

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
CENTRE – URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI : DÉFI SINGULIER POUR LE
TRAVAIL ATYPIQUE

Le secteur culturel comme terrain de mobilisation des connaissances

Par

Mario CHENART

Études de baccalauréat en sociologie

Essai présenté pour obtenir le grade de

Maître ès arts, M.A.

Maîtrise en pratiques de recherche et action publique

29 NOVEMBRE 2017

© Mario CHENART, 2017

Cet essai intitulé

**L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI : DÉFI SINGULIER POUR LE
TRAVAIL ATYPIQUE**

Le secteur culturel comme terrain de mobilisation des connaissances

et présenté par

Mario CHENART

a été évalué par un jury composé de

M. Christian POIRIER, directeur de maîtrise, INRS – UCS

Mme Diane SAINT-PIERRE, codirectrice, INRS – UCS

M. Mircea Vultur, examinateur interne, INRS – UCS

Mme Louise BOUCHER, examinatrice externe, directrice générale, Compétence Culture

À Joëlle, Pascal et Camille

Interfaces du bonheur!

RÉSUMÉ

Réalisé dans le cadre du programme de maîtrise en *Pratiques de recherche et action publique* de l'INRS – Urbanisation Culture Société, l'essai rend compte à la fois des activités accomplies dans le cadre d'un stage à titre d'agent d'interface en milieu de pratique et des apprentissages réalisés au sein de ce programme de formation.

Effectué au Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (nommé Compétence Culture), le stage avait pour objectifs de :

- **schématiser la portée**, pour le secteur culturel, de l'adéquation formation-emploi (AFE) telle que le formule le gouvernement du Québec depuis janvier 2015 ;
- **puiser à la littérature scientifique** des cadres conceptuels qui expliquent la singularité du défi que cette vision de l'AFE pose aux travailleurs atypiques, notamment dans le secteur culturel.

L'exercice a constitué une authentique démarche de mobilisation des connaissances du fait qu'il impliquait de :

- **cerner la problématique** relative aux effets, dans un secteur où prédomine le travail atypique, d'une priorité gouvernementale de formation visant le monde du salariat;
- **sonder l'état des connaissances** afférentes;
- **repérer des concepts utiles à la compréhension des enjeux** de formation et d'emploi en culture, **et propres à guider la réflexion et l'action publique** en faveur du contingent croissant des travailleurs atypiques (38 % de la population active au Québec, en 2013);
- enfin, **traduire ces concepts** dans un format qui soit adapté aux besoins des acteurs concernés en vue de **les rendre utiles, utilisables et utilisés**.

Assorti d'outils de connaissances rapportant les résultats de la recherche en annexes, le présent essai porte sur l'ensemble de la démarche d'apprentissage, depuis l'acquisition des connaissances en milieu académique et la préparation du stage jusqu'au choix des produits de connaissances et des activités de transfert, pour conclure par une réflexion critique sur la mobilisation des connaissances et le rôle d'agent d'interface.

Mots-clés :

Adéquation formation-emploi dans le secteur culturel; emploi atypique; formation continue; perspectives à la formation; travail atypique; travailleurs indépendants; travailleurs intermittents; trajectoires professionnelles;

ABSTRACT

This essay, developed within the context of the Institut national de la recherche scientifique (INRS) Urbanisation Culture Société's masters program in *Research Practices and Public Action*, reports on activities accomplished during an internship as *interface agent* (knowledge broker) in a practice setting as well as learnings acquired throughout the academic cursus. The objectives of this internship, performed at the *Comité sectoriel de main-d'oeuvre en culture* (named *Compétence Culture*) were:

1. to map the scope, for the cultural sector, of the training and employment adequacy as the Quebec government defines it since January 2015;
2. to draw conceptual frameworks, derived from scientific literature, which explain the singular challenge that this vision of the work-training link represents for atypical workers, particularly within the cultural sector.

This process constituted a genuine knowledge mobilization initiative as it involved:

- **defining the problem** associated with the effects of a government training priority aimed at a wage earners' model, in a sector in which atypical work predominates;
- **exploring the state of related knowledge;**
- **recognizing useful and specific concepts with which to understand the issues** regarding training and employment in the cultural sector, **and to guide reflection and public action** in favor of the growing contingent of atypical workers (in Quebec, 38% of the labour force in 2013, ISQ);
- **translating them in a format suited to the needs of the parties involved** for the purpose of rendering them **useful and usable**.

In addition to the appendixes, which include knowledge tools reporting the research results, this essay addresses the learning approach, from the acquisition of knowledge in the academic setting, the internship preparation, the choice of knowledge tools and transfer activities, to a critical reflection on knowledge mobilization and the role of *interface agent* (knowledge broker).

Keywords:

Work-training link; adequacy of training for employment; training and employment adequacy; atypical work; employability; continuing education; vocational and technical training (VTT); training opportunities; self-employed worker; intermittent work; transitional labour market; career path.

AVANT-PROPOS

Le présent essai a été élaboré en deux temps et aborde la démarche en deux dimensions distinctes.

La première repose sur la question centrale suivante : « qu'est-ce que nous avons appris ? » ; la réponse est apportée dans le rapport de recherche, pièce maitresse du présent travail, rapportée en annexe n° 1. La seconde dimension se centre sur le comment -- « comment avons-nous appris ou comment a été vécue l'expérience d'apprentissage? » -- et est traitée dans le présent essai, qui prend la forme d'un rapport de stage.

De fait, la recherche conduite au sein du Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) a fait l'objet d'un rapport assorti d'un sommaire schématique (annexe n° 14) livrés au milieu de pratique, dès l'automne 2015, et accompagnés d'activités de mobilisation et de transfert des connaissances étalées de mai 2015 à février 2016 et dont témoignent les versions évolutives d'un document PowerPoint, aussi en annexe.

Le rapport de recherche expose les résultats de ce mandat qui avait entre autres objectifs de schématiser la problématique et les cadres conceptuels propres à mettre en lumière les enjeux et les acteurs concernés, afin d'éclairer la réflexion en vue des consultations sur la révision de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* (PEA), prévues en 2015.

Or, au fil des étapes de révision du présent document, émergea le constat que de nombreux référents évoqués dans l'essai requéraient de fastidieuses explications à moins qu'elles ne prennent appui sur le contenu structuré du rapport de recherche.

C'est pourquoi ce préambule nous amène à faire au lecteur la recommandation suivante: débiter par la lecture du rapport de recherche.

L'essai, rédigé ultérieurement à partir d'un journal de bord, est un exercice de réflexivité sur l'ensemble de la démarche couvrant les aspects académiques, organisationnels, relationnels et parfois personnels de l'aventure. Malgré quelques inévitables redondances ayant trait aux éléments de contextualisation¹, j'ai ainsi cherché à sceller de façon complémentaire ces deux dimensions de l'expérience d'apprentissage. Ceci explique aussi la différence de ton entre les deux rédactions.

En termes simples :

- **le rapport situe, explique et illustre** la problématique étudiée tandis que
- **l'essai raconte** comment a été préparée, organisée et vécue chacune des étapes de la démarche et consigne les éléments critiques de ce parcours d'apprentissage.

¹ Nous avons notamment réservé à l'essai des notes plus élaborées concernant la genèse du projet, le contexte et la conjoncture ainsi que les circonstances entourant le lien partenarial établi.

Avertissement sur le référencement des annexes

Le présent essai est assorti, en annexe n° 1, d'un rapport de recherche réalisé au préalable et lui aussi pourvu d'annexes. Les annexes de l'essai sont identifiées par des chiffres et celles du rapport de recherche par des lettres. À titre d'exemple, un référencement à l'annexe n° 1-A renvoie à l'annexe A du rapport de recherche.

La désignation du Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture dans cette rédaction englobe, sans distinction, les appellations suivantes : Compétence Culture, CSMO en culture, CSMO du secteur culturel ou, vu les mises en contexte explicites, CSMO du secteur ou simplement CSMO. L'organisme a longtemps été connu aussi sous le vocable Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC).

REMERCIEMENTS

Louise Boucher, Directrice générale (Compétence Culture) pour la confiance et la riche complicité

Christian Poirier et Diane Saint-Pierre, respectivement directeur et co-directrice de maîtrise, pour leur rigueur et le riche aiguillage en rédaction

Hélène Belleau et Myriam Simard, professeures et bienveillantes guides

Les professeurs Mircea Vultur et Jonathan Roberge, complices des travaux préparatoires et, pour le premier, pour le mandat d'examineur interne INRS – UCS du présent essai

La Chaire Fernand-Dumont sur la culture et le Laboratoire / art et société / terrains et théories (I/as/tt)

Guy Bellavance, professeur à INRS – Urbanisation Culture Société

Sylvie Ann Hart, Co-directrice de l'Observatoire compétences-emplois (OCE) de l'UQAM

Martin Tétu, Diplômé de la maîtrise PRAP

Jennifer Pépin, pour sa précieuse assistance à la mise en forme de l'essai

Mes collègues étudiants de la cohorte 2014-1015, en particulier « MA » Gisèle!

Joëlle, Pascal et Camille, interfaces du bonheur!

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	xiii
Liste des figures	xiv
Liste des abréviations et des sigles	xv
Introduction	1
Une problématique d'intérêt bien au-delà du secteur culturel	2
Un exercice réflexif	2
Chapitre 1 : DESCRIPTION DU STAGE	4
Genèse du partenariat	4
<i>Conjoncture : un déclencheur « ponctuel »</i>	5
Description du milieu d'accueil	7
Problématique	10
État des connaissances	13
Constats à confirmer ou à infirmer	15
<i>Acteurs impliqués et intérêts respectifs</i>	16
<i>Objectif général</i>	18
<i>Pertinence pour le milieu</i>	18
<i>Objectifs spécifiques</i>	18
Produits de connaissances – les livrables	20
Calendrier	21
Méthodologie	22
<i>Revue de la littérature</i>	22
<i>Webethnographie</i>	24
<i>Entretiens semi-dirigés avec des experts</i>	25
Limites	25
CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DES ACTIVITÉS DE MOBILISATION ET DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES	26
Description des activités	28

<i>Avant le stage</i>	28
<i>Pendant le stage</i>	32
<i>Après le stage</i>	41
Les activités de transfert en milieu de pratique	43
<i>Rencontre-présentation auprès du conseil d'administration de Compétence Culture, le 28 mai 2015</i>	44
<i>Forum annuel des membres de Compétence Culture – 15-16 juin 2015</i>	46
L'activité de transfert en milieu scientifique	52
<i>Ajustement du projet d'activité</i>	53
<i>Organisation de l'activité</i>	53
<i>Outils de transfert</i>	54
<i>Acteurs présents et déroulement</i>	54
CHAPITRE 3 : BILAN DU STAGE ET RÉFLEXION CRITIQUE PORTANT SUR LA MOBILISATION DES CONNAISSANCES	59
Loyauté première au milieu culturel ou à l'instance scientifique?	60
De la souveraineté du chercheur	60
De la pertinence d'être spécifique en négociation	62
Les activités de recherche	62
<i>Bénéfices de dialogues ponctuels</i>	62
<i>Relations avec le personnel</i>	63
<i>Un calendrier serré</i>	63
<i>Ouvrage resté « sur le métier »</i>	64
<i>Quand s'arrêter?</i>	65
Retombées sectorielles et personnelles du stage	66
Réflexion critique portant sur la mobilisation des connaissances	67
<i>Répondre à des besoins : défi et mission de l'INRS</i>	67
<i>Champ d'application des apprentissages académiques</i>	68
<i>La mobilisation des connaissances au cours du stage</i>	72

<i>Défi de la neutralité (distanciation du chercheur) lors des exposés</i>	72
<i>Suite à la mobilisation des connaissances</i>	73
Réflexion critique portant sur le rôle d'agent d'interface.....	75
<i>L'expérience d'agent d'interface</i>	77
<i>Agent d'interface : un rôle charnière</i>	78
Conclusion	80
Sur l'expérience d'apprentissage et de mobilisation des connaissances	80
Sur les résultats de la recherche	81
La montée de l'individualisme et le défi de la mutualisation des risques.....	82
Bibliographie	84

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Rapport de recherche (incluant la bibliographie de la recherche)
- Annexe 1-A : Typologie des risques (D'Amours, 2006) et perspectives à la formation (Voyer, 2011)
 - Annexe 1-B : La « troisième voie » (Gautié, 2003) – Un nouveau paradigme, deux déclinaisons, trois acteurs
 - Annexe 1-C : Six angles morts du construit statistique, selon les observations de Compétence Culture
 - Annexe 1-D : Politiques, instances, programmes et mesures de l'écosystème entourant Compétence Culture
- Annexe 2 : Certificat d'éthique
- Annexe 3 : Lettre d'invitation à participer aux entretiens
- Annexe 4 : Formulaire de consentement (et protocole de confidentialité)
- Annexe 5 : Questionnaire d'entretiens semi-dirigés
- Annexe 6 : Document préparatoire aux entretiens (exposé de la problématique et synthèse documentaire)
- Annexe 7 : Diapositives de la présentation du projet de stage au Conseil d'administration de Compétence Culture
- Annexe 8 : Feuille (une page) « Schéma-synthèse et glossaire des sigles et acronymes » distribué aux participants lors des activités de transfert
- Annexe 9 : Diapositives de l'activité de transfert en milieu de pratique (en 2 parties)
- Annexe 10 : Diapositives de l'exercice interactif du 16 juin
- Annexe 11 : Cartes heuristiques élaborées par Compétence Culture (filières de formation, sous-secteurs, juridictions)
- Annexe 12 : Liste des participants à l'activité de transfert en milieu de pratique lors du forum annuel des membres et partenaires du CSMO
- Annexe 13 : Diapositives de l'activité de transfert en milieu scientifique (INRS : laboratoire / art et société / terrains et théories)
- Annexe 14 : Sommaire schématique du rapport de recherche
- Annexe 15 : Page annonce de la communication présentée à la salle Orange du Centre Pierre Péladeau le 26 novembre 2015 dans le cadre des ateliers-conférences de l'observatoire compétences-emplois (extrait du SITE internet de l'Observatoire compétences-emplois)

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Nombre de travailleurs potentiels par personne de 65 ans et plus au Québec.....	6
Tableau 1.2 : Calendrier du stage	21
Tableau 1.3 : Documentation consultée en amont du stage	24
Tableau 2.1 : Tableau chronologique des activités de mobilisation	26
Tableau 2.2 : Les onze rubriques du devis de stage.....	44
Tableau 2.3 : Tandems conceptuels inspirés d'un échange sur les forces en présence	57

Tableaux figurant dans l'annexe n° 1 - Rapport de recherche (la pagination de l'annexe n° 1 figure ici):

Tableau 1.1 : Éventail de statuts d'emploi correspondant au travail atypique	8
Tableau 2.1 : Mise en parallèle des orientations de l'OCDE et de celles de la <i>Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue</i> (PEA) du Québec.....	17
Tableau 3.1 : UNESCO : les quatre piliers du savoir	24
Tableau 4.1 : Principaux acteurs sociaux à se prononcer sur l'adéquation formation-emploi (AFE) et leurs positions	31
Tableau 4.2 : Intérêt des parties par type de secteur et par type de formation.....	32
Tableau A.1 : Typologie des risques (Martine D'Amours, 2006).....	39
Tableau A.2 : Perspectives concernant la formation (Brigitte Voyer, 2011).....	39
Tableau A.3 : Conceptions de l'individu, de l'État et du marché afférentes aux deux déclinaisons du paradigme de la troisième voie (Jérôme Gautié, 2003)	40

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1 : Illustration schématique de la portée réduite de l'adéquation formation-emploi pour le secteur culturel	36
Figure 2.2 : Cadran des indicateurs. Indice composite de l'apprentissage	37
Figure 2.3 : Rapport à la formation des travailleurs atypiques dans une perspective de gestion des risques	39
Figure 2.4 : Trois familles d'intérêts, trois définitions de l'équation	45

Figures comprises dans l'annexe n° 1 - Rapport de recherche (la pagination de l'annexe n° 1 figure ici):

Figure 1.1 : Chevauchement (distinct) du secteur culturel en lien avec deux codes du travail	9
Figure 1.2 : Diagramme de la gouvernance afférente à la politique d'intervention sectorielle	10
Figure 1.3 : Illustration schématique de la portée réduite de l'adéquation formation-emploi pour le secteur culturel	11
Figure 1.4 : Carte heuristique des filières de formation en culture illustrant la portion congrue des formations professionnelles et techniques (FPT) et correspondant à l'adéquation formation-emploi (AFE) visée	13
Figure 2.1 : Évolution de la relation d'emploi : trois phases, trois paradigmes	14
Figure 2.2 : Synthèse schématique de l'évolution de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre	15
Figure 2.3 : Tension historique entre les visions humaniste et utilitaire de l'éducation	15
Figure 3.1 : Rapport à la formation des travailleurs atypiques dans une perspective de gestion des risques	23
Figure 3.2 : Cadran des indicateurs. Indice composite de l'apprentissage	24
Figure 4.1 : Figure chronologique 2014-2015 des énoncés et événements de l'adéquation formation-emploi (AFE)	30
Figure 4.2 : Composition de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et alliés potentiels concernant la question du travail atypique	34

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

AFE	Adéquation formation-emploi
CAC	Conseil des arts du Canada
CE	Certificat d'éthique en recherche avec des êtres humains
CFC-MTL	Comité de formation continue de Montréal
CP	Conseil du patronat
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CRPMT	Conseils régionaux des partenaires du marché du travail
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre <i>Le CSMO du secteur culturel est Compétence Culture</i>
EQ	Emploi-Québec
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
FMO	Formation de la main-d'œuvre
FPT	Formation professionnelle et technique
I/as/tt	Laboratoire / art et société / terrains et théories
MCCQ	Ministère de la Culture et des Communications du Québec
NEET	« Not in Education, Employment or Training » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)
OCCQ	Observatoire de la culture et des communications du Québec
OCE	Observatoire compétences-emploi
ORMES	Observatoire régional montréalais de l'enseignement supérieur
PCH	Patrimoine canadien - Canadian heritage
PEA	Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (2002), Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation
PIS	Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail (« Agir en concertation : un atout pour l'avenir », 2008), Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale

PMT	Politique du marché du travail ²
RFAVQ	Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec

² De son vrai nom : La politique active du marché du travail fut élaborée en 1997 pour le rapatriement ou ce qu'on appelle la dévolution fédérale-provinciale des mesures actives d'emploi.

INTRODUCTION

Au moment d'entreprendre ce stage en mobilisation et transfert des connaissances, le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture s'inquiétait de la portée de la vision gouvernementale de l'adéquation formation-emploi (AFE) et de son impact potentiel sur les mesures afférentes à différents domaines, dont celui de la culture au sein duquel la prépondérance du travail atypique permet difficilement l'application de mesures conçues pour le modèle salarial « traditionnel ».

Comme on le verra, cette réflexion relance le débat sur la tension historique entre les visions utilitaire et citoyenne de l'éducation. Aux assises de ces deux visions sont, d'une part, l'école, siège de la formation initiale, et, d'autre part, l'entreprise, maître d'œuvre de la formation continue. Toutes deux se partagent la mission d'éducation, la première selon une optique citoyenne visant à doter chaque individu de la capacité de participer à la vie de la Cité, la seconde vision privilégiant une optique utilitaire visant à le rendre (et à le maintenir) apte à travailler, à prendre sa place dans « le marché du travail ». Or, l'artiste, dont le travail ne saurait être réduit à une expertise technique (voire normée), est ce citoyen qui émet une vision du monde en mélangeant les codes, avec une singularité attendue; on peut déjà soupçonner que la notion d'adéquation peine à épouser cette réalité professionnelle.

En instituant la loi du 1 %³ et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), l'État s'est délesté d'une charge tout en encadrant les obligations de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés : soit celles d'assurer la mise à jour de leurs connaissances et compétences afin de maintenir leur employabilité.

Or, avec l'essor du travail atypique, un contingent croissant de travailleurs échappe à la relation d'emploi salariée. Lentement mais sûrement, le nombre d'emplois protégés (ainsi que le degré de protection) va en diminuant. À cela s'ajoute, pour les emplois du secteur culturel, une forte proportion de travailleurs fonctionnant à titre de microentreprise, un modèle qui a peu à voir

³ La *Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (LDRCMO) est aussi appelée loi du 1 % ou *Loi sur les compétences*. Elle réfère au seuil de 1 % de la masse salariale qui doit être investi en formation des employés de la part des entreprises privées ayant une masse salariale de 2 M\$ et plus. En vertu des dépenses admissibles, toute valeur non investie en formation doit être versée à Revenu Québec. Ces prélèvements des masses salariales d'entreprises privées sont ensuite administrés comme des fonds publics par le Fonds du développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est responsable de sa gestion ; elle détermine annuellement le Plan d'affectation ou de répartition des sommes, selon les programmes, et établit les Programmes de subventions. Les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des promoteurs collectifs et peuvent solliciter les subventions, selon les programmes et les clientèles admissibles.

avec les autres secteurs au sein desquels les qualifications sont normées et les travailleurs le plus souvent salariés. Cet ensemble de considérations amène le Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) à consacrer un effort de recherche pour mettre en lumière les principes à la base de la formation continue. Au regard de ses préoccupations concernant l'adéquation formation-emploi promue par le gouvernement du Québec en 2015, Compétence Culture souhaite alors une mise à jour des données probantes qui, au-delà de réaffirmer l'importance démographique et économique du secteur, rappelle les principes directeurs de la formation tout au long de la vie et ce, pour tous les statuts d'emploi.

Une problématique d'intérêt bien au-delà du secteur culturel

La problématique, qui est certes colorée par les particularités du secteur culturel, relève d'un phénomène qui va au-delà de celui-ci. Aussi, bien que les spécificités sectorielles soient examinées dans cet essai, Compétence Culture a voulu que l'approche cible avant tout le travail atypique, qui laisse entrevoir, à terme, des intérêts et des alliances en dehors du secteur. Celui de la culture représente assurément un laboratoire d'observation privilégié et constitue un terrain propice de mobilisation des connaissances.

Cette orientation s'est manifestée dès les premiers instants du projet, soit au moment de circonscrire l'objet de la recherche et de formuler ses objectifs. Il fut alors résolu que l'approche privilégiée ne se limite pas au domaine culturel, comme exception, mais que ce dernier serait plutôt appréhendé comme emblématique d'un phénomène en croissance, à savoir le travail atypique. Et pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture, les besoins de formation des travailleurs culturels présagent de la pertinence de prendre la mesure des enjeux liés à ce phénomène.

Un exercice réflexif

L'essai met l'accent sur l'ensemble des étapes de la démarche d'apprentissage, depuis l'acquisition des connaissances académiques, la préparation du stage et des activités de transfert et de mobilisation des connaissances jusqu'au choix des « livrables », pour conclure avec une réflexion critique sur la mobilisation des connaissances et le rôle d'agent d'interface.

Il s'agit avant tout d'un exercice réflexif, souvent livré sur le ton du récit et rapportant mon expérience⁴ à titre d'agent d'interface. Ce qui pourrait, çà et là, sembler verser dans l'anecdote, est mu par un souci (d'inspiration ethnologique) d'inclure dans mes observations certaines perceptions, impressions ou réactions liées à ma posture d'observateur participant.

⁴ *L'entente relative aux modalités de réalisation d'un stage/essai Programme de maîtrise en pratiques de recherche et action publique (3086) Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS (mars 2013) suggère de « préparer l'essai en utilisant l'étude de cas comme cadre de référence; une stratégie de recherche qui permet de confronter les observations et les expériences à la littérature pertinente ».*

CHAPITRE 1 : DESCRIPTION DU STAGE

Cette section, consacrée à la description du stage, expose la genèse du projet, les éléments de contexte et de conjoncture qui permettent de cerner la problématique et qui, combinés, font œuvre de déclencheurs. Nous décrivons le milieu d'accueil, l'état des connaissances, les acteurs impliqués et leurs intérêts respectifs. Nous établissons ensuite la pertinence de cette recherche pour le milieu en déclinant les objectifs généraux et particuliers. Enfin seront présentés la méthodologie et le calendrier.

Genèse du partenariat

Dans la foulée des travaux académiques de ma première session du programme de maîtrise en Pratiques de recherche et action publique de l'INRS – Urbanisation Culture Société, des problématiques concrètes liées au secteur culturel, mais aussi à ma propre connaissance du milieu culturel pour y avoir œuvré durant des années, alimentaient d'emblée mes projets.

Mes engagements multiples dans plusieurs organisations associatives du milieu artistique depuis vingt ans m'avaient déjà sensibilisé aux apports de la recherche à la réflexion et à l'action publique. Aussi mes projets académiques ont été nourris de l'expérience concrète acquise à titre d'artiste, de pédagogue et de militant ainsi que grâce au réseau actif que j'entretiens dans le secteur culturel.

C'est au hasard d'une communication avec la directrice de Compétence Culture (Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture) que je pris connaissance des préoccupations de l'organisme face aux signaux du gouvernement ayant trait à l'avenir de la politique de formation de la main-d'œuvre du Québec⁵, à savoir **l'adéquation formation-emploi**.

Ces trois mots en disaient peu au conseil d'administration de Compétence Culture qui rebutait à inscrire cette préoccupation croissante à l'ordre du jour des « rares » réunions trimestrielles. En fait, les représentants du milieu ne se sentaient pas concernés par cet énoncé, surtout perçu comme une réponse aux attentes des milieux manufacturiers. Or, l'intuition de la directrice, Louise Boucher, lui dictait de vérifier si cela n'allait pas affecter l'ensemble des secteurs, y

⁵ En lien avec la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (chapitre D-8.3).

compris celui de la culture. Il fallait à cet égard préparer une documentation concise et vulgarisée, propre à stimuler la réflexion et l'échange et, surtout, mettre au jour la « menace » potentielle que peut recouvrir une formule technocratique à la mode.

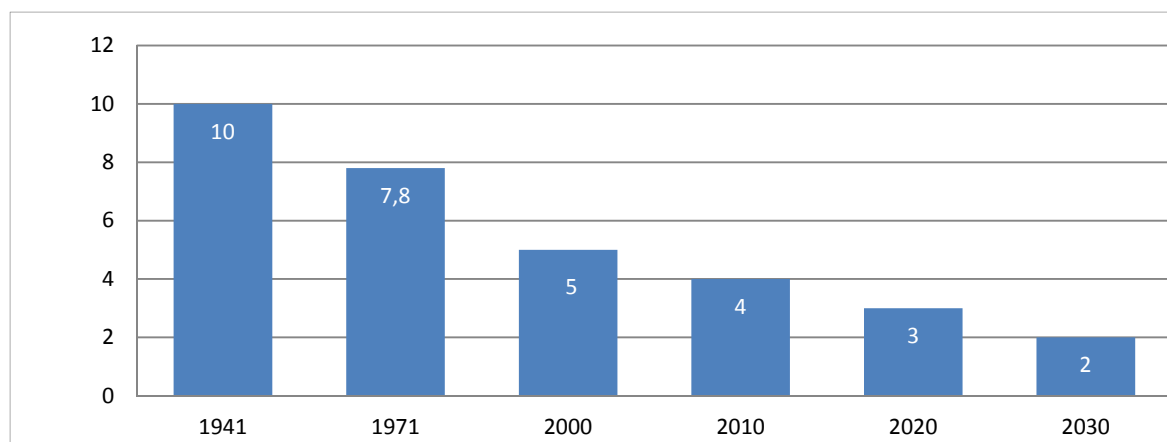
Le besoin pressenti par cette dirigeante de mettre en lumière le décalage entre les réalités de son secteur et les orientations gouvernementales commandait un effort de collecte de documentation, mais aussi d'analyse et de réflexion que son personnel ne pouvait alors ajouter à sa charge de travail. L'occasion était belle d'aligner mon projet de stage en mobilisation et transfert des connaissances sur cet enjeu, alors que la « fenêtre d'opportunité », pour reprendre cette expression consacrée par John W. Kingdon (1984) de « *policy window* », nous est apparue mutuellement porteuse.

Conjoncture : un déclencheur « ponctuel »

Le *leitmotiv* actuel du gouvernement du Québec faisant de l'adéquation formation-emploi (AFE) une priorité a certes de quoi réjouir les entreprises industrielles et manufacturières en manque de main-d'œuvre professionnelle et technique. Celles-ci font valoir la nécessité de redorer le blason des formations professionnelles et techniques qui n'attirent pas leur lot de candidats malgré la disponibilité des emplois. La recherche d'une meilleure adéquation formation-emploi est-elle la réponse étatique au déclassement historique des formations professionnelles et techniques qu'aurait eu pour effet « collatéral » la promotion des études « longues » depuis la Révolution tranquille? Ou se trouverait-il un autre facteur de nature à expliquer que l'AFE ait soudainement acquis le statut de priorité gouvernementale? Réponse du sous-ministre à l'emploi⁶ : le mur démographique, évoqué au tableau 1.1.

⁶ Livré dans le cadre d'un exposé du colloque du Conseil du patronat sur l'adéquation formation-emploi, en février 2015.

Tableau 1.1 : Nombre de travailleurs potentiels par personne de 65 ans et plus au Québec



Source : Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, tableau 11-6, Statistique Canada, 2010. Compilation Emploi Québec

Le Québec comptait cinq personnes en âge de travailler pour un retraité en 2000; il n'en comptera plus que trois pour un en 2020 et deux pour un en 2031 ; il sera le premier État de l'OCDE à traverser cette ligne. Or, le niveau de vie étant fonction d'une équation combinant la productivité de la population active (PIB) et la population totale, l'enjeu est loin d'être banal.

Si l'intention gouvernementale tombe à point nommé pour les secteurs industriels et manufacturiers, Compétence Culture craint, pour sa part, qu'elle soit plutôt aveugle aux particularités du secteur culturel, notamment du fait que la vision est résolument axée sur le modèle salarial traditionnel. Or, le contraste entre le secteur culturel et les autres secteurs tient à une contextualisation complexe, dont le CSMO cherche à donner une image plus nette. Un peu à la manière des artistes dont il chapeaute les besoins de formation, le défi lui revient de formuler les termes de sa singularité afin de se faire comprendre.

Compétence Culture voit dans cet effort nécessaire une occasion de se doter d'un outil « pédagogique » qui :

- révèle le faible nombre de filières de formation initiales menant, en culture, à des emplois « typiques » (définis à la page suivante);
- explique le défi que représente l'organisation de la formation continue dans un secteur où prédomine le travail atypique et une grande mixité de savoirs singuliers;

- offre des outils conceptuels illustrant les distinctions entre les savoirs utilitaires et techniques et les savoirs liés à la culture ou au domaine culturel⁷.

Si une politique appliquée uniformément à tous les secteurs en venait à déterminer le modèle de financement de tous les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), le risque serait bien réel que le secteur culturel peine alors à bien figurer sur la base de barèmes qui n'épousent pas la réalité du travail en ce domaine (autre qu'un marché d'emplois permanents). Un plaidoyer pour des mesures adaptées et une démonstration probante des particularités du secteur sont donc à élaborer avant le début des consultations portant sur la révision de la politique de formation de la main-d'œuvre (alors annoncée pour 2015). Voilà, en termes succincts, l'inquiétude formulée par la directrice de Compétence Culture au moment de donner l'impulsion à ce mandat en mobilisation et en transfert des connaissances.

Qu'entend-on par mobilisation et transfert des connaissances dans ce contexte?

La mobilisation des connaissances s'est ici amorcée par un jeu de patience où l'on puise aux savoirs existants en effeuillant la documentation, une poignée à la fois. S'ajoute le défi de trier et de sélectionner la matière recueillie, de synthétiser la documentation retenue, de la « traduire » et, dans le cas du présent mandat, de la schématiser pour proposer des formulations de réponses aux questions posées par les milieux concernés et ainsi faire en sorte qu'elle alimente la réflexion et un dialogue éclairés. La mobilisation des connaissances suppose aussi l'échange (bilatéral), la co-construction, l'appropriation et la diffusion de solutions appliquées. Pour ce faire, le rôle de l'agent d'interface implique de s'assurer que les connaissances à transférer soient livrées dans un format adapté aux utilisateurs et que les outils privilégiés facilitent l'appropriation des connaissances par les acteurs du milieu.

Description du milieu d'accueil

Compétence Culture est le Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture au Québec qui a pour mission de rassembler et d'outiller les associations et regroupements afin d'œuvrer à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des compétences des ressources

⁷ En plus des savoir-faire (techniques), les savoirs liés à la culture sont rattachés, selon l'UNESCO, à deux autres piliers du savoir, soit le « savoir être » et le « savoir vivre ensemble ». Voir le Rapport de recherche, Annexe n° 1, p. 24.

humaines, tout au long de leur vie professionnelle (Énoncé de mission révisé en janvier 2015, que l'on peut consulter sur le site WEB de Compétence Culture).

