

TRANSITION DE CARRIÈRE EN CULTURE

Bilan
du projet
pilote 2009

préparé par le CQRHC :
Chantal Vaillancourt
Louise Boucher

Avec l'aide financière de

**Commission
des partenaires
du marché du travail**
Québec 


CQRHC
Conseil québécois des
ressources humaines en culture
Comité sectoriel de main d'œuvre de la culture

**Emploi
Québec** 

CIBLE 
Retour à l'Emploi

L'expérimentation vécue avec Cible Retour à l'Emploi du 1er juillet 2008 au 30 novembre 2009

Nom du projet : Transition de carrière en culture

No de l'entente : 222 254-1 pour 40 places

Résultats : 41 clients

Début de l'entente : 8 juillet 2008; et fin : 30 juin 2009

Conseiller à Cible Retour à l'Emploi (embauche contractuelle) : René Ferland

Entente 242 738-1 pour 190 places : 80 en activités de groupe et 110 en services individuels

Résultats pour 5 mois résiduels : 25 en activités de groupe et 43 en services individuels

Début de l'entente : 9 février; et fin : 30 octobre 2009

Conseillers à Cible Retour à l'Emploi (nouvelles embauches) : Valérie Lacasse, Catherine Bergeron, Gabriel Beauchemin

Coordination du projet : Conseil québécois des ressources humaines en culture

Représentants pour le comité de suivi :

Emploi-Québec : Michel Trépanier (Jean-Pierre Lavallée à compter du 1er octobre 2009)

CPMT : Diane Savard

CQRHC : Louise Boucher et Chantal Vaillancourt

Cible Retour à l'Emploi : André Rousseau

Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) : Hélène Bernier

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF) : Christiane Gamache (Renée Gagnon à compter du 1er mai 2009)

ISBN 978-2-923021-11-9

© Conseil québécois des ressources humaines en culture, 2009

Conception graphique : Pierre Beaudoin

Introduction et contexte du projet pilote

Grâce à Emploi-Québec et à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), le projet pilote Transition de carrière en culture voit le jour à l'été 2008. Après un appel de partenaires adressé à toutes les directions régionales d'Emploi-Québec, la région de Montréal (Regroupement du Sud-Ouest) manifeste son intérêt et choisit l'organisme Cible Retour à l'Emploi pour son approche globale et le service individuel, selon les paramètres souhaités par le CQRHC. Dans un premier temps, une cible de 40 places est associée au projet pilote du secteur culturel dans l'Entente de services 2008-2009 (début 8 juillet 2008 et fin 30 juin 2009). Cible Retour à l'Emploi embauche René Ferland à titre de conseiller d'orientation contractuel pour cette expérimentation. Avec la demande intensive cumulée de 230 candidats, enregistrée en un mois à peine (du 6 novembre au 3 décembre 2009), Cible Retour à l'Emploi obtient les ressources complémentaires d'Emploi-Québec et procède à l'embauche et à la préparation spécifique de trois autres conseillers. Les candidats non desservis en 2008-2009, selon l'utilisation optimale du personnel pour les 5 mois résiduels, sont inscrits en 2009-2010.

Le CQRHC a obtenu en juillet 2008 une aide spéciale de la DDCIS pour encadrer et documenter le projet pilote. L'embauche d'une chargée de projet, Chantal Vaillancourt, vise notamment à orchestrer le recrutement des candidats désireux d'obtenir un counseling en misant sur la capacité de relais des associations professionnelles, à fournir l'information spécialisée sur le secteur culturel au personnel de Cible Retour à l'Emploi, à convoquer et à alimenter le comité de suivi pour la bonne marche du projet pilote, dont la préparation du bilan du projet pilote, dans la perspective de développer des actions futures dans d'autres régions du Québec. L'aide financière consentie au CQRHC couvre également un soutien expert en matière de gestion de carrière artistique, au bénéfice des conseillers en orientation. L'aide a été bonifiée en cours d'expérimentation avec le volume de travail accru.

