auprès de 45 diffuseurs le 26 mars 2012.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Diffuser l'outil GRH « trousse d'accueil des nouveaux employés » ou manuel employeur-employés dans le secteur de la librairie			C	<ul style="list-style-type: none"> Accès en ligne à l'outil « Aide à la rédaction » pour inciter les gestionnaires à remplir leur trousse (solution durable)
Conclure le projet pilote 2008-2011 de mentorat en gestion culturelle (cible de 60 jumelages dans la région métropolitaine), rechercher avec Mentorat culturel inc. une solution pour la continuité du programme	O			<ul style="list-style-type: none"> La cible du projet pilote fut atteinte avec 60 jumelages; la relation mentorale se poursuit pour les deux tiers des jumelages et les mentors sont toujours accessibles. L'évaluation des effets a montré que les parties retirent les bénéfices prévus selon l'Entente de mentorat signée par les parties : transfert intergénérationnel et gratification pour le mentor, consolidation des savoir être et savoir faire souhaités par le mentoré. L'accompagnement du CQRHC de Mentorat culturel inc. fut sans succès, en fonction des paramètres actuels du volet Transfert intergénérationnel des apprentissages (FDRCMO). Post mortem du 18 janvier 2012 est marqué d'une bonne nouvelle. La Chaire de gestion des arts de HEC prend le relais, selon leur communiqué du 13 mars 2012.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Orientation relative à la gestion de carrière</p> <p>La gestion de carrière ou GC est l'autre visage de la GRH, dans un monde du travail caractérisé par la prépondérance du statut de travailleur autonome (T.A.) : encourager la GC tout au long de la vie professionnelle en raison de l'évolution du plan d'action des T.A. selon la définition de leur critère de succès, le niveau d'excellence, les phases de la vie active...</p> <p>Encourager l'approche globale en gestion de carrière : le projet de vie repose sur l'équilibre vie professionnelle, stabilité financière, vie sociale et/ou familiale. Avec le Centre Louis-Jolliet (classe virtuelle VIA), le CQRHC obtient l'aide de Projet majeur (2010-2013) pour finaliser et implanter la formation Gestion de carrière à distance avec tutorat. Structurée selon les paramètres du programme Intégration socioprofessionnelle (ISP), le CLJ obtiendra le financement du MELS pour les participants francophones nés au Québec et résidents permanents, qui correspondent aux critères du programme selon leur niveau : professionnalisation ou relève, en développement, mi-carrière. Le prix de revient sera établi et communiqué pour favoriser l'accès aux artistes francophones hors-Québec.</p>				
<p>Lors de la rencontre de liaison des coordonnateurs à la formation continue le 29 février 2012, retour sur le rôle conseil en gestion de carrière selon l'approche globale. Favoriser le référencement des artistes et travailleurs autonomes aux services appropriés, que ce soit la formation Gestion de carrière à distance avec tutorat du Centre Louis-Jolliet, les ateliers de groupe en gestion de carrière (modules spécialisés), voire le bilan de compétences lorsque la transition de carrière arrive.</p>	O			<ul style="list-style-type: none"> • 29 participants ont participé à la rencontre • La Stratégie de diffusion de la future formation Gestion de carrière à distance avec tutorat du Centre Louis-Jolliet fera appel aux trois profils en contact avec les artistes et travailleurs autonomes : les coordonnateurs à la formation continue, les agents de développement, les conseillers en orientation (Transition de carrière).
<p>Valoriser les formations en GC selon l'approche globale (réalisation du plan d'action) à partir des résultats du Modèle avec la MFOR (bilan sectoriel-régional annuel)</p>	O			<ul style="list-style-type: none"> • À l'AGA 2012, le rapport annuel met en évidence les activités en GC selon l'approche globale, en publiant le nom des membres promoteurs (vs 2 activités en 2010-2011) : <ul style="list-style-type: none"> - Conseil québécois de la musique - Union des artistes • Dans toutes les régions et dans plusieurs milieux disciplinaires, des modules spécialisés de 7h et 14h visent des habiletés et des compétences reliées à la GC (portfolio, autopromotion web, utilisation des réseaux sociaux, fiscalité, rédaction de demandes de subvention, etc.).