L'organisme rallie

- Plus de 50 associations et regroupements nationaux et régionaux représentant quelque 137 000 travailleurs, surtout avec des emplois atypiques, dont une forte proportion de travailleurs indépendants⁸, selon les domaines d'activité professionnelle suivants :

Arts de la scène – Audiovisuel et Arts numériques — Arts visuels — Enregistrement sonore — Littérature – Métiers d'art — Muséologie et Patrimoine
--

Le secteur culturel représente⁹ (CSC 2010):

- 3,5 % du PIB du Québec, soit plus que les secteurs réunis de la foresterie ou de l'automobile;
- 3,9 % de la main-d'œuvre active du Québec;
- l'un des trois plus grands secteurs d'emplois à Montréal :
 - La Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) situe la culture au 4^{ème} rang, en termes de volume d'emplois. L'Observatoire régional montréalais sur l'enseignement supérieur (ORMES) met la grappe « Culture » au 2^{ème} rang, après celle des « Technologies d'information et de communication ».

Les CSMO établis dans différents secteurs d'activités économiques sont reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et financés par Emploi-Québec en vertu de la *Politique de l'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail* (PIS).

La CPMT délimite de façon sectorielle les CSMO pour éviter les chevauchements. Compétence Culture est le seul CSMO à composer avec deux régimes légaux du travail : le Code du travail (emplois salariés) et les lois sur le statut de l'artiste S-32.1 (créateurs en arts visuels, métiers

⁸ Définie par Martine D'Amours, la dénomination « travailleur indépendant » (plutôt qu'autonome), plus juste quant au statut fiscal des travailleurs à leur compte, gagne en usage. À l'instar du professeur Jean Bernier, Compétence Culture l'a intégrée à son lexique.

⁹ Ces données et les sources afférentes sont rapportées dans le rapport de recherche (Annexe n° 1 de l'essai). Les limites du portrait statistique sont abordées à l'annexe n° C du rapport de recherche.

d'arts, écrivains) et S-32.01 (travailleurs autonomes des arts de la scène, du spectacle et de l'audiovisuel)¹⁰.

En culture, le Comité sectoriel de main-d'œuvre compte sur une structuration du secteur en associations d'artistes et associations de producteurs (soit les parties prenantes des relations de travail, selon les lois sur le statut de l'artiste) et les organismes de regroupements nationaux et régionaux. Ces associations et regroupements concertent les entreprises culturelles et les OBNL artistiques (créateurs et artisans), lesquels peuvent être soutenus par le ministère de la Culture et des Communications (MCC) et les deux principales sociétés d'État concernées : le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC). Cette structuration singulière reflète le monde du travail atypique et confirme auprès d'Emploi-Québec qu'il s'agit bien d'activités professionnelles (par opposition aux pratiques amateurs).

Compétence Culture est l'un des neuf CSMO (sur 29) desservant une main-d'œuvre de plus de 100 000 travailleurs. Logé à Montréal, l'organisme compte quatre employés et fonctionne avec un financement de 450 000\$ par année.

Le conseil d'administration de Compétence Culture a convenu lors de sa réunion du 30 janvier 2015 de l'importance de se doter d'un outil d'analyse sur la question de l'adéquation formation-emploi (AFE). Les attendus et considérants suivants attestaient de l'acuité de l'enjeu et la nécessité d'y accorder une attention particulière en prévision du prochain plan triennal.

Attendu que l'adéquation formation-emploi (AFE) est :

- déclarée « priorité gouvernementale » par le premier ministre du Québec, en janvier 2015;
- au cœur du Plan stratégique de la CPMT, des plans d'action d'Emploi-Québec et du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche;

¹⁰ Pour illustrer cette distinction qui démarque le secteur culturel d'autres secteurs, la directrice de Compétence Culture a cette image amusante, mais néanmoins efficace : « *les CSMO sont des dromadaires et le CSMO en culture est un chameau! De face, on a tous la même silhouette. Mais de côté, on voit bien que celui-ci a deux bosses. Or, les intervenants qui persistent à le regarder sous le même angle que les autres ne perçoivent pas la différence* ».

- un élément central de la révision de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* (2002), dont les consultations sont prévues en 2015-2016¹¹.

Considérant que l'AFE, telle que définie par le gouvernement :

- représente la formation menant à une fonction de travail en entreprise (formation professionnelle du régime secondaire et formation professionnelle et technique du régime collégial);
- occulte les autres filières existantes en culture, comme la formation préuniversitaire et la formation supérieure dans les conservatoires, les écoles nationales et les écoles privées;
- occulte les besoins de formation continue des autodidactes, pourtant en carrière;
- enfin, occulte le vide dans lequel sont les personnes qui occupent des fonctions de travail ou des professions artistiques, sans filière de formation menant à un diplôme.

Compétence Culture souhaite être outillé afin :

- de concevoir et d'assumer des actions pertinentes pour le défi AFE dans son secteur;
- de participer à la consultation concernant la mise à jour de la PEA;
- de contribuer ultimement à nuancer et enrichir la PMT.

Problématique

Le contexte et la conjoncture tracent à gros trait la problématique. Par **contexte**, nous entendons les mesures afférentes à l'accès et au financement de la formation continue, axées sur le modèle salarial et à la jonction de deux politiques auxquelles échappe un large pan des réalités du travail et de la formation en culture. Par **conjoncture**, nous comprenons la promotion d'une adéquation formation-emploi axée sur les formations professionnelles et techniques, c'est-à-dire des programmes courts du secondaire et techniques du collégial en réponse à des

¹¹ En juin 2017 l'exercice de révision et les consultations afférentes étaient encore attendus. L'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) s'applique à réitérer l'importance de la mettre à jour.

besoins industriels et manufacturiers. Cela étant dit, plusieurs éléments en jeu s'éloignent des réalités du travail en culture:

- Éligibilité des bénéficiaires et mode de financement :
 - la loi du 1% (soit l'affectation d'un budget statutaire des entreprises à la formation continue) prend appui sur la masse salariale de l'entreprise et sur le lien d'emploi des travailleurs à former, à savoir les salariés. Ce modèle laisse dans une sorte d'« angle mort » les travailleurs atypiques, prédominants en culture;
 - la formation continue est majoritairement financée par l'enveloppe de l'assurance-emploi, une mesure fédérale qui a pour effet de soulager la province de dépenses en formation continue et fait en sorte que celle-ci trouve avantage à prioriser les solutions rattachées au modèle salarial;
 - ce modèle, qui a le mérite d'obliger l'entreprise à maintenir à niveau les compétences de ses employés, lui laisse aussi et surtout la prérogative de décider « qui a besoin de quoi », ce qui assujettit le travailleur. Celui-ci peut-il choisir sa formation? Quel accès à la formation continue ce dispositif prévoit-il pour les travailleurs atypiques (non-salariés ou sans lien d'emploi à temps plein), voire aux salariés qui voudraient choisir leur mise à niveau?

- Emplois à soutenir, compétences à développer ou à mettre à jour :
 - Soutenue par le gouvernement, l'AFE vise le développement des filières de formation menant à des emplois typiques (permanent temps plein), une part limitée des emplois du secteur culturel¹²;
 - l'AFE promeut des formations qualifiantes, par diplôme, un modèle de qualification qui a peu à voir avec les exigences du milieu artistique, où le caractère professionnel relève de la reconnaissance des pairs et sur la base d'une singularité développée plutôt que sur celle de normes appliquées. Le caractère unique, le porte-folio et les réseaux investis, plus que le diplôme, attestent du statut professionnel de l'artiste.

¹² La cartographie des filières de formation réalisée par Compétence Culture, rapportée à l'annexe n° 11 ainsi qu'en page 13 du rapport de recherche (annexe n° 1), révèle que seules trois filières de formation sur une quarantaine mènent à des emplois typiques (permanents temps complet).

- Principes à la base de la formation continue :
 - les fondements de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* (2002) sont ceux promus par l'OCDE; Compétence Culture rappelle que la vision de l'OCDE appelait à promouvoir et à rendre accessible à l'ensemble des travailleurs la formation tout au long de la vie, en tenant compte de la montée de l'emploi atypique;
 - au prisme de l'employabilité, l'individu prend sur ses épaules des responsabilités longtemps assumées par l'État-providence et maintenant, de façon croissante, par l'entreprise. Fait-on en sorte que tous (indistinctement du statut d'emploi) aient accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle?
- Potentiel d'influence des travailleurs atypiques et représentation de leurs intérêts au sein de l'instance nationale de dialogue sur la formation de la main-d'œuvre (FMO), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT):
 - la composition de la CPMT assure une représentation multipartite du monde du travail, cependant limitée au salariat, laissant ainsi dans la marge le contingent croissant des travailleurs atypiques (au Québec, 38% de la population active, ISQ 2013);
 - La CPMT réunit de puissants groupes d'intérêt (fédérations syndicales, Conseil du patronat), libres d'intervenir dans le débat public; le pouvoir d'influence d'autres organismes détenant les données utiles aux discussions nationales sur cet enjeu n'est pas équivalent : c'est le cas des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) qui ne sont pas représentés à la CPMT, et qui par surcroît ont un devoir de réserve;
 - l'existence d'un second régime du travail (lois sur le statut de l'artiste) atteste de la réalité du travail atypique et indépendant en culture, et de la pertinence de la formation continue pour une diversité de statuts d'emploi.

La question se pose alors concernant la meilleure façon, pour le secteur culturel, de réaliser l'AFE. Après les paradigmes¹³ du système d'éducation et celui de la formation en entreprise, le

¹³ Voir chapitre 2 sur les perspectives historiques du rapport de recherche.

temps ne serait-il pas venu d'envisager « une troisième voie¹⁴ », comme le pressent Jérôme Gauthier (Septembre 2003) ? Le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture y pressent une réponse aux diverses trajectoires professionnelles des adultes qui ont des emplois atypiques, lesquels connaissent une grande mobilité et cherchent hors de l'école et hors de l'entreprise les moyens de développer et de mettre à jour leurs compétences.

État des connaissances

La présente recension est à l'image du document préparatoire aux entretiens (rapporté à l'annexe n° 6) que j'ai préparé dans la première étape du stage.

Au moment de circonscrire la problématique et les objectifs du stage, mon appréciation de l'état des connaissances afférentes à l'AFE pour les travailleurs atypiques se limitait à la recension de l'ouvrage de Colette Bernier (2011) portant sur l'évolution de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec et du rapport de Jean Bernier (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Ces deux sources, l'une documentant la relation d'emploi et l'autre la situation des travailleurs aux statuts d'emploi non traditionnels, ouvraient la réflexion sur les deux dimensions de la problématique : l'adéquation formation-emploi et les réalités des travailleurs atypiques.

Les références répétées aux documents de l'UNESCO (2002) et de l'OCDE (2004) valorisant « l'apprentissage tout au long de la vie » sont significatives car ceux-ci constituent le fondement même de la politique québécoise de formation des adultes, mise en œuvre à cette époque.

La suite m'apprendra que les travaux de Jean Bernier trouvent leur prolongement dans ceux de la chercheuse Martine d'Amours (2006, 2009, 2011, 2012) qui a élaboré une typologie des risques encourus par les travailleurs indépendants et qui a travaillé sur des comparatifs entre les régimes québécois et européens touchant ces travailleurs (lois sur le statut de l'artiste, intermittents du spectacle, etc.). Les chercheurs Brigitte Voyer (2011) et Sylvie Morel (2009) ont poussé la réflexion un peu plus loin en étudiant, pour l'une, le caractère intermittent de certains statuts d'emploi (indépendants ou salariés, car ce ne sont pas tous les salariés qui bénéficient de permanence ou de protection sociale élargie) et, pour l'autre, la nécessité de repenser les protections sur la base des trajectoires professionnelles plutôt que sur le lien d'emploi.

¹⁴ Voir la rubrique 2.7 sur les solutions adaptées à l'emploi atypique, en marge du lien d'emploi, et la rubrique 3.5 sur la « troisième voie » (Gauthier, Septembre 2003) du rapport de recherche.

Des auteurs français, dont Sylvie Dumartin (1997), ont critiqué le principe même de l'adéquation formation-emploi en relevant que les statistiques ne pouvaient confirmer la linéarité présumée entre la formation et l'emploi, et que la notion d'adéquation suppose l'atteinte d'un objectif pour une partie ou une autre, à identifier (Boissonnat, 1995). La réflexion s'accompagne de questions telles que « adéquat pour qui, pour quoi »? Boissonnat, qui a piloté en France une importante commission et signé un rapport abondamment cité sur cet enjeu, se questionne si l'adéquation se résume à répondre aux besoins du marché du travail ou si elle vise aussi l'équité et la cohésion sociale. Collette Bernier (2011) a aussi soulevé ce type de questions, demandant si les intérêts de l'entreprise n'auraient pas pris le pas sur ceux de l'individu, depuis qu'elle est devenue maître d'œuvre de la formation continue. Les coupes dans les services de francisation, en 2010, tendent à avaliser cette thèse.

D'autres auteurs -- notamment Jacques Bélanger *et al* (2004) sur la flexibilisation des emplois et Friedrich Von Hayek (2007) sur le rôle proactif (adaptation, innovation) et la mobilité des individus dans un système libéral (ordre spontané) -- n'ont pas été retenus au vu de notre point focal, à savoir comment répondre aux besoins de formation des travailleurs atypiques ? Sans nier les aspects instructifs de ces visions qui ont été considérés dans l'analyse, il faut mentionner que Compétence Culture était réticent à les inclure dans la revue des connaissances, et ce, parce qu'elles servent le plus souvent d'appui à l'argumentaire néolibéral, donc assez loin des visées de l'organisme, selon la directrice générale.

Une autre information sciemment effleurée est celle des données statistiques. La diversité des sources prenant appui sur des paramètres différents ou incomplets font du défi statistique un chantier en soi. Quelques échanges sur le sujet avec la directrice générale de Compétence Culture (CC) ont mené à la consigne de restreindre le temps consacré aux données statistiques et plutôt à récolter, compiler et notifier les difficultés identifiées dans une annexe (n° 1D), consacrée aux « angles morts du portrait statistique » aux fins de recommandations et de futurs travaux. Quant à la rubrique « description du milieu » du rapport de recherche, elle rapporte les principales données indicatives quant au poids économique et démographique du secteur de la culture, assorties de notes explicatives en bas de page qui expliquent les écarts entre les sources et les ajustements effectués par CC afin de circonscrire les emplois correspondant à sa clientèle. Enfin, les besoins rapportés de longue date par divers observateurs (PEA 2002; CCA

2010; UNESCO 2015) concernant la mesure des emplois en culture sont incidemment rappelés en conclusion¹⁵.

Constats à confirmer ou à infirmer

Le stage s'est amorcé avec les constats suivants, à confirmer ou à infirmer au gré de l'avancement de la recherche :

- Les travailleurs atypiques seraient dans l'angle mort de cette vision de l'AFE;

Cité en exemple par plus d'un chercheur (notamment D'Amours et Deshaies, 2012; Voyer, 2011), et faisant écho aux analyses de Boissonnat (1995), « Le Modèle de coordination de la formation continue » de Compétence Culture serait une réponse adaptée aux réalités et défis du travail atypique, en ce qu'elle fédérerait les moyens d'identifier une pluralité de besoins et d'y répondre, tout en élargissant l'offre de formation au-delà des savoirs disciplinaires et techniques.

Une 3^{ème} voie, non limitée aux rôles traditionnels de l'école et de l'entreprise serait à définir sur la base des principes promus par l'UNESCO (2002) et l'OCDE (2004) et que l'on trouve énoncés à la même époque dans la politique québécoise d'éducation des adultes.

Si la recherche peut documenter ces constats, le CSMO en culture pourra référer à des données probantes dans son argumentaire à l'appui du « Modèle » afin d'en assurer la consolidation.

Cela nous amène à identifier les objectifs généraux et particuliers du stage, et à reconnaître les motivations respectives des parties concernées.

Objectifs

Une importante distinction était à établir au moment de définir les objectifs (scientifiques) de la recherche en soi et ceux (stratégiques) de Compétence Culture.

¹⁵ Anecdote caricaturale : suivant les barèmes qui font en sorte que seules les entreprises de plus de cinq employés soient recensées par l'appareil statistique, le Comité sectoriel de main-d'œuvre lui-même (avec ses quatre employés) ne figurerait pas parmi les entreprises recensées!

Dans la description du milieu et la présentation de la problématique, il a été établi que le but de CSMO en culture était alors d'expliquer sa singularité, afin de démontrer et de promouvoir l'acuité de son « modèle ». Voilà un énoncé qui a mis en scène deux substantifs : démontrer et promouvoir, le second étant résolument étranger à la démarche scientifique.

La recherche réalisée dans le cadre de mon stage s'est notamment appliquée à démontrer et à expliquer la singularité du milieu et du défi de l'AFE. L'argumentaire stratégique n'étant pas du ressort du stagiaire, il fut explicitement entendu que la valeur des documents à produire reposerait sur la neutralité de la démarche. La façon dont le CSMO choisirait par la suite d'y référer serait de sa seule prérogative. Il s'agit sans doute de l'un des principaux apprentissages, et personnellement le plus exigeant, que je retire de cette démarche, soit d'adopter une posture d'observateur, sans parti pris, ce qui est bien différent de la posture que j'ai longtemps tenue comme porte-parole d'associations, voire de coalitions dans le domaine de la culture.

Acteurs impliqués et intérêts respectifs

On peut identifier cinq acteurs impliqués dans le présent stage : le stagiaire, le milieu académique, le milieu de stage, le milieu de pratique et le milieu scientifique. L'expérience vécue m'amène à formuler dans les termes suivants les intérêts respectifs des uns et des autres.

Stagiaire

Grâce au stage, le stagiaire bénéficie d'un milieu d'apprentissage, d'expérimentation et d'application des acquis académiques. C'est l'occasion de jouer un rôle concret comme agent d'interface et d'apporter des connaissances utiles au milieu de pratique.

Institut national de la recherche scientifique – Urbanisation Culture Société (milieu académique)

L'institution universitaire souhaite voir ses stagiaires du programme PRAP mettre en pratique les acquis académiques, établir un partenariat authentique avec les milieux de pratique et démontrer, par des activités de mobilisation et de transfert des connaissances, la pertinence de

l'agent d'interface et éventuellement de la recherche, dont il a le mandat pour la réflexion et l'action publique.

Milieu scientifique (chercheurs consultés et observatoires intéressés aux questions du travail et de l'éducation)

La participation des chercheurs consultés met en scène un apport réciproque : ils contribuent en mettant à contribution le fruit de leurs travaux et réflexions; ils constatent éventuellement de nouvelles applications des savoirs qu'ils ont contribués à développer. Ils voient aussi le potentiel que leur champ d'étude se développe avec cette nouvelle démarche.

Milieu de stage

En retenant les services d'un stagiaire, Compétence Culture s'adjoint une ressource le temps d'un chantier de recherche, et ce, dans l'optique d'étoffer sa compréhension d'une problématique et de fournir à sa « clientèle » des connaissances sur mesure. Les activités de recherche mises en place sont un moyen, pour l'organisme d'accueil, d'explicitier et de trouver des réponses à une problématique de nature à affecter le financement triennal (devenu quinquennal, lira-t-on dans le discours du budget de mars 2015) du CSMO.

J'établis ici une distinction entre le milieu de stage (l'organisme de services) et le milieu de pratique, le secteur d'activités professionnelles représenté par les associations et regroupements membres du CSMO.

Milieu de pratique

Il englobe l'ensemble des associations professionnelles et regroupements membres de Compétence Culture ainsi que les intervenants du secteur public (domaines de l'éducation et du travail), qui sont les interlocuteurs réguliers du Comité sectoriel de main-d'œuvre. Les membres constituants de l'organisme représentent le principal milieu de pratique au sein duquel s'exercent les métiers associés à la problématique. Ce sont eux qui, par le truchement de leur conseil d'administration, mandatent le CSMO de mener à bien les actions nécessaires à

l'organisation des services de formation continue du secteur. C'est à cet ensemble d'intervenants que sont destinés les produits de connaissances.

Objectif général

L'objectif général est de fournir au CSMO en culture et à ses interlocuteurs en FMO **une synthèse schématique utile à nourrir le dialogue** nécessaire à l'élaboration de mesures adaptées au secteur culturel. L'imminence des consultations préfigurant la révision prochaine de la politique de l'éducation des adultes (PEA) mobilise Compétence Culture dans un effort visant à communiquer efficacement les termes de sa singularité par rapport à l'AFE.

Pertinence pour le milieu

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture souhaite se doter d'un outil conceptuel synthétique en appui à ses démarches visant à :

- démontrer le caractère non marginal de la main-d'œuvre atypique du secteur culturel;
- faire évoluer la Politique gouvernementale de l'éducation des adultes de manière à tenir compte des trajectoires professionnelles qui ne sont :
 - ni prévisibles par le système d'enseignement;
 - ni dictées par la demande de recrutement/embauche des entreprises ou d'augmentation de la productivité industrielle;
- faire valoir que la réponse du milieu culturel aux défis que pose le travail atypique est appropriée et utile à d'autres secteurs où le phénomène est en croissance;
- contribuer ultimement à nuancer et à enrichir la Politique du marché du travail (PMT).

Objectifs spécifiques

- **Schématiser la problématique**, soit la faible portée, pour le secteur culturel, de l'adéquation formation-emploi (AFE) telle que la formule le gouvernement du Québec;

- **Puiser à la littérature scientifique des cadres conceptuels** qui expliquent la singularité du défi de l'AFE pour les travailleurs atypiques en culture;
- **Formuler une explication schématique du défi de l'adéquation formation-emploi** dans un marché du travail marqué par la croissance de l'emploi atypique, tel qu'on peut l'observer dans le milieu culturel.

Louise et moi avons abondamment discuté de la distinction à établir entre les objectifs à court terme de la recherche et ceux à moyen terme du CSMO pour en venir à préciser que l'objet du stage se limite à fournir une compréhension schématique de la problématique utile au démarchage du CSMO. J'ai souvent présenté ce travail comme une « photographie » de l'état de la situation. La recherche est une première étape, préliminaire aux activités de représentation de Compétence Culture qui, elles, sont liées aux objectifs de révision des politiques d'emploi et d'éducation. Ces clarifications étant établies, il fut entendu que, comme stagiaire, je n'étais pas engagé dans l'élaboration d'un discours stratégique, un mandat qui revient à l'organisation.

Produits de connaissances – les livrables

Le devis propose au partenaire trois produits de connaissances et une activité de transfert en milieu de pratique :

Produits de connaissances

- un cadre explicatif (présenté sous la forme d'un schéma) illustrant la situation singulière de l'emploi atypique en culture et dans l'écosystème de la formation professionnelle;
- une synthèse documentaire (ultérieurement réintitulée « rapport de recherche ») d'une vingtaine de pages (une quarantaine au final);
- un « sommaire schématique » de quatre pages : outil référentiel concis, pour usage repère en rencontres de travail entre interlocuteurs du milieu.

Activité de transfert

- une présentation orale, assortie d'un PowerPoint, de ce cadre explicatif à présenter aux membres de Compétence Culture, lors du Forum annuel du 16 juin 2015 voué à la préparation du plan stratégique 2015-2018; présentation d'une soixantaine de minutes a été suivie d'un échange avec les membres.

Ces outils de connaissances se veulent utiles à deux catégories d'intervenants, soit :

- le CSMO et ses membres que sont les associations, reconnues en vertu des lois du statut de l'artiste;
- les organismes de regroupement et les conseils régionaux de la culture;
- les intervenants des ministères suivants :
 - du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
 - de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche;
 - de la Culture et des Communications.

Calendrier

Conformément au programme, le stage est d'une durée de huit semaines. Les professeurs du cours Préparation du projet de stage/essai, à l'instar de mes co-directeurs de maîtrise, ont insisté quant au temps restreint, très serré, que représentent ces deux mois, pour mener à bien les activités de recherche définies au devis. Ceci allait commander un réalisme de tous les instants. Il me fallait réaliser que ma méconnaissance de l'espace-temps de la pratique conjugué à mon désir d'être utile, pouvaient me porter à gonfler mes ambitions.

Tableau 1.2 : Calendrier du stage

Calendrier 27 avril au 19 juin 2015		
Durée (en semaines)		Tâches
Mai	2	Collecte et analyse de la documentation; présentation du projet au CA de Compétence Culture
	0,5	Entrevues : cinq chercheurs qui ont publié sur le sujet
		Colloque de l'Observatoire régional montréalais de l'enseignement supérieur (ORMES) – 8 mai
	0,5	Recherche et analyse de statistiques, synthèse graphique
	1	Travail de schématisation (PowerPoint - Prezi) expérimentations graphiques
Juin	0,5	Mise en forme finale
	1	Rédaction de la mouture finale de la présentation, répétition et minutage de l'exposé
	0,5	Répétition, présentation à l'équipe de Compétence Culture (4 employés), corrections et ajustements
		Présentation : forum annuel du CSMO 16 juin = début 8 ^{ème} semaine
	2	Synthèse documentaire (15 pages) et sommaire exécutif (quatre pages)
Total	8	

L'échéancier mis en forme dans le tableau ci-contre (tel qu'il apparaît au devis) montre la nécessité de ventiler avec précision la liste des démarches afin de mesurer réalitement l'emploi du temps dévolu à chacune des étapes.

Le fait que la présentation au colloque annuel Compétence Culture du 16 juin 2015 survienne au début de la 8^{ième} semaine de stage impliquait que la synthèse schématique soit complétée au cours de la 7^{ième} semaine ainsi que tout document à imprimer en vue de l'événement.

Conformément aux procédures propres au programme, ce calendrier, qui déroge à la règle habituelle voulant que les activités de transfert soient décalées du stage, fut validé par mes codirecteurs de maîtrise. Il était entendu par toutes les parties que l'événement du 16 juin présentait non seulement une inéluctable date butoir, mais aussi un authentique ancrage en milieu de pratique, une obligation de résultat et une précieuse opportunité de visibilité pour la recherche. La portion du mandat dévolue à la rédaction du rapport de recherche a été décalée conséquemment et réaménagé en fonction du temps alors alloué à l'activité de transfert.

Méthodologie

Trois volets méthodologiques ont alimenté la démarche :

1. **une revue de la littérature;**
2. **une webethnographie** relatant les positions des principaux acteurs sociaux qui ont pris position sur l'enjeu;
3. **des entretiens** avec deux chercheurs¹⁶ experts en matière de travail atypique.

Ici réduite à sa plus simple expression, la méthodologie est décrite en termes plus explicites dans le rapport de recherche et fait l'objet de remarques additionnelles dans le chapitre 2, où sont décrites les activités.

Revue de la littérature

Portant sur un vaste éventail de publications (politiques et programmes publics, études, rapports, essais, statistiques afférentes aux politiques de formation de la main-d'œuvre), la revue de la littérature fut principalement guidée par l'ouvrage *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*, de Colette Bernier (2011), lequel recense en soi plusieurs titres sur le sujet. Cette revue de la littérature avait deux objectifs:

¹⁶ Sur cinq entretiens sollicités, seuls deux ont finalement été réalisés, avec les deux chercheurs qui ont acquiescé à l'invitation et se sont rendus disponibles.

- comprendre la problématique, notamment ses aspects relatifs à l'écosystème québécois de la formation continue et aux principes qui sous-tendent les adaptations requises pour le secteur culturel;
- repérer des cadres conceptuels permettant d'éclairer les dimensions sociale, économique, politique et culturelle de l'enjeu. L'adéquation formation-emploi, le travail atypique, les besoins de formation des travailleurs indépendants sont parmi les thèmes investigués. Au nombre des pistes repérées : Luc Boltanski, qui s'avérera un incontournable.

Ces deux volets de la recherche documentaire ont été réalisés en deux temps :

- d'abord, durant la session académique précédant le stage (partant d'une trousse de documents fournie par le milieu de stage); le tableau ci-après (1.3) rapporte la liste catégorisée de cette première série de documents¹⁷;
- puis, durant le stage, réalisation d'une recherche par mots-clés sur *Google Scholar* et utilisation de l'approche dite « boule de neige » et qui consiste à scruter les bibliographies consultées et à repérer les titres de documents les plus pertinents et les plus cités.

¹⁷ Cette fiche préliminaire fut préparée afin d'offrir au CA de Compétence Culture un premier aperçu de la recension documentaire et du travail amorcé au moment de présenter le projet de stage. La contrainte de temps occasionnée par l'amorce hâtive du stage (avant la fin des cours où ces documents étaient réalisés) en explique le caractère incomplet. Toutes les références ont par la suite été intégralement complétées et intégrées à la bibliographie du rapport de recherche.

Tableau 1.3 : Documentation consultée en amont du stage

Titre	Type	Année	Source	Auteur	Taille
« Diplômes et croissance économique : quelques chaînons manquants »	Chapitre	2014	PUL	Richard Shearmur	27p.
<i>La sécurisation des trajectoires professionnelles</i>	Mémoire	2013	U. Laval	Sylvie Morel	33p.
<i>La protection sociale des artistes</i>	Étude	2012	MCCQ	Martine D'Amours	66p.
Investissement-compétence	Rapport	2012	CPMT		30p.
<i>Formation et employabilité: regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre</i>	Essai	2011	PUL	Colette Bernier	170p.
<i>Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes</i>		2010	UNESCO		145p
<i>Le secteur culturel un monde du travail tout en contraste</i>	Document interne	2009	CQRHC		
<i>Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie</i>	Rapport	2004			150 p.
<i>Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle</i>		2003	Ministère du travail	Jean Bernier	42p.
<i>Les professionnels en situation d'intermittence en emploi: enjeux pour la formation continue</i>				Brigitte Voyer	20p.
<i>Politique gouvernementale. Éducation des adultes et formation continue</i>	Gouvernement du Québec	2002	MEQ		43p
<i>Plan d'action en matière d'éducation des adultes et formation</i>	Gouvernement du Québec	2002	MEQ		40p
<i>Mémoire sur le projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue</i>	Mémoire	2001	CPMT		30p
<i>Projet de politique de l'éducation des adultes</i>		2001	MEQ		45
<i>Pour une politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue</i>	Gouvernement du Québec	2000		Paul Inchauspé	131p
<i>Le développement et les interventions des CSMO</i>	Rapport de recherche	1999	GIRFE	Doray <i>et al</i>	52p
<i>Le perfectionnement professionnel des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec</i>	Étude	1997	INRS	Guy Bellavance	139
« Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux ». Extrait de « <i>Traité des problèmes sociaux</i> » (F. Dumont, dir.)	Chapitre	1994	IQRC	DG Tremblay	40p

Webethnographie

Réalisée entre janvier et avril 2015, la webethnographie a essentiellement consisté à sonder la toile à la recherche d'informations issues de l'actualité, de communiqués gouvernementaux et de sites Web et ce, afin de comprendre la place occupée par cet enjeu dans l'espace public. L'exercice visait à reconnaître les acteurs sociaux qui se sont manifestés sur ce sujet et à identifier leurs intérêts et positions.

Entretiens semi-dirigés avec des experts

Deux chercheurs spécialisés dans les questions du travail atypique, Martine d'Amours et Jean Bernier, ont été rencontrés en juin 2015. Ces entretiens avaient pour but de cibler des références qui, en complément à mes lectures, me permettraient d'identifier un ou des cadres conceptuels additionnels et de préciser / définir certains termes clés : emploi atypique, travailleur autonome, travailleur indépendant.

Limites

Limité à huit semaines, mon stage m'obligeait à définir et circonscrire l'étendue de ma recherche en conséquence, bref, à faire des choix. Cette restriction entraîna la décision de renoncer à sonder les réalités internationales au-delà de l'espace francophone. Le monde anglo-saxon, les modèles allemand et suédois parfois évoqués dans la littérature consultée ainsi que l'approche dite *dual training*, comme d'autres ayant trait au compagnonnage et au mentorat, n'ont pas été explorés. C'est aussi le cas de la dimension statistique, qui a été sciemment mise de côté, de même que l'examen d'autres secteurs économiques qui auraient pu alimenter une analyse comparative et enrichir la réflexion. Bref, s'il est admis que l'essor du travail atypique est observable dans bien d'autres secteurs, cette recherche n'a pu en faire état, se limitant au secteur de la culture.

Ce dur labeur préparatoire aura non seulement conduit à baliser les grandes lignes du travail à accomplir mais aussi à prendre l'élan, car plusieurs activités de mobilisation et de transfert de connaissances ont été entreprises avant même le début du stage, comme en témoignent la feuille de route et le tableau rapportés au prochain chapitre.

CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DES ACTIVITÉS DE MOBILISATION ET DE TRANSFERT DES CONNAISSANCES

Ce chapitre décrit en termes succincts chacune des (27) activités de mobilisation et de transfert listées dans le tableau chronologique ci-après. Le tableau regroupe en un coup d'œil l'ensemble des activités. Celles qui correspondent à un événement ponctuel sont associées à une date.