Origine du besoin

De 1995 à 2008 le CQRHC fait des efforts pour que des travailleurs autonomes du secteur culturel reçoivent des services d'aide à l'emploi pour une transition de carrière en regard des problématiques du « creux de carrière ». En tant que comité sectoriel de main-d'œuvre pour le secteur de la culture, le CQRHC juge important que les travailleurs intermittents (créateurs et pigistes) aient accès aux services d'aide à l'emploi pour les accompagner dans leur réflexion en matière de transition de carrière. Avec le Regroupement québécois des organismes d'employabilité (RQuODE), le CQRHC avait mené une expérience très positive en 2003-2004 en engageant la participation de huit organismes sur quatre territoires, grâce au financement du Projet pilote des travailleurs âgés (PPTA).

Selon l'étude sur la fiscalité des artistes, plus de 14 000 travailleurs sont affiliés aux associations reconnues selon les lois du Statut de l'artiste. 50% d'entre eux gagnent un revenu annuel inférieur à 20 K\$ malgré la réalité de la « double vie » (emploi de subsistance). Ce projet pilote vient contribuer au plan d'action 2004-2008 du MCCCCF « Pour mieux vivre de l'art ». Ce plan gouvernemental sollicite les divers ministères pouvant contribuer aux mesures pour le filet de sécurité sociale des artistes. Le soutien à la transition de carrière était

la dixième mesure, inspirée par l'expérience à succès du Centre de ressources et de transition des danseurs (CRTD). À cet égard, le MCCCCF avait articulé un plan d'intervention incluant le counseling, le soutien du revenu et, le cas échéant, l'aide financière pour un retour aux études. Toutefois, l'aide d'Emploi-Québec concerne spécifiquement le counseling et les services d'aide à l'emploi dans le cadre des ententes de services avec les organismes d'employabilité.

Dans ce contexte, le CQRHC trouvait important d'obtenir la collaboration du MCCCCF et du CALQ au sein du comité de suivi, de manière à orienter les actions futures.

La réalité du travail intermittent dans le secteur culturel touche une grande variété d'artistes, de pigistes, de techniciens. Ceux-ci sont souvent confrontés à des creux de carrière et bon nombre d'entre eux sont sans ressources pendant ces périodes, étant donné leur statut de travailleur autonome. À l'intermittence s'ajoutent certaines problématiques qui suscitent un véritable questionnement de changement de carrière :

- ▶ une plus faible capacité de gestion du stress
- ▶ une faiblesse physique (périodes intensives de travail sans jours de repos, horaires fluctuants, performance athlétique et risque d'usure ou d'accidents)
- ▶ l'avancement en âge et les critères de beauté physique (standards)
- ▶ l'isolement (pas de programme d'aide aux employés pour les créateurs)
- ▶ des revenus instables et l'absence de filet de sécurité sociale.

Clientèle visée par le projet pilote dans la région métropolitaine : les travailleurs intermittents en culture sans conditions d'admissibilité

Les services s'adressent aux travailleurs intermittents du milieu de la culture qu'ils soient prestataires ou non de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi, soit en carrière ou non (sans soutien du revenu).

Les travailleurs intermittents sont les artistes travailleurs autonomes, soit les pigistes du secteur culturel en provenance de la région métropolitaine, ayant besoin des services d'aide à l'emploi pour une transition de carrière en regard des problématiques du « creux de carrière ». On retrouve ceux-ci dans plusieurs domaines représentés au CQRHC, en ordre d'importance : arts visuels (76,8%), audiovisuel (74,3%), métiers d'art (58,2%), arts de la scène (50,3%) à l'exception des interprètes en danse qui cotisent déjà au Centre de ressources et de transition des danseurs (CRTD), littérature (47,7%), spectacles, variété, humour (24,2%), muséologie et patrimoine (2,4%). Bien que non représentés au CQRHC, le groupe des professionnels de la rédaction, de la traduction et des relations publiques compte aussi 27,5% de travailleurs autonomes, ceux-ci sont admissibles au projet pilote.