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Compléter, mettre en ligne et tester la Formation à distance en Gestion de carrière avec tutorat grâce au soutien de Projet majeur en 2010-2013			C	<ul style="list-style-type: none"> Programmer un environnement de formation avec Moodle pour les activités en temps synchrone (Classe virtuelle VIA) et les outils en temps asynchrone. <p><i>À venir :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Compléter les contenus pour couvrir les champs de pratique des deux lois sur le statut de l'artiste. Planifier et tester le module des inscriptions et du jumelage avec formateur-tuteur. Tester 4 groupes de formation (possibilité de 10 groupes). Établir la stratégie de diffusion de l'offre. Faire connaître l'offre aux artistes francophones hors-Québec et aux artistes résidents permanents.
<p>Orientation relative aux travailleurs âgés de 45 ans et plus</p> <p>Concrétiser le filet de sécurité sociale inscrit au plan d'action « Pour mieux vivre de l'art » par la Mesure 10 qui cible la transition de carrière pour les travailleurs intermittents (périodes sans rémunération entre les périodes d'engagement). Il s'agit d'aider Emploi-Québec à rendre accessibles les services d'aide à l'emploi (counseling individuel) pour aider les personnes en transition de carrière. Ceux-ci sont confrontés généralement à cette réorientation au mitan de la vie, entre 40 et 50 ans, en raison des problèmes persistants sur le plan de la performance et des creux de carrière jugés impossibles à supporter.</p> <p>Les travailleurs autonomes ne font pas partie des cibles prévues dans les ententes de services entre Emploi-Québec et les ressources externes qui offrent les services d'aide à l'emploi aux travailleurs salariés devenus prestataires d'assurance-emploi ou les personnes avec soutien du revenu (ces clientèles cibles reçoivent gratuitement les services). En tant que « sans chèques », l'universalité des services est possible pour les travailleurs intermittents de la culture à la condition que le counseling ne soit pas interrompu lorsque ceux-ci retournent ponctuellement travailler pour assurer leur subsistance en l'absence de soutien du revenu.</p> <p>Les résultats visés suite au counseling sont : maintien en carrière avec nouveau scénario de pratique, carrière connexe, autre secteur (avec ou sans parcours de formation).</p>				
Chaque année, 200 travailleurs intermittents en culture ont accès aux services d'employabilité pour faire un bilan de compétences. Emploi-Québec finance deux ententes : Cible retour à l'emploi (CRE) et Travail sans frontières (TSF).			C	<ul style="list-style-type: none"> L'adaptation des services (counseling individuel) et la reddition de comptes sont à la satisfaction du CQRHC, grâce à la vigilance du comité de suivi. Les membres du CQRHC participent au recrutement, ce qui explique 80 % des inscriptions (les autres sont référés par les ressources externes ou les CLE). Le CQRHC a fourni le soutien expert d'une spécialiste en GC pour le personnel de CRE et TSF.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Partager les résultats selon la reddition de comptes trimestrielle des ressources externes (comité de suivi) et préparer un rapport annuel d'évaluation			C	<p>Le bilan de l'AN 3 fut publié dans le site web CQRHC (188 clients ou 95 % de la cible), en comparant les résultats avec l'AN 2 en 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 % embrassent un changement majeur (vs 51 %), lorsqu'on additionne les clients dont le plan d'action les conduit vers un métier connexe à leur pratique actuelle (3 % vs 5 % en 2010), vers une nouvelle fonction de travail en culture (13 % vs 13 % en 2010), à l'extérieur du secteur (24 % vs 33 % en 2010); • si 60 % maintiennent leur carrière (vs 49 %), plusieurs d'entre eux font une recherche d'emploi pour dénicher un revenu complémentaire. Certains souhaitent suivre une formation en gestion de carrière pour établir un nouveau scénario de pratique (plan d'action et revenu complémentaire); • après 12 semaines, 51 % sont au travail (un sur deux en tant que travailleur autonome) ; les autres se répartissent ainsi : 12 % effectuent un retour en formation (vs 16 %), 28 % sont en recherche d'emploi (vs 6 %); enfin 8 % sont impossibles à classer car leur situation est inconnue (vs 5 %); • 39 % proviennent des arts de la scène (vs 50 %), 32 % du domaine de l'audiovisuel (vs 32 %), 15 % en communications (vs 8 %); les autres sous-secteurs regroupent entre 9 % et 5 % des clients selon le dernier emploi dans le secteur culturel; • 17 % ont demandé et reçu des services en anglais (vs 10 %); • 23 % ont un statut d'immigrant (vs 14 %); • les femmes (60 %) recourent plus souvent aux services que les hommes (vs 58 % en 2010); • au moment de consulter : 65 % des clients ont moins de 45 ans (vs 58 %); toutefois, 20 % des clients ont consulté alors qu'ils étaient encore actifs; 71 % sont sans emploi depuis moins d'un an (vs 92 %) et 9 % depuis plus d'un an (vs 8 %); • 67 % ont déclaré des études universitaires (vs 52 %); • 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; • 8 personnes sur 10 ont entendu parler des services grâce à la promotion relayée par le CQRHC et ses membres basés sur l'Île de Montréal (vs 74 %); les autres sont des clients référés par les Centres locaux d'emploi une fois qu'ils ont constaté le profil artistique des personnes en demande de services. • Au 31 mars 2012, 70 % de la cible est atteinte, ce qui correspond au rythme de croisière documenté à l'AN 3. • Le CQRHC et ses membres font la publicité du recrutement en continu.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
L'entente de services AN 4, du 1 ^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012, se poursuit.			C	Le partage des résultats de CRE et TSF se fait au comité de suivi encadré par le CQRHC (reddition trimestrielle, suivi post counseling jusqu'au 30 octobre 2012).
Répondre de manière adaptée aux ajustements requis pour les travailleurs expérimentés	O			<p>Autres problématiques identifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trouver et former une relève à la succession de l'entreprise, transférer leur expertise (entreprises culturelles, métiers d'art). • S'adapter aux technologies numériques (promotion, réseaux sociaux, etc.). • Employabilité (moins de contrat pour cette catégorie d'âge). <p>Union des artistes a offert un stage « voix de 50 ans et plus » pour optimiser l'employabilité de ce groupe d'âge, en doublage et post-synchronisation.</p>