Détaillées à la suite du tableau, les descriptions sont, pour d'aucunes, assorties d'annotations concernant la préparation de l'activité. À ces descriptifs succèdent parfois un encadré (carnet de bord) où sont rapportées des remarques touchant aux situations vécues à cette étape et qui ont marqué l'expérience d'apprentissage. Amorcé au sein des carnets de bord du présent chapitre, un retour critique plus global sur la mobilisation des connaissances est livré au chapitre 3, lequel reviendra sur quelques jalons de cette série d'activités à la faveur d'un bilan de stage et d'une réflexion critique. Ainsi que l'indique le bandeau vertical en portion gauche du tableau, les activités se déclinent en trois temps, soit : avant, pendant et après le stage, ce qui vaut à certaines activités d'être présentées comme des retombées du stage.

Tableau 2.1 : Tableau-synthèse chronologique des activités

Avant le stage (janvier à avril 2015)	Lecture de la documentation fournie par Compétence Culture
	Échanges continus avec la directrice générale de Compétence Culture concernant l'écosystème de formation de la main-d'œuvre, et sur certaines lectures et concepts-clés
	Négociations concernant la portée du devis (objectifs, contenu et forme, définition du mandat, échéancier)
	Essai sur l'évolution de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre réalisé dans le cadre du cours « Nouvelles régulations économiques et juridiques » de Mircea Vultur, INRS – Urbanisation Culture Société
	Webethnographie portant sur l'adéquation formation-emploi dans les actualités québécoises, réalisée dans le cadre du cours « Enjeux scientifiques et sociologiques de la communication » de Jonathan Roberge, INRS – Urbanisation Culture Société
	Formation <i>mindmapping</i> , logiciel de création de carte heuristique, 19 février 2015 – offerte par le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ)
	Participation au Colloque sur l'adéquation formation-emploi, Conseil du Patronat, 24 février

Avant le stage	Rencontre avec l'équipe de l'Observatoire compétences emplois (OCE), UQAM, 5 mars	
	Demande de certificat d'éthique (CE) et démarches associées : validation du devis, questionnaire, protocole de confidentialité, formulaire de consentement Corrections et signatures du CE	
Pendant le stage (mai et juin 2015)	Rencontre-présentation du projet de stage au CA de Compétence Culture, 28 mai 2015	
	Recherche par mots-clés et à l'aide de la méthode « boule de neige » (repérage bibliographique)	
	Sommaires condensés des concepts retenus (deux-trois lignes/concept) aux fins du document préparatoire aux entretiens, de la synthèse schématique et de la présentation PowerPoint	
	Entretiens avec deux chercheurs: Jean Bernier et Martine D'Amours de l'Université Laval. Autres entretiens : <ul style="list-style-type: none"> - M. Vincent Gobeil, CSMO techno compétences (dossier « grappe » communications) - Christine Larazova, directrice par intérim, Comité consultatif jeunesse (CCJ) reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), sur le thème du NEET : « Not in Education, Employment or Training » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) - Statisticiens du ministère de l'Éducation 	
	Esquisses de schématisation <ul style="list-style-type: none"> - de l'écosystème (CPMT, Politique de l'intervention sectorielle (PIS), deux codes du travail, point de jonction entre deux ministères : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'une part, et ministère de l'Éducation, des Études supérieures et de la Science, d'autre part) - des concepts promus par l'OCDE, l'UNESCO, le Conseil canadien de l'apprentissage 	
	Conception d'un tableau-synthèse des forces en présence; convergences/divergences des acteurs; Porte-parole et corridors d'influence; « Comment les préoccupations et les idées du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) peuvent-elles cheminer dans l'espace public de façon à influencer les politiques? »	
	Co-crédation (avec Louise Boucher) d'une activité interactive d'appropriation pour le Colloque annuel du 16 juin	
	Préparation d'une présentation PowerPoint de 50 minutes (en deux parties) pour le forum annuel (16 juin 2015)	Produits de connaissances
	Rédaction d'une « synthèse schématique » en appui à l'activité de transfert du 16 juin	
	Rédaction du rapport de recherche	
Activité de transfert en milieu de pratique: forum annuel du CSMO, 16 juin 2015		
Après le stage	Activité de transfert en milieu scientifique, 30 septembre, INRS – Urbanisation Culture Société, série midi-conférences du Laboratoire/art et société/terrains et théories (l/as/tt)	
	Participation à une séance de présentation du Compte satellite, un cadre de présentation de données économiques liées à un domaine spécifique (ministère du Patrimoine canadien/Conseil	

Après le stage	des arts du Canada), 19 juin 2015
	Observatoire compétences emplois (OCE) : projet d'article pour le bulletin d'octobre, conférence du 26 novembre au Centre Pierre-Péladeau
	Commission scolaire des Découvreurs, Québec : mandat d'agent d'interface pour une mission prospective de développement de filières de formation dans l'industrie du spectacle à Québec et en ligne
	Conférence à la réunion annuelle des DG et présidents des CSMO, février 2016
	Retombées : mandat de recherche pour le Comité de formation continue de Montréal
	Emploi-Québec : mandat de réalisation d'une cartographie de la représentation régionale et sectorielle dans le secteur culturel

Description des activités

Avant le stage

Lecture de la documentation fournie par Compétence Culture

Dès le début janvier 2015, la directrice de Compétence Culture me confie une trousse documentaire comportant des études, rapports annuels, politiques, plan d'actions ministériels et une monographie récente qui constitue en soi une recension des écrits sur le sujet.

Ces lectures sont en bonne partie réalisées à même les travaux prévus durant le cours « Nouvelles régulations économiques et juridiques », de Mircea Vultur.

Échanges continus avec la directrice générale de Compétence Culture sur l'écosystème et les enjeux de la formation de la main-d'œuvre (FMO) en culture et les concepts-clés

Les lectures me permettent de m'approprier les concepts en jeu et d'échanger sur la définition de la problématique et sur le stage. Je lui partage aussi des lectures pertinentes figurant au programme du cours de Mircea Vultur.

Négociations portant sur la portée du devis (objectifs, éléments de contenu et de forme)

Les conseils de mes directeurs, des professeures du cours de « Préparation du projet de stage-essai » et d'un collègue diplômé de la maîtrise en Pratiques de recherche et action publique m'ont aidé à préparer l'offre de services qui deviendra un devis en bonne et due forme. Le mandat appelle à schématiser la problématique et les cadres conceptuels afférents pour en faire un document de présentation accessible. Le calendrier serré et l'indépendance du chercheur sont au centre des échanges; la prise en charge par le CSMO des dépenses liées au stage est convenue, notamment à l'égard de possibles services de graphisme pour la mouture finale des documents.

Essai sur l'évolution de la relation d'emploi et concernant diverses politiques de formation de la main-d'œuvre

J'ai réalisé un essai sur l'histoire des politiques québécoises de FMO dans le cadre du cours « Nouvelles régulations économiques et juridiques ». Cette rédaction a fourni l'essentiel de la section historique de mon rapport de recherche.

Webethnographie du thème de l'adéquation formation-emploi dans les actualités québécoises

Réalisé dans le cadre du cours « Enjeux scientifiques et sociologiques de la communication » de Jonathan Roberge, INRS – Urbanisation Culture Société, ce travail visait à répondre à la question, régulièrement adressée à Compétence Culture : l'AFE est-elle véritablement un enjeu?

Formation mindmapping, 19 février 2015

Comme l'effort de schématisation est central dans les objectifs de la recherche, la direction de Compétence Culture m'a offert de participer à une formation portant sur un logiciel d'élaboration

de cartes heuristiques¹⁸.

Colloque sur l'adéquation formation-emploi du Conseil du Patronat du Québec, 24 février 2015

Dans l'optique de favoriser mon immersion dans le milieu et prendre la mesure du contexte politique entourant l'enjeu de l'AFE, j'ai été invité à participer à un colloque du Conseil du patronat sur le thème de l'AFE. Y étaient notamment présents : le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la présidente de la Fédération des commissions scolaires, le président de la Fédération des cégeps et le président de l'Association des manufacturiers exportateurs du Québec.

Carnet de bord :

Ce colloque mettait en évidence que les questions liées à l'enjeu AFE n'étaient posées qu'au prisme du salariat. Conséquemment, notre participation (à Louise et moi) aux ateliers de discussion constitués en sous-groupes mixtes (intersectoriels) nous conféra une posture résolument marginale. Cette immersion allait néanmoins constituer un authentique « test de réalité » pour moi, exposant crûment la situation marginale du secteur culturel sur l'échiquier de la FMO. Du fait que toute la terminologie en usage dans l'exercice était celle des travailleurs salariés et que les réalités que nous nommions n'y correspondaient pas, nous avons par moment l'impression de converser avec un autre dialecte.

Rencontre avec l'équipe de l'Observatoire compétences emplois (OCE) de l'UQAM, 5 mars 2015

La conversation avec Paul Bélanger et Sylvie Ann Hart de l'OCE allait être révélatrice. La directrice générale de Compétence Culture avait organisé cette rencontre avec grand enthousiasme et je savais qu'elle misait sur mon profil de stagiaire en recherche et d'artiste-pédagogue pour nourrir la curiosité de l'OCE pour le secteur culturel qu'elle présentait comme un laboratoire d'avant-garde pour étudier les enjeux de formation liés à l'essor du travail

¹⁸ Il existe une panoplie de logiciels de type mindmap reconnus comme fort utiles pour la visualisation schématique de projets, la catégorisation et l'organisation d'idées, de données, de processus, ou de calendrier de réalisation.

atypique. Nous comptons sur l'Observatoire pour nous renseigner sur l'état des connaissances concernant l'AFE pour les travailleurs atypiques et dans le secteur de la culture, ici et ailleurs.

Carnet de bord :

Il s'est avéré que nos interlocuteurs eux-mêmes comptaient sur nous pour documenter ce sujet ! L'exposé de Louise leva le voile sur ce que nous appelons l'angle mort (visiblement insoupçonné par l'OCE) où se trouve le secteur culturel vis-à-vis de la politique d'intervention sectorielle. Ainsi, l'OCE - qui est financé de longue date par la CPMT - n'avait apparemment pas encore perçu le caractère distinct du secteur culturel dans l'écosystème de la FMO.

Demande de certificat d'éthique et démarches associées

Mon stage ne pouvait être amorcé qu'après validation du devis de notre projet de stage (et de recherche), élément central du cours « Préparation du projet de stage-essai ». À cette étape, soit autour de la mi-session de l'hiver 2015, je constate le jeu de domino très serré que commande mon échéancier.

La date butoir pour la livraison du principal produit de connaissances étant le 16 juin (présentation au forum annuel des membres) et la durée du stage étant de huit semaines, le début en est fixé au 28 avril, ce qui posait un certain dilemme au vu des délais habituellement impartis à l'obtention d'un certificat d'éthique. Le fait est que la demande de certificat d'éthique doit comprendre le questionnaire d'entretiens, le protocole de confidentialité, un formulaire de consentement, bref toute une série de pièces associées qui s'ajoutent au lourd cumul des travaux de fin de session. Qui plus est, ma double direction de maîtrise impliquait deux avis de correction emportant des délais additionnels. À ce moment charnière, marqué par la multiplication des tâches et les diverses échéances, cette exigence (à laquelle s'ajoute le stress de l'inconnu) fut un véritable objet d'exaspération. Dans ce contexte, le journal de bord et le rôle de confidents de nos professeures du cours « Préparation du projet de stage-essai » furent de précieux bienfaits.

Corrections et signatures du certificat d'éthique (CE)

Carnet de bord :

Une fois traitée, la demande de CE – qu'on croit réglée – revient au chercheur-stagiaire assortie de demandes de corrections. La tentation est alors grande de contester la pertinence de ce prérequis. Un CE est-il nécessaire pour les consultations de chercheurs à titre d'experts (et non comme témoins ou acteurs) ? Les avis sont partagés. En bout de ligne, bien qu'il n'aurait finalement pas été requis, je le prends comme un acquis académique précieux, une importante expérience d'apprentissage qu'il valait mieux vivre dans un encadrement attentif et bienveillant que d'être laissé à soi-même dans un nouveau milieu de travail.

Comme c'est la première fois que je rédigeais une demande de certificat d'éthique, je n'avais donc aucune idée des délais liés au traitement de cette requête ou de la gravité d'un retard, ainsi une ombre plane sur le début de ma recherche et de mon stage. On me rassure, mais je crains pour mon calendrier d'entretiens avec les chercheurs. Bien qu'une prévoyante gestion de projet inviterait à prendre de l'avance à cette étape, il est formellement exclu de solliciter des entretiens tant que je n'ai pas mon certificat. C'est la vie de chercheur ! Une fois corrigée, la demande du CE repart pour la ronde de signatures impliquant plusieurs échelons de l'administration universitaire (superviseurs, directeur de programme, directrice du Centre). Valeureux apprentissage!

Pendant le stage

Présentation du projet de stage au CA de Compétence Culture, 28 mai 2015

Cette rencontre avec le conseil d'administration, finalement survenue le 28 mai 2015, soit en cours de stage, était initialement prévue en avril, juste avant mon entrée en stage. Les impondérables de l'actualité ayant le dernier mot sur l'ordre du jour d'un conseil d'administration, cette rubrique fut l'objet d'un report. Bénéficiant de l'appui de son exécutif, la directrice générale ne se formalisait pas de ce report; il s'agissait avant tout d'un point d'information, propre à

stimuler les esprits et à mettre le conseil en confiance en vue de la présentation planifiée au forum annuel le mois suivant.

Recherche par mots-clés et par méthode boule de neige (bibliographique)

À mon entrée dans les bureaux de Compétence Culture le 28 avril, la démarche de recherche documentaire allait désormais se centrer sur les études et cadres conceptuels (de langue française) abordant l'AFE. J'embrasse l'opportunité de m'attarder sur des auteurs cités au sein de lectures préalables durant la session d'hiver.

Sommaires condensés (fiches) des concepts retenus

Aux fins de la documentation à produire (synthèse documentaire, document préparatoire aux entretiens, synthèse schématique et présentation PowerPoint), je m'attèle à rédiger des fiches condensées (100 mots) des concepts relevés dans la documentation consultée. Je dois concevoir un document préparatoire pour les chercheurs que je sollicite en entretien, et qui exposera en termes concis la problématique et les cadres conceptuels recensés.

Sollicitation d'entretiens pour la recherche

Cette simple démarche implique, elle aussi, un protocole de communication par étapes :

1. rédaction d'un message courriel de sollicitation, accompagné d'une lettre en pièce jointe;
2. rédaction de la lettre de présentation du projet (la pièce jointe);
3. sur acceptation, je communique le formulaire de consentement, préparé lors de la demande pour le CE, et la synthèse documentaire qui informe mes interlocuteurs des cadres conceptuels recensés. Ceci sert de préambule et de balise à l'entretien. L'un des buts de ce document de référence est d'inviter les chercheurs à identifier si un ou des cadres majeurs auraient été omis.

Entretiens avec les chercheurs

Jean Bernier, qui a donné son nom à un rapport portant sur l'évolution des statuts d'emploi en 2003, et **Martine d'Amours**, qui a produit une typologie des risques encourus par les travailleurs atypiques et indépendants, sont les deux chercheurs rencontrés. La première entrevue fut réalisée via Skype, le 9 juin 2015; la seconde s'est tenue à mon bureau de l'INRS – Urbanisation Culture Société, à Montréal, le 12 juin 2015. Les deux chercheurs ont acquiescé à l'enregistrement de l'entretien et au fait d'être éventuellement cités (déclinant l'option de confidentialité).

Carnet de bord :

Heureuse tournure, mon entretien avec Martine d'Amours allait me révéler une pièce maîtresse des perspectives conceptuelles. Comme j'en avais émis le souhait dans mon approche auprès de ces chercheurs, mon résumé de recension visait notamment à vérifier auprès d'eux si des cadres conceptuels significatifs étaient manquants. Martine d'Amours m'aiguilla incidemment vers les travaux de Jérôme Gauthier (2003) qui a formulé « la troisième voie ». Ce cadre conceptuel vint littéralement ficeler l'ensemble des concepts glanés au fil de la recherche, en formulant des pistes de développement qui mettent à jour les principes à la base de la formation continue. Au vu de la précarisation des emplois, du désengagement de l'État et de la responsabilisation accrue des individus, la formation (et son accès équitable) devient un maillon central de la sécurité sociale et commande un écosystème qui sache rejoindre toutes les personnes (il choisit sciemment la dénomination de « personne » plutôt qu'individu ou travailleur), quels que soient leurs statuts d'emploi.

Échanges informels avec des intervenants

- Vincent Gobeil, du CSMO techno compétences, affecté au dossier de la « grappe » communication¹⁹;

¹⁹ Nous cherchions à détecter, dans un secteur priorisé par le gouvernement au moyen du financement d'une grappe sectorielle sur les technologies de l'information et des communications (TIC), ce que signifiait l'AFE. M. Gobeil a partagé la liste des indicateurs du milieu de l'enseignement que le CSMO Techno Compétences continue de collecter chaque année (ou à chaque mise à jour du diagnostic ressources humaines). Au-delà du niveau collégial qui publie les inscriptions et les liens diplomation-placement avec l'Enquête Relance, la mise à jour dépend de la collaboration des universités qui sont, pour leur part, souveraines. Ainsi le taux d'inscription et le taux de diplomation sont systématiquement rendus publics, mais pas l'enquête auprès des diplômés qui révèle le taux en emploi lié au domaine de formation.

- Christine Larazova, directrice par intérim, Comité consultatif jeunesse (CCJ) de la CPMT, sur le thème du NEET²⁰, 17 juin 2015;
- des statisticiens du ministère de l'Éducation (aussi en juin 2015), deux brefs échanges concernant la proportion des étudiants inscrits aux formations professionnelles et techniques qui ont fait des études plus avancées).

Bien qu'il me fût suggéré, par ma co-directrice de maîtrise, de contacter un expert de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec pour consolider éventuellement la dimension statistique de ma recherche, il fut finalement convenu avec la directrice générale de Compétence Culture de focaliser mes efforts sur la collecte et l'analyse de cadres conceptuels, notamment ceux développés par des instances internationales telles que l'UNESCO et l'OCDE.

Esquisses de schématisation

En réalisant mes lectures, j'ai cherché à repérer dans la littérature des diagrammes ou figures, en plus d'explorer des façons de schématiser ce qui ne l'était pas et qui allait constituer un des aboutissements de mon travail :

- l'écosystème de la Formation de la main-d'œuvre (FMO) - lequel prend appui sur la *Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail* (« Agir en concertation : un atout pour l'avenir », 2008) (PIS), qui est à la jonction entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'une part, et celui de l'Éducation, des Études supérieures et de la Science, d'autre part. Le schéma en figure 2.1 vise à illustrer que le champ couvert par le secteur culturel déborde considérablement cette jonction (et donc que l'AFE ignore le plus gros du secteur);

²⁰ **NEET**, qui signifie « Not in Education, Employment or Training » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire), est une classification sociale d'une certaine catégorie de personnes inactives. <https://fr.wikipedia.org/wiki/NEET>, site Web consulté le 17 juin 2015.

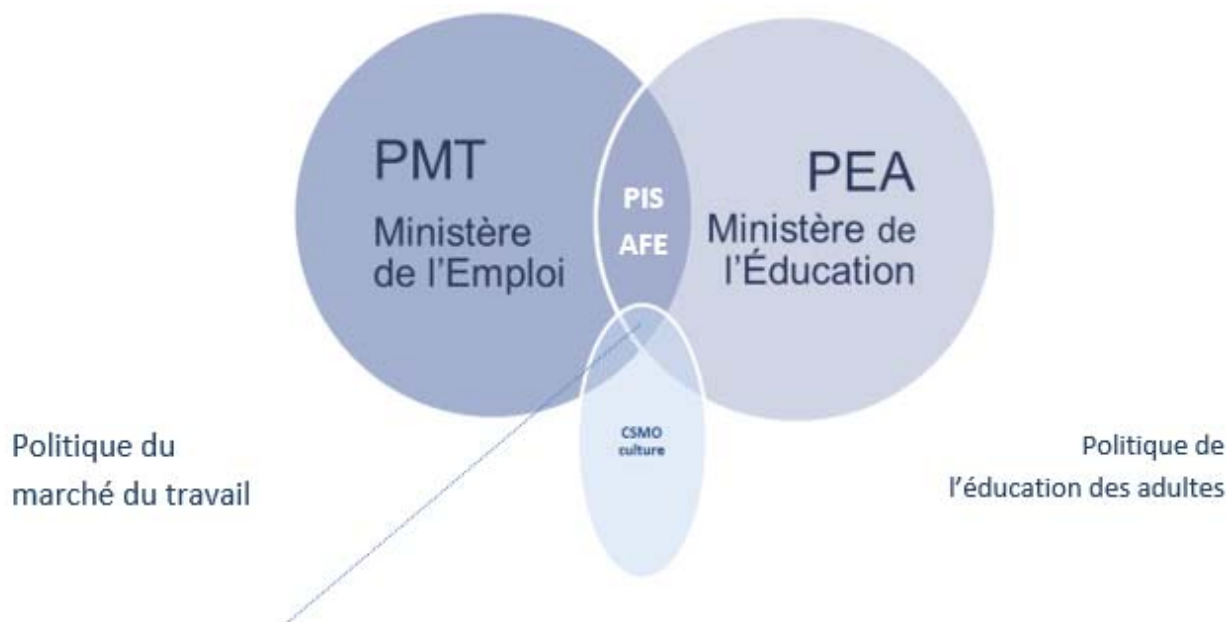


Figure 2.1 Illustration schématique de la portée réduite de l'adéquation formation-emploi pour le secteur culturel

Source : rapport de recherche (annexe n° 1, p. 11)

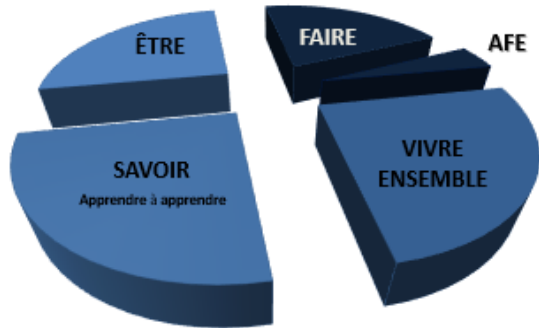
- Les concepts promus par l'OCDE, l'UNESCO et le Conseil canadien de l'apprentissage (CCA).

Au chapitre des schématisations recensées dans la littérature, ma principale trouvaille fut un diagramme réalisé par le Conseil canadien de l'apprentissage (CCA, 2010). Ce dernier a produit un cadran détaillant l'indice composite de l'apprentissage (ICA), lequel tient compte de 17 indicateurs d'apprentissage rattachés aux quatre piliers du savoir promus par l'UNESCO, autre cadre conceptuel central.

En somme, beaucoup d'informations en très peu de mots, et une figure qui accomplit le tour de force de relier les concepts en un coup d'œil, en plus d'intégrer la dimension culturelle. Des encadrés et la mise en exergue de segments graphiques (conçus par moi) font ressortir la part congrue touchée par l'AFE sur l'ensemble des savoirs, et en particulier l'absence de portée sur les savoirs culturels.

Piliers du savoir

(Delors, UNESCO, 1996)



UNESCO : 4 PILIERS DU SAVOIR

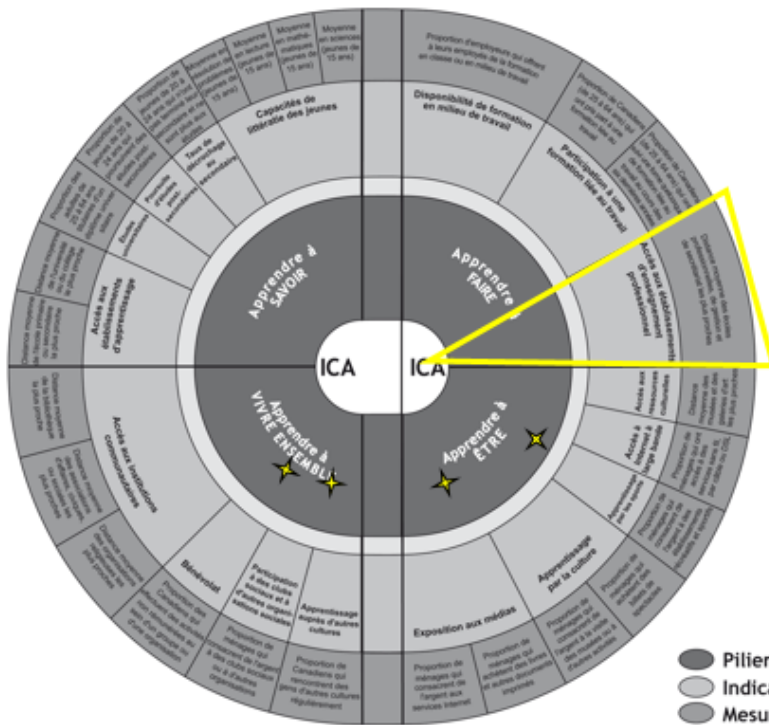
Apprendre à savoir

Apprendre à faire → AFE

Apprendre à être

Apprendre à vivre ensemble

4 des 17 indicateurs composites de l'apprentissage (ICA) sont culturels



On doit au Conseil canadien de l'apprentissage (CCA, 2010) ce cadran regroupant l'ensemble des savoirs autour des quatre piliers.

L'indice composite de l'apprentissage (ICA) s'y déploie selon dix-sept indicateurs dont quatre (↔) sont culturels et se rattachent aux piliers «être» et «vivre ensemble».

Le segment délimité par le triangle est l'indicateur correspondant aux formations professionnelles et techniques (FPT) ciblées par l'adéquation formation-emploi.

Figure 2.2 : Cadran des indicateurs. Indice composite de l'apprentissage

Source : Conseil canadien de l'apprentissage (CCA, 2010)

Grille synthèse des forces en présence

Fruit d'une forte intuition, de beaucoup de tâtonnements et inspiré des travaux réalisés dans le cadre du cours « Action publique » (avec Diane Saint-Pierre), cette grille²¹ se veut une synthèse (en une page, ma lubie) des acteurs impliqués, des convergences et divergences des intérêts en jeu, mais aussi des porte-parole au dossier et leurs capacités d'influence. La question à l'origine de cet outil de synthèse est la suivante : « Comment les préoccupations et les idées du CSMO en culture peuvent-elles cheminer dans l'espace public de façon à influencer les politiques? » De nombreux échanges avec la directrice de Compétence Culture ont tourné autour de cette question souvent reformulée en ces termes: « Si on avait la solution du siècle, quel chemin ou corridor d'influence devrait-elle emprunter et qui en serait le meilleur porteur (porte-parole) du message? » La difficulté à répondre à cette question me parut ouvrir la voie à une réflexion cruciale pour Compétence culture.

Les cadres de référence qui m'ont inspiré sont ceux de Stéphane Labbé (2013) portant sur la Table de concertation sur le livre, et de Pascale Landry (2013) sur la relève en gestion des OBNL, (HEC Montréal).

Préparation d'une présentation PowerPoint d'une durée de 50 minutes pour le forum annuel (16 juin 2015)

Pièce maîtresse des produits de connaissances attendus par le milieu de stage, le temps mis à ma disposition pour cette présentation était de 60 minutes. Nous avons, Louise et moi, convenu qu'il serait appréciable de scinder la présentation en deux segments de 25 minutes, entre lesquels serait intercalée une activité participative d'appropriation, animée par elle.

La première partie portait sur une description du milieu et la mise en contexte de la problématique. La deuxième était consacrée aux cadres conceptuels, issus de la recherche documentaire, et à la perspective de l'action publique. Cette dernière ciblait les intérêts et positions des forces en présence sur l'échiquier de la formation de la main-d'œuvre et examinait leur potentiel d'influence respectif.

²¹ Tableau 4.2 en page 33 du rapport de recherche à l'annexe n° 1.

Co-création d'une activité « intermède » interactive pour les participants du Forum

Cet intermède interactif visait notamment à pallier l'effet de langueur lié à l'écoute prolongée d'une conférence, en proposant une activité participative comme moyen d'appropriation des concepts exposés, et en misant sur l'effet bénéfique d'un changement d'interlocuteur. L'interaction animée par Louise, affichait en parallèle sur grand écran des listes de mots-clés correspondant, d'un côté, aux risques encourus par les travailleurs atypiques (Martine d'Amours) et, de l'autre, aux vertus utilitaires, stratégiques et émancipatrices de la formation (Brigitte Voyer) et enfin, juxtaposés à ces cadres conceptuels, les champs de formation dispensés par Compétence Culture. L'animatrice invite alors l'auditoire à suggérer des liens entre les perspectives stratégiques et émancipatrices de la formation et les risques à pallier (afin de favoriser l'accès équitable à la formation). Le résultat graphique prendrait l'allure d'un schéma comparable à celui reproduit en page 22 du rapport de recherche, sous le titre « Rapport à la formation des travailleurs atypiques dans une perspective de gestion des risques ». La diapositive 27 du PowerPoint en annexe n° 12 en est la meilleure illustration.

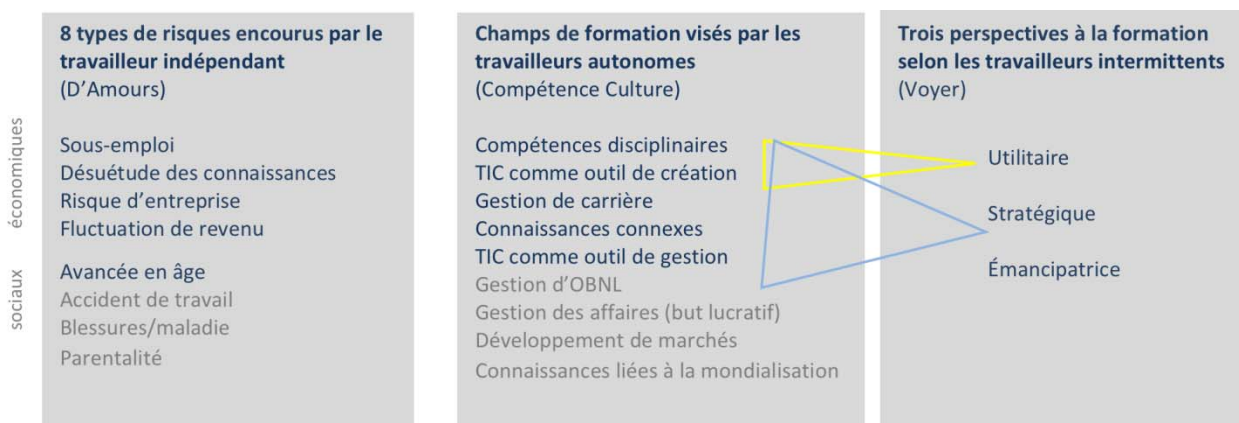


Figure 2.3 : Rapport à la formation des travailleurs atypiques dans une perspective de gestion des risques

Source : Chenart, rapport de recherche, (annexe n° 1, p. 22).

« Sommaire schématique »

L'un des trois principaux produits de connaissances réalisés, le sommaire schématique fut distribué aux participants lors de l'activité de transfert du 16 juin 2015. Ce document-synthèse présente sur quatre pages (correspondant aux quatre volets des résultats) des éléments clés de

la présentation PowerPoint. La commande était d'emblée de schématiser afin d'illustrer l'univers complexe dans lequel évolue le Comité sectoriel de main-d'œuvre, et ce, de façon à permettre une mise en perspective de la problématique et à offrir à l'auditoire (ce jour-là), comme aux interlocuteurs du CSMO (en d'autres occasions), un sommaire pratique réunissant en quelques mots et quelques figures des repères conceptuels succincts. Chargée d'acronymes et de concepts, la présentation PowerPoint couvrait un menu ambitieux et chargé. Nous misions donc sur le fait qu'avec ce sommaire en main, les participants seraient à même d'annoter le document et de situer les rubriques en préservant une vue d'ensemble.

Il fut aussi décidé par la direction générale de Compétence Culture de réserver la quatrième page (perspective de l'action publique), qui invite à des considérations stratégiques, à l'usage exclusif du CSMO. Ainsi la version en quatre pages du sommaire schématique n'aura été partagée qu'à cette occasion - et uniquement en format papier - aux participants à cette activité. Au final, c'est une version de trois pages²² qui a été mise à disposition, par la suite, sur le site de l'observatoire Compétences-emploi. Aux fins de l'activité de transfert en milieu scientifique nous avons choisi d'utiliser l'espace disponible en quatrième page de l'imprimé pour inclure la liste des acronymes et le principal schéma synthèse. Cette idée m'est venue en classe, lors des présentations de mon projet de stage à un auditoire « non initié » au jargon et aux particularités du secteur culturel.