Description des services offerts selon l'approche globale individualisée

Le projet pilote misait sur une approche individualisée pour préserver la confidentialité de l'accès aux services. Le CQRHC a posé comme problématique de départ que la notoriété relative des créateurs, nombreux parmi les travailleurs culturels intermittents, constitue un obstacle de taille s'il leur faut participer à des séances de groupe, parmi d'autres citoyens en quête de réorientation professionnelle. L'organisme choisi, Cible Retour à l'Emploi, offre un service individualisé qui permet au candidat d'entreprendre une réflexion sur ses compétences transférables et, à l'aide de tests psychométriques d'orientation, d'établir un plan d'action puis, le cas échéant, d'entrer en recherche d'emploi.

Selon l'entente de services établie avec Emploi-Québec, les services sont les suivants :

- ▶ une première entrevue d'accueil
- ▶ un bilan des compétences (compétences acquises et transférables)
- ▶ les tests psychométriques d'orientation, le choix professionnel et le plan d'action
- ▶ l'aide à la recherche d'emploi : information sur les outils liés à la recherche d'emploi, ou les programmes de formation, selon le plan d'action choisi.

La durée accordée pour les services d'orientation est de 16 heures par client; selon la pertinence des autres outils de recherche d'emploi, l'offre de services peut représenter un maximum de 120 heures pour un client donné.

Rôles et responsabilités des parties prenantes du projet pilote

Dans la perspective de déployer l'adaptation des services de transition dans d'autres régions, nous précisons ci-après les rôles et responsabilités assumées par les parties prenantes :

- ▶le CQRHC
- ▶le comité de suivi
- ▶la chargée de projet
- ▶Emploi-Québec
- ▶l'organisme d'employabilité.

LE CQRHC

Publiciser les services en mettant à contribution les associations pour diffuser les messages de recrutement auprès des travailleurs intermittents et orienter la clientèle vers l'organisme d'aide à l'emploi.

Soutenir l'organisme afin de permettre un meilleur arrimage avec les personnes ressources (organismes, entreprises, associations, etc.) et les services (par exemple, bourses du CALQ, formations continues du secteur culturel pour les carrières connexes).

Fournir l'expertise sur les problématiques vécues en « creux de carrière » et la gestion de carrière, notamment grâce à l'experte Blanche Morin en soutien aux conseillers d'employabilité (C.E) et aux conseillers d'orientation (C.O.) de l'organisme.

Fournir la documentation sur les métiers et professions en demande (marché caché), les codes des professions, les codes des démarches adoptées par les clients (même carrière, carrière connexe dans le secteur, carrière dans un autre secteur) et les indicateurs de résultats selon leur plan d'action (retour en emploi subventionné ou non, recherche d'emploi, retour aux études, formations courte ou longue durée).

Mettre sur pied un comité de suivi pour suivre l'évolution du projet, suggérer les ajustements dans la réalisation du projet pilote au besoin, et faire valider les recommandations.

Présenter un bilan du projet d'expérimentation, incluant l'appréciation confidentielle des clients et des conseillers, en vue des actions futures.

Faire connaître l'intérêt du projet pilote à d'autres régions pour favoriser l'accès aux services à l'extérieur de la région métropolitaine.

LE COMITÉ DE SUIVI

Engager les représentants du CQRHC, de la CPMT, de(s) organisme(s) d'employabilité collaborateur(s) et deux membres des sociétés d'État responsable du soutien au secteur culturel, en vue de recommander des actions futures pour l'accès aux services pour les travailleurs culturels intermittents de toutes les régions. Le MCCCCF, dans son plan d'action « Pour mieux vivre de l'art », souhaite l'adaptation des services publics d'Emploi-Québec aux caractéristiques des travailleurs intermittents. Le CALQ pour sa part, peut offrir son soutien aux artistes provenant de sa clientèle (en arts et lettres) selon la Bourse de perfectionnement, à la condition que l'artiste évolue vers une carrière connexe dans les domaines des arts et des lettres.

Suivre l'évolution du projet, suggérer les ajustements à faire en cours de projet et formuler les recommandations. Pour cette raison, informer les candidats de la portée du projet pilote : l'organisme distribue une lettre d'introduction du CQRHC qui explique la transmission des données entre l'organisme d'employabilité et le comité sectoriel, en vue de tirer les leçons du projet pilote et recommander les actions futures.

Prendre connaissance des rapports de résultats et des outils d'évaluation, en participant aux réunions de suivi coordonnées par le CQRHC.