ORIENTATION 5: Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/Appréciation des résultats/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic				
<p>Le CQRHC demeure solidaire de l'Axe 3 de la Stratégie québécoise des ressources humaines en culture, selon laquelle les enquêtes et les recherches statistiques sont confiées à l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ). Par conséquent, le CQRHC adhère au SCACCQ (2004) plutôt qu'au SCIAN (2004) pour classifier les données du secteur culturel. Le CQRHC demeure à l'affût du financement pour collaborer aux enquêtes sur les professions artistiques initiées par l'OCCQ et pour les référentiels de compétences hors Cadre lorsque les métiers ne mènent pas à une norme professionnelle.</p> <p>La tradition de collaboration entre notre comité sectoriel et le conseil sectoriel canadien est en vigueur depuis la fondation du CQRHC (1999). En tant que membre du Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), le CQRHC a coopéré avec le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) à la réalisation du diagnostic canadien des ressources humaines avec l'expertise du Conference Board of Canada (2010). La représentativité du Québec y est significative. Plusieurs recherches découleront de ce diagnostic entre 2011-2014, sollicitant de nouvelles coopérations entre le CRHSC, le CQRHC et ses membres.</p>				
Plan de dissémination de la Charte et du Profil de compétences des Répétitrices et des répétiteurs en danse, avec le RQD			C	En plus de rendre accessible ce profil de compétences en ligne, le CQRHC a soumis l'hypothèse que la future AEC Formation de formateurs englobe ce second cheminement professionnel (hypothèse non retenue suite au communiqué de la future AEC en mars 2012). Le RQD doit proposer un plan de dissémination en 2012, incluant du perfectionnement pour ces professionnels.
Plan de dissémination de la charte du médiateur culturel en patrimoine vivant (les arts d'expression traditionnels)	O			Avec l'aide du CQRHC, le CQPV a révisé et élargi cette charte pour englober les techniques artisanales et les chercheurs-ethnologues (décembre 2011). Rappelons que le CQRHC s'est engagé avec le CQPV sur un plan d'action de trois ans pour la professionnalisation des métiers du patrimoine vivant.
Plan de dissémination du Dictionnaire des artistes en arts visuels avec le RAAV	O			Le RAAV rend accessible le Dictionnaire en version imprimée et sur cédérom. Une page web du RAAV y est consacrée. Un lancement public fut coordonné le 24 janvier 2011 et marque le début des festivités du 20 ^e anniversaire du RAAV. Une stratégie est en route avec les responsables des programmes de formation initiale en arts visuels (clientèle des artistes en formation et nouveaux diplômés).
Plan de dissémination de l'Étude de référence sur les métiers d'art reliés au bâtiment et à l'architecture, en vue de perpétuer les métiers avec le CMAQ (suites de l'étude MELS-MCCCF Patrimoine intersectoriel)	O			Le CMAQ a distribué les exemplaires de l'Étude auprès des experts sollicités, des bailleurs de fonds associés au domaine et aux instituts d'enseignement et de recherche. Le MELS a d'ailleurs consulté l'étude lors des chantiers d'optimisation 2011-2012. Avec le soutien du CQRHC, le CMAQ a entrepris un profil de compétences « marque culturelle » des métiers d'art liés au bâtiment et à l'architecture avec DIDACTION (2012-2013).