Présentation du Compte satellite 19 juin 2015

Pour ce dernier jour du stage, je m'étais vu confier un rôle de représentant. La directrice du CSMO étant dans l'incapacité d'assister à une rencontre organisée par le MCCQ et l'OCCQ présentant les dernières avancées du Compte satellite, un instrument conjoint de Patrimoine canadien et du Conseil des arts du Canada. Beaucoup de fatigue et trop peu d'accoutance avec le jargon statistique m'auront laissé douter d'avoir été utile, comme remplaçant. J'ai bien pris des notes mais... dans une langue quasi étrangère ! Déçu de ne pouvoir faire mieux, je craignais que mon air hagard n'anéantisse le modeste capital de crédibilité que je m'étais donné comme chercheur ... trois jours avant! La vie ne manque pas de nous rappeler notre statut d'apprenti.

²² Site web de l'observatoire Compétences-emploi : <http://www.occq.ca>, consulté le 15 décembre 2015.

Après le stage

Rapport de recherche (extension négociée du calendrier)

Le rapport de recherche fait état de l'ensemble de mon travail de recherche, de la revue des écrits aux résultats obtenus jusqu'à l'analyse documentaire. Au final, sa rédaction aura quelque peu débordé le calendrier à la faveur d'accommodements réciproques.

Pièce maîtresse de mes activités de stage, le rapport de recherche était sans contredit le plus important des produits de connaissances à livrer. Les exigences bibliographiques, la rigueur scientifique, l'analyse critique de la documentation et les liens concis entre chacun des blocs d'information représentaient un travail considérable et les échanges soutenus avec la direction de Compétence Culture ont été riches et fructueux, une observation partagée par mes directeurs de maîtrise.

Résultats escomptés

Multidimensionnel, l'enjeu a vu ses multiples facettes illustrées par une diversité de schématisations, d'aucunes glanées à la littérature scientifique, d'autres réalisées au mérite d'un effort de conception. Cet objectif, commandé par Compétence Culture, a constitué un défi des plus stimulants et j'en retire une grande satisfaction. Il est souvent dit dans les arts écrits qu'il est un défi ultime de montrer plutôt que de dire. La liste suivante (des schémas recensés ou réalisés) témoigne des efforts aboutis à cet égard :

- CSMO de la culture : à cheval sur deux codes du travail;
- Politique d'intervention sectorielle : à la jonction de deux politiques fondamentales;
- Portée réduite de l'AFE dans le secteur culturel : avec trois filières de formation sur 40;
- Cartes heuristiques (7) des filières de formation et des domaines artistiques par juridiction;
- Diagramme des instances de gouvernance liées à la CPMT;
- Quatre piliers du savoir de l'UNESCO;

- Cadran présentant les 17 indicateurs de l'indice composite de l'apprentissage (ICE), Conseil canadien de l'apprentissage (CCA, 2010);
- Liens entre les perspectives de formation, l'atténuation des risques et les stratégies de Compétence Culture.

Autres fruits de la recherche, des cadres conceptuels portant sur les défis liés à l'évolution, à la diversification et à la précarisation des relations d'emploi ont fourni l'éclairage attendu. Boltanski et Chiapello, D'Amours, Voyer et Gauthier sont les auteurs qui m'ont ici le plus inspiré :

- **Boltanski, Chiapello** : notion d'épreuve du maintien en activité (qui deviendra central dans le discours de Compétence Culture), où sont articulés les concepts de critique sociale et de critique artiste. La section 3.4 du rapport de recherche (annexe n° 1) y est consacrée et on y référera en conclusion du présent essai (p 83).
- **D'Amours** : sur la typologie des risques (détaillée en annexe n° A) et sur la terminologie afférente, mais aussi sur la dénomination courante de « travailleur indépendant » qui prend le pas sur celle de travailleur autonome²³;
- **Voyer** : avec ses perspectives utilitaire, stratégique et émancipatrice de la formation (aussi en annexe n° A) et sa notion d'intermittence qui concerne à la fois les salariés non permanents et les travailleurs indépendants. L'un comme l'autre n'ont pas le même accès aux mesures de formation continue dévolues aux salariés-permanents-temps-complet;
- **Gauthier** : la « troisième voie » que le chercheur qualifie comme un paradigme appelant à l'organisation de l'accès équitable à la formation continue, maillon fort du filet social pour une main-d'œuvre de plus en plus flexible et de moins en moins protégée (section 3.5 du rapport de recherche).

²³ Sommité en la matière, le professeur Bernier a adopté cette dénomination dont la précision accrue (notamment liée au statut fiscal) justifie l'adoption. Jean Bernier a incidemment mis en lumière le statut particulier des « faux » indépendants (salariés traités comme contractuels, sans l'indépendance fiscale d'une part et sans la protection syndicale de l'autre).

Retombées anticipées

Le CSMO estime que si le milieu est informé et alerté des risques associés à un virage adéquation formation-emploi misant sur les formations utilitaires et les emplois typiques, une mobilisation pourrait s'ensuivre, qui favoriserait des actions visant à faire reconnaître l'ensemble des statuts d'emploi en culture et la nécessité de formuler des solutions adaptées.

L'un des effets de cette mobilisation souhaitée concerne le Comité de formation continue (CFC) de Montréal, une entité *ad hoc* qui réunit la plupart des membres de Compétence Culture²⁴. Il est à envisager que, par le truchement de cette entité, les associations membres de Compétence Culture disposent d'un pouvoir de représentation que ne peut exercer le CSMO par lui-même, et que la présente démarche de mobilisation des connaissances pourrait activer. De fait, s'il y a tout lieu de croire que cette première étape de mobilisation des connaissances donnera au CSMO des outils pour alerter son milieu et pour sensibiliser ses interlocuteurs, elle offre au milieu élargi des instruments pour communiquer ses besoins et préoccupations dans les voies d'influence (politiques) que ne peut investir le CSMO. C'est là une tâche que pourrait faire sienne le Comité de formation continue. Des signaux laissent entrevoir des actions en ce sens.

Les activités de transfert en milieu de pratique

L'une des principales motivations de la direction de Compétence Culture était de livrer au forum annuel des membres une présentation éclairante portant sur les enjeux soulevés par la vision gouvernementale de l'adéquation formation-emploi (AFE). Cet énoncé gouvernemental (ni une mesure, ni une politique, mais une orientation guidant une prochaine mouture des mesures et programmes et donc les affectations budgétaires) n'était pas tout à fait perçu, par les membres de l'organisation, comme une menace tangible.

En préparation du forum, la direction générale de Compétence Culture avait aussi planifié d'offrir aux membres du conseil d'administration une présentation du projet de recherche similaire à

²⁴ Compétence Culture réunit les représentants du milieu sur une base sectorielle. Le Comité de formation continue (CFC), quant à lui, est fondé sur son ancrage régional. La forte concentration d'associations professionnelles et de regroupements nationaux à Montréal contribue d'ailleurs fortement à son profil de Métropole culturelle. Cette concentration du milieu dans la métropole est un atout que le milieu pourrait convertir en rapport de force.

celle à laquelle elle avait assisté lors de mon exposé final du module de préparation de stage à l'INRS – Urbanisation Culture Société²⁵.

Rencontre-présentation auprès du conseil d'administration de Compétence Culture, le 28 mai 2015

Une première activité de transfert s'est tenue le 28 mai 2015 alors que j'exposais les grandes lignes du projet de stage au conseil d'administration de Compétence Culture. Il s'est agi d'un point d'information d'une quinzaine de minutes et l'occasion laissa peu de place aux échanges.

L'exposé comportait onze rubriques, dont l'objet, les objectifs et la démarche de recherche.

Tableau 2.2: Les onze rubriques du devis de stage

- 1) Titre du projet
- 2) Présentation du milieu de stage et du contexte du projet
- 3) Problématique et cadre d'analyse
 - Objectifs (général et spécifiques)
 - État des connaissances
 - Question de recherche
 - Pertinence pour le milieu
- 4) Activités de recherche et de mobilisation envisagées et les livrables attendus
- 5) Méthodologie pour réaliser la recherche et la mobilisation
- 6) Acteurs/utilisateurs ciblés et retombées anticipées
- 7) Respect des règles d'éthique
- 8) Propriété intellectuelle
- 9) Budget et dépenses projetées
- 10) Échéancier
- 11) Bibliographie

Un exercice fut aussi préparé par Louise Boucher, directrice générale de Compétence Culture, en guise de conclusion. Dans l'optique d'une appropriation des enjeux par les membres du

²⁵ Les professeures responsables de ce cours avaient alors souligné qu'il s'agissait d'une première, à savoir qu'un représentant d'un organisme d'accueil soit présent à cette présentation. Ceci préfigurait le degré de connivence qui allait marquer toute mon expérience de stage au CSMO avec Mme Boucher.

conseil d'administration, elle avait préparé un questionnaire invitant à prioriser les enjeux de l'organisation et du gouvernement en ce domaine.

Le résultat, qui allait surprendre la directrice en confirmant son hypothèse sans demi-mesure, est le clivage marqué des réponses révélant l'écart entre la vision du milieu et celle (perçue ou présumée par celui-ci) du gouvernement. Ce simple exercice est venu habilement illustrer la pertinence de la démarche de mobilisation des connaissances et confirmer l'importance de cette question dans l'agenda du CSMO.

Je me suis félicité d'avoir conservé une diapositive abordant sous un angle humoristique la définition de l'AFE. Il s'agissait de formules ressemblant aux phrases mathématiques, articulant des lettres et des chiffres. Cela s'est avéré une stratégie fort efficace pour tracer, à gros traits et en peu de mots, un profil démarqué des protagonistes (école, industrie, travailleurs culturels) et de leurs intérêts respectifs.

ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI		
Définition ?		
Industrie	$Td + \underline{Bc} = J$	<i>Un travailleur disponible + bonnes compétences = une job !</i>
École	$Ed + Po = DA$	<i>Un emploi disponible + un pupitre occupé = un diplômé actif !</i>
Culture	$Ta + Fa = \underline{Ccse}$	<i>Un travailleur autonome + formation adéquate = continue de créer son emploi !</i>

Figure 2.4 : Trois familles d'intérêts, trois définitions de l'équation

Source : diapositives de la présentation au Conseil d'administration de Compétence Culture, 28 mai 2015 (annexe n° 7).

Carnet de bord :

Mon directeur de maîtrise, Christian Poirier, était venu assister à ma présentation. Il avait convenu de se tenir au fond de la salle de réunion, en observateur discret. Or, au moment de me présenter à l'assemblée, la directrice générale annonce que ce chercheur de l'INRS – Urbanisation Culture Société est présent et l'invite à prendre place à mes côtés. Sur le champ j'ai éprouvé le fâcheux sentiment de me voir accolé un chaperon. Mais de l'avis de la directrice avec qui j'eus l'occasion de reparler de cette mise en scène impromptue, la présence à l'avant-scène de ce chercheur reconnu m'aura permis d'établir avec le groupe une relation plus « neutre », d'une façon qui traçait en quelque sorte une ligne prévenant les effets de mon appartenance au milieu et qui contribuait à me prémunir de possibles réflexes partiels impropres à la posture scientifique.

Autre élément d'interaction, un échange avec un administrateur (lié aux arts visuels) sur les termes des deux lois sur le statut de l'artiste m'aura révélé les limites de ma connaissance pour l'une, et ma solide expérience pour l'autre. Je pris bonne note du risque d'amalgame.

Forum annuel des membres de Compétence Culture – 15-16 juin 2015

D'une durée de deux jours, le forum annuel du CSMO est organisé comme un colloque, alternant conférences (en plénière) dans la grande salle et ateliers thématiques. Le programme proposé enchaîne des sujets tels que *L'artiste et l'entrepreneuriat* et *La relève en gestion dans les OBNL culturels*. Programmée au second jour des rencontres, la présentation de ma recherche concernant l'adéquation formation-emploi était, en quelque sorte, un point focal du programme,

Pour Compétence Culture, cette activité de transfert représentait l'aboutissement principal de ma démarche de recherche et de mobilisation des connaissances. Tout, depuis le début de l'année, était programmé pour aboutir à cette présentation, ancrée dans un moment crucial du calendrier de l'organisme. Tous les efforts déployés ciblaient ce moment et visaient à marquer les esprits avec une réflexion que l'on souhaitait éclairante et mobilisatrice.

Élaboration et organisation de l'activité

Mon emploi du temps était consacré à élaborer ma présentation, à titre de conférencier, pendant que l'équipe du CSMO organisait le forum. De fait, l'équipe rodée du CSMO s'affairait à toute la logistique afférente à l'événement : réservations, inscriptions, contrats des conférenciers, communications, impression et montage des trousseaux documentaires. Pour l'essentiel, mes interactions avec les membres de l'équipe se sont résumées à :

- des échanges avec la directrice générale de Compétence Culture concernant mon plan de présentation et l'affinement du sommaire schématique;
- des échanges avec l'adjointe administrative portant sur la mise en forme et la correction des documents à distribuer (PowerPoint, sommaire schématique);
- une répétition, devant l'équipe, de ma présentation visant à tester la clarté de mon propos, la pertinence des diapositives, l'efficacité des schémas et des liens, l'accessibilité du langage choisi, le débit et la durée.

Les outils de transfert

Quatre outils de transfert ont été préparés pour cette occasion :

- un feuillet glossaire des sigles et acronymes;
- un sommaire schématique (quatre pages de format 8 ½ x 14), distribué à chacun des participants (annexe n° 14);
- une présentation PowerPoint en deux parties de 25 minutes chacune (annexes n° 9 A et 9-B);
- un exercice interactif, soit une mise en parallèle invitant à faire des liens entre l'approche en formation de Compétence Culture et deux cadres conceptuels présentés lors de la deuxième partie de ma présentation (annexe n° 10).

Les acteurs présents

Le forum réunissait quelque 75 participants venus de plusieurs régions du Québec, un auditoire essentiellement composé:

- de directeurs généraux et de présidents d'associations professionnelles et de regroupements;
- de directeurs généraux des conseils régionaux de la culture;
- de coordonnateurs de formation attachés aux associations professionnelles et aux conseils régionaux de la culture;
- de représentants de la CPMT et de ministères partenaires (Culture, Éducation, Travail);
- de quelques observateurs et consultants du monde des ressources humaines et du milieu de la culture;
- du directeur du programme PRAP de l'INRS – Urbanisation Culture Société, Christian Poirier.

La liste complète des participants est rapportée à l'annexe n° 12.

Déroulement de l'activité

L'activité de transfert, d'une durée de 60 minutes, comportait trois parties, soit deux présentations PowerPoint de 25 minutes chacune, sous ma responsabilité, entrecoupées d'un exercice interactif d'une dizaine de minutes, animé par la directrice générale du CSMO. Bref, les trois parties de l'activité consistaient dans :

1. la présentation de la problématique (description et mise en contexte) : 25 minutes;
2. un exercice interactif invitant à tracer des liens entre le dispositif de formation de Compétence Culture et deux cadres conceptuels retenus faisant état des risques liés au travail atypique et aux perspectives de la formation;
3. des cadres conceptuels éclairant les liens entre la formation et le travail ainsi que les « voies d'influence » du secteur culturel en matière de gouvernance du marché du travail.

Une période de questions et d'échanges suivait cette présentation, dont les résultats sont rapportés dans la section carnet de bord.

Carnet de bord : logistique et enjeux de préparation

Si l'ensemble de l'activité du 16 juin 2015 a généré l'impact escompté, un bilan critique de l'événement amène à relever trois points « faibles » de la préparation logistique. Dans les trois cas, le manque d'entraînement logistique est en cause. Des tests de connexion et de fonctionnement avaient bien été conduits, mais pas de répétitions à proprement parler. Bien qu'ayant assumé le tout dans une posture résolument professionnelle, j'avoue avoir traversé un inconfort pour y parvenir (ravalant de la sorte mon « orgueil » d'artiste de la scène).

1. Malgré que je sois arrivé très tôt en matinée en vue d'effectuer les tests d'usage pour le branchement de mon ordinateur sur le(s) projecteurs de la salle de conférence, je n'y eu finalement accès qu'à l'heure du lunch, juste avant ma présentation prévue à 13 h 00 (et les participants lunchaient dans cette même salle). Ainsi, j'ai utilisé, muni d'une clé USB, l'ordinateur fourni par l'organisation, dont les paramètres de configuration étaient autres que sur mon appareil. Ainsi, le moniteur, dont je disposais, ne présentait pas les diapositives et sous-textes dans la configuration que j'ai coutume d'utiliser. Des deux écrans géants qui affichaient les présentations, l'un était branché sur mon ordinateur et l'autre sur celui de l'autre présentatrice (Louise Boucher). De sorte que dans cette salle rectangulaire où la tribune fait face à l'assemblée dans sa largeur (plutôt que dans sa profondeur), les participants étaient plus ou moins proches ou éloignés de l'un et l'autre écran. Par conséquent, pour mes 50 minutes de présentation, une moitié de la salle était éloignée de « mon » écran, et donc des figures et schémas que je présentais et détaillais.
2. La manipulation de plusieurs documents ouverts (plutôt qu'un seul intégrant tous les éléments à projeter) a malencontreusement connu des ratés. Ce contretemps, qui a prolongé notre présentation, a sans contredit affecté la portion interactive de l'activité.

Une période de questions et d'échanges suivait ce segment qui donna lieu à des témoignages très stimulants et critiques.

Réactions suscitées

- Le volet touchant la perspective de l'action publique - concernant notamment les porte-voix et les corridors d'influence -- a marqué les esprits. J'ai cru percevoir un certain soubresaut parmi l'assistance. Ce sujet avait eu son effet à l'interne, car la directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre en parlait comme d'une douloureuse question. En identifiant les porte-parole et les corridors d'influence, j'ai poussé la réflexion jusqu'à distinguer parmi les groupes d'influence le potentiel réel d'intervention des uns et des autres. Cet examen laissait alors transparaître le rôle crucial de certains organismes (détenteurs de données) mais qui, par contre, étaient tenus, de par leur financement ou leur position dans l'écosystème de gouvernance, à un devoir de réserve. C'est le cas du CSMO : bien que ses constituantes aient toutes la légitimité d'exprimer et de promouvoir leurs positions dans l'espace public, le CSMO lui-même n'a pas cette liberté de parole ou d'action. Mon commentaire était assorti d'une solution potentielle qui fut assurément entendue, puisque le milieu a convenu d'y donner suite.
- Une consultante en ressources humaines, familière avec les dossiers de FMO, me rendit visite entre deux segments, pour indiquer que mes informations, du fait qu'elles étaient incomplètes, teintaient indûment le portrait de la situation. Selon elle, des informations additionnelles apporteraient quelques nuances dans la présentation. Or, voilà une situation où s'entremêlent les motivations du milieu de pratique et celles du chercheur. Veut-on présenter tous les détails glanés par la recherche ou bien focaliser sur les aspects de la problématique qui invitent à une mobilisation du milieu?

Je conclus pour ma part que si un produit de connaissances s'adresse à une clientèle définie et vise à éclairer des décisions, il tombe sous le sens que le triage de l'information soit alors un geste d'influence. Le présent exercice critique permet, par contre, d'apporter les nuances qui complètent l'analyse. Incidemment, au vu des choix qu'exigent la cohérence, la concision et l'organisation des idées dans une présentation orale en contexte de colloque, j'estime a posteriori qu'il eut été confondant, voire déstabilisant d'ajouter des détails de nature à exacerber les nuances de la problématique. La question délicate, touchant à l'éthique de l'agent d'interface, reviendrait à sciemment passer outre des informations sensibles pour la prise de décision. Or il s'est avéré que l'information soupesée dès lors n'a pas teinté la suite des travaux.

Discussion

- Sur la question des alliances potentielles, une intervention invitait à se rapprocher de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain qui a produit récemment une documentation valorisant le poids économique du secteur culturel dans la métropole.
- Question cruciale et pratico-pratique quant au nombre de filières de formation : « Va-t-on garder tout ça, est-il viable de maintenir toutes ces filières, dans quelle proportion? A-t-on vraiment du travail pour tous ces finissants? » Alors que Compétence Culture faisait ressortir que l'AFE ignore le vaste éventail des filières de formation, quelqu'un fait remarquer que cela faisait beaucoup de filières dans un domaine d'emplois atypiques.
- Par ailleurs, comme le rapportait quelqu'un d'autre, un forum abordant ces questions et impliquant des enseignants avait été peu probant, le thème de la sécurité d'emploi des enseignants prenant le dessus sur la révision des programmes. Qui peut mener cette réflexion, sinon le CSMO, a-t-on demandé. La question fut assurément une source de malaise, le CSMO étant plus enclin à sauvegarder, défendre et promouvoir les filières. Le dilemme fut exposé.
- Remarque critique concernant certains effets des formations courtes, à caractère utilitaire : elles procurent suffisamment de connaissances aux aspirants pour entrer sur le marché du travail, mais pas assez pour remplacer adéquatement les expertises qui doivent quitter le milieu sous la pression d'une nouvelle main-d'œuvre, souvent meilleure marché. Ce commentaire m'est d'ailleurs revenu en écho lorsque j'ai été sollicité par une Commission scolaire qui cherchait des partenaires en milieux artistiques pour développer des formations courtes et qualifiantes. Voilà un thème qui nourrit le dilemme énoncé précédemment (en lien direct avec l'enjeu de l'AFE), et à propos duquel le CSMO doit continuer de réfléchir.

Digne de mention est aussi le fait que c'est ce matin-là, sur place, pendant que j'attendais d'avoir accès aux installations, que j'eus l'idée d'ajouter des ellipses dans mon tableau des forces en présence du chapitre portant sur l'action publique. Autant j'étais fier de ce tableau dans mon rapport de recherche, autant j'étais embêté de l'allure surchargée qu'il prenait sur écran géant. J'y ai d'ailleurs retravaillé en prévision de l'activité de transfert en milieu scientifique. Bref, la mouture que je présentais le 16 juin 2015 avait ceci de plus (que la

mouture examinée la veille par mon superviseur) d'inclure quatre ou cinq cercles qui allaient aider à centrer l'attention sur les commentaires que je formulerais alors en analyse.

Une autre expérience que j'ai pu vivre ce jour-là était ma participation à l'atelier de Pascale Lamy, doctorante aux HEC – Montréal et auteure d'une étude (que j'avais consultée) portant sur les défis de la relève en gestion au sein des organismes (OBNL) culturels. Simple, participatif et suscitant les interactions, cet atelier était hautement pédagogique. L'animatrice nous sollicitant beaucoup, j'ai trouvé très instructive la méthode et j'en suis ressorti critique par rapport au caractère magistral de ma présentation. Des indications portant sur les clés de l'andragogie, dont je prendrai plus tard connaissance dans ma charge de cours au Cégep de Saint-Laurent, me rappelleront cet éloquent atelier.

Commentaires subséquents

Dans la foulée des réflexions menant à identifier et à alimenter des porte-voix, alliances et corridors d'influences, des membres ont ultérieurement contacté Compétence Culture pour signaler les affiliations récentes entre certaines associations du secteur et des syndicats nationaux présents à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Mentionnons l'UDA avec la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec avec la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Reste à voir dans quelle mesure ces partenaires potentiels daigneront s'approprier les préoccupations des travailleurs atypiques au point d'en saisir la CPMT.

L'activité de transfert en milieu scientifique

L'activité de transfert en milieu scientifique s'est tenue le 30 septembre 2015 à l'INRS Urbanisation Culture Société, à Montréal, et en visio-conférence avec le bureau de Québec. Elle était programmée dans le cadre des midi-conférences du Laboratoire/art société/terrains et théories (l/as/tt)), une plateforme de recherche multidisciplinaire pilotée par des chercheurs de l'INRS – Urbanisation Culture Société.

Ajustement du projet d'activité

Cette opportunité de présentation est survenue grâce à une intervention prompte de mon directeur de maîtrise, Christian Poirier (membre du comité directeur du I/as/tt), de façon à pallier un changement de plan inopiné. De fait, à la suite d'une invitation de l'Observatoire compétence emploi (OCE), il était prévu depuis des mois que je rédige un article sur ma recherche. L'OCE prévoyait publier cet article sur sa plateforme « en ligne » au cours de l'automne 2015, le mois étant alors à préciser. Cette rédaction était pressentie comme activité de transfert en milieu scientifique de mon programme. Or, après le dépôt de la première mouture de mon article, soumise en fin août 2015, le projet de publication fut repoussé par l'Observatoire²⁶. Devant cette incertitude et soucieux de compléter mon programme de maîtrise dans les temps, j'avais saisi mon directeur de maîtrise de ce report, lui qui avait auparavant ouvert la porte à intégrer mon activité de transfert dans une série de conférences à l'INRS – Urbanisation Culture Société. Cette deuxième option fut finalement retenue, bien que l'avenir démontrera que l'OCE demeurait intéressé à faire connaître ma recherche.

Organisation de l'activité

De mon côté, j'ai mis à profit mon réseau et j'ai invité certaines personnes à me rejoindre par voie de courriels. Toutefois, comme ma présentation s'est vue intégrée à la programmation des conférences du I/as/tt, lui-même lié à la Chaire Fernand-Dumont sur la culture, je bénéficiais d'un relai sur la liste d'envoi de ces organisations. Ceci a le grand mérite de rejoindre une clientèle ciblée de chercheurs et d'observateurs intéressés à la recherche en culture. De plus, le secrétariat du Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS a eu la courtoisie de relayer à tous les inscrits à sa liste d'envoi (professeurs et étudiants du Centre) les activités liées aux recherches produites dans l'institution. J'ai donc préparé une annonce à cette fin, qui fut affichée au babillard du Centre et communiquée par liste d'envoi. Compétence Culture a aussi contribué au relai de cette affiche dans son réseau, en plus de relancer les personnes clés de l'Observatoire compétences-emploi (OCE) et de l'Observatoire régional métropolitain de l'enseignement supérieur (ORMES).

²⁶ Il faut peut-être ajouter, à ma décharge, que comme l'OCE invitait à prendre position en conclusion de l'article, Compétence Culture y avait appuyé sa vision et, par trop peut-être, coloré ce qui appartenait jusque-là à la démarche scientifique... Le ton général différait assurément de mes autres rédactions et affichait probablement un parti pris singulièrement revendicateur.

Le I/as/tt me réservait la date dans son calendrier, mais c'était ma responsabilité de voir à son organisation : réserver les locaux à Montréal et Québec, m'assurer du soutien des services techniques de l'un et l'autre bureaux (connexion vidéo entre ces deux salles et affichage de la projection PowerPoint). L'activité d'une durée de 60 à 75 minutes se déroulait en deux temps :

- une présentation d'une quarantaine de minutes;
- une période de questions et d'échanges de 20 à 30 minutes.

Outils de transfert

Deux outils de transfert ont été préparés pour cette activité:

1. une présentation PowerPoint, en appui à un exposé de 40 minutes (annexe n° 13);
2. un document imprimé de la synthèse schématique, en trois pages (3 premières pages²⁷ de l'annexe n° 14, plus un glossaire des acronymes, en 4^{ème} page (annexe n° 8).

Acteurs présents et déroulement

L'activité attira une quinzaine de participants, une dizaine à Montréal et six à Québec. Trois observatoires, deux chaires de recherche et un laboratoire y étaient représentés. La liste qui suit donne un aperçu de cette audience :

- OCE;
- ORMES;
- mes deux directeurs de maîtrise (l'une à Québec, l'autre à Montréal);
- Commission scolaire des Découvreurs (Québec): deux agents de développement;
- deux professeurs de l'INRS – Urbanisation Culture Société :

²⁷ Rappelons que Compétence Culture avait résolu de réserver à l'usage interne le 4^e volet de la synthèse (abordant les rapports d'influence des acteurs concernés). Bien qu'il fût présenté dans l'exposé oral, aucun imprimé de ce volet ne fut distribué.

- une professeure du cours « Préparation de stage/essai »;
 - un professeur du cours « Enjeux sociologiques et scientifiques des communications », titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les nouveaux environnements numériques et l'intermédiation culturelle (NENIC).
- un diplômé de la PRAP, maintenant doctorant;
 - des étudiants des maîtrises PRAP et Études urbaines.

La taille plus familiale de cette assemblée permettait, d'entrée de jeu, la tenue d'un tour de table où chacun se présente brièvement. Il est résolument intéressant d'avoir un aperçu de l'attrait, du rayonnement et des expertises que suscite ce champ d'étude. Outre les universitaires présents, cette activité attira, comme dit plus haut, deux agents de développement de filières de formation professionnelle de la Commission scolaire des Découvreurs (Québec), typiquement engagés dans la démarche d'adéquation formation-emploi par la mise en place de formations qualifiantes, à teneur technique (telles que sonorisation de scène et de studio, coordination événementielle).

Carnet de bord:

Sur la préparation :

Préparer un exposé d'une quarantaine de minutes après avoir disposé d'une heure pour la première mouture s'est avéré un défi mésestimé. Mais quand je parvins enfin à compléter les derniers élagages, je sentis le tissu de l'exposé se resserrer. Une collègue gestionnaire de haut niveau m'avait assisté, sans complaisance, dans cet effort de réduction. C'est le retrait des concepts les plus fastidieux à expliquer qui a permis des liens plus percutants entre les jalons de la recherche. Combiné au fait que mon allocution aussi était solidement intégrée, cette mouture « resserrée » m'est apparue comparable au montage d'un film ou d'un spectacle qui, retranché d'une scène ou d'un numéro, gagne en efficacité.

Quant au diaporama, j'avais trouvé un moyen de ventiler les informations rassemblées dans mon grand tableau des forces en présence en échafaudant progressivement sa construction (diapositives 34 à 38 de l'annexe n° 12). Cette approche par étape permettait à l'auditoire de mieux comprendre la démarche (menant à catégoriser et à mettre en lien les éléments de

réflexion) sans se perdre dans la somme des informations. Les intéressés pourraient s'attarder au détail en consultant le rapport (mis à disposition par l'OCE). Ce processus permettait surtout de démontrer la somme d'informations rassemblées, catégorisées et comparées dans un exercice visant à faire apparaître les convergences et les divergences. Une fois cette démarche schématisée, il était aisé de focaliser au moyen de quatre à cinq cercles, les éléments d'analyse qui concluaient l'effort de synthèse. Il me semblait pouvoir lire, sur les visages et les hochements de tête, les signes d'une compréhension plus limpide que lors de la présentation de juin.

De plus, les diapositives, dont le retranchement m'avait permis de rentrer dans mon temps et d'optimiser l'enchaînement des cadres conceptuels, furent conservées et « remisées » en supplément de diaporama, et disponibles aux fins d'éventuelles discussions. Il s'y trouvait aussi des éléments de statistiques et les fameuses définitions de Hambourg (de la formation continue), dont se sont inspirés les architectes de la politique québécoise de la PÉA. Nous y eûmes brièvement recours lors d'une question portant sur les statistiques et comment Compétence Culture conciliait les diverses sources, afin de dénombrer les travailleurs de son secteur.

Sur les réactions et échanges :

- la directrice de l'OCE a salué la solide livraison de l'exposé oral et elle m'a invité à livrer cette présentation dans le cadre des ateliers-conférences de l'OCE;
- ma professeure-guide en préparation de stage a salué la réalisation de mon objectif de schématiser la problématique et les cadres conceptuels retenus;
- un doctorant m'a demandé ce qui avait motivé le choix du secteur manufacturier dans la mise en parallèle des acteurs, intérêts et rapports de force (au tableau des forces en présence, dans le volet action publique de la présentation).

Cette intervention m'aura inspiré des modifications à la rédaction et aux futures moutures de présentation (OCE en novembre et réunion annuelle des CSMO en février) et à mettre au clair cette mise en parallèle en faisant ressortir une série de tandems conceptuels à l'instar du tableau 2.3 ci-après.

Tableau 2.3 : Tandems conceptuels inspirés d'un échange sur les forces en présence

Éléments clés du contraste entre emplois typique et atypique : relation de travail et rapport à la formation	
<p>Emploi typique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salarié permanent temps complet 	<p>Atypique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indépendant ; - intermittent, cyclique, temps partiel, sur appel, temporaire, saisonnier, cumulé
Secteur type	
Manufacturier	Culturel
<p>Code du travail Salarié-syndiqué</p> <p>Formation en entreprise (rôle de l'employeur)</p> <p>Conception de l'employabilité : Maintien à l'emploi</p> <p>Être outillé pour : exécuter des tâches prédéfinies</p> <p>Connaissances utilitaires</p> <p>Capital humain (importance des accréditations)</p> <p>Permanence, stabilité, conformité</p>	<p>Lois sur le statut de l'artiste Indépendant</p> <p>Modèle Compétence Culture et Mutuelle en audiovisuel (rôle des associations professionnelles et maillage de petites entreprises)</p> <p>Conception de l'employabilité : Maintien en activité</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Être outillé pour : créer, contribuer au renouvellement de l'offre, s'ajuster aux changements de pratiques ○ Connaissances stratégiques ○ Capital social (importance des réseaux) ○ <p>Mobilité, excellence, unicité</p>

Source : auteur.