LA CHARGÉE DE PROJET

Coordonner le projet en sensibilisant les professionnels au sein de l'organisme aux particularités du milieu :

- ▶ assurer la circulation de la documentation sur le marché du travail, l'offre des services de formation continue du secteur culturel
- ▶ donner un soutien aux conseillers de l'organisme, au besoin
- ▶ référer à l'experte en gestion de carrière, s'il y a lieu.

Mettre au point la lettre-client concernant la transmission des données au comité sectoriel et le formulaire d'appréciation confidentielle; s'assurer que ce processus est appliqué par les C.E et les C.O., puis compiler les réponses à l'évaluation de satisfaction confidentielle des clients ayant reçu des services.

Analyser les résultats en provenance de l'organisme, préparer les rapports pour le comité.

Convoquer les réunions du comité de suivi, y assister, préparer les ordres du jour et les comptes rendus des réunions.

Préparer ou assister à différentes réunions de travail rendues nécessaires pour le bon fonctionnement du projet pilote.

Suggérer des outils (selon son expertise) pouvant soutenir l'organisme, au besoin.

Répondre aux demandes, appels, commentaires et plaintes provenant de la clientèle.

Promouvoir le projet pilote, notamment auprès des associations du secteur culturel, des CLE, des directions régionales d'Emploi-Québec avec la collaboration de la CPMT.

EMPLOI-QUÉBEC

Acheter les places pour la clientèle culturelle au sein de l'entente de services établie avec un organisme d'employabilité (approche globale, counseling privé et soutien aux démarches de recherche d'emploi).

Adapter le cadre de reddition de comptes pour intégrer les variables de documentation spécifique au projet pilote. Normalement l'organisme émet un rapport qui permet à Emploi-Québec de cumuler les données concernant la clientèle, soit statut, scolarité, âge, coordonnées, revenu, besoins au départ et résultats à la fin, etc. À la demande du CQRHC, Emploi-Québec a adapté un modèle qui sera utilisé à l'avenir par tous les organismes souhaitant offrir des services au secteur culturel. Les rapports trimestriels sont communiqués au CQRHC comporteront donc les codes supplémentaires suivants :

- ▶code de la CNP des professions culturelles d'après le titre de la profession occupée au moment de consulter
- ▶code du plan d'action du client à la fin de l'intervention selon les trois cheminements : même carrière, carrière connexe dans le secteur culturel ou carrière dans un autre secteur
- ▶code des indicateurs de résultats selon le plan d'action après 12 semaines : retour au travail, recherche d'emploi, retour aux études (formation courte ou longue durée).

Participer aux réunions du comité de suivi pour s'informer de l'évolution du projet pilote et, le cas échéant, discuter des ajustements aux services.

Participer au bilan du projet pilote pour la formulation des recommandations.

L'ORGANISME D'EMPLOYABILITÉ

Recevoir la documentation du CQRHC sur les secteurs culturels (CNP, problématiques de transition, métiers en demande).

Demander aux C.E. et aux C.O. de collaborer à l'évaluation de la satisfaction à l'égard du projet pilote en remettant au client la lettre du CQRHC et le formulaire d'évaluation confidentielle ainsi que son enveloppe-retour pré-affranchie, afin que celui-ci retourne ses réponses à la chargée de projet du CQRHC.

Livrer les services, incluant le suivi après 12 semaines.

Documenter les dossiers-clients, présenter les rapports trimestriels à Emploi-Québec.

Participer aux réunions du comité de gestion pour informer sur l'évolution du projet pilote et discuter des ajustements aux services, le cas échéant.

Encourager leur C.O. à entrer en relation avec la chargée de projet du CQRHC pour tout besoin d'information complémentaire ou pour recourir aux services experts de Blanche Morin en gestion de carrière.

Participer au bilan du projet pilote pour la formulation des recommandations.

6 Tableau-synthèse des résultats atteints

Sous forme de tableau-synthèse, les faits saillants du projet pilote sont résumés sous trois dimensions, à partir des modalités indiquées dans la légende du tableau. Les recommandations en découlent, de même que les perspectives pour des actions futures.