O : oui

N : non

C : en continu

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/Appréciation des résultats/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Rééditer le Dictionnaire des compétences des travailleurs dans les centres d'arts médiatiques, version française et anglaise	O			Suite à l'ajout de deux fonctions de travail (Commissaire et Mise en espace), le CQRHC a réédité et mis en ligne les deux versions originales de 2005, avec la collaboration du CQAM.
Mise à jour de l'étude des besoins de formation continue en cirque	O			Les praticiens du cirque ont été consultés par Daigle/Saire. En Piste peut élaborer son plan triennal de formation continue et réviser sa Politique de formation continue.
Réalisation du Dictionnaire des compétences en gestion des collections avec la SMQ (2011-2012 et 2012-2013)			C	Six fonctions de travail sont visées par ce Dictionnaire des compétences : conservateurs, archivistes, techniciens, photographes, scientifiques, restaurateurs. Cet outil sera utile à 62 % des institutions muséales qui gèrent des collections, pour éclairer les interrelations entre les responsabilités des uns et des autres dans leur interaction en institutions ou dans l'éventualité du travail à mandat. Ultérieurement, il s'agit également d'un référentiel indispensable pour mettre à jour les besoins de formation continue.
Réalisation du Petit guide rouge du conseil d'administration d'un centre d'artistes autogéré avec le RCCAQ	O			En format de poche, le document complète le Dico. Le dictionnaire de compétences des travailleurs culturels des centres d'artistes autogérés et inclut le Code de déontologie du RCCAQ. Tiré à 200 exemplaires, le RCCAQ l'a distribué à ses membres lors de son assemblée générale en mai 2012.
Relation avec le CRHSC				
Le CQRHC est membre du Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET) et membre du comité directeur de l'étude			C	Contribution en temps et expertise du CQRHC, depuis l'adoption de notre plan 2011-2014, pour les convergences de nos actions prioritaires avec les 20 recommandations découlant de l'Étude sur les ressources humaines du secteur culturel du CRHSC (2010).
Relations avec l'OCCQ				
Contribuer au plan des enquêtes de l'OCCQ sur les professions artistiques			C	<ul style="list-style-type: none"> Le CQRHC signe l'entente de contribution avec le MCCCCF, le CALQ, la SODEC et participe au comité de suivi (3 rencontres). En 2011-2012, les résultats de l'enquête les danseurs et chorégraphes sont livrés. Édition et diffusion par l'OCCQ en 2012-2013.