Sur les retombées

Une autre retombée de cette activité de transfert est l'invitation de la Commission scolaire des Découvreurs (CSD) de Québec à agir comme agent d'interface dans ses démarches visant à approcher le milieu artistique montréalais. Cette commission scolaire ouvre de nouveaux créneaux de formation et cherche des partenaires dans le secteur des industries culturelles en

vue de repérer les besoins potentiels, de développer leur offre de services et de la faire connaître.

Si cette perspective de développement présente une retombée personnelle, elle a constitué aussi une occasion de rapprochement entre cette commission scolaire et Compétence Culture. Ce n'est qu'au bénéfice de discussions ultérieures que je réalisai que leurs (nouvelles) filières de formation étaient méconnues du CSMO et donc n'apparaissaient pas au recensement que celui-ci m'avait fourni pour ma recherche. Fort élégamment, ils ne s'en formalisaient pas, et ne l'avaient pas souligné lors de l'activité de transfert du 30 septembre 2015. Par ailleurs, ma recherche avait, pour effet additionnel, de leur faire réaliser leur positionnement avantageux face aux intentions gouvernementales. À l'évidence, leur action et l'ordre d'enseignement où elle survient sont en droite ligne avec la volonté gouvernementale, d'où le financement mis à leur disposition.

La Commission scolaire des découvreurs (CSD) me confia aussi le mandat d'organiser une rencontre avec Compétence Culture et l'Association des professionnels de l'édition musicale (APEM). Il était non seulement question de filières de formation, mais aussi d'une plateforme multimédia pour les formations à distance. Outre les contenus, la CSD s'équipe d'infrastructures et invite ses partenaires à utiliser ses services techniques pour la formation à distance. Si la chose est attrayante sur papier, mon analyse était qu'elle rencontrerait la résistance des associations professionnelles qui tiennent pour chère la relation que les services de formation leur permettent d'entretenir avec leur clientèle. Ce fut la seule rencontre.

Cette revue des activités de mobilisation et de transfert des connaissances assortie de commentaires ponctuels sur les expériences vécues, fera maintenant place à un bilan du stage et à une réflexion critique sur la mobilisation des connaissances.

CHAPITRE 3 : BILAN DU STAGE ET RÉFLEXION CRITIQUE PORTANT SUR LA MOBILISATION DES CONNAISSANCES

Deux volets sont au menu la présente section. Suite à un bilan de stage où seront abordées les questions de neutralité et de souveraineté du chercheur ainsi que les contingences de l'exercice, un retour sur l'application des acquis académiques étoffera la réflexion sur la mobilisation des connaissances et sur le rôle d'agent d'interface.

Je me suis aventuré dans ce stage, comme dans mon programme de maîtrise, soucieux d'acquérir des connaissances pratiques, « utiles et utilisables » dirait le professeur Michel Trépanier. Ainsi animé par ce désir d'être utile, je suis motivé à répondre aux besoins du milieu en mettant la recherche à contribution. Or, si vertueuse soit mon intention, elle va de pair avec une mise en garde portant sur les risques d'instrumentalisation; j'y reviendrai dans ma réflexion sur la mobilisation des connaissances. Mais auparavant, je dresserai les grandes lignes de mon bilan de stage.

Le premier commentaire à formuler au regard de mon expérience de stagiaire est qu'elle avait tout d'un « match » parfait, puisque résolument axée sur la mobilisation des connaissances. En ce qui concerne le stage, il fut pour moi l'occasion d'une riche collaboration avec la directrice générale de l'organisme d'accueil, Compétence Culture, Louise Boucher. Celle-ci était ma principale interlocutrice au cours de mon stage et j'attribue à trois éléments de motivation son engagement dans cette entreprise :

1. le grand besoin de documenter la problématique dans un délai défini, afin d'alerter son conseil d'administration et son membership des risques que laisse planer sur le secteur culturel la vision gouvernementale de l'AFE; clairement, ce « chantier » a été traité de façon prioritaire;
2. une juste compréhension – et une grande appréciation – du programme de maîtrise en mobilisation et transfert des connaissances de l'INRS – Urbanisation Culture Société. Le programme, le projet de stage en recherche appliquée et le sceau de rigueur de l'INRS ont été des attraits qui ont fait de ce stage une activité profitable pour le CSMO. À cela s'ajoute un authentique respect pour la recherche et un souci manifeste de valorisation des connaissances;

3. mon bagage professionnel d'artiste, de pédagogue et de représentant associatif constituait dès le départ des atouts pour le milieu d'accueil. Ma connaissance préalable de l'écosystème culturel constituait un avantage appréciable, pour le milieu comme pour moi, compte tenu de la complexité de l'environnement de gouvernance et de la courte fenêtre de réalisation. Au-delà de la connaissance du milieu, je jouissais de plus d'une compréhension réelle des défis de la formation continue dans ce secteur spécifique. Ceci appelait en contrepartie une vigilance quant au risque de biais et de parti pris dans le cadre des interventions et de l'analyse.

L'implication de la directrice s'est traduite par une relation de dialogue quasi quotidienne. J'ai ainsi pu obtenir ponctuellement des réponses à mes interrogations sur la documentation, et ce, à mesure que j'en prenais connaissance : qu'il s'agisse de rapports annuels, de données statistiques ou d'énoncés de politique.

Loyauté première au milieu culturel ou à l'instance scientifique?

Ma double appartenance aux milieux culturel et scientifique me rend sensible aux besoins du milieu, mais aussi aux risques de récupération, par des intérêts concurrents, des concepts, des données, voire du vocabulaire utilisé. Ma nouvelle posture de chercheur représentait à cet égard un constant défi. Étant investi d'une forte appartenance au milieu culturel, compte tenu de mon historique de revendications et de défenses des intérêts du milieu à titre de militant, il fut exigeant, parfois déconcertant, d'adopter une posture de neutralité par rapport à l'objet même de mon stage, surtout lors des exposés oraux, alors que de « vieux » réflexes militants me gagnaient. Il a fallu que je préserve sciemment, comme ligne maîtresse, une justesse descriptive. Quant à la posture argumentaire, elle serait l'affaire du CSMO, mon rôle se limitant à livrer une « photographie » rigoureuse de l'état de la situation, assortie de perspectives que laisserait alors entrevoir la littérature scientifique.

De la souveraineté du chercheur

Il est une judicieuse précaution que l'indépendance du chercheur soit explicitée dans le protocole d'entente entre l'INRS – Urbanisation Culture Société et l'organisme d'accueil du stagiaire. Certaines données recueillies ou les analyses en découlant s'accordaient sans heurt à

la vision ou à des souhaits du CSMO. Or, certains passages de mon rapport de recherche comme d'autres documents produits ont tout de même suscité la discussion. Là où les formulations utilisées par les chercheurs consultés (entretiens et revue des écrits) n'étaient pas en concordance avec le discours de Compétence Culture, il me fut occasionnellement demandé de reformuler. Surgissait alors cette difficulté concrète de départager entre le besoin et les attentes du « client » et le rôle et l'autonomie du « chercheur ». D'où le risque potentiel de verser dans la complaisance, l'assujettissement ou encore de faire sien les intérêts spécifiques du « donneur d'ouvrage ».

Une façon d'y pallier fut de rapporter les vues, inquiétudes ou besoins exprimés par la dirigeante au même titre que d'autres observations, en l'attribuant à l'organisme ou à la direction, plutôt qu'en les faisant miens.

Ces remarques, qui rendent compte des difficultés inhérentes à la posture scientifique en situation contractuelle, trouvent un appréciable espace de réflexivité dans le présent essai. Le fait est que les produits de connaissances, commandés qu'ils sont par le milieu, pourraient difficilement se prêter à ces observations critiques.

De plus, si l'indépendance et l'autonomie du chercheur sont une posture à maintenir, le défi s'amorce dès l'attribution et la définition du mandat. J'ai pu vérifier l'ouverture du CSMO lorsque, au moment de circonscrire le champ d'étude et les objectifs, on me confia une trousse documentaire. Bien que reconnaissant de détenir déjà un dossier pertinent, qui ne m'avait pas demandé d'investigation, « l'avocat du diable » en moi tenait à mettre au clair que l'objet d'étude ne pourrait se limiter à une série de sources présélectionnées. Pour moi, il allait de soi que le scientifique qu'on invite à étudier, à l'intérieur d'un périmètre, est fondé d'élargir sa réflexion au-delà d'une délimitation déjà toute tracée... je ne peux que saluer l'élégance avec laquelle cette observation, émise par un modeste novice en recherche, fut accueillie par la directrice générale du milieu de stage. En même temps, mes professeures du cours de « Préparation du projet de stage/essai » m'avaient rappelé l'importance de cerner et de délimiter la portée de la recherche (qui devait se réaliser en huit semaines), afin de ne pas m'égarer et surtout éviter de prendre des engagements que je ne pourrais tenir.

De la pertinence d'être spécifique en négociation

Basée sur une entente réaliste et bien définie, l'expérience s'est déroulée sans accroc. Bien qu'il fût tentant d'ajouter des volets ou d'élargir le cadre de l'étude, Louise et moi avons su respecter les balises initialement établies pour le stage. Le temps préalablement consacré à définir la problématique et les objectifs a montré sa pertinence à plus d'une occasion.

A posteriori, un seul point au devis m'est apparu avoir souffert d'imprécision au départ. Nous avons convenu au moment de sceller l'entente que les frais de graphisme liés à l'affinement final de la mise en forme seraient assumés par Compétence Culture. Il semble que cette formule ait prêté le flanc à l'interprétation. L'organisme hôte y voyait « une charge à assumer au besoin ». Ma vision était plutôt que l'intervention d'un graphiste était convenue. Or, à partir du moment où mes schémas répondaient aux attentes de Compétence Culture au vu des objectifs, j'ai compris qu'il pouvait lui paraître superflu d'engager des frais (et délais) additionnels de réalisation. J'avais pour ma part entretenu l'espoir que ce rapport fasse l'objet d'une mise en forme graphique un peu plus affinée²⁸.

L'organisme s'est par ailleurs montré fort reconnaissant des efforts déployés, avant le stage comme après. Au vu de mon implication et des diverses étapes de révision qui ont suivi (corrections et mise en forme des produits de connaissances), notamment en prodiguant un appréciable rayonnement aux fruits de ce travail.

Les activités de recherche

Bénéfices de dialogues ponctuels

Compte tenu de la priorité accordée à l'enjeu et, incidemment, au projet de stage, j'ai bénéficié d'une relation très nourrie avec la directrice générale du milieu de stage.

À mesure que je prenais connaissance d'une nouvelle référence, je lui partageais mon enthousiasme ou encore ma réserve critique. Il est arrivé qu'un filon, révélant une manne de sources intéressantes, nous amène à nous répartir les lectures. Nous nous assurons alors de réaliser des (premières) lectures rapides permettant de valider la pertinence (ou non) d'un

²⁸Peut-être l'artiste en moi a-t-il un penchant pour l'« esthétique » des produits de connaissances...

document, afin de l'inclure à l'analyse ou de le rejeter. Cette activité compliquée a permis de ratisser un large spectre de publications, comme en témoigne la bibliographie du rapport de recherche, plus élaborée que celle de l'essai.

De plus, cette relation privilégiée avec Louise Boucher m'a aussi amené à constater la délicate question du partage du temps consacré aux employés par celle-ci. Chacun gère des enjeux qui nécessitent une consultation auprès de la directrice. On comprend que la vue d'ensemble que celle-ci détient des dossiers menés par son équipe l'amène à gérer judicieusement le temps dévolu à chacun. J'ai vu le soin qu'elle apportait à répartir son attention à chaque membre de son équipe et il m'est apparu que cette répartition me fut souvent favorable. Cet appui a résolument contribué au rythme d'avancement très soutenu de mon projet. J'éprouve une grande gratitude à son égard d'autant qu'elle a fait preuve d'humour au quotidien, comme dans l'adversité, et qu'elle a fait montre aussi d'une grande qualité d'attention. J'ai énormément appris des qualités relationnelles, de l'appétit intellectuel et de la rigueur de cette dirigeante.

Relations avec le personnel

Mes relations avec les membres de l'équipe du CSMO étaient par ailleurs assez limitées. J'ai eu peu affaire avec la coordonnatrice de la formation, mais la personne avec laquelle j'ai eu le plus d'échanges, outre la directrice générale, était l'adjointe administrative affectée à la révision linguistique et à la mise en forme des documents produits par le CSMO. Son assistance dans la révision de mes travaux a été très soutenue, particulièrement à l'approche des échéances de livraison des produits de connaissances. Sa grande rigueur était un bienfait, même lorsque des discussions devaient en découler.

Digne de mention, la plupart des périodes de lunch avec l'équipe étaient un moment de partage d'informations ou de vues sur le quotidien du CSMO et de rétroaction concernant un concept récolté au fil de nos lectures.

Un calendrier serré

De fait, un calendrier serré cadrait ce stage. Malgré les contraintes et une pression certaine, il m'est apparu, en définitive, optimal, à la manière d'un grand puzzle qui prend l'allure d'un tout lorsque toutes les pièces ont finalement pris leur place.

L'amorce du projet à même le cursus pédagogique, dès le début 2015, aura permis la réalisation d'un riche horaire d'activités, au même titre que la conférence du 16 juin 2015 (comme cible d'aboutissement) a guidé l'établissement de jalons soutenus. Comme en témoigne la liste des activités réalisées, plusieurs ont été rendues possibles grâce à ce début hâtif. Il en a été ainsi du colloque du Conseil du patronat du Québec, de la formation *mindmap* et de la rencontre OCE. Ces opportunités ont été l'occasion d'une appropriation concrète du sujet, d'une meilleure compréhension de l'environnement politique et d'un engagement accru au sein du milieu.

Au vu des résultats obtenus et surtout de l'expérience vécue, grandement attribuables à ce calendrier optimal, je prends la mesure du bienfondé des relances répétées de mes codirecteurs pour donner au plus tôt l'impulsion à un projet de stage. Comme j'en ai fait le récit dans mon journal de bord, pas moins de six tentatives avaient été déployées, notamment auprès du ministère de la Culture et des Communications du Québec, de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec et de la Société des musées du Québec, avant que ne se concrétise le présent projet avec Compétence Culture et Louise Boucher. Or, si le calendrier a fait bouger les choses, la courte durée du stage a, en contrepartie, limité certaines démarches et le développement de certaines perspectives.

Ouvrage resté « sur le métier »

Comme je viens de l'évoquer, la finition graphique est un élément que j'avais espéré amener plus loin. Il en est de même de la suggestion du professeur Jean Bernier d'esquisser un « entonnoir des statuts d'emplois ». J'aurais aimé y mettre le temps. Je le visualise, je le pressens. Une autre démarche non aboutie est la demande d'entretien adressée à d'autres chercheurs, dont Colette Bernier (2011), auteure d'un ouvrage central dans ma démarche. Celle-ci n'était pas disponible à la période visée de mes entretiens. Bien qu'elle n'ait pas fermé la porte à le faire plus tard, c'est moi qui étais ensuite affairé à d'autres étapes de la recherche. C'est donc à regret que je me suis résolu à abandonner cette possibilité. Il en va de même des invitations adressées à deux autres chercheuses : Sylvie Morel et Brigitte Voyer²⁹. Le calendrier serré limitait le temps que je pouvais réalistement consacrer à des relances.

²⁹J'ai par ailleurs pu faire la rencontre de madame Voyer, citée dans mes travaux, qui assistait à ma conférence pour l'OCE le 26 novembre 2015.

D'ailleurs, l'une des activités dont l'emploi du temps n'était pas précisé au calendrier était le temps requis à la correspondance avec les chercheurs sollicités. En fait, si la correspondance n'était pas en soi fastidieuse, le temps requis pour traiter la documentation afférente aux entretiens y était mésestimé : lettre de présentation du projet, formulaires à faire signer et à numériser, transcription ou résumé d'entretiens et, surtout, la rédaction d'un sommaire de la documentation préliminaire.

Enfin, comme le résultat s'accompagne de satisfaction, il a réussi à faire oublier le stress associé à la fenêtre étroite entre la validation du devis et le délai d'obtention du certificat d'éthique, alors que je craignais de remettre en cause le calendrier prévu. Bien évidemment, d'autres perspectives ont été abordées, que la courte durée du stage n'a pas permis de fouiller, d'approfondir ou de réaliser. Par exemple, au plan du format des produits de connaissances, l'idée a circulé un temps de créer une version en ligne de la synthèse schématique, assortie d'hyperliens menant à des rubriques plus détaillées, à des capsules documentaires ou encore à des sections du rapport de recherche où sont étoffés ces thèmes. Il eut fallu alors y consacrer temps et argent additionnels, voire compter sur un autre stagiaire/webmestre attiré.

Quand s'arrêter?

L'un des aspects inattendus de mon expérience de recherche fut l'appétit grandissant pour les contenus sous l'effet des diverses trouvailles. Le fait de remonter les pistes bibliographiques et de remarquer le recoupement d'ouvrages devint en quelque sorte grisant. À mesure que l'élan de recherche donnait ses fruits, encouragé par les résultats, j'ambitionnais de jour en jour à faire un pas de plus.

De la façon dont j'ai vécu l'aventure, les premiers pas sont plutôt difficiles, l'immensité des possibles étant vertigineuse et intangible. Il faut se mettre en marche, commencer quelque part, un peu à tâtons. C'est ainsi qu'après avoir d'abord avancé à l'aveugle, quand on tient enfin un filon, on ne veut plus le lâcher. Or, l'échéance du stage posait une limite imparable. Il fallait « fermer » les livres et se mettre à rédiger. Pour m'aider à m'y résoudre, ce furent les encouragements et rappels insistants du directeur Christian Poirier qui donnèrent l'impulsion à ce dernier droit : « Tu as assez lu, tu as suffisamment de matériel, de bon matériel, il faut ficeler tout ça. Maintenant : rédiges. N'attends plus un instant ». Précieux coup de barre.

Retombées sectorielles et personnelles du stage

Au chapitre des retombées, les suites sont gratifiantes.

Au vu de l'évaluation qui s'ensuivit, le stage a répondu aux attentes du CSMO; il a permis de livrer des résultats probants dans les temps. La recherche a aussi permis à l'organisme d'expliquer et de documenter la problématique de l'AFE pour le secteur culturel, alors que les activités de transfert ont généré des occasions de rejoindre sa clientèle et ses interlocuteurs.

En insérant ma conférence dans sa programmation, en plus d'annoncer sur son site Web un résumé, d'en assurer la captation audio-vidéo, de rendre disponible le diaporama et le rapport de recherche, l'Observatoire Compétences-emploi a donné une visibilité appréciable à la recherche (et ce faisant aux préoccupations du secteur culturel), agissant à la fois comme relais et comme caution. Compétence Culture a organisé à l'occasion de ma conférence à l'OCE une rencontre avec divers représentants gouvernementaux, tablant sur l'impact d'une présentation vivante (et non seulement sur la documentation produite) pour sensibiliser les décideurs à l'acuité de la problématique. Des représentants d'autres CSMO intéressés par la problématique assistaient aussi à cette présentation.

Je fus incidemment invité, par la suite, à en livrer une autre mouture à la réunion annuelle des directeurs et présidents de l'ensemble des (29) CSMO, en février 2016. Cette présentation ciblait spécifiquement la problématique sous l'angle du travail atypique, la dimension culturelle y étant abordée comme cas d'espèce. Le travail sur le titre et le cadrage initial de la recherche, axé sur le travail atypique, prit tout son sens lorsque je m'adressai à cet auditoire. Cette ligne maîtresse a tout lieu de nourrir des perspectives d'alliances portant sur la question. La recherche soutient la pertinence élargie de la problématique, comme en témoigne la question adressée à la CPMT, en conclusion du rapport de recherche³⁰.

Sur le plan personnel, ces opportunités m'ont beaucoup appris, tout en me permettant de faire valoir mes nouvelles compétences de chercheur. Cela m'a permis de me repositionner professionnellement et de faire connaître mon nouveau statut professionnel auprès de nombreux acteurs, organisations et institutions du domaine culturel.

³⁰ Comment entend-on outiller la CPMT afin de comprendre et soutenir les 38 % de la population active concernée par le travail atypique, et pour qui l'accès à la formation continue est un maillon important du filet de sécurité sociale?

En parallèle, j'ai dû procéder, dans la même période, à une refonte de mon site Web personnel, afin de mettre à jour ce « nouveau » profil professionnel. De fait, d'éventuelles « nouvelles » clientèles commandaient une nouvelle « carte de visite ». Mon souci était d'être prêt, dès la présentation du 16 juin 2015, à l'éventualité que les professionnels du milieu qui sonderaient mon profil sur la toile y trouvent bien celui d'un d'artiste-chercheur-consultant.

D'un point de vue encore plus personnel, ce stage qui conclut ma scolarité de deuxième cycle m'amène à boucler un chapitre de vie, laissé en plan dans ma jeune vingtaine : soit mon baccalauréat non complété en sociologie. Ma joie tient à deux réalisations. Primo, je complète une formation qui m'a rapproché de la sociologie, une discipline des sciences sociales que j'ai toujours appréciée, mais dont je n'entrevois que vaguement les applications concrètes, du moins à l'époque. Secundo, je viens d'en expérimenter l'application pratique dans le cadre du métier d'agent d'interface et, par surcroît, dans le champ artistique.

L'aventure a d'autres suites intéressantes pour moi, comme en témoigne le mandat qu'Emploi Québec vient de me confier, soit de cartographier les relations partenariales d'organisations au sein des industries culturelles, notamment en matière de formation. Cette retombée, qui touche directement le milieu, est le fruit des démarches nouvelles du Comité de formation continue (CFC), lui-même mobilisé par mes travaux. Dixit Raoul Duguay : « toutt' est dans toutt' »!

Réflexion critique portant sur la mobilisation des connaissances

Répondre à des besoins : défi et mission de l'INRS

Comme je l'ai affirmé précédemment, je me suis aventuré dans ce programme soucieux d'acquérir des connaissances utiles et de les mettre au service de mon milieu. Or, nous avons appris que la pertinence de la recherche s'accompagne d'une mise en garde concernant les risques d'instrumentalisation.

« L'université serait-elle devenue l'otage de la logique utilitariste? » s'inquiétait Guy Rocher (Lesemann, 2001). De même, Fernand Dumont se questionnait à savoir si la science ne serait pas « en train de se muer en industrie de la connaissance ». Voilà des questions qui ont l'heur d'opposer recherche appliquée et fondamentale.

Le cours « Savoirs en action », qui mettait en scène les principes fondamentaux de la recherche partenariale, a tôt fait de souligner les risques d'instrumentalisation (politique, industrielle, corporative ou autre) d'une recherche dite socialement pertinente. Une fois admis et reconnu ce risque, la partie peut se jouer à visière levée et il revient à l'agent d'interface de voir à ce que chacun y joue son rôle, sans usurper celui de l'autre.

Cette réalité est familière à l'INRS – Urbanisation Culture Société, qui fait figure de précurseur dans ce virage en faveur de la recherche partenariale. Le mot de Fernand Harvey, en clôture du colloque soulignant les 20 ans de l'INRS (Lesemann *et al*, 2001 : 90), place l'institution au cœur des changements opérés pendant cette période. Dès le départ, l'institution a su établir des priorités de recherche conjuguant liberté académique du chercheur et pertinence sociale, et ce, en réponse à des besoins peu comblés par d'autres institutions.

Les commentaires de Michel Trépanier portant sur le métier de chercheur et d'agent d'interface mettent justement en valeur le transfert de connaissances, et en particulier l'utilité, voire *l'utilisabilité* des connaissances produites. Du même souffle, Michel Trépanier insiste sur le fait que la relation partenariale n'est pas *fusionnelle*. On travaille ensemble, mais on est souverain :

Je reste chercheur et l'autre reste gestionnaire; je ne dirige pas son entreprise, il ne gère pas ma recherche. Chacun est maître de son laboratoire dans ce travail qui s'appuie pourtant sur une authentique relation. Ainsi, nonobstant le fait que l'organisme ou l'entreprise qui « commande » l'étude peut faire figure de donneur d'ouvrage, il ne saurait être question qu'il intervienne dans mon champ d'expertise pour jouer avec l'étendue des données étudiées ou l'interprétation à en faire, qui restent de mon ressort (Trépanier et Gosselin, 2009 : 3).

Cette éloquente mise en garde fut des plus éclairantes au moment de définir mon mandat dans ce stage de recherche.

Champ d'application des apprentissages académiques

Les apprentissages réalisés au cours de la formation académique du programme PRAP trouvent, à divers degrés, leur application dans cette expérience de stage et dans les textes et documents rédigés qui en découlent. Même si plusieurs sont en lien avec les activités

rapportées au fil de ces pages, j'ai pensé faire œuvre utile en réunissant, dans la présente rubrique, ces liens et applications.

Savoirs en action et mobilisation des connaissances

Ces deux cours d'introduction au programme, donnés par Carole Lévesque, ont été une stimulante immersion dans l'univers de la recherche partenariale. D'entrée de jeu, son amorce intensive fut pour moi l'occasion d'adopter un rythme de lecture des plus soutenus, une discipline essentielle à tout candidat à un diplôme de 2^{ème} cycle. On y apprivoisait les concepts et le vocabulaire (encore en évolution) permettant d'appréhender l'univers de la mobilisation des connaissances. Un apprentissage crucial, réalisé au mérite d'un quasi échec, fut le *pecha kucha*³¹. La rigueur requise pour l'organisation du propos et sa présentation orale, chèrement acquise qu'elle fut, représente un acquis inestimable. Concision et précision étaient certes des atouts hérités de l'écriture chansonnière. Idem pour l'aisance à prendre la parole en public. Or, la pédagogie de Carole Lévesque m'aura permis de réaliser que cette aisance (voire excès de confiance) pouvait être mon talon d'Achille. J'en retire qu'aucun talent, qu'aucune expérience ne peut pallier l'exigence d'une bonne préparation.

Action publique

Développer, comme seconde nature, la réflexion portant sur le repérage d'enjeux, d'acteurs impliqués et des rapports de force qu'ils entretiennent est un impact durable de mon cours Action publique. Il m'aura inspiré l'élaboration d'un tableau synthèse des forces en présence dans le dernier droit du stage. Cette initiative, lancée en marge de mes lectures - toutes axées sur des concepts liés à l'apprentissage continu - m'est apparue dans un élan de l'ordre de l'instinct. C'est dire à quel point ces apprentissages ont été intégrés. L'exercice sur la table de concertation (accompli au sein de ce cours) aura non seulement conduit à l'opportunité de stage chez Compétence Culture, mais j'y ai repéré des grilles d'analyse qui ont nourri ma démarche intellectuelle et les conclusions de ma recherche.

³¹Pecha kucha : format de présentation orale associée à la projection de 10 diapositives se succédant toutes les 60 secondes et sans effets d'animations.

Champs culturels

Des notions à large portée ont enrichi ma lecture et ma compréhension du monde multidimensionnel de la culture. Si les liens avec le stage sont moins marqués, le bagage acquis dans ce cours m'a ouvert les portes d'une charge de cours dans le nouveau programme en médiation culturelle du Cégep de St-Laurent; il s'agit là d'une retombée concrète. Ma recherche m'avait notamment mené à déceler les volontés du gouvernement du Québec pour l'essor de nouvelles filières professionnelles en culture, comme au sein d'autres domaines du marché du travail. Ce programme collégial en médiation culturelle vient, de façon avant-gardiste, ouvrir un nouveau champ de possibilités pour la contribution des arts aux diverses sphères sociales (ainsi que l'encourage l'Agenda 21 C³²).

Nouvelles régulations juridiques et économiques et Enjeux sociologiques et scientifiques des communications

Ces cours ont considérablement nourri ma démarche. Chacun a servi de cadre à un travail de session, directement en lien avec mon sujet de stage/recherche. Le premier a fourni une riche toile de fond à mes lectures sur l'évolution de la relation d'emploi et le second me donna l'occasion de relever, sur le WEB, la voix des acteurs sociaux concernés par l'AFE. Bémol personnel : j'aurais aimé tirer davantage de ce module, notamment en développant des compétences dans la mesure et l'analyse des phénomènes de dissémination de messages par les réseaux sociaux. Ces outils fascinants ont tout lieu de gagner en importance dans l'observation des phénomènes sociaux. Or, un bémol au chapitre des sacrifices inhérents au surmenage de fin de session et aux perturbations du mouvement de grève étudiante : il est un regret que cette bibliographie soit faiblement parachevée.

À propos justement du travail bibliographique, je dois confesser avoir peiné considérablement sur cette tâche, n'ayant pas apprivoisé l'usage du logiciel Endnote. Si c'était à refaire, je ferais une priorité d'intégrer ce savoir-faire, offert chaque automne par le Centre de documentation de l'INRS – Urbanisation Culture Société. Dans les faits, au quotidien, une référence à la fois, il peut paraître anodin de ne pas s'astreindre à cette discipline. Or, on perd aisément la vue

³² L'Agenda 21 de la culture (A21C) du Québec est un cadre de référence qui a pour objectif de donner l'impulsion à une vision renouvelée du développement de la culture. Il énonce des principes et des objectifs invitant à faire de la culture une composante majeure et essentielle de la société, intégrée aux dimensions sociale, économique et environnementale du développement durable.

d'ensemble des sources qui ne cessent de s'additionner, et la somme de travail requise *a posteriori* pour (re)constituer manuellement ce référencement est importante.

Méthode quantitative et méthode qualitative

Outre la rigueur et la précision de la démarche, je retiens de mes cours de méthodes l'exigeant travail de justesse que commande la dénomination des tableaux. La clarté des relations entre les données mises en lien dans un tableau ou un schéma me paraît un exercice de tous les instants en recherche. Du titre de l'ouvrage à l'analyse des résultats, la façon de nommer les choses est déterminante et comporte un étonnant degré d'exigence. J'apprécie ce travail où chaque mot a son poids. Il compte parmi les compétences éprouvées lors de la formulation du titre et des objectifs de la recherche.

Préparation du projet de stage/essai et Initiation au métier d'agent d'interface

Abondamment évoqués dans cet essai, le cours de préparation de stage et l'atelier d'initiation au métier d'agent d'interface ont canalisé beaucoup d'information visant à concrétiser la recherche partenariale appliquée. Ici, comme au sein des cours de Carole Lévesque, j'ai apprécié la grande exigence attachée au format des produits de connaissances. Je l'ai appris en pleine action puisqu'après un considérable effort de vulgarisation, une collègue de la maîtrise PRAP a eu du mal à comprendre mon projet de stage. Ceci me rappelait la complexité de l'enjeu (dont ma longue préparation pouvait me faire perdre la mesure) et confirmait l'acuité du défi qui m'attendait. Je pris la mesure du défi et, du même coup, la pertinence de mon mandat. Parmi les autres apprentissages cruciaux, trois idées maîtresses :

1. rigoureusement circonscrire la problématique;
2. s'en tenir à des objectifs bien définis;
3. ne pas mésestimer le temps dévolu à chacune des étapes.

La mobilisation des connaissances au cours du stage

Les considérations rappelées dans la présente section s'attardent à quelques éléments ayant suscité une réflexion critique.

Tout d'abord, mon expérience de stage m'amène à saluer la pertinence du titre du programme de maîtrise *Pratiques de recherche et action publique*. Les partenaires sont vite en mesure d'en apprécier le bien-fondé. Si le projet de stage se décline en termes clairs, il semble que le titre d'agent d'interface, bien que juste et pertinent, ne soit pas encore prisé pour ce qu'il signifie (de plus qu'agent de recherche) eu égard à la dimension partenariale et à l'action publique.

La terminologie, encore en pleine mouvance dans le champ de la recherche partenariale, interpelle ma perception du rôle d'agent d'interface. La notion de traduction de connaissances me parle tout particulièrement, sans doute en raison de la nature de ce premier mandat. Comme je l'ai perçu, le travail qui était attendu de moi était de scruter la littérature scientifique à la recherche d'éléments de réponses à une question pratique, pressante et d'actualité. La complexité du champ culturel était au cœur de la problématique et il n'était pas difficile de me rallier au pressentiment de la directrice du CSMO. C'est vraisemblablement pourquoi l'un des objectifs était de ramener ces considérations complexes à de simples expressions schématiques. Dans le cadre de ce mandat, c'est ce qu'aura signifié « traduire ». Mettre en image des idées, voilà au moins une tâche pour laquelle mon métier d'auteur compositeur ne me laissait pas tout à fait démuni.