VALIDATION DES HYPOTHÈSES DU PROJET PILOTE

Les conditions d'accès pour les travailleurs intermittents en culture

LES AJUSTEMENTS DANS L'ACHAT ET L'OFFRE DE SERVICES

Quelques modalités atypiques pour des clientèles atypiques

LES ASSOUPPLISSEMENTS DISCUTÉS AU SEIN DU COMITÉ DE SUIVI

Les problématiques rencontrées, le respect des besoins exprimés

Des sections détaillées reflètent les étapes chronologiques du projet pilote et les résultats selon les services. Des annexes et des outils complètent ce bilan. Sur demande, ils pourront être diffusés auprès de tout organisme désireux d'offrir les services de counseling en «Transition de carrière en culture», selon une entente de services avec Emploi-Québec.

Légende des modalités déployées au cours du projet pilote

1. Codes de classement par profession et codes des résultats CQRHC (même carrière, carrière connexe, autre secteur)
2. Documentation CQRHC sur le marché du travail en culture
3. Recrutement : sensibilisation des CLE (présentation PowerPoint, documentation)
4. Recrutement : messages CQRHC relayés par les associations
5. Soutien expert en GC par le CQRHC (Blanche Morin)
6. Évaluation confidentielle de l'appréciation de la part des clients (formulaire posté au CQRHC)
7. Bilan des sessions de mise en mouvement pour le groupe AQTIS
8. Reddition de compte de l'organisme, incluant le suivi après 12 semaines
9. Comptes rendus des discussions et avis du Comité de suivi

VALIDATION DES HYPOTHÈSES DU PROJET PILOTE «TRANSITION CARRIÈRE EN CULTURE»
Les conditions d'accès aux services pour les travailleurs intermittents en culture

La clientèle visée des travailleurs intermittents de la culture a été atteinte : 61% ont un statut de travailleur autonome, sans soutien d'assurance-emploi (21%) ou sans soutien du revenu. Les participants se concentrent dans les arts de la scène (52%) et les métiers techniques en audiovisuel (35%), leurs périodes d'engagement sont discontinues, caractérisées par les cycles de production des œuvres.

Voir recommandation no 1 sur l'accès aux services publics, avec légères adaptations.

Le rôle des associations pour le recrutement fut essentiel (96% des inscriptions). Il est important de communiquer à l'avance la date de diffusion pour recruter une diversité de participants (la demande massive de 35% des participants en provenance d'une seule association, AQTIS).

Voir recommandation no 1

La documentation fournie par le CQRHC était pertinente : les problématiques du creux de carrière ont été communiquées lors du message de recrutement. Toutefois, environ un tiers des participants inscrits n'ont pas choisi de faire le counseling après l'entrevue d'accueil (retour au statu quo ou gestion de carrière).

Voir recommandation no 3 sur la sensibilisation à la GC par rapport à la transition de carrière.

La documentation fournie par le CQRHC était pertinente : les problématiques du creux de carrière ont été validées au cours des services rendus.

Voir recommandation no 2 sur la collaboration de l'organisme d'employabilité et l'adaptation de l'outil de reddition de comptes pour l'harmonisation des rapports de résultats, en vue de la connaissance sectorielle au CQRHC.

L'approche individuelle (respect de la confidentialité) et les bienfaits du bilan des compétences ont été jugés utiles par 8/10 des participants et 9/10 recommanderaient les services à leurs pairs.

Voir recommandation no 1.

La durée moyenne des services rendus aux travailleurs intermittents est similaire à celle des interventions pour les autres clientèles cibles. Par ordre d'importance, voici les résultats connus des plans d'actions des clients, lors du suivi après 12 semaines : 50% font un retour au travail ; 23% sont en recherche d'emploi ; 17% tentent un retour aux études, (moins d'un client sur quatre a reçu une aide d'Emploi-Québec) et 10% sont plus ou moins sans résultats (abandons, sans réponses, situation inconnue).

LES AJUSTEMENTS DANS L'ACHAT ET L'OFFRE DE SERVICES

Quelques modalités atypiques pour des clientèles atypiques

L'achat de places au sein d'un contrat d'un organisme offrant le counseling en emploi est une solution pratique. Une date de recrutement peut être établie, au-delà de laquelle les places non mobilisées pour les travailleurs intermittents en culture peuvent être rendues disponibles aux clientèles cibles de l'organisme.