Bilan des activités de formation financées par Emploi-Québec

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2010-2011

Tableau 1. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2010-2011 : nombre de sessions, d'heures et de participations déclarées (excluant les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs)¹.

Associations/regroupements et Conseils régionaux de la culture	Nombre de sessions			Nombre d'heures			Nombre de participations déclarées			
	Groupes	proportion en %	Formule ind.	proportion en %	Formule ind.	Total	Groupes	Formule ind.	Total	variation en %
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	17					84	207		207	
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	13		23			378	103	24	127	
Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM)			10			100		10	10	
Conseil québécois de la musique (CQM)	22		24			610	325	24	349	
En Pistes: Regroupement des professionnels des arts du cirque	15		7			300	179	12	141	
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	5		21			75	357	21	78	
Regroupement des centres d'artistes autochères du Québec (RCAAQ)	1		24			10	603	97	109	
Regroupement québécois de la danse (RQD)	16		40			550	549	75	2551	
Société des musées québécois (SMQ)	15		14			200	101	31	200	
Union des artistes (UDA)	49					1529			390	
Collectifs des auteurs et des concepteurs :										
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	4		4			70			34	
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	4		4			75			38	
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTeC)	2		8			96	240	8	18	
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	6		6			36			57	
Union des écrivains et écrivains québécois (UINEQ)	2		9			22	1152	9	26	
Regroupement des associations professionnelles de théâtre (RAPThéâtre)	4		4			83			27	
Montréal (volet multirégional) ²	11		11			456			270	
Arrimage (Île-de-la-Madeleine)	7		7			91			66	
CRC Abitibi-Témiscamingue	26		7			213	130	343	267	
CRC Bas-St-Laurent	20		29			258	534	792	34	200
CDC Centre-du-Québec	15		7			119	17	136	141	148
CRC Côte-Nord	9		12			149	199	348	110	26
CRC Estrie	31		13			305	310	615	371	
CRC Gaspésie	12		22			120	471	591	122	26
CRC Lanaudière	16		16			92		226	226	
CRC Laurentides	15		31			191	303	494	134	31
CRC Mauricie	26		26			247		247	353	
CRC Montérégie	24		5			405	50	455	207	5
CRC Outaouais	21		11			383	285	668	266	20
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	49		1			535	1	536	766	5
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	20		10			382	224	606	214	11
TOTAL 2010-2011	477	59%	328	41%	805	14 545	6 483	14 545	7 706	-19,4%
TOTAL 2009-2010		59%		41%	912	18 049		18 049	8 350	9,5%
TOTAL 2008-2009		63%		37%	798	13 593		13 593	7 623	19,2%
TOTAL 2007-2008		67%		33%	768	13 733		13 733	6 395	4,6%
TOTAL 2006-2007		70%		30%		13 528			6 115	

1. Les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs représentent 37 sessions pour plus de 4 225 heures et 1 243 participations estimées.

2. Données déclarées par d'autres promoteurs que les coordonnateurs du Modèle.

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2010-2011
 Tableau 2. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2010-2011. Nombre de participations selon les clientèles cibles : Relève, Immigrant, Gestionnaire (excluant les activités déposées au Volet multirégional et au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal)). Les données sont partielles.