Défi de la neutralité (distanciation du chercheur) lors des exposés

Tel qu'évoqué précédemment, l'un des principaux défis qui me guettait lors des activités de transfert en milieu de pratique était celui d'adopter et de maintenir une posture neutre, distanciée, de chercheur lors de la présentation des résultats. Si j'y arrivais sans ambages sur papier, j'avais réalisé cette difficulté à l'oral, dès mon cours de préparation du projet de stage/essai, et j'avais partagé cette préoccupation avec mon directeur. Moi qui ai agi à titre de président d'association durant cinq années et davantage comme porte-parole de la filière musicale, je me trouvais à œuvrer pour le secteur sur une question qui me tenait à cœur, mais désormais tenu à une position dédagée. Cela me posait le défi de parler du secteur à la troisième personne, alors que depuis quinze ans j'en parle comme de « notre secteur ».

Pour faire la paix avec cette difficulté, je réfère à ce mot de Frédéric Lesemann sur la pertinence sociale de la recherche, lui-même inspiré d'Alain Touraine : « l'efficacité professionnelle est plus grande dès lors que sont combinés un projet professionnel personnel et la rationalité de l'organisation (Lesemann *et al.*, 2001 : 90) ».

Suite à la mobilisation des connaissances

Compétence Culture a multiplié les démarches de mobilisation en partageant ou en référant les produits de connaissances, et en donnant suite aux pistes d'action énoncées en conclusion de mon rapport. Ainsi, du fait de son appropriation par le milieu, la mobilisation des connaissances suit son cours au-delà des activités de recherche. Une série de développements en attestent :

- Compétence Culture a vu confirmée son inquiétude quand, à l'automne 2015, de nouveaux critères d'évaluation furent dévoilés et qui épousent un modèle qui priorise les emplois typiques et déclassent, en quelque sorte, les autres.
- À l'invitation de Compétence Culture, le sous-ministre de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ) participa le 26 novembre 2015 à une rencontre politique importante au cours de laquelle le CSMO enjoignait le MCCQ à demander un siège au sein du conseil d'administration de la CPMT. Organisée sur les lieux et immédiatement après ma conférence à l'OCE, cette rencontre donna lieu à une requête alors motivée par le nouveau contexte provoqué par le dépôt, le 9 novembre 2015, du projet de loi n° 70³³. Ce projet de loi du gouvernement Couillard propose la révision de la gouvernance du conseil d'administration de la CPMT pour y introduire le Décret de la construction. Comportant déjà l'Union des producteurs agricoles, il ne manque désormais à la CPMT qu'un régime légal de travail : celui touchant au statut de l'artiste soit les lois S-32.1 et S-32.01.
- Rencontre du 4 décembre 2015 avec le nouveau président de la CPMT et plusieurs représentants d'Emploi-Québec, du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et de la direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) : dépôt de la synthèse schématique. L'accès aux budgets futurs en AFE est l'un des quatre sujets alors abordés durant de cette rencontre au sommet et un autre concerne la participation du Ministère de la

³³Le Projet de loi n° 70 du gouvernement du Québec : *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.*

Culture et des Communications au régime de travail S 32.1 et S32.01³⁴ au conseil d'administration de la CPMT).

- Résumé de l'événement du 26 novembre 2015 à l'Observatoire compétences-emploi (OCE) et accès à tous les documents révisés dans l'Infolettre du 8 janvier 2016.
- Présentation d'une version abrégée, centrée sur la problématique de l'emploi atypique, au Réseau des gestionnaires de comités sectoriels, le 25 février 2016, à Drummondville : 60 personnes, soit les directeurs généraux et présidents ou vice-présidents de 28 des 29 CSMO.
- Histoire d'afficher les réalisations récentes touchant aux dossiers chauds, Compétence Culture a fait l'envoi du sommaire schématique à l'occasion de la Campagne d'adhésion de ses membres, en mai 2016.
- Le schéma synthétique est également annexé au mémoire de Compétence Culture dans le cadre du renouvellement de la Politique culturelle, déposé le 13 juin 2016 et présenté lors des audiences publiques tenues à Vaudreuil-Dorion³⁵.

Anecdote concernant un « non-événement »

Un fait anecdotique ayant trait à la mobilisation des connaissances en milieu scientifique concerne un colloque annoncé et prévu dans mon plan de stage. Il devait s'agir d'une journée consacrée aux données du secteur culturel, organisée par l'Observatoire régional montréalais de l'enseignement supérieur (ORMES) et annoncée pour le 8 mai 2016. L'ORMES³⁶ produit des recensions de littérature, des recueils de données couvrant divers secteurs afin de fournir à ceux-ci une mise à jour des connaissances propices à alimenter la réflexion et l'organisation cohérente de l'offre académique pour l'ensemble des ordres d'enseignement à Montréal. Une documentation est ainsi produite suivant un calendrier qui prévoit aussi des rencontres thématiques où sont conviés chercheurs et acteurs des divers ordres d'enseignement. L'ORMES avait contacté Compétence Culture au cours de l'hiver 2015, dans sa quête d'information. Or Compétence Culture (un peu comme cela s'était produit avec l'équipe de l'OCE) a rappelé sa difficulté à récolter des informations statistiques complètes et cohérentes à partir des outils existants. On n'en connaît pas les raisons, mais le colloque n'a pas eu lieu. Il est

³⁴ Les deux lois sur le statut de l'artiste. Site WEB LégisQuébec : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-32.1> consulté en novembre 2017.

³⁵ Un lien You tube de cette audience est sur le site Web de Compétence Culture.

³⁶ <http://www.cirst.uqam.ca/fr> site Web consulté en juin 2015.

difficile, du point de vue de Compétence Culture, de ne pas attribuer ce report aux difficultés que présente, dans le secteur culturel, la cueillette de données robustes ayant trait au dénombrement des travailleurs salariés vs atypiques.

Un document fort utile a tout de même été publié en juillet 2015 qui est centré sur trois « grappes » montréalaises : cinéma-télévision, cirque et jeux vidéo.

Réflexion critique portant sur le rôle d'agent d'interface

Mon expérience de stage m'amène à saluer la justesse du titre du programme de maîtrise en Pratiques de recherche et action publique. Les partenaires sont rapidement en mesure d'apprécier son bien-fondé. Cependant, le titre d'« agent d'interface » ne fait pas encore image et, bien que juste et pertinent, il semble encore loin d'être prisé pour ce qu'il signifie (de plus qu'agent de recherche, par exemple), notamment au vu de la dimension partenariale, j'y reviendrai. Le cours « Action publique » combiné aux deux cours « Savoirs en action » et « Mobilisation des connaissances » m'ont apporté un bagage considérablement utile pour comprendre la potentialité politique du rôle d'agent d'interface. Celui-ci est un acteur et, de ce fait, sujet aux pressions comme tous les acteurs du milieu.

Des discussions avec des collègues au terme des cours et du programme révélaient des divergences de vues qui me ramenaient à cette considération importante. Plusieurs étaient friands de solutions appliquées (outils, plateformes ou techniques de communication) et exprimaient le souhait de consacrer davantage de temps au cours d'agent d'interface, en réduisant d'autant le temps dévolu aux modules d'introduction, préférant focaliser davantage sur la mise en forme concrète des produits de connaissances. Bien que cette dimension me tienne à cœur (j'ai moi-même insisté sur la dimension graphique de mon ouvrage), j'estime que la lecture que fait l'agent d'interface de la problématique, des enjeux et des acteurs concernés (et des intérêts à conjuguer) est fondamentale. Fort d'une capacité d'analyse solide, il pourra œuvrer au format à donner aux produits de connaissances. De fait, il peut se faire aider quant aux aspects techniques (conception graphique, *mapping*, etc.) par des professionnels-techniciens, mais la compréhension de son rôle doit être approfondie et très ancrée. Beaucoup de vigilance est requise pour garder à l'esprit l'attrait politique, voire le potentiel d'instrumentalisation d'un acteur « étiqueté comme neutre ». Nombreux sont les acteurs qui auraient des motifs de l'influencer. Les journalistes connaissent bien cette réalité. Leur statut

d'indépendance leur prodigue une crédibilité qui fait envie aux parties intéressées. Pour moi, cette conscience de la micro-politique est essentielle pour pallier les pièges de l'instrumentalisation et j'estime que le travail accompli au sein des cours automnaux est essentiel à établir cette vision critique.

J'ai rapporté plus haut ma préoccupation quant à l'indépendance assurée au stagiaire de l'INRS – Urbanisation Culture Société dans la rédaction des produits de connaissances. Je dois préciser que cette réflexion est davantage inspirée par la théorie que par la pratique. Sur le terrain, la connivence était grande avec la direction du milieu de stage et je considère que les discussions concernant la formulation des documents étaient stimulantes et saines. Je ne me suis pas senti aux prises avec des pressions ou une argumentation induite. Il y a eu un dialogue professionnel, ouvert au débat, à la confrontation des idées, bref, tous des éléments essentiels à une compréhension authentique et à un raisonnement articulé. D'ailleurs, les discussions qui mettent à contribution l'« avocat du diable » me paraissent généralement judicieuses et avisées. Je peux toutefois imaginer un contexte où les résultats sont plus sensibles pour le « passeur de commande » et où celui-ci se ferait insistant. À n'en pas douter, j'ai bénéficié d'une entrée en matière des plus collégiales.

Je retiens un épisode de satisfaction authentique, celui où, mu par une intuition forte, j'ai proposé d'échafauder un tableau des forces en présence, de leurs intérêts et de leurs voies d'influences. Suite au travail de recherche sur les contenus conceptuels à la base de la formation continue, il semble que cette approche d'action publique ait suscité un sursaut de mobilisation et invité à des stratégies et moyens concertés pour l'avancement du dossier par des voies innovatrices. « L'imagination est plus importante que la connaissance » arguait Einstein! Ceci est certes valable quand on détient un cadre conceptuel permettant de structurer et de communiquer le propos!

Par ailleurs, s'il est un questionnement qui persiste suite à mon effort de recherche, c'est la dimension statistique. Il est indiscutable que la durée du stage requérait de bien baliser la question et de focaliser les recherches de façon réaliste afin de sécuriser l'atteinte de résultats. J'ai accueilli et adhéré sans arrière-pensées à ce choix nécessaire, soit d'écarter la dimension statistique qui représente un ambitieux chantier en soi. D'un point de vue analytique toutefois, je me suis tout de même demandé si le CSMO évitait sciemment cette question, inquiet que l'information révélée ne soulève des questions « épineuses » ou n'assombrissent son profil. Combiné aux questions jugées taboues soulevées lors de l'activité de transfert du 16 juin 2015

quant au nombre de filières de formation en culture, l'atteinte d'une ventilation statistique plus définie des travailleurs atypiques (indépendants ou autres) ou des finissants œuvrant dans leur domaine d'étude compliquerait-il le travail – déjà ardu – du CSMO? Heurterait-il les départements artistiques des maisons d'enseignement en questionnant, par exemple, les minima d'étudiants nécessaires au maintien des programmes ?

Pour ce que j'en sais, il m'apparaît que le CSMO fait le bon choix en préconisant une réaffirmation plus nette des fondements de la formation continue avant d'aborder des questions de contingence. Mais on ne pourra retarder indéfiniment l'examen pragmatique du nombre et de la taille de ces filières de formation. Ce jour-là, d'autres dimensions risquent d'intervenir dans le débat, comme ce fut le cas lorsqu'on a questionné la pertinence de maintenir les conservatoires régionaux³⁷.

L'expérience d'agent d'interface

J'ai beaucoup apprécié mon expérience d'agent d'interface et j'ai le sentiment gratifiant d'avoir été apprécié. J'estime avoir bénéficié, à l'INRS – Urbanisation Culture Société, d'une préparation solide et de mises en garde judicieuses concernant un large éventail d'aspects professionnels. Les cours de Préparation du projet de stage/essai et l'atelier d'initiation aux relations d'interface ont judicieusement présenté la fonction : l'utilité du rôle, l'importance accordée à la négociation du mandat et à la définition de la problématique, la sensibilité politique d'un acteur central en partenariat et les risques d'instrumentalisation, l'esprit critique eu égard au format des produits de connaissances, la ventilation d'un devis, la solide préparation d'un exposé oral. En somme un ensemble pertinent de considérations ont rempli mon « baluchon » et avéré leur utilité.

Dans le regard des participants aux activités de transfert, j'ai perçu un intérêt authentique, souvent confirmé par les échanges subséquents. Des collègues militants, impliqués de longue date dans les milieux associatifs, m'ont confessé être inspirés par mon parcours et y lire une suite logique à mon engagement dans le milieu, un rehaussement de mes compétences qui me rend apte à mieux mettre à profit mon expérience et la singulière diversité de mes savoirs. Ce parcours en évolution, partie d'une pratique artistique, puis étendu à l'engagement associatif et

³⁷En septembre 2014, les cinq pôles régionaux du conservatoire de musique ont été menacés de fermeture (Marco Bélair-Cirino, le devoir, 18 septembre 2014).

aux apprentissages politiques et managériaux qui en découlent, trouve un prolongement naturel dans la recherche. Or, si ce regard s'est posé sur moi de façon circonstancielle, je crois qu'il faut surtout y percevoir l'intérêt du secteur culturel pour les apports de la recherche et des activités de mobilisation des connaissances. Ceci m'amène à saluer l'Observatoire compétences-emploi qui, à l'instar de Compétence Culture, valorise à la fois la recherche et le parcours du chercheur. Dans un domaine au sein duquel la singularité est un atout reconnu, il fait bon de donner du sens aux trajectoires atypiques.

Recherche et art : deux chemins pour une même quête de sens?

Compte tenu de mon bagage de vie artistique et de mes études en sociologie, je n'ai de cesse de découvrir des recoupements entre la réalité du chercheur et celle de l'artiste : un être indépendant, libre, ou en tout cas qui cherche à l'être, qui fonde sa place en société sur une expertise unique, une quête de sens, une manière propre à soi, mais collégialement reconnue. Un solitaire qui observe le monde, cherche à le comprendre, à le dire d'une façon qui rejoigne les autres, tout en mettant au clair qu'il n'est pas là pour leur dire ce qu'ils veulent entendre. De même, on appréciera ce qu'il fait avec rigueur, même lorsque ce qu'il a à dire dérange. Comme l'artiste, le chercheur contribue à aider l'humanité à mieux se connaître. Le chercheur s'y emploie dans un effort d'objectivité, pendant que l'artiste adopte la pleine subjectivité. Or, les avancées de l'observation participante amènent à concilier de plus en plus ces points de vue apparemment opposés. Par une enquête pour l'un, une trame dramatique pour l'autre, chacun à sa façon met en scène une compréhension du monde.

J'ai tiré plaisir et une grande inspiration à me découvrir ce profil d'artiste devenu chercheur, à l'instar de l'australienne Marily Cintra (2007) ou, plus près, de mon collègue Marc Pronovost, du programme en médiation culturelle au Cégep de Saint-Laurent. Peut-être l'artiste-chercheur incarne-t-il ce fantasme de Rousseau voulant que l'intellect ne puisse se passer de l'affect.

Agent d'interface : un rôle charnière

L'expérience vécue au CSMO en culture aura été essentiellement définie comme un mandat de recherche appliquée. Bien qu'il ait occasionné quelques rencontres avec des intervenants du secteur, le mandat n'a pas comporté de tâches de concertation à proprement dit. Si mon

entregent m'a servi dans certaines situations d'exposés et d'échanges, ma formation m'a éveillé aux exigences d'une posture neutre et appuyée sur des données probantes.

Des mandats qui ont découlé du stage, comme celui de la Commission scolaire des Découvreurs, ont, en revanche, comporté une dimension médiatrice. À cet égard, le mandat que m'a confié par la suite Emploi Québec, en partenariat avec le Comité de formation continue de Montréal, et auquel s'est greffé Compétence Culture, verra la dimension d'interface résolument engagée. Ce mandat de mobilisation des connaissances viendra répondre aux besoins du milieu et de façon spécifique pour diverses parties prenantes. Dans ce contexte, les besoins respectifs et des objectifs communs et complémentaires devront être judicieusement identifiés par l'agent d'interface et validés par les parties. Je me sens prêt et fébrile devant ce défi qui donne un sens à mon bagage expérientiel et académique.

Ma charge de cours en médiation culturelle au Cégep de St-Laurent me rend sensible aux défis qui attendent les diplômés d'un programme qui leur prodigue le titre de « médiateurs culturels », une appellation encore équivoque à l'instar des « agents d'interface » issus de la maîtrise en Pratiques de recherche et action publique (PRAP), dont l'étiquette ne fait pas encore image. De façon analogue, l'un et l'autre me paraissent appelés à remplir des fonctions qui collent aux défis multiformes de l'avenir immédiat. Ces deux titres de fonction, polymorphes, ne seraient-ils pas indicatifs des voies justement adéquates d'avenir qui, par leur adaptabilité, s'inscrivent comme réponse évolutive aux manières changeantes d'apprendre, de mettre à jour, de coconstruire et de partager la connaissance, voire d'éviter l'obsolescence de savoir-faire trop compartimentés?

Pour ma part, grâce aux connaissances et aux compétences intégrées au sein de ce programme axé sur la mobilisation des connaissances, je me sens apte à naviguer dans un large éventail de sphères, capable d'adaptation, d'applications transversales. Déjà, l'entraînement à produire des documents, des synthèses, des schémas, des fiches de lecture et autres outils de connaissances me prodigue une nouvelle efficacité dans la production de contenus en format accessible.

Je croise maintenant les doigts pour que l'étiquette d'*agent d'interface*, accolée à cette nouvelle fonction, soit signifiante pour le vaste éventail des milieux qui souhaitent se connecter au monde de la recherche, afin d'en tirer des apports prometteurs.

CONCLUSION

Plus d'une année s'est écoulée depuis mon expérience de stage en milieu de pratique. Il va de soi de prendre un peu de recul pour conclure mon essai. Je présenterai ma conclusion en deux volets, l'un dévolu à la mobilisation des connaissances, l'autre à l'objet de la recherche.

La valorisation des connaissances correspond aux moyens mis de l'avant pour rendre accessibles les connaissances pour différents utilisateurs (Elissalde, 2010).

Sur l'expérience d'apprentissage et de mobilisation des connaissances

Au plan de l'expérience de mobilisation des connaissances, un des concepts rencontrés dans le lexique scientifique m'est revenu en force en faisant ce bilan critique : soit la valorisation des connaissances. Si le terme est souvent utilisé pour désigner les applications diverses d'une innovation ou d'un procédé dans le domaine des sciences et technologies, il a pris tout son sens dans le milieu où j'ai pu exercer mes nouvelles compétences. La mobilisation, qui suggère et englobe la traduction, le transfert et la valorisation des connaissances, a trouvé un terrain propice au Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture. La directrice générale de l'organisme hôte s'est engagée dans ce partenariat avec une très juste idée du rôle de l'agent d'interface. En attestent toute une série de gestes proactifs, à commencer par la mise à jour du vocabulaire professionnel collé au discours ayant trait à la connaissance et à la diversité des savoirs:

- la préparation des activités de recherche : trousse de lecture, invitation à des colloques et à des formations, rencontres régulières d'échange;
- la promotion du projet de *mobilisation des connaissances* et de cette dénomination;
- la préparation et la promotion des activités de mobilisation et de transfert;
- l'intégration, dans le discours stratégique, de concepts (maintien en activité et perspectives stratégiques de la formation) appelant à mettre à jour des services de formation et à les rendre accessibles à tous les statuts d'emploi;
- la poursuite de la mobilisation par la communication des produits de connaissances, leur référence ou leur intégration dans des mémoires, auprès d'audiences ou au sein d'autres activités de valorisation;

- la mise en œuvre de stratégies mettant à contribution d'autres acteurs du milieu, notamment le Comité de formation continue de Montréal CFC, qui sont aptes à prendre des positions publiques et dont ne peut prendre charge Compétence Culture;
- les activités de représentation faisant suite aux pistes de travail énoncées en conclusion du rapport.

Cet éventail d'initiatives alimente les aspirations du rôle d'agent d'interface en ce qu'il favorise le maillage de disciplines, de professions, de milieux organisationnels, de réseaux, le tout menant à une fertilisation des idées et inspirant leur mise en action (Guilmain, 2010).

Sur les résultats de la recherche

Au chapitre des résultats de la recherche, je poserai maintenant un regard distancié sur trois autres éléments de réflexion :

- un retour sur la posture des acteurs sociaux que sont l'État, l'entreprise et l'individu;
- une réflexion sur la montée de l'individualisme;
- un commentaire sur le traitement à réserver au domaine culturel en matière de FMO.

En reconsidérant l'enjeu sous l'angle de chacun de ces trois acteurs, on peut résumer en disant que l'État a le devoir d'assurer une offre de formation continue à jour et accessible à tous. On comprend qu'il vise à optimiser l'intervention publique en matière d'éducation et d'emploi en améliorant l'adéquation et en évitant les coûts afférents à la sécurité sociale et au retour aux études longues (qui sont aux frais de la province). On s'explique aussi que la source du financement de la formation continue (compte de l'assurance-emploi, lié à l'appareil fédéral) est de nature à inciter le gouvernement provincial à s'en tenir au modèle salarial. Or, ce fonctionnement laisse dans l'angle mort les travailleurs atypiques.

On comprend aussi que l'entreprise, qui assume l'essentiel de la facture, cherche réponse à ses besoins prioritaires et ponctuels pour ses salariés et fasse pression sur les filières d'éducation menant à des emplois typiques.

Quant à l'individu, son porte-parole dans cet écosystème est le monde syndical qui, lui aussi, est centré sur le salariat. C'est cet ensemble de constats qui fait dire au CSMO en culture que le travailleur atypique est dans l'angle mort de l'adéquation formation-emploi.

Ces constats m'amènent à rappeler un cadre conceptuel articulé par Luc Boltanski et repris par Martine D'Amours (2009).

Il se trouve sous la surface des événements, sous les modalités ponctuelles de l'histoire, des mouvements « tectoniques », dont la lenteur, la taille et la profondeur échappent à l'observation ponctuelle : des changements sociaux.

La montée de l'individualisme et le défi de la mutualisation des risques

Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) articulent les concepts de *critique artiste* et *critique sociale* pour expliquer l'épreuve dite du *maintien en activité*³⁸ des travailleurs indépendants. Selon eux, on assiste à une « économicisation » de la culture et à une « culturisation » de l'économie. Le monde de la culture se structure en industries pendant que, dans toutes les sphères, les travailleurs développent un sens d'identité professionnelle, cherchent à se distinguer et affirmer leur créativité (*critique artiste*). Dans ce mouvement, les travailleurs indépendants embrassent l'esprit de performance. En découle une montée de l'individualisme qui marque un affaiblissement de la solidarité qui avait alimenté le syndicalisme de l'ère fordiste (*critique sociale*). Le défi de mutualiser les risques entrerait dans une nouvelle ère (D'Amours, 2009).

De fait, mû par des aspirations de liberté, de créativité, d'autonomie et de singularité qui prennent le pas sur la sécurité d'emploi et le salaire, le travailleur du paradigme *artiste* trouve son intérêt dans la flexibilité, la mobilité, l'adaptabilité et la polyvalence. L'entreprise y trouve certes son compte, mais l'individu est exposé à la précarité. Dépourvus d'un filet social digne de ce nom, les travailleurs atypiques trouvent dans la formation continue un moyen de pallier à une partie de leurs risques économiques. Encore faut-il qu'ils soient sondés quant à leurs besoins, avisés et assurés d'un accès aux services afférents.

Or, là où les salariés ont l'appartenance du lieu de travail, du statut d'emploi ou de l'accréditation syndicale, les atypiques sont plutôt hétérogènes, dispersés et plus ou moins isolés. Il faut organiser d'autres voies d'appartenance afin de rejoindre ces clientèles, chose que

³⁸ Pendant du *maintien à l'emploi* pour les salariés, le *maintien en activité* – avoir des clients et des projets qui avancent – est la valeur cardinale pour le travailleur indépendant. Elle sécurise celui-ci quant à son positionnement et à son identité professionnelle. Le ralentissement de ses activités professionnelles est préjudiciable, car il menace de le disqualifier au sein de ses réseaux. Plus le travail indépendant s'effectue dans des conditions précaires, plus les possibilités qu'il offre d'exercer liberté, autonomie et créativité sont minces (Extrait du rapport de recherche, en annexe n° 1 p 24).

le milieu culturel a réalisé par le truchement des associations et regroupements (professionnels, sectoriels ou régionaux) au sein de Compétence Culture.

L'approche de Compétence Culture et le Modèle qu'il a mis en place pour fédérer les moyens de recenser et répondre aux besoins de formation des travailleurs culturels ont vu leur pertinence soulignée par les chercheurs Morel et d'Amours. Selon toute vraisemblance, mesurer les résultats de cette intervention sectorielle demeure un défi à relever dans un domaine qu'on ne peut appréhender avec la seule terminologie du marché (Bellavance et Poirier, 2013).

Devant ce défi, l'État, qui a érigé un écosystème de gouvernance en instituant la Commission des partenaires du marché du travail et ses instances sectorielles et régionales, est seul à pouvoir assurer la prise en compte du contingent croissant des travailleurs atypiques dans ce giron. Il paraît aller de soi qu'il soutienne les solutions qui font école en cette matière et qu'il assure la consolidation des instances qui en prennent charge.

BIBLIOGRAPHIE³⁹

- Arrivet, Dormitille. 2015. « La grande panne de la formation professionnelle. » Le Figaro, 15 juillet 2015. <http://www.lefigaro.fr/formation/2015/07/15/09006-20150715ARTFIG00001-la-grande-panne-de-la-formation-professionnelle.php>
- Bélaïr-Cirino, Marco. 2014. « Les cinq pôles régionaux du Conservatoire de musique sont menacés de fermeture. » Le devoir, 18 septembre.
- Bélangier, Jacques, Anthony Giles et Gregor Murray. 2004. « Vers un nouveau modèle de production : possibilités, tensions et contradiction » dans *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?* P-A Lapointe (dir.) Québec, Les Presses de l'université Laval.
- Bernier, Colette. 2011. *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 195 p.
- Bernier, Jean. 2011. « Les jeunes et les syndicats au Québec », dans *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, M. Vultur et D. Mercure (dir.), Québec, Les Presses de l'Université Laval, Coll. « Sociologie contemporaine ».
- Boissonnat, Jean et René Mabit. 1995. *Le travail dans vingt ans. Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat*, Paris, Éditions Odile Jacob, La documentation française, 373 pages.
- Cintra, Marily. 2007. « Art and health : a successful partnership », 9th National rural health conference, Albury (Australia) nrha.ruralhealth.org.au
- CCA (Conseil canadien sur l'apprentissage). 2010. *Bilan de l'apprentissage tout au long de la vie au Canada, 2005-2010 Progrès ou excès de confiance ?*
- CCA (Conseil canadien sur l'apprentissage). 2010. *Indice composite de l'apprentissage 2010 : Mesure des progrès du Canada en apprentissage tout au long de la vie depuis cinq ans*, Ottawa. ISBN 978-1-926612-40-9
- D'Amours, Martine. 2006. *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec.
- D'Amours, Martine avec la collaboration de Laurie Kirouac. 2009. *Les travailleurs indépendants face au risque : vulnérables, inégaux et responsabilisés*. Rapport de recherche, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec.
- D'Amours, Martine et Laurie Kirouac. 2011. « Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : occasions de subjectivation ou de contrainte? » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, n° 1, 2011, p. 59-78.

³⁹ Le lecteur trouvera au rapport de recherche (Annexe n° 1), une bibliographie plus étoffée.

- D'Amours, Martine et Marie-Hélène Deshaies. 2012. *La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux. Cadre d'analyse et synthèse des résultats*. Étude présentée au ministère de la Culture et des Communications, Québec, Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.
- Delors, Jacques. 1996. *L'éducation : Un trésor est caché dedans, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle*.
- Dumartin, Sylvie. 1997. « Formation-emploi : quelle adéquation ? », *Économie et statistique*, vol. 303, n° 1, 59-80. http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1997_num_303_1_2547
- Edwards, Paul. 2014. *How to give an academic Talk V5.2*. University of Michigan School of information. <http://pne.people.si.umich.edu/PDF/howtotalk.pdf>
- Élissalde, Jérôme et Lise Renaud. 2010. « Les démarches de circulation des connaissances : mobilisation et valorisation des connaissances » dans Lise Renaud (dir.). *Les médias et la santé: de l'émergence à l'appropriation des normes sociales*, 409-429. coll. « santé et société », Québec, Les presses de l'Université du Québec.
- Favretti, Evelyne. 2015. « Du transfert de connaissance à l'innovation sociale. Pratiques et défis liés à l'appropriation de pratiques innovantes. » Présentation Powerpoint, INRS – Urbanisation culture société.
- Gautié, Jérôme. 2003. *Quelle troisième voie? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale. Rapport de travail n° 30*, Centre d'études de l'emploi, Noisy-Le-Grand, France. http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/16_gautie.pdf.
- Guilmain, Valérie. 2010. « L'expérience d'une agente d'interface en milieu gouvernemental » Essai. Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, Maîtrise en pratiques de recherche et action publique.
- Hasan, Abrar. 1997. « La formation tout au long de la vie », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 16 Décembre 1997, mis en ligne le 07 juin 2013, consulté le 22 mai 2015. URL : <http://ries.revues.org/3025>
- INRS (Institut national de la recherche scientifique). 2013. « *Entente relative aux modalités de réalisation d'un stage/essai Programme de maîtrise en pratiques de recherche et action publique (3086) Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS* »
- Kingdon J. 1984, *Agendas, Alternatives and Public Policies*, Boston, Little Brown and Company.
- Labbé, Stéphane. 2013. « La mobilisation en contexte de concertation dans le milieu du livre. À l'interface de la recherche et de la pratique » Essai. Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, Maîtrise en pratiques de recherche et action publique, 282p.
- Landry, Pascale et Johanne Turbide. 2013. « La succession aux postes de direction générale et artistique dans les OBNL culturels du Québec », HEC Montréal. http://ideos.hec.ca/wp-content/uploads/2014/06/RapportEnquete-couleur-3-mars-2014_logo-MCC.pdf

- Lesemann Frédéric, Yves Boisvert et Diane Saint-Pierre (sous la direction de) 2001. *Participer à l'évolution des sciences sociales. Un défi pour les partenaires de la recherche*. Québec, Éditions IQRC.
- MEQ (Ministère de l'Éducation du Québec). 2002. *Politique gouvernementale de l'éducation des adultes et de formation continue*.
- Morel, Sylvie. 2009. « La sécurisation des trajectoires professionnelles : quelques enjeux pour la recherche et l'action dans le domaine des politiques de l'emploi. » Texte de la communication présentée au Colloque international *Regards croisés sur les mutations du travail*, Département des relations industrielles de l'Université Laval et Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).
- Observatoire Compétences-emploi. 2015. consulté le 15 décembre 2015 : <http://www.oce.uqam.ca>
- Observatoire régional montréalais sur l'enseignement supérieur (ORMES) consulté le 1er juin 2015. <http://www.cirst.uqam.ca/fr-ca/activit%C3%A9s/ormes.aspx>
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique). 2004. « Apprendre tout au long de la vie », Synthèses, *L'observateur*, juin.
- Rimland Flower et Garris Muoio, 2013, « Gather - The art and science of effective convening » Rockefeller Foundation. Monitor institute. New England.
- Shearmur, Richard, 2014. « Diplôme et croissance économique : quelques chaînons manquants », dans *La surqualification au Québec et au Canada*, sous la dir. de Mircea Vultur, 245-272. Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- Statistique Canada, 2010. Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires 2009 à 2036, tableau 11-6, Compilation Emploi Québec, 2010 No 91-520-X au catalogue
- Trépanier, Michel et Pierre-Marc Gosselin. 2009. « S'organiser pour que les résultats servent : réflexion sur les conditions d'utilisation des connaissances issues d'une expérience d'observation participante » dans Collectif (EDS.), *Notre DBA. Le meilleur des deux mondes : un doctorat en administration alliant pertinence et rigueur*, 587-612. GCCE éditions.
- UNESCO. 2002. *L'éducation tout au long de la vie – défis du vingt et unième siècle*, Paris
- Vincens, Jean. 2005. « L'adéquation formation-emploi » dans *Des formations pour quels emplois*, Jean-François Giret et al, 49-162. Paris, La découverte ISBN 2-7071-4693-5
- Vivenco, Veronica. 2011. « La mobilisation des connaissances. Le cas d'une communauté de pratique sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu de la coopération internationale » Essai. Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, Maîtrise en pratiques de recherche et action publique.
- Von Hayek, Friederich. 2007. « Les principes d'un ordre social libéral », Ch. XI, *Essais de philosophie, de science politique et d'économie*, Les Belles Lettres, 247-270. Paris.