Voir recommandation no 1.

L'organisme s'engage à coder les professions occupées par les participants au moment de leur inscription (CNP) et à coder les résultats du plan d'action selon les souhaits du CQRHC (même carrière, carrière connexe en culture, autre secteur). Emploi-Québec a modifié la grille de reddition de comptes pour intégrer ces codes dans un menu déroulant.

Voir recommandation no 2.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
La clientèle visée des travailleurs intermittents de la culture a été atteinte : 61% ont un statut de travailleur autonome, sans soutien d'assurance-emploi (21%) ou sans soutien du revenu. Les participants se concentrent dans les arts de la scène (52%) et les métiers techniques en audiovisuel (35%), leurs périodes d'engagement sont discontinues, caractérisées par les cycles de production des œuvres.	●							●	
Le rôle des associations pour le recrutement fut essentiel (96% des inscriptions). Il est important de communiquer à l'avance la date de diffusion pour recruter une diversité de participants (la demande massive de 35% des participants en provenance d'une seule association, AQTIS).			●	●				●	●
La documentation fournie par le CQRHC était pertinente : les problématiques du creux de carrière ont été communiquées lors du message de recrutement. Toutefois, environ un tiers des participants inscrits n'ont pas choisi de faire le counseling après l'entrevue d'accueil (retour au statu quo ou gestion de carrière).		●	●				●	●	
La documentation fournie par le CQRHC était pertinente : les problématiques du creux de carrière ont été validées au cours des services rendus.						●	●	●	
L'approche individuelle (respect de la confidentialité) et les bienfaits du bilan des compétences ont été jugés utiles par 8/10 des participants et 9/10 recommanderaient les services à leurs pairs.						●		●	
La durée moyenne des services rendus aux travailleurs intermittents est similaire à celle des interventions pour les autres clientèles cibles. Par ordre d'importance, voici les résultats connus des plans d'actions des clients, lors du suivi après 12 semaines : 50% font un retour au travail ; 23% sont en recherche d'emploi ; 17% tentent un retour aux études, (moins d'un client sur quatre a reçu une aide d'Emploi-Québec) et 10% sont plus ou moins sans résultats (abandons, sans réponses, situation inconnue).								●	
LES AJUSTEMENTS DANS L'ACHAT ET L'OFFRE DE SERVICES									
Quelques modalités atypiques pour des clientèles atypiques									
L'achat de places au sein d'un contrat d'un organisme offrant le counseling en emploi est une solution pratique. Une date de recrutement peut être établie, au-delà de laquelle les places non mobilisées pour les travailleurs intermittents en culture peuvent être rendues disponibles aux clientèles cibles de l'organisme.			●						●
L'organisme s'engage à coder les professions occupées par les participants au moment de leur inscription (CNP) et à coder les résultats du plan d'action selon les souhaits du CQRHC (même carrière, carrière connexe en culture, autre secteur). Emploi-Québec a modifié la grille de reddition de comptes pour intégrer ces codes dans un menu déroulant.	●							●	●

VALIDATION DES HYPOTHÈSES DU PROJET PILOTE «TRANSITION CARRIÈRE EN CULTURE» Les conditions d'accès aux services pour les travailleurs intermittents en culture (suite)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<p>L'organisme doit obtenir l'autorisation, de la part d'Emploi-Québec, de maintenir l'accès à l'offre de services sans interruption pendant l'année d'opération, laissant un participant libre d'honorer un engagement ponctuel, dans la mesure où ce dernier n'a pas de revenu de subsistance (ni assurance-emploi, ni assistance-revenu).</p> <p>Voir recommandation no 1.</p>									●
<p>L'organisme a accès au soutien du CQRHC : la concentration des T.A. selon les CNP; la documentation sur les métiers ou compétences en demande; les problématiques du creux de carrière; le soutien expert de Blanche Morin.</p> <p>Voir recommandation no 2.</p>	●	●			●				
LES ASSOUPPLISSEMENTS DISCUTÉS AU SEIN DU COMITÉ DE SUIVI Les problématiques rencontrées, le respect des besoins exprimés									
<p>L'organisme peut demander à Emploi-Québec d'ouvrir exceptionnellement l'entente pour inscrire un participant externe au territoire visé par le recrutement, lorsque la région de résidence de ce dernier n'offre pas de services équivalents et que la cible de recrutement n'est pas dépassée.</p> <p>Voir recommandation no 1.</p>									●
<p>L'organisme peut convenir, avec le concours du CQRHC, d'une offre de services modifiée selon une problématique commune à un sous-secteur.</p> <p>Voir recommandation no 2.</p>							●		●