Associations/regroupements et Conseils régionaux de la culture	Nombre de participations déclarées selon les clientèles cibles										Total des participations
	Relève			Immigrant			Gestionnaire			Total	
	Groupe	Formule individualisée	Total	Groupe	Formule individualisée	Total	Groupe	Formule individualisée	Total		
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	72	SO	72	2	SO	2	110	SO	110	0	0
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM)	SO	6	6	0	0	0	0	4	4	0	4
Conseil québécois de la musique (CQM)	52	8	60	5	2	7	28	11	39	0	39
En Fiste, Regroupement des professionnels des arts du cirque	60	2	62	2	0	2	11	0	11	0	11
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	15	4	19	0	0	0	1	0	1	0	1
Regroupement des centres d'artistes agréés du Québec (RCAAQ)	1	5	6	0	0	0	11	91	102	0	102
Regroupement québécois de la danse (RQD)	879	39	868	17	0	17	64	11	75	0	75
Société des musées québécois (SMQ)	67	10	77	10	0	10	18	10	28	0	28
Union des artistes (UDA)	54	SO	54	0	SO	0	0	SO	0	0	0
Collectifs des auteurs et des concepteurs :											
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	8	SO	8	0	SO	0	1	SO	1	0	1
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	6	SO	6	0	SO	0	4	SO	4	0	4
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTeC)	5	0	5	0	0	0	1	0	1	0	1
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	25	SO	25	0	SO	0	8	SO	8	0	8
Union des écrivains et écrivains québécois (UNEQ)	9	3	12	0	0	0	3	2	5	0	5
Regroupement des associations professionnelles de théâtre (RAPThéâtre)	14	SO	14	0	SO	0	9	SO	9	0	9
Montréal (volet multirégional)											
Arrimage (Ile-de-la-Madeleine)	19	SO	19	0	SO	0	13	SO	13	0	13
CRC Abrévi-Témiscamingue	28	0	28	8	0	8	37	1	38	0	38
CRC Bas-St-Laurent	45	15	60	4	2	6	32	4	36	0	36
CDC Centre-du-Québec	14	1	15	0	0	0	22	0	22	0	22
CRC Côte-Nord	12	5	17	1	0	1	5	17	22	0	22
CRC Estrie	79	11	90	1	0	1	66	0	66	0	66
CRC Gaspésie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CRC Lanaudière	22	SO	22	0	SO	0	40	SO	40	0	40
CRC Laurentides	19	7	26	0	0	0	13	5	18	0	18
CRC Mauricie	0	SO	0	0	SO	0	0	SO	0	0	0
CRC Montérégie	30	0	30	2	0	2	6	0	6	0	6
CRC Outaouais	0	9	9	0	0	0	0	8	8	0	8
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	77	1	78	18	1	19	44	0	44	0	44
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	3	0	3	0	0	0	3	0	3	0	3
TOTAL 2010-2011	1 565	126	1 691	70	5	75	550	164	714	9%	8 206

Rapport du trésorier

La diversification des revenus au rendez-vous

Le cumul des projets développés au cours de l'année se traduit par un ajout de 742 511\$. Cette année, la subvention annuelle de fonctionnement représente 36 % des revenus, tandis que les investissements en provenance de 15 autres protocoles représentent 64 % de ceux-ci. Pour une quatrième année consécutive, le CQRHC passe le cap du million.

Le critère de la contribution des partenaires d'une valeur de 50% de la subvention annuelle: une performance inégale

Les états financiers vérifiés démontrent que la contribution des partenaires dépasse largement le critère de 15 % de la valeur de la subvention annuelle DDCIS, conformément à l'Entente-cadre qui nous lie à la CPMT. Le montant est supérieur à 2010-2011 en raison notamment de nombreuses contributions en temps de la part de plusieurs partenaires.

Outre la subvention dédiée au fonctionnement du comité sectoriel, le CQRHC a réalisé 15 projets, dont six financés par la DDCIS par le biais d'ententes spécifiques dans le cadre de la Concertation pour l'emploi (CPE), du Pacte pour l'emploi ou de Projet majeur, huit par le Fonds du 1 % (FDRCMO) et un par Emploi-Québec.

Subvention annuelle DDCIS

L'utilisation totale des sommes disponibles provenant de la DDCIS est de 436 365\$. Le 26 octobre 2011, le conseil d'administration a autorisé l'utilisation de la réserve budgétaire pour un projet d'instrumentation demandé par les coordonnateurs à la formation continue. Le dépassement de coût, s'élevant à 8 865\$, est absorbé par la réserve budgétaire, autorisée par l'Entente-cadre. D'une valeur n'excédant pas 25 000\$, celle-ci doit faire l'objet d'un suivi et être consignée à l'Annexe aux états financiers (rapport spécial adopté en même temps que les états financiers vérifiés). Au 31 mars 2012, le solde de la réserve budgétaire est de 319\$.