Voyer, Brigitte. 2011. « Les professionnels en situation d'intermittence en emploi, enjeux pour la formation continue, dans : *Diversification des mains-d'œuvre, mobilisation des savoirs et formation*, 85-108 (Collette Bernier et al). Québec, Les Presses de l'Université Laval.

Wikipedia. « NEET », *Not in Education, Employment or Training* (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire). Consulté le 17 juin 2015. <https://fr.wikipedia.org/wiki/NEET>.

ANNEXE n° 1

Rapport de recherche

L'adéquation formation-emploi : un défi singulier pour l'emploi atypique

Le cas du secteur culturel

Rapport de recherche

Mario Chenart

Candidat à la maîtrise en

Pratiques de recherche et action publique

INRS – Urbanisation Culture Société

Chaire Fernand-Dumont sur la culture

Novembre 2015

INRS
UNIVERSITÉ DE RECHERCHE

SOMMAIRE

*De l'avis de plusieurs chercheurs, la prédominance du travail atypique dans le secteur culturel préfigure la croissance du phénomène dans d'autres secteurs et, avec elle, la nécessité de repenser les politiques publiques. **L'adéquation formation-emploi** - élevée au rang de priorité gouvernementale par le gouvernement québécois en 2015 - pose un singulier défi au secteur culturel.*

L'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec est l'histoire des liens entre deux grandes sphères d'activité : le système d'éducation et le marché du travail. Cette évolution met en scène trois acteurs sociaux : l'État, l'entreprise et l'individu.

Dans le contexte néolibéral, une conception nouvelle de la sécurité d'emploi appelle à une responsabilisation accrue des individus face à leur formation pour assurer leur employabilité. L'adéquation formation-emploi (AFE) ici promue tend à réduire la vision qui était à la base de la *Politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* (2002).

Méthodologie

Trois démarches ont nourri cette investigation :

1. une revue de la littérature;
2. une webethnographie rapportant les positions des principaux acteurs sociaux sur l'enjeu;
3. des entretiens avec deux chercheurs experts en matière de travail atypique.

Résultats

La recherche examine la portée, pour le secteur culturel, de l'AFE et l'analyse en quatre temps :

1. **mise en contexte de la problématique** ayant trait à une politique de promotion des formations professionnelles et techniques (FPT) qui laisse dans l'angle mort les travailleurs atypiques (38% de la population active), prédominants en culture;
2. **historique de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre** en trois phases (fordisme, capital humain puis employabilité) sur fond de tension entre deux visions de l'éducation, l'une sociale et citoyenne (soutenue par l'école), l'autre utilitaire et économique (promue par l'entreprise).
3. résumé de **cadres conceptuels qui expliquent les singularités du travail indépendant** en surlignant l'importance du *maintien en activité* pour les travailleurs indépendants (au même titre que le maintien à l'emploi des salariés) et insistant sur les vertus stratégiques d'une formation continue qui ne soit limitée aux savoirs techniques/disciplinaires;
4. **portrait des convergences et divergences des acteurs concernés** (État-entreprise-individu) et de leur potentiel d'influence respectif dans l'espace public. En ressort que la voix de l'individu parmi ces forces est celle des syndicats - qui représentent le salariat.

L'analyse conclut sur une question : comment l'instance de gouvernance partenariale (la Commission des partenaires du marché du travail) compte-t-elle s'outiller pour prendre en compte les préoccupations du contingent croissant des travailleurs atypiques?

ABSTRACT

According to a number of researchers, the predominance of atypical work in the cultural sector heralds the growth of this phenomenon in other sectors, and with it, the need to rethink public policies. The **training and employment adequacy** - elevated to the rank of governmental priority by the Quebec government in 2015 - presents a significant challenge to the cultural sector.

The evolution of politics concerning manpower training in Quebec reflects the history of the relationship between two great areas of activity: the education system and the labor market. This evolution involves three social actors: the State, the enterprise and the individual.

Within the neo-liberal context, a new job security concept calls for the enhanced accountability of the individuals with regards to their own training and employability. By ignoring the wide range of employment status, the work-training link thus defined tends to undermine the vision at the basis of the *Politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* (2002),

Method

The investigation included three approaches:

1. a literature review;
2. a webethnography aiming at the main social actors' positions on the issue;
3. interviews with two expert researchers on atypical work.

Results

This study examines the scope of the work-training link for the cultural sector and analyzes it under four angles:

1. **contextualizing the issue** arising from the promotion of a professional and technical training policy which fails to reach atypical workers (38 % of the active population), who are predominant in the cultural sector;
2. **history of employment relationship and manpower training policies** (fordism, human capital, then employability) within the context of strained relations between two visions of education, one civic and social (supported by schooling), the other utilitarian and economic (supported by enterprise);
3. summary of **conceptual frameworks that explain the singularities of freelance work** by highlighting the importance of *maintaining activity* for self-employed workers (in the same fashion as *job maintenance* for paid employees) and insisting on the strategic virtues of continuing education and training which is not limited to technical/disciplinary knowledge;
4. **overview of the convergences and divergences of the concerned actors** (State-enterprise-individual) and their respective potential influence on the public arena. It appears that among these forces, the voice of the individual is that of the unions - which actually represents «employees».

This analysis leads to question : how does the governance authority (the labor market partners commission) intends to address the preoccupations of the growing atypical workers contingent?

L'adéquation formation-emploi : un défi singulier pour l'emploi atypique

Le cas du secteur culturel

Table des matières

Introduction	5
1. Milieu, contexte et problématique	6
1.1. Objectifs et pertinence pour le milieu	6
1.2. Méthodologie	6
1.3. Description du milieu	7
1.4. Contexte	7
1.4.1. Définition et croissance du travail atypique	8
1.4.2. Deux régimes légaux du travail	8
1.4.3. Politique d'intervention sectorielle	10
1.5. Problématique	11
1.5.1. Définition de l'AFE	11
1.5.2. Portée de l'AFE dans le secteur culturel	12
2. Perspective historique	14
2.1 Petite histoire d'une redéfinition de la relation d'emploi	14
2.2 Trois phases : trois paradigmes	14
2.3 Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	15
2.4 L'apprentissage tout au long de la vie – Orientations de L'UNESCO et de l'OCDE	16
2.5 Notions d'activation et d'employabilité selon quelle vision de l'employabilité ?	18
2.6 Comités sectoriels et conseils régionaux des partenaires du marché du travail : monitorer les besoins en mode proximité	19
2.7 À la recherche de solutions adaptées, en marge du lien d'emploi	20
3. Cadres conceptuels	22
3.1 Adéquation formation-emploi : les tangentes de la recherche	22
3.2 La formation : maillon fort du filet social	22
3.3 UNESCO : les quatre piliers du savoir	24
3.4 Le concept du <i>maintien en activité</i>	25
3.5 Repenser les arrangements collectifs : la troisième voie	27
4. Perspective de l'action publique	29
4.1 Un enjeu pour qui, pour quoi	29
4.2 Les principaux acteurs et leurs positions	31
4.3 Quels porte-voix pour le rôle de la formation à l'égard de l'emploi atypique?	34
5. Conclusion : trois pistes d'action	36
Annexe A - Typologie des risques (D'Amours) et perspectives à la formation (Voyer)	39
Annexe B - La troisième voie – Un nouveau paradigme, deux déclinaisons, trois acteurs	40
Annexe C - Six angles morts du construit statistique selon les observations de Compétence Culture	41
Annexe D - Politiques, instances, programmes et mesures de l'écosystème entourant Compétence Culture	43
Bibliographie	47

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI : UN DÉFI SINGULIER POUR L'EMPLOI ATYPIQUE. LE CAS DU SECTEUR CULTUREL

La présente recherche a été réalisée dans le cadre du module « stage et essai » du programme de maîtrise en Pratiques de recherches et action publique de l'INRS Urbanisation Culture Société. Le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (CSMO), Compétence Culture, longtemps connu sous le vocable Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), en était le milieu d'accueil.

Introduction

L'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec est l'histoire des liens entre deux grandes sphères d'activité : le système d'éducation et le marché du travail. Cette histoire met en scène trois acteurs sociaux : l'État, l'entreprise et l'individu¹.

Dans le contexte néolibéral, une conception nouvelle de la sécurité d'emploi fait appel à une responsabilisation accrue des individus face à leur formation pour assurer leur employabilité. Or, l'adéquation formation-emploi (AFE), posée comme priorité gouvernementale par le gouvernement Couillard (point de presse du premier ministre Couillard, 27 janvier 2015², présente une réduction de la diversité des moyens de formation et de la vision du marché du travail qui est à la base de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (*Apprendre tout au long de la vie*, gouvernement du Québec, 2002).

La présente recherche examine comment est formulée cette priorité, quelle est sa portée pour le monde du travail en culture et l'analyse selon trois perspectives :

- d'abord sous l'angle de l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre;
- ensuite en identifiant des cadres conceptuels éclairant les enjeux du travail et le rôle de la formation continue dans un secteur comme celui de la culture;
- enfin, une analyse du point de vue de l'action publique, identifiant les acteurs touchés par l'enjeu, leurs positions et leur potentiel d'influence à cet égard.

Ces trois angles d'analyse sont précédés d'une description du milieu culturel et de son contexte du travail qui mène à poser la problématique de l'AFE pour l'emploi atypique. L'ensemble de la démarche a été menée avec un constant souci de schématisation.

De l'avis de plusieurs chercheurs, la prédominance du travail atypique dans le secteur culturel préfigure la croissance du phénomène dans d'autres secteurs et, avec elle, la nécessité de repenser les politiques publiques. D'où l'intérêt que présentent ces constats et questionnements au-delà la sphère culturelle.

¹ Bien que le terme soit neutre, les politiques, les mesures et les programmes ciblent le statut salarié de la « personne en emploi ».

² Onglet actualités-salle-presse/conférences-points-presses du Site de l'assemblée nationale. Aussi énoncé dans le discours du budget de Carlos Leitaó. *Le plan économique du Québec*, 26 mars 2015

1. Milieu, contexte et problématique

1.1 Objectifs et pertinence pour le milieu

Deux objectifs ont guidé la présente recherche :

- schématiser la problématique de l'AFE dans le secteur culturel;
- puiser à la recherche des cadres conceptuels illustrant le défi de l'adéquation formation-emploi pour l'emploi atypique, dont la culture est un secteur emblématique.

L'effort de schématisation a été étendu au second objectif et intégré aux produits de connaissance et activités de transfert (en milieu de pratique puis en milieu scientifique). La communication en milieu de pratique fut livrée lors du Forum annuel des membres de Compétence Culture le 16 juin 2015 et celle en milieu scientifique s'est tenue dans le cadre des conférences du *laboratoire art et société, terrains et théoriques (l/as/tt)* à l'INRS le 30 septembre 2015.

La pertinence de cette recherche pour le milieu est de pourvoir un outil conceptuel synthétique éclairant les possibles actions du CSMO :

- en matière d'AFE, dans son monde du travail;
- pour faire évoluer la Politique de l'éducation des adultes (2002) et, ultimement, la Politique du marché du travail du gouvernement du Québec (1997), en soulignant le caractère non marginal de l'emploi atypique.

1.2 Méthodologie

Trois volets méthodologiques ont alimenté la démarche :

- **revue de la littérature**³ : celle-ci fut largement guidée par l'ouvrage *Formation et employabilité (Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec)* de Colette Bernier (2011). Aussi la direction générale de Compétence Culture a fourni une trousse comportant des publications gouvernementales, mémoires et rapports. L'approche boule de neige, consistant à scruter les bibliographies d'ouvrages, a permis de remonter les pistes et consulter les références les plus souvent citées.
- **webethnographie**⁴ : réalisé entre janvier et avril 2015, ce travail a principalement consisté à sonder la toile à la recherche de traces de communications (actualités, communiqués gouvernementaux, sites web) illustrant la place tenue par cet enjeu dans l'espace public. Ceci visait d'abord à reconnaître les acteurs sociaux qui se manifestent sur ce sujet et, secondo, à identifier leurs intérêts et positions face à cet enjeu.

³ Recherche sur *Socindex* et *Google scholar* avec les mots-clés : *adéquation formation-emploi Québec*.

⁴ Recherche sur *Google actualités* avec les mots-clés : *adéquation formation-emploi Québec – formation duale – stage en entreprise*.

- **entretiens** avec des experts : deux chercheurs spécialisés dans les questions du travail atypique, Martine d'Amours et Jean Bernier, ont été consultés en juin 2015.

1.3 Description du milieu

« *Compétence Culture est le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture au Québec qui a pour mission de rassembler et d'outiller les associations et regroupements afin d'œuvrer à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des compétences des ressources humaines, tout au long de leur vie professionnelle* ». ⁵

Cet énoncé de mission s'accompagne d'une vision : « *En 2025, Compétence Culture aura contribué pleinement à valoriser la diversité des statuts d'emploi dans le secteur culturel* ».

Compétence Culture c'est :

- plus de 50 associations et regroupements nationaux et régionaux représentant quelque 137 000 travailleurs⁶, surtout des emplois atypiques incluant une forte proportion de travailleurs indépendants, selon les domaines d'activité professionnelle suivants :

Arts de la scène – Audiovisuel et Arts numériques – Arts visuels –
Enregistrement sonore – Littérature – Métiers d'art – Muséologie et Patrimoine

Le secteur culturel représente :

- 3,5 % PIB du Québec, plus que les secteurs de la foresterie ou de l'automobile⁷;
- 3,9 % de la main-d'œuvre active du Québec⁸;
- l'un des trois plus grands secteurs d'emploi à Montréal :

La Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) situe la culture au 4^e rang, en termes de volume d'emplois. L'Observatoire régional montréalais sur l'enseignement supérieur (ORMES) situe la grappe « Culture » au 2^e rang en termes de volume d'emplois, après la grappe des « Technologies d'information et de communication ». ⁹

1.4 Contexte

La présence de deux régimes légaux du travail atteste de la prépondérance du travail atypique en culture. Les deux lois sur le statut professionnel des artistes balisent le travail indépendant dans ce secteur et éclairent la diversité des modes de rémunération (autre que le salariat). La

⁵ Énoncé de mission révisé par le conseil d'administration le 30 janvier 2015. À la différence des CSMO qui sont centrés sur les besoins des employeurs, Compétence Culture se préoccupe du cycle de la carrière : en intégration, en carrière, en transition de carrière. Site web : www.competenceculture.ca.

⁶ La plus récente enquête sur les ménages (2011), traitée par Hill Strategies en octobre 2014, dénombre 190 000 artistes et travailleurs culturels pour le Québec. En retirant les groupes professionnels qui ne sont pas représentés par le CSMO Culture (architectes, architectes paysagers, enseignants en art, designers, gouvernance : fonction publique, agences et sociétés de gestion), le total est ramené à 137 000 personnes. Voir l'annexe C sur les angles morts du portrait statistique sectoriel.

⁷ Compte satellite de la culture provincial et territorial 2010 (Statistique Canada, juin 2015).

⁸ Idem.

⁹ Les deux études ont été publiées en juin 2015; chacun des découpages retenus par la CCMM et par l'ORMES diffèrent toutefois de celui retenu par Compétence Culture (qui exclut le jeu vidéo, le design et la publicité).

nature cyclique du travail en culture découle d'un mode de développement et de financement par projet (production, œuvre, tournée), ce qui crée majoritairement des emplois à durée déterminée pour les nombreux professionnels qui entourent les créateurs. Toutefois, l'écosystème des politiques publiques encadrant la formation continue demeure pensé en fonction du salariat, ce qui constitue un autre aspect déterminant du contexte.

1.4.1 Définition et croissance du travail atypique

Le travail atypique représente aujourd'hui **38 % des emplois au Québec** (Institut de la statistique du Québec, 2013). On entend par emploi atypique : *tout statut qui s'écarte de la définition traditionnelle de salarié permanent à temps complet* (J. Bernier, 2003). Le statut salarié couvre une part des emplois atypiques (voir premier encadré ci-après); le travail indépendant est un statut fiscal assorti de modes de rémunération diversifiés (cachets ou honoraires, vente d'œuvres, redevances, commissions, etc.). L'emploi atypique crée l'intermittence du travail et des revenus : des périodes actives entrecoupées de périodes creuses¹⁰.

Tableau 1.1 : Éventail de statuts d'emploi correspondant au travail atypique. Évolution statistique

Travailleurs salariés autres que permanent temps complet :
temps partiel – durée déterminée – temporaire – sur appel – télétravail, etc.
Travailleurs indépendants

Sur l'emploi atypique

- L'OCDE évalue que 56 % des emplois créés entre 1995 et 2013 sont atypiques
- Toronto métropolitain : 44 % travailleurs occupent un emploi atypique (U. McMaster)
- Aux États-Unis : cela touche 53 millions d'Américains (1/3 de la population active)
- L'étude *A vision for the economy of 2040* entrevoit cinq changements profonds attribuables à la montée du travail indépendant au cours des prochaines années :
 1. Davantage de contrats de courte durée
 2. Davantage de solutions pour atténuer le risque économique
 3. Davantage d'intermédiaires (agences de talents)
 4. La croissance de la rémunération
 5. Chacun sera responsable de son succès

Source : Sommaire d'enquête réalisé par l'auteur.

1.4.2. Deux régimes légaux du travail

Compétence Culture est le seul CSMO à composer avec deux régimes légaux du travail, ce qui appelle des solutions sur mesure. D'une part, comme c'est le cas pour tous les autres comités

¹⁰ Les périodes d'intermittence favoriseraient, logiquement, la participation à la formation continue à la condition d'être à un coût abordable (période sans revenus, sans pouvoir d'achat). Dans la pratique, les techniciens en audiovisuel sont prestataires de l'assurance-emploi entre deux tournages et ce statut ne leur permet pas d'être en formation continue (cela contrevient à leur déclaration signée d'être en recherche active d'emploi). Compétence Culture a notamment abordé ce paradoxe dans son avis à la Commission nationale sur l'avenir de l'assurance-emploi (juillet 2013).

sectoriels, le **Code du travail** encadre les relations de travail entre employeurs et salariés par le biais de négociations entre syndicats et employeurs ou selon les normes du travail.

D'autre part, deux **lois sur le statut professionnel des artistes** encadrent les relations de travail et contractuelles : La loi S 32.1 sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, de la télévision et du cinéma, et la loi S 32.01 sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs.

Aussi, au vu du Code du travail, ce sont les diplômes et les cartes de compétences qui marquent les qualifications, notamment l'exécution conforme des tâches reliées à l'emploi. En situation d'ajustement, c'est l'employeur qui est responsable de prévoir la mise à jour des compétences et pourvoir à la formation manquante.

Au regard des lois sur le statut professionnel des artistes, c'est la reconnaissance par les pairs qui détermine le statut professionnel aux fins du financement public ou de la composition des équipes de projets. Cela démontre l'importance accordée à l'expérience acquise par les réalisations et aux capacités d'innovation ainsi démontrées (portfolio plutôt que diplômes).



Figure 1.1 : Chevauchement (distinct) du secteur culturel sur deux codes du travail

Source : Réalisé par l'auteur

Le *Modèle de coordination de la formation continue* de Compétence Culture¹¹ tient compte de cette définition du professionnalisme dans son monde du travail.

Qui plus est, les activités de perfectionnement ne visent pas strictement la mise à jour des compétences disciplinaires, mais stimulent l'exploration d'habiletés connexes à des fins d'innovation, de développement, de viabilité. C'est l'individu (en sa qualité de travailleur indépendant ou de microentreprise) qui est alors le plus apte à identifier le développement de compétences qui convient à sa situation professionnelle.

¹¹ Site Web : www.competenceculture.ca consulté le 6 avril 2015.

1.4.3 Politique d'intervention sectorielle

Un autre élément du contexte tient aux politiques qui encadrent le secteur en matière et de formation.

Les CSMO, comme les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), sont reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et financés par Emploi-Québec en vertu de la Politique d'intervention sectorielle (PIS). Celle-ci est à la jonction de deux politiques gouvernementales :

- **La politique du marché du travail (PMT)**, qui fait l'objet de négociations fédérales-provinciales compte tenu que le financement provient en majeure partie du compte de l'assurance-emploi (AE), prévoit des mesures et des programmes orientés en faveur des salariés (contributeurs ou bénéficiaires AE).

- **La politique de l'éducation des adultes (PEA) : *Apprendre tout au long de la vie*** emprunte son titre à un document-phare de l'OCDE. L'énoncé prend appui sur l'idée que le premier diplôme fait parfois défaut ou qu'il ne garantit pas l'emploi tout au long de la vie active.

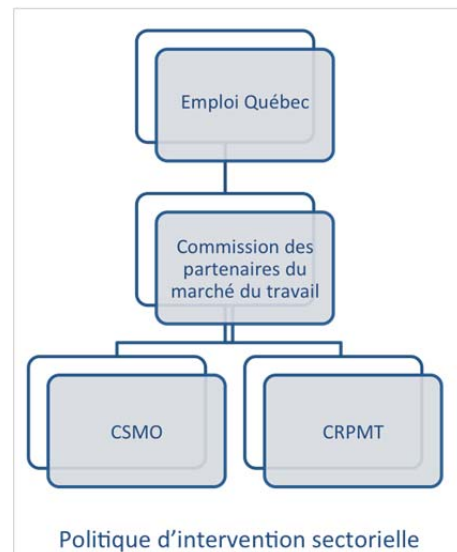


Figure 1.2 : Diagramme de la gouvernance afférente à la politique d'intervention sectorielle

Source : Réalisé par l'auteur

En effet, la **politique d'intervention sectorielle (PIS)** prévoit la consultation des CSMO quant à la pertinence des programmes de formation professionnelle et technique (FPT) — ce qui contribue directement à l'AFE — et leur confie également le développement des compétences des personnes en emploi par des moyens variés pour répondre aux attentes des employeurs (productivité des entreprises) ou aux besoins du marché du travail.

Le CSMO Culture doit continuellement piloter des adaptations pour répondre aux réalités du travail dans son secteur. Les créateurs, en tant que travailleurs indépendants, sont responsables d'estimer leurs besoins de développement des compétences, à la différence des salariés au service de la mission des organismes culturels, dont les besoins sont définis par un employeur.

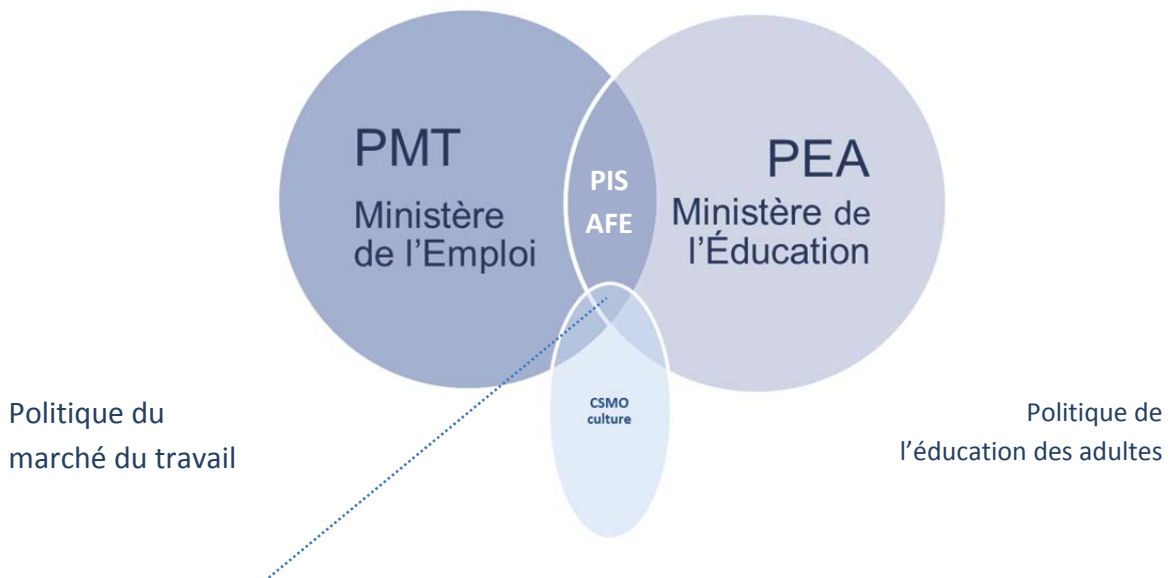


Figure 1.3 : Illustration schématique de la portée réduite de l'adéquation formation-emploi pour le secteur culturel

L'adéquation formation-emploi (AFE) est à cette jonction, mais la définition « FPT » privilégiée par le gouvernement a pour effet de ne toucher qu'une part congrue des filières de formation initiale en culture (voir figure détaillée en p. 10). Une part significative du système éducatif en culture est en dehors de cette jonction, sans oublier les filières de formation encore manquantes et la légitimité de la voie autodidacte, pour lesquelles la formation continue au contact des pairs est la solution palliative.

1.5 Problématique

1.5.1 Définition de l'adéquation formation-emploi (AFE)

Résumons l'AFE¹² par la concordance entre la formation professionnelle et technique (FPT) et les besoins du marché du travail à deux niveaux :

- 1. le contenu de formation → adapté aux réalités du marché du travail;
 - 2. l'équilibre optimal selon → le nombre de diplômés à pourvoir pour combler les emplois dans les secteurs et dans les régions.
- Et ce, en fonction de
- la croissance de l'emploi;
 - le remplacement de la main-d'œuvre;
 - les objectifs de productivité.

Compte tenu du contexte, la problématique tient à ce que **la priorité de l'AFE, telle que formulée par le gouvernement, ne touche qu'une fraction** des enjeux de développement des compétences dans le secteur culturel mais y canalise les ressources dédiées à la formation continue, accessibles aux CSMO, pour les cinq prochaines années.

Cette problématique laisse dans l'angle mort :

¹² Selon la lecture des documents administratifs à la portée des CSMO.

- l'emploi atypique;
- les filières de formation autres que FPT — multiples dans ce secteur;
- les formations organisées par le CSMO et la mutuelle de formation en audiovisuel;
- les filières de formation encore manquantes;
- la voie autodidacte, pourtant prévue par les lois sur le statut professionnel des artistes.

1.5.2 Portée limitée de l'AFE dans le secteur culturel

Caractérisé par un renouvellement constant de l'offre, le secteur culturel est essentiellement composé de travailleurs indépendants (créateurs) qui alimentent le marché par leurs projets ou leurs œuvres, en attirant des producteurs et des diffuseurs, à la rencontre des publics et des consommateurs. Les producteurs et les diffuseurs créent alors des équipes ad hoc, souvent en vertu de contrats à durée déterminée ou de cachets, en fonction de cette activité cyclique. Ils puisent dans le bassin des travailleurs atypiques disponibles et aptes à l'aide de mécanismes en marge du Placement en ligne d'Emploi-Québec : auditions, cooptation selon une ligne hiérarchique (décisions de la direction artistique et de la direction technique), analyse de portfolios, appels de soumissions incluant des démos (maquettes, échantillons).

Pour ces travailleurs atypiques (travailleurs indépendants et salariés à durée déterminée), le défi est donc le maintien en activité, par la mobilité et l'adaptation au changement. Le développement des compétences doit à la fois consolider l'expertise, l'excellence ou la polyvalence pour se démarquer ou pour tirer des revenus d'activités connexes à sa pratique disciplinaire. Plus que le diplôme, la carte de visite est le portfolio et le réseau (qui tu connais, qui te connaît, te reconnaît¹³), les équipes fréquentées, la diversité des expériences, l'exclusivité d'une expertise ou l'unicité des compétences.

Le *Modèle de coordination de la formation continue en culture* repose ainsi sur l'approche collective, prise en charge par les associations et les regroupements, pour estimer la demande et organiser l'offre de formation : repérer ce qui existe, développer sur mesure la formation manquante, à l'écoute des milieux qu'ils fédèrent selon leur mandat respectif. Les participants trouvent ainsi plusieurs réponses aux exigences du maintien en activité : améliorer leur pratique, explorer et s'approprier de nouvelles compétences pour élargir les possibilités de revenus.

Telle que formulée, l'AFE touche seulement trois programmes FPT menant à un emploi salarié temps plein¹⁴ parmi la vingtaine de programmes collégiaux et les autres voies du système de l'éducation dans le secteur culturel (figure en page 10), incluant la voie autodidacte¹⁵.

¹³ Le statut professionnel est tributaire de la reconnaissance par les pairs (lois S 32.1 et loi S 32.01).

¹⁴ Techniques en muséologie, Techniques en enregistrement sonore et Techniques en post-production audiovisuelle.

¹⁵ La figure de la page 10 ne couvre toutefois pas les fonctions de travail qui restent sans filière de formation initiale à ce jour.

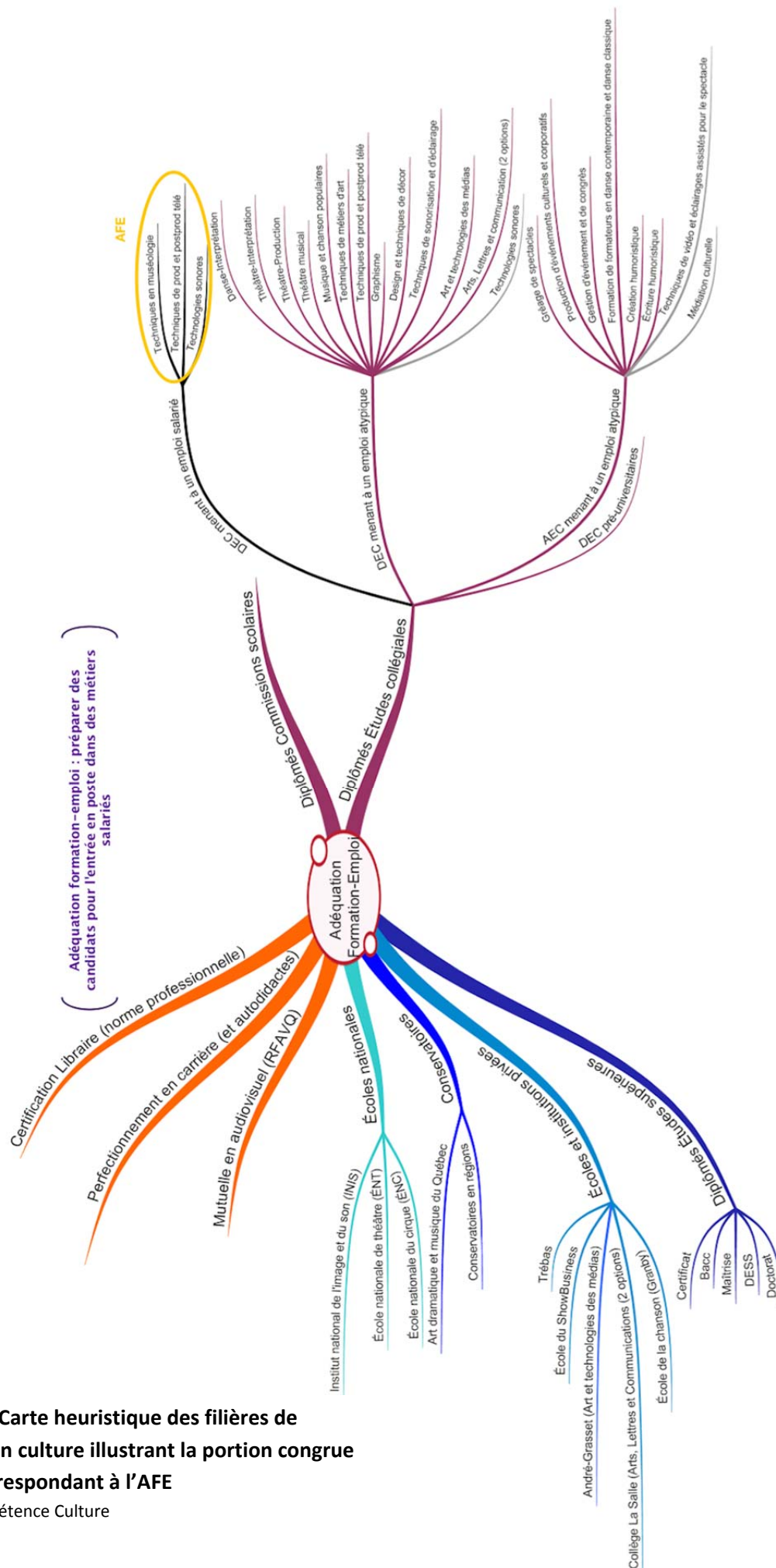


Figure 1.4 : Carte heuristique des filières de formation en culture illustrant la portion congrue des FPT correspondant à l'AFE

Source : Compétence Culture

2. Perspective historique

Comme nous l'avons énoncé en introduction, une fois la problématique exposée, nous amorçons une analyse en trois volets : historique, conceptuel puis sous l'angle de l'action publique. La première perspective d'analyse consiste en un survol historique de l'évolution de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec.