Recommandations du comité de suivi

Les recommandations ci-dessous reflètent les paramètres de départ et les ajustements apportés tout au long du projet pilote. Elles constituent désormais les lignes directrices en vigueur pour 2010-2011 et pour l'offre de services future.

RECOMMANDATION 1

L'accès aux services pour les travailleurs intermittents en culture nécessite de légères adaptations de la part d'Emploi-Québec :

_l'entente de services entre Emploi-Québec et un organisme d'employabilité offrant le counseling individuel comporte une cible de places pour les travailleurs intermittents, avec une échéance au-delà de laquelle les places sont de nouveau accessibles aux clientèles cibles de l'organisme;

_le recrutement croisé est encouragé : référence des clients par les Centres locaux d'emploi ou CLE (orienter les travailleurs intermittents de la culture vers l'offre de services adaptée à leur égard) et par les associations du secteur culturel, en insistant bien sur les problématiques de creux de carrière qui mènent à la transition;

_l'accueil des travailleurs intermittents de la culture sans conditions d'admissibilité:

- ▶ créer et maintenir la perception positive que les services d'aide à l'emploi sont appropriés et bénéfiques, même à l'égard de leur réalité professionnelle atypique;
- ▶ maintenir l'offre de services ouverte, pendant l'année financière de l'entente, car le retour au travail de façon ponctuelle est inévitable en l'absence de revenu de subsistance (sans chômage ni soutien du revenu), afin de contrecarrer les désistements ou abandons avant la fin du counseling;

_la codification spécifique des professions occupées au moment de consulter et le type de résultats à la fin du counseling (même carrière, carrière connexe dans le même secteur, autre secteur) contribuent à améliorer la connaissance sectorielle des réalités des travailleurs intermittents en culture;

_l'accès est possible pour des participants externes au territoire visé, quand leur région n'offre pas de services équivalents et que les places ne sont pas toutes comblées.

RECOMMANDATION 2

La collaboration de l'organisme d'employabilité est requise, de même que l'adoption de l'outil de reddition de compte pour harmoniser les rapports de résultats, au bénéfice de la connaissance sectorielle du CQRHC :

_recevoir la documentation du CQRHC sur le marché du travail; relayer la lettre du CQRHC aux clients, quant à l'évaluation confidentielle à la fin de services et à la diffusion des résultats au comité sectoriel;

_accepter de codifier selon les CNP;
demander à Emploi-Québec le privilège d'inscrire un participant «externe» qui en exprime le besoin, tant que la demande n'est pas saturée;

_relayer les rapports trimestriels au CQRHC (et celui-ci communiqué en retour des ajustements de codification des CNP s'il y a lieu) incluant le suivi après 12 semaines;
contribuer au comité de gestion et commenter le déroulement des services rendus;

_encourager son personnel à communiquer avec le CQRHC (et l'experte en gestion de carrière s'il y a lieu) pour tout besoin de validation, complément d'information et recherche de solutions.

RECOMMANDATION 3

Le CQRHC doit sensibiliser le milieu culturel à la démarche spécifique de la transition de carrière par rapport à la gestion de carrière (GC):

_insister sur les problématiques du creux de carrière qui mènent à la transition, c'est-à-dire à une remise en question du maintien dans sa pratique culturelle actuelle;

_diriger les clients vers la gestion de carrière selon leur souhait de maintenir leur carrière, tout en révisant leur scénario de pratique, pouvant inclure la combinaison d'une autre activité rémunératrice (double vie professionnelle);

_outiller les intervenants des associations afin qu'ils puissent sensibiliser les travailleurs intermittents aux bénéfices de la gestion de carrière pour un maintien dans la carrière par rapport aux réalités qui mènent à la transition de carrière, afin de démystifier et de promouvoir les services d'aide à l'emploi.