Ententes spécifiques DDCIS

1- Entente spécifique pour les postes de coordonnateur
L'Entente spécifique (CPE) établie à 375 000 \$ est utilisée à 100 %. Le CQRHC s'est acquitté des modalités administratives en vigueur. La DDCIS reçoit les rapports de reddition de comptes de toutes les associations soutenues.

2- Entente spécifique pour la Reconnaissance des compétences – norme Libraire

Le projet a débuté en février 2009 et se poursuit en 2011-2012. La subvention totale de 25 000 \$ sur trois exercices financiers est utilisée à 48 %. Au 31 mars, le CQRHC a désengagé 13 032 \$. Un nouveau protocole sera établi en 2012-2013.

3- Entente spécifique pour l'Enquête sur les professions de l'OCCQ

Le protocole a été signé le 19 mars 2012 pour un projet se terminant le 31 mars 2012. Le CQRHC a encaissé la subvention totale de 11 450 \$ et dépensé 10 749 \$. L'excédent de 701 \$ sera comptabilisé dans le prochain exercice financier et reporté dans la réserve budgétaire DDCIS.

4- Entente spécifique pour Marque culturelle métiers d'art liés au bâtiment

Le projet a débuté le 19 mars 2012. La subvention totale de 20 000 \$ couvre deux exercices financiers, soit 7 200 \$ en 2011-2012 et 12 800 \$ en 2012-2013. Le montant accordé en 2011-2012 est utilisé à 100 %.

5- Entente spécifique pour Dictionnaire de compétences Gestion des collections

Le projet a débuté le 19 mars 2012. La subvention totale de 55 000 \$ couvre deux exercices financiers, soit 16 500 \$ en 2011-2012 et 38 500 \$ en 2012-2013. Le montant accordé en 2011-2012 est utilisé à 100 %.

6- Fonds centralisés des Projets majeurs pour la formation en gestion de carrière (GC) en ligne avec tutorat

Le projet de mise en ligne d'une plateforme de formation à distance pour les travailleurs autonomes du secteur culturel a débuté en février 2011 et se terminera en 2013. La subvention totale est de 99 669 \$. Au 31 mars 2012, le CQRHC a reçu deux versements cumulant 65 083 \$ alors que les dépenses s'élèvent à 43 231 \$. L'excédent de 21 852 \$ est reporté en 2012-2013. Par conséquent, le CQRHC n'a pas sollicité le troisième versement avant la fin d'exercice, comme prévu au budget.

Protocoles avec le FDRCMO

1- Poste de coordination à la formation continue II

Le projet a débuté le 1^{er} novembre 2010 et s'est terminé le 30 octobre 2011. La subvention totale de 70 000 \$ sur deux exercices financiers est utilisée à 100 %.

2- Poste de coordination à la formation continue III

Le projet a débuté le 1^{er} novembre 2011 et se termine le 30 octobre 2012. La subvention totale est de 70 000 \$ sur deux exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au 31 mars 2012, le CQRHC a reçu le premier versement de 21 000 \$ et les dépenses excèdent les revenus de 6 175 \$. Ce montant est inscrit en tant que subvention à recevoir.

3- Entente pour la Qualification des libraires (hors cadre) – Trousse d'accueil pour les gestionnaires

Le projet a débuté en janvier 2010 et s'est terminé le 31 décembre 2011. La subvention totale de 12 430 \$ est répartie sur trois exercices financiers. Au terme du projet, le CQRHC a encaissé 12 411 \$ et dépensé 12 222 \$. L'exercice 2011-2012 se termine avec un léger excédent de 189 \$, inscrit en tant que revenu autonome (frais de gestion autorisés).

4- Qualification selon la norme Éclairagiste – Formation des compagnons

Le projet a débuté le 1^{er} octobre 2010 et se termine le 30 octobre 2012. La subvention totale est de 140 893 \$, incluant un addenda, sur deux exercices financiers et est versée en quatre étapes. Pour l'exercice 2011-2012, le CQRHC a reçu 40 000 \$ et les dépenses égalent les revenus. Par conséquent, le CQRHC n'a pas sollicité le troisième versement avant la fin d'exercice, comme prévu au budget.