2.1 Petite histoire d'une redéfinition de la relation d'emploi

La relation d'emploi traditionnelle reposait sur une sécurité d'emploi basée sur l'ancienneté et garantie par la grande entreprise en contrepartie de tâches peu qualifiées et répétitives (*New Deal*). La crise des années 1980 a remis en question ce compromis au vu de nouvelles organisations du travail appelant à une plus grande responsabilité individuelle des travailleurs et à un rehaussement des compétences. Dès lors, la façon d'entrer dans le monde du travail et de s'y maintenir évolue vers une conception de la sécurité d'emploi faisant appel à la responsabilité de l'individu face à sa formation et à son employabilité. La formation devient peu à peu un outil nécessaire pour sécuriser la vie professionnelle, alors que les règles collectives préalablement axées sur l'ancienneté tendent à faiblir ou à disparaître.

Ces transformations ont vu le système d'éducation des adultes se tourner vers les besoins des entreprises, en contraste avec les visées humanistes de la Révolution tranquille. Cette montée de l'« orientation utilitaire » des programmes d'éducation des adultes, est marquée par l'essor de la formation en entreprise.

2.2 Trois phases : trois paradigmes

On peut résumer à trois phases les métamorphoses du monde du travail au cours des soixante dernières années : le fordisme, le capital humain et l'employabilité.

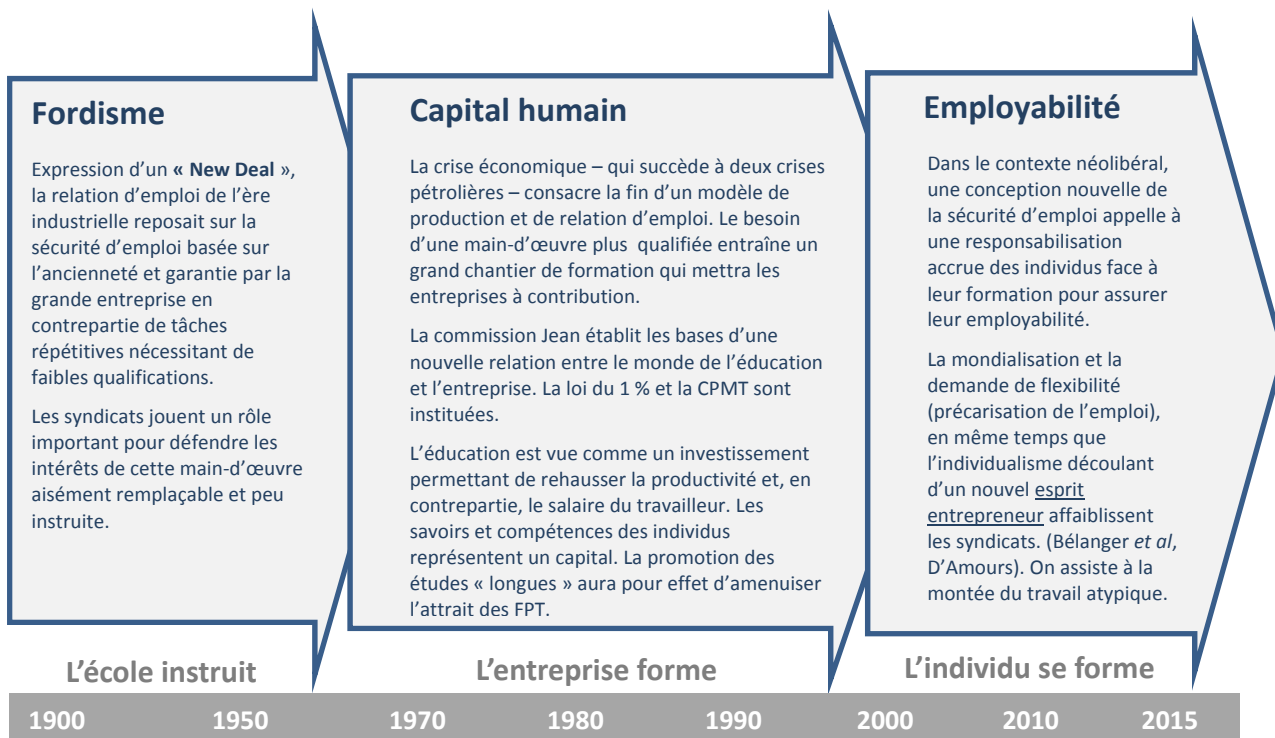


Figure 2.1 : Évolution de la relation d'emploi : Trois phases, trois paradigmes

Source : Réalisé par l'auteur

Synthèse schématique de l'évolution de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre

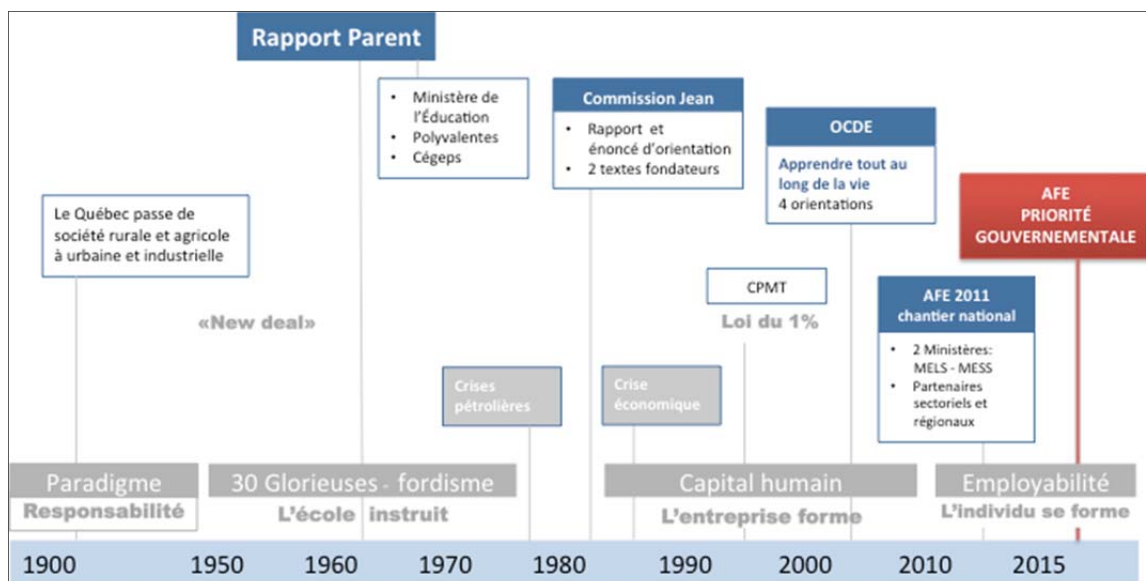


Figure 2.2 : Synthèse schématique de l'évolution de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre

Source : Réalisé par l'auteur

2.3 Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

L'État s'est retiré de la pleine responsabilité financière en imposant notamment aux entreprises d'allouer une portion de la masse salariale à la formation. Il assure un rôle normatif en intégrant à la loi du 1 % un cadre de procédures qui met en place une gouvernance partenariale avec la participation des employeurs, des syndicats, des groupes communautaires et du monde de l'enseignement : la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). La CPMT est responsable de la Politique d'intervention sectorielle (PIS), s'est dotée de comités sectoriels dans tous les secteurs d'emploi et conseille le gouvernement en matière de politiques et de programmes dans les sphères de l'emploi et de la formation de la main-d'œuvre.

On assiste à une déconcentration des pouvoirs de l'État et au remplacement de la régulation hiérarchique traditionnelle par la recherche de solutions et de compromis avec les acteurs concernés. La CPMT est ce nouvel acteur collectif qui prend place pour déterminer les règles de qualification et gérer le système de formation de la main-d'œuvre avec l'État.

Ce grand recadrage s'est accompli avec pour trame de fond une tension historique entre deux visions de l'éducation, deux finalités de l'apprentissage. L'une humaniste (sociale et citoyenne), empreinte des valeurs de la Révolution tranquille, l'autre utilitaire et économique, visant à répondre aux besoins du marché du travail, voire aux attentes des entreprises.



Figure 2.3 : Tension historique entre les visions humaniste et utilitaire de l'éducation

Source : Réalisé par l'auteur

Le nouveau contrat social qui en découle accorde à l'employeur le rôle de maître d'œuvre de la formation continue.

Le rapprochement réussi entre l'école et l'entreprise fait oublier qu'il a eu pour effet secondaire de sacrifier les besoins individuels de perfectionnement. L'exemple des coupes de 2010 dans les services de francisation à l'intention des immigrants confirme la tendance à nier les besoins des travailleurs pour privilégier les stricts besoins de qualifications exprimés par les employeurs. La chercheuse Colette Bernier (2011) pointe la part grandissante des fonds publics assignée aux formations orientées sur des motifs *utilitaires pour l'entreprise*, et signale que la politique gouvernementale de l'éducation des adultes (PEA) qui encadre la formation continue (OCDE, *Apprendre tout au long de la vie*, 2002) s'inscrit dans une ère de changements profonds, en contrepoids aux valeurs d'accès et d'égalités des chances.

2.4 Apprendre tout au long de la vie – Orientations de l'UNESCO et de l'OCDE

La notion d'*apprentissage tout au long de la vie*¹⁶, énoncée par l'UNESCO en 2002 et embrassée dès lors par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), énonce les principes qui donneront l'impulsion aux nouvelles politiques, dont la PEA du Québec :

1. une vision systémique en fonction de la demande et de l'offre, qui valorise tous les types de savoirs, formels et informels;
2. l'apprenant est au centre de la politique éducative orientée en fonction de la demande;
3. la motivation individuelle, autogérée et autodirigée;
4. les politiques éducatives doivent conjuguer des objectifs économiques, sociaux et culturels.

Ce dernier énoncé fera en sorte que la PEA, non limitée à la seule mission du ministère de l'Éducation, sera une politique interministérielle, donc gouvernementale. L'histoire montre que, plutôt que d'étendre l'influence du ministère de l'Éducation sur les autres secteurs, l'effet d'influence aura plutôt été inverse. Le rôle confié à l'entreprise, conjugué à l'encouragement de la gouvernance partenariale de la CPMT, a accentué l'aspect utilitaire de l'éducation des adultes. La PEA n'ayant pas été actualisée depuis 2002, on ne décode pas comment la promulgation de l'Agenda 21 de la culture¹⁷ (2009) favoriserait un semblable maillage d'objectifs en faveur du monde du travail en culture.

La nouvelle responsabilisation individuelle de la formation est sujette à deux interprétations contrastées : l'une de courant marxiste qui la perçoit comme une nouvelle forme de contrainte sociale, l'autre, réflexive, selon laquelle **l'apprentissage tout au long de la vie est le moyen et la**

¹⁶ Plusieurs appellations ont cours qui ont donné leur titre aux publications de l'époque : *apprendre tout au long de la vie*, *l'apprentissage tout au long de la vie*, *la formation tout au long de la vie*. Toutes renvoient à cette même notion par ailleurs présente dans les écrits d'Abrar Hassan (OCDE) dès 1997. Le document sommaire que produira l'OCDE pour synthétiser ces orientations apparaît comme la source la plus citée. Nous le retiendrons comme repère principal.

¹⁷ L'Agenda 21 de la culture du Québec (Agenda 21C) a comme objectif de donner l'impulsion à une vision renouvelée du développement de la culture. C'est un cadre de référence qui vient préciser les principes à respecter et les objectifs à viser pour faire de la culture une composante majeure et essentielle de la société, intégrée aux dimensions sociale, économique et environnementale du développement durable. En 2010, les organismes gouvernementaux ont tous été appelés à intégrer l'Agenda 21C dans leur plan de développement durable (PDD) selon la Loi sur le développement durable. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) n'a pas encore inscrit une cible en faveur de la main-d'œuvre culturelle, alors que son partenariat avec le CSMO Culture est ancré depuis 2001, suite à la *Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture*, du ministère de la Culture et des Communications et d'Emploi-Québec (CPMT).

condition pour que la démocratie participative se développe en faisant de chacun un citoyen actif apte à s'adapter aux changements et à y contribuer.

Les grandes orientations associées à ces principes se résument à :

1. consolider la formation de base en y intégrant l'utilisation des technologies de communication et d'information (technologies de l'information et de la communication), d'où émerge le concept de multilittératie;
2. développer une culture de formation continue en lien avec l'emploi;
3. considérer le phénomène croissant du travail autonome et de l'emploi atypique; contrer les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance.

Tableau 2.1 : Mise en parallèle des orientations de l'OCDE et de celles de la PEA du Québec

Orientations OCDE	Orientations PEA Québec
1. Consolider la formation de base Rehaussée en fonction des TIC	1. Formation de base ▶ Rehaussée en fonction des TIC
2. Développer une culture de formation continue en lien avec l'emploi	2. Développer une culture de formation continue ▶ Maintenir et rehausser le niveau de compétence ▶ Mesures PME travail autonome + emploi atypique
3. Considérer la montée de l'emploi atypique et du travail autonome	3. Valoriser les acquis et les compétences
4. Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance	4. Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance

Source : réalisé par l'auteur

En mettant côte à côte l'énoncé de l'OCDE et celui de la PEA québécoise, on remarque que l'attention accordée à la montée de l'emploi atypique dans le premier (et auquel correspond le principe de motivation individuelle), bien que présent au second, n'y tient pas le même niveau de priorité. La présence de ces principes dans la PEA avait mis en confiance le CSMO Culture. Ce dernier se demande aujourd'hui si la mise à jour de la politique, dans un contexte de croissance de l'emploi atypique, fera légitimement contrepoids à l'actuelle priorité gouvernementale de l'AFE limitée à la FPT.

Les préoccupations actuelles du CSMO Culture sont à l'effet que la vision gouvernementale pour une meilleure adéquation formation-emploi laisse pour compte les travailleurs atypiques qui constituent aujourd'hui quelque 38 % de la population active, un aspect emblématique du secteur culturel ainsi qu'en atteste le second régime légal de travail. Sans nier les urgences exprimées par les secteurs manufacturiers, les impératifs du secteur culturel ne sont pas de pourvoir des emplois salariés disponibles, ni d'accroître la productivité, mais d'assurer le maintien en activité d'un bassin de travailleurs œuvrant dans un système ouvert, et dont l'activité cyclique génère d'appréciables retombées économiques. En respect de la Politique d'intervention sectorielle (PIS), on est en droit de se demander si le gouvernement reconnaît bien la nécessité d'adapter les moyens destinés à développer les compétences dans les

différents secteurs d'emploi, car *Le Plan économique du Québec*¹⁸ oriente les ressources financières vers une AFE ciblant la FPT pour les cinq prochaines années comme l'édicte le *Discours sur le budget 2015-2016* prononcé en mars 2015.

2.5 Notions d'activation et d'employabilité selon quelle vision de l'employabilité?

Les notions d'activation et d'employabilité qui émergent suite au rapport de l'OCDE viennent alors renforcer les politiques publiques ayant pour finalité de responsabiliser les individus, via leur formation, à l'égard de leur emploi et de leur mobilité sur le marché du travail.

La **notion d'activation** émerge en réaction aux politiques dites « passives », jusque-là axées sur une certaine sécurité du revenu, pour viser des « mesures actives » de recherche d'emploi, d'aide à l'embauche comme le reclassement, le recyclage ou la formation vers un prochain emploi. Le gouvernement fédéral a pris le virage des mesures actives en canalisant les fonds du compte de l'assurance-emploi (AE) vers des mesures de formation et d'intégration au marché du travail. En introduisant de nouvelles exigences pour l'admissibilité aux indemnités, notamment celle de se former, l'octroi de prestations se fait en échange d'un comportement proactif des personnes en dehors du marché du travail.

La **notion d'employabilité** élargit le principe d'activation pour toucher les travailleurs en emploi, introduisant une responsabilisation nouvelle face à son emploi et à sa carrière.

Dans la foulée du néolibéralisme, les « mesures actives » ont pour effet de reporter sur l'individu les responsabilités assumées antérieurement par l'État-providence. La responsabilité de la société ne consiste plus à protéger l'individu contre les aléas de l'économie, mais à l'outiller convenablement, afin qu'il tire son épingle du jeu sur le marché du travail. Or, les moyens déployés sont, pour l'essentiel, confiés à l'entreprise, ce qui prête flanc à l'assujettissement des travailleurs désireux de se former.

Cet aspect du modèle de formation, donnant l'ascendant à l'entreprise, empêche le secteur culturel où prédominent la mobilité et les emplois atypiques (dont les travailleurs indépendants) d'y trouver son compte. Ceci explique que le CSMO revendique en continu des adaptations aux mesures et aux programmes.

En résumé : un partage tripartite des responsabilités

L'État :

- donne l'impulsion aux changements en configurant les programmes;
- assure et adapte l'offre des mesures;
- régule en mode concertation (CPMT).

L'entreprise:

- finance la formation de la main-d'œuvre;
- met à jour les connaissances de ses salariés
- fournit des formations qualifiantes et transférables.

L'individu:

- est le moteur de son propre développement, de son employabilité et de sa mobilité.

Mais qu'entend-on par employabilité? Deux définitions ont cours ainsi que le rapporte Colette Bernier (2011) : l'une utilitaire et économique, l'autre sociale et citoyenne (humaniste). Yvon Minvielle la définit comme *la capacité de remplir les conditions suffisantes pour maintenir ou trouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise*¹⁹. Bernard Gazier définit plutôt l'employabilité comme *la capacité d'une personne à conjuguer l'accumulation de capital humain (connaissances et aptitudes) et de capital social (réseau)*. On peut décoder, dans l'une et l'autre définitions, les dimensions utilitaire ou sociale de l'employabilité.

Pour le CSMO Culture, la définition sociale de l'employabilité prédomine, en raison du travail cyclique, et prend naturellement appui sur la structuration du milieu en associations et en regroupements, des réseaux professionnels légitimement constitués et aptes à regrouper et concerter ces travailleurs atypiques autrement dispersés et isolés.

2.6 Comités sectoriels et conseils régionaux des partenaires du marché du travail : monitorer les besoins en mode proximité

Deux instances intermédiaires permettent aux acteurs sociaux (l'État, l'entreprise et l'individu) de gérer les problèmes d'emploi et de formation. Celles-ci sont bien placées pour déceler les besoins et mettre en place les dispositifs appropriés. Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) répondent de façon complémentaire aux problématiques liées à l'adéquation de la formation aux emplois.

Au moyen de diagnostics sectoriels, les CSMO documentent les changements incessants que subissent les emplois, face auxquels il est nécessaire de revoir périodiquement le contenu des programmes de formation initiale et d'en initier des nouveaux, ce qui rejoint le défi de l'AFE, mais la Politique d'intervention sectorielle leur demande aussi d'organiser une offre de formation continue pour des besoins ponctuels, de créer les normes professionnelles et les démarches de qualifications selon la Loi sur les compétences (loi du 1%), sans oublier d'encourager les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.

Une trentaine de comités sectoriels ont ainsi été institués. Déjà, avant leur mise en place, des regroupements paritaires se créaient pour solutionner les problèmes de restructuration des secteurs, pénurie de main-d'œuvre qualifiée, mise à niveau des connaissances au vu des nouvelles technologies. C'est vraisemblablement parce qu'elle était issue d'actions initiées par les acteurs du terrain que la création de la CMPT (et avec elle, celle des CSMO) jouit de l'adhésion du milieu.

La Loi sur les compétences (loi du 1%) prévoit aussi la mise en place de « mutuelles de formation », un mécanisme collectif qui sert à regrouper des entreprises cotisantes selon une problématique commune. Leur cotisation sert à assumer l'analyse des besoins, la programmation et l'offre de formation continue.

Quant à eux, les CRPMT s'appliquent à déterminer les besoins quantitatifs (combien de travailleurs faut-il former dans un territoire donné, par types et niveaux d'emplois). Par leur approche de proximité, des CRPMT ont innové en créant des tableaux de bord réunissant l'information concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre dans leur région. Ceci allait impliquer la mise en réseaux d'acteurs gouvernementaux et un échange d'expertises

¹⁹ C. Bernier, p. 114. Minvielle cité par Colette Bernier.

(statistiques et autres), améliorant les relations entre les acteurs du milieu pour une meilleure adéquation formation-emploi. Certaines initiatives régionales ont aussi permis de solutionner une problématique d'emplois atypiques. Par exemple, en créant une réserve de main-d'œuvre polyvalente pour des emplois à temps partiel au service de plusieurs commerces, permettant à ceux-ci d'avoir accès à un plus grand nombre de salariés (roulement) et à ces derniers d'augmenter leurs heures de travail (stabilisation du revenu). Ou encore, en orchestrant le cumul de périodes d'emploi pour des travailleurs saisonniers : dans l'industrie du crabe une partie de l'année et aux accessoires de Noël la saison suivante.

Ces initiatives régionales ont généré des bénéfices en mettant à contribution les entreprises qui ont un besoin commun (main-d'œuvre saisonnière) ou un enjeu partagé (roulement des effectifs). Or, si ces initiatives apportent une réponse collective à un défi du marché du travail, leur pérennité devra reposer sur un dispositif de gouvernance (permettant aux partenaires de faire de ces réussites le socle de solutions durables et ainsi éviter qu'elles ne soient que modalités ponctuelles). De plus, elles ne répondent pas au défi de pourvoir une formation d'appoint aux employés qui ne sont pas en lien unique d'emploi (et qui, de ce fait, ne peuvent être pris en charge par l'entreprise). Avec la croissance de l'emploi atypique et la flexibilisation du marché du travail, on assiste à une multiplication des situations où des salariés, souvent les plus précaires, sont exclus des droits aux protections sociales, dont la formation.

Ces expériences illustrent de nouvelles thèses européennes sur les arrangements collectifs qui amènent à voir ces récents développements non pas comme des initiatives isolées, mais de probables tendances telle que *La troisième voie* (Gautié, 2003), que nous aborderons plus loin.

2.7 À la recherche de solutions adaptées à l'emploi atypique, en marge du lien d'emploi

Plusieurs réalités restent dans l'angle mort des politiques de main-d'œuvre et d'emploi, lorsque les aspirations et les besoins de l'individu sont en marge d'un lien unique d'emploi²⁰.

Existe-t-il des exemples d'encouragement étatique²¹ assurant l'accès équitable aux mécanismes de soutien à la formation, en marge du lien d'emploi ?

Par exemple, la seule mutuelle de formation qui existe dans le secteur culturel a vu le jour dans le domaine de l'audiovisuel et œuvre à solutionner la problématique commune de doter un bassin de travailleurs intermittents des compétences, certifications et qualifications exigées sur les plateaux de tournage.

Chaque tournage déclenche la création d'une équipe sur mesure pour des périodes de travail variables selon les corps de métiers. Les producteurs (d'ici ou de l'étranger) doivent compter immédiatement sur la sélection, parmi le bassin, des meilleures ressources humaines selon les défis de la production audiovisuelle en cause. La mutuelle, le Regroupement pour la formation

²⁰ Au Québec, il n'y a pas de mécanismes pour le congé pour formation, à l'échelle individuelle.

²¹ Brigitte Voyer (2011) rappelle qu'il existe deux formes d'encouragement étatique pour des secteurs d'emploi où règne la mobilité : le Code des professions qui balise le perfectionnement selon les ordres professionnels et le décret qui a créé la Commission de la construction du Québec (CCQ) et son Fonds de la formation continue.

en audiovisuel du Québec (RFAVQ), mène les études de besoins, planifie et fournit des formations²².

Toutefois, le concept traditionnel des mutuelles d'entreprises rencontre plusieurs difficultés depuis sa mise en œuvre et la CPMT a aboli la création de nouvelles mutuelles en janvier 2015.

Ce dispositif vient répondre à un état de fait qu'on pourrait lier à la question suivante : où donc les travailleurs sans lien unique d'emploi trouveront-ils réponses à leurs besoins de mise à niveau si l'offre en formation suit le modèle de l'employeur unique et de l'employé salarié? Il faut retourner consulter les orientations du rapport de l'OCDE qui avertit que la montée du travail atypique commande une attention particulière en matière de formation. Cette problématique est une imminente préoccupation pour le CSMO Culture, dont l'écosystème de formation continue est en quasi-totalité assuré par l'action concertée des associations, des regroupements et de la mutuelle en audiovisuel. Ce modèle semble échapper à la vision gouvernementale actuelle, axée sur la FPT ou sur la prise en charge par l'entreprise.

Bref, si le défi de représenter le corpus des travailleurs atypiques réside dans la difficulté à fédérer leurs singularités au sein d'un quelconque dispositif de formation, il faut saluer le travail accompli par le CSMO Culture, qui est parvenu à regrouper, par le truchement d'associations disciplinaires ou régionales, un large éventail de travailleurs autrement dispersés et isolés, en vue d'organiser une offre de perfectionnement couvrant des compétences diversifiées.

L'embauche dans le secteur culturel est rarement le fruit d'un parcours linéaire menant d'un programme FPT à un emploi typique. Sur quelques cinq cent titres d'emploi²³ dans le secteur culturel, nous avons vu que seulement trois programmes FPT mènent actuellement à des emplois salariés à temps plein (schéma p. 10)²⁴. Cela ne reflète pas le parcours des 137 000 travailleurs du secteur²⁵ mais explique quelques 900 sessions²⁶ de formation dispensées en 2014 par les partenaires de Compétence Culture (les associations et les regroupements) et la mutuelle en audiovisuel.

Pour mieux comprendre les principes sous-jacents aux réalités du secteur, la prochaine section propose une sélection de cadres conceptuels issue d'une recherche documentaire. *Les piliers du savoir* (UNESCO, 1996) et les concepts étoffant la notion de *maintien en activité* (Boltanski et Chiapello, 1999 D'Amours, 2006) jettent une lumière utile à la compréhension des enjeux qui touchent le travail en culture et le contingent croissant des travailleurs atypiques.



²² Ce faisant le RFAVQ joue le même rôle collectif que les associations ou des regroupements du secteur culturel, mais avec une force supérieure : il fédère tous les syndicats et les regroupements d'entreprises (couvrant la chaîne de création de valeur du domaine audiovisuel) et dispose du pouvoir de collecter la cotisation prévue par la loi du 1 % auprès des producteurs québécois et des producteurs étrangers dont les tournages ont lieu au Québec.

²³ Au vu des 37 codes de la classification nationale des professions (CNP), le CSMO Culture dénombre plus de 500 fonctions de travail distinctes.

²⁴ Techniques en muséologie, Technologies sonores et Techniques de production et de postproduction télévisuelles.

²⁵ La plus récente enquête sur les ménages (2011), traitée par Hill Strategies en octobre 2014 dénombre 190 000 artistes et travailleurs culturels pour le Québec. Le total est ramené à 137 000 personnes, en retirant les groupes professionnels qui ne sont pas représentés par le CSMO Culture (architectes, architectes paysagers, enseignants en art, designers, gouvernance : fonction publique, agences et sociétés de gestion).

²⁶ Total combiné des sessions déclarées par Compétence Culture et la mutuelle de l'audiovisuel (RFAVQ) en 2014.

3. Cadres conceptuels

Plusieurs réflexions sont actuellement engagées au Québec comme en Europe sur les enjeux de formation qui, plusieurs le pointent, devraient déborder du cadre de l'entreprise et de l'emploi salarié.

3.1 Adéquation formation-emploi : les tangentes de la recherche

Deux réflexions, conduites par les chercheurs français Sylvie Dumartin et Jean Boissonnat, questionnent le concept même d'adéquation.

En faisant l'étude de l'adéquation formation-emploi dans la France des années 1990, Sylvie Dumartin (1997) constate que seule la moitié des personnes actives exerce un métier en lien avec sa formation initiale et que quatre travailleurs sur dix n'ont pas de diplômes correspondant à leurs qualifications. Sa recherche fait ressortir la contradiction entre, d'une part, la reconnaissance de la diversité des parcours attribuables à l'expérience et à la mobilité et, d'autre part, la tentation de former des jeunes rapidement en fonction des demandes ponctuelles du marché de l'emploi. Pourtant, hormis les secteurs de la santé, de l'enseignement, du travail social et de la coiffure, peu de domaines affichaient une adéquation linéaire, même en science et génie. Un récent article de Sylvie Ann Hart (2015) co-directrice de l'Observatoire compétences-emplois (OCE) fait écho à ce constat dans des termes comparables

Pour Jean Boissonnat (1995) qui signe un important rapport sur la question (cité par l'OCDE), la sécurité du salarié devrait être placée dans un cadre qui dépasse l'entreprise. Parler d'adéquation suppose aussi de questionner « adéquat pour qui et pour quoi ». Sa réponse est à l'effet que l'adéquation, au-delà des besoins exprimés par les employeurs, doit contribuer à la cohésion sociale. Plusieurs chercheurs abordent aussi la question en termes de contrat social.

3.2 La formation : maillon fort du filet social

Brigitte Voyer (2011) explore la question de l'intermittence vécue par diverses catégories de travailleurs et des moyens pour stabiliser leur employabilité et leur perspective de mobilité. Cette dernière fait valoir les dimensions *utilitaire*, *stratégique* et *émancipatrice* du savoir²⁷ et souligne les vertus de la formation à trois niveaux :

- permettre la connaissance de soi et dévoiler ses aspirations et aptitudes;
- servir de support à la réorientation, en fournissant des informations pratiques sur divers secteurs d'activités et acquis expérientiels;
- offrir un contexte d'interactions sociales qui contribue au réseau et au développement identitaire.

Voyer plaide aussi pour une modernisation des politiques de formation qui tienne impérativement compte de la croissance de l'emploi atypique et pour un encouragement étatique qui assure l'accès équitable aux mécanismes de soutien. Dans un contexte d'autonomie et de réflexivité accrues, la formation doit permettre de se situer et de se construire. Pour cette

²⁷ L'annexe A rapporte des informations additionnelles sur les trois perspectives de la formation (selon Voyer, 2011) et la typologie des risques (D'Amours, 2006), qu'on voit résumées au schéma de la page 20.

chercheuse, « le savoir ne sert pas uniquement la maîtrise de la fonction de travail (...) mais porte en lui une valeur formatrice par l'expérience de la recherche d'émancipation et de transformation de soi » (Voyer, 2011, p. 104).

De son côté, Martine D'Amours (2006) a élaboré une typologie des risques économiques et des risques sociaux encourus par les travailleurs indépendants, qui documente les risques élevés assumés par les artistes et questionnent les façons de pallier les brèches du filet social pour ce contingent, selon les mesures existantes dans divers pays. Des huit risques répertoriés, la « Désuétude des connaissances » est le plus directement atténué sous l'effet de la formation continue rendue accessible par le CSMO Culture (ses partenaires associatifs et la mutuelle en audiovisuelle). Le rôle joué par la formation continue en culture contribue à atténuer trois autres types de risques²⁸. La formation en gestion de carrière artistique, par exemple, cible le « Risque d'entreprise » (investir avant de jouir des retombées), le risque de « Fluctuation de revenus » et le risque de « Sous-emploi » (il faut parfois mener une double vie professionnelle pour stabiliser son revenu, pour traverser les périodes d'intermittence entre deux cycles d'activités). D'Amours et Deshaies (2012) soulignent aussi l'action réussie du CSMO Culture et d'Emploi-Québec depuis 2008 pour l'accès des travailleurs indépendants de la culture à un bilan de compétences afin d'atténuer le risque de l'« avancée en âge » (transition de carrière lorsque l'artiste ne rencontre plus les critères de beauté, d'âge, de performance physique ou de gestion du stress liés aux périodes intensives de travail, sans oublier l'enjeu de l'insécurité financière).

La figure ci-après met en parallèle la typologie des risques (D'Amours), les champs de formation continue couverts par le CSMO Culture et les perspectives de la formation (Voyer). Les cinq premiers champs de formation reflètent les besoins des travailleurs indépendants (artistes, créateurs, microentrepreneurs) tandis que les autres champs répondent davantage aux besoins des organisations culturelles.

Figure 3.1 Rapport à la formation des travailleurs atypiques dans une perspective de gestion des risques



Source : Réalisé par l'auteur

²⁸ La formation continue n'atténue pas les autres risques sociaux : accidents, maladies et blessures d'usures, parentalité.

Cette schématisation fait apparaître que les champs de formation du « Modèle » de Compétence Culture visent non seulement à répondre à la fonction utilitaire (mise à niveau du savoir-faire), mais aussi à pallier un ensemble de risques, en embrassant les perspectives stratégiques et émancipatrices qui forgent l'identité professionnelle. Elle met en évidence le rôle significatif de la formation au chapitre de la sécurité sociale.

3.3 UNESCO : les quatre piliers du savoir