8

Perspectives pour des actions futures

De toute évidence, l'intérêt pour ces services est grandissant; la campagne de recrutement visant la région métropolitaine a enregistré des demandes de candidats en provenance de la Montérégie et de Laval, de l'Estrie ...

L'Estrie a manifesté un intérêt dès le début du projet pilote et des échanges sont en cours.

Le 25 mai 2008, les intervenants de la direction régionale du Saguenay sollicitent une présentation du projet pilote. Diane Savard accompagne le CQRHC et organise une session d'échanges en présence des intervenants d'Emploi-Québec, du Conseil régional de la culture et de la direction régionale du MCCCCF.

Diane Savard a publié deux articles pour présenter le projet pilote aux directions régionales dans La Nouvelle Sectorielle afin de les inviter à emboîter le pas en région. Des échanges ont été menés auprès de la direction régionale de la Capitale-Nationale.

À ce jour, un deuxième organisme, Travail sans frontières, offre des services en 2009-2010. En effet, Emploi-Québec finance les services pour 200 candidats additionnels de l'Île de Montréal, à raison d'une nouvelle entente avec Cible Retour à l'Emploi pour 100 candidats additionnels à partir d'août 2009 et une première entente avec Travail sans frontières, également pour 100 candidats. Les candidats qui n'ont pas été desservis en 2008-2009 ont été invités à s'inscrire en 2009-2010.

Le CQRHC doit relever le défi d'offrir l'accès à la formation en gestion de carrière, en activités de groupe, en attendant la mise en ligne de la Formation en gestion de carrière à distance avec tutorat (Centre Louis-Jolliet). Le besoin est légitime dans la mesure où certains candidats se désistent du counseling en orientation après l'entrevue d'accueil, puisque l'intention de demeurer actifs dans leur carrière est confirmée, ou encore les clients choisissent majoritairement le plan d'action « même carrière » après l'intervention.

En élaborant la problématique des travailleurs intermittents du secteur culturel, le CQRHC avait vu juste. Arrivés au mitan de leur vie, ceux-ci éprouvent plus de difficultés à gérer le stress, les faiblesses physiques s'installent, ils connaissent peu les services qui sont offerts, ou n'en font pas la demande. Lorsqu'ils ne sont ni prestataires d'assurance-emploi ou d'assistance-revenu, l'accès à plusieurs programmes est limité ou inexistant. Au moins, grâce au projet pilote, les services ne seront plus interrompus avec un retour au travail, le temps d'un contrat, pour assurer leur subsistance. En l'absence de revenu de subsistance, le plan d'action se résume au retour au travail ou à rechercher un second revenu (la double vie professionnelle). Sans aide financière, il est risqué d'envisager un retour aux études. Pendant le projet pilote, aucun client n'a sollicité une bourse de perfectionnement du CALQ pour apprivoiser un métier connexe : l'information fut communiquée à l'organisme en janvier, après la révision des critères d'admissibilité des bourses. Le projet pilote confirme que ces travailleurs ont des revenus instables et qu'ils sont sans filet de sécurité sociale.

Ces travailleurs ont extériorisé leur vécu, leurs craintes et leurs besoins face à leur vie professionnelle. Leurs besoins sont réels et le projet pilote permet non seulement de les révéler mais de confirmer parfois le statu quo, en recherchant une solution, car ce processus de transition de carrière leur a donné confiance en leurs moyens. Les évaluations et les commentaires colligés, par des conseillers à partir des formulaires d'évaluations, de même que les appels logés au CQRHC, démontrent l'importance de la continuité de ce projet. Les besoins sont concrets et les services offerts apportent des résultats des plus intéressants.

Engagés, les membres du comité de suivi se sont montrés soucieux d'accommoder les situations particulières. Leur participation a conféré une légitimité précieuse aux solutions et aux ajustements désormais regroupés sous trois recommandations.

L'action future est prévisible, dans plusieurs régions, et les outils sont directement réutilisables, voire perfectibles.