5- Étude macrosectorielle de besoins de formation du secteur du spectacle de musique et de l'enregistrement sonore – ADISQ (hors cadre)

Le projet a débuté le 15 décembre 2010 et s'est terminé le 30 avril 2011. La subvention totale est de 35 740 \$ sur deux exercices financiers. Le projet a coûté 6 377 \$ de moins que prévu. Pour l'exercice 2011-2012, le CQRHC a reçu 18 641 \$ et les dépenses s'élèvent à 15 972 \$. Le projet se termine avec un excédent de 2 669 \$, inscrit en tant que revenu autonome (frais de gestion autorisés).

6- Transfert intergénérationnel de compétences pour une relève d'enseignants de la danse classique (hors cadre)

Le projet a débuté le 1^{er} mai 2011 et se termine le 30 avril 2013. La subvention totale est de 224 993 \$ sur trois exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au 31 mars 2012, le CQRHC a reçu un premier versement de 67 498 \$ et les dépenses égalent les revenus. Par conséquent, le CQRHC n'a pas sollicité le deuxième versement avant la fin d'exercice, comme prévu au budget.

7- Diffusion des activités de formation pour les métiers d'art liés au bâtiment (hors cadre)

Le projet a débuté le 15 juin 2011 et se termine le 15 août 2012. La subvention totale est de 100 217 \$ sur trois exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au 31 mars 2012, le CQRHC a reçu le premier versement de 30 065 \$ et les dépenses excèdent les revenus de 30 065 \$. Ce montant est inscrit en tant que subvention à recevoir.

8- Formation sur la gestion des stocks pour les libraires

Le projet a débuté le 7 décembre 2011 et se termine le 31 mai 2012. La subvention totale est de 15 544 \$ sur deux exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au 31 mars 2012, le CQRHC a reçu le premier versement de 4 663 \$ et les dépenses égalent les revenus.

Autres apports

1- Emploi-Québec (MFOR) – Orientations stratégiques et priorités de formation lors de la planification de la formation continue

Le projet a débuté le 1^{er} novembre 2011 et s'est terminé le 31 mars 2012. La subvention totale est de 42 370 \$ sur un exercice financier. Au terme du projet, le CQRHC a utilisé 30 656 \$ et a désengagé 11 714 \$, en raison de la banque d'heures de coaching réellement utilisée par les coordonnateurs participants.

Michel Perron

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

**RÉSULTATS
EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2012**

		2012	2011
	Budget (note 14) (non audité)	Réel	Réel
PRODUITS			
Apports d'Emploi-Québec			
DDCIS – Entente-cadre	436 684 \$	415 539 \$	427 500 \$
DDCIS – CPE Postes coordonnateurs	375 000	375 000	375 000
DDCIS – CPE Autres projets	51 423	37 691	107 011
DDCIS – Projets majeurs	74 752	27 380	47 500
MFOR – Volet multirégional	42 370	30 656	35 559
FDRCMO			
Poste de coordonnateur	70 000	73 685	60 459
Norme libraire	6 215	7 167	34 528
Norme éclairagiste	93 332	40 000	40 000
Hors cadre	202 311	150 932	51 374
Autres apports	2 780	13 172	11 540
Cotisations des membres	8 700	8 400	8 700
Revenus d'intérêts	100	-	63
Amortissement des subventions reportées	1 427	1 450	1 915
	1 365 094	1 181 072	1 201 149
CHARGES			
Activités	1 036 473	838 880	827 820
Fonctionnement	321 167	329 877	320 158
	1 357 640	1 168 757	1 147 978
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	7 454 \$	12 315 \$	53 171 \$

Rédaction :
Louise Boucher

Analyse des données :
Maryse Gervais
Isabelle Gaudet-Labine
Kathleen Goggin

Mise en page :
Kathleen Goggin

Le Conseil québécois des ressources
humaines en culture (CQRHC)
est financé par la Commission des partenaires
du marché du travail

1 877 475-6287 ou 514 499-3456
www.cqrhc.com
cqrhc@cqrhc.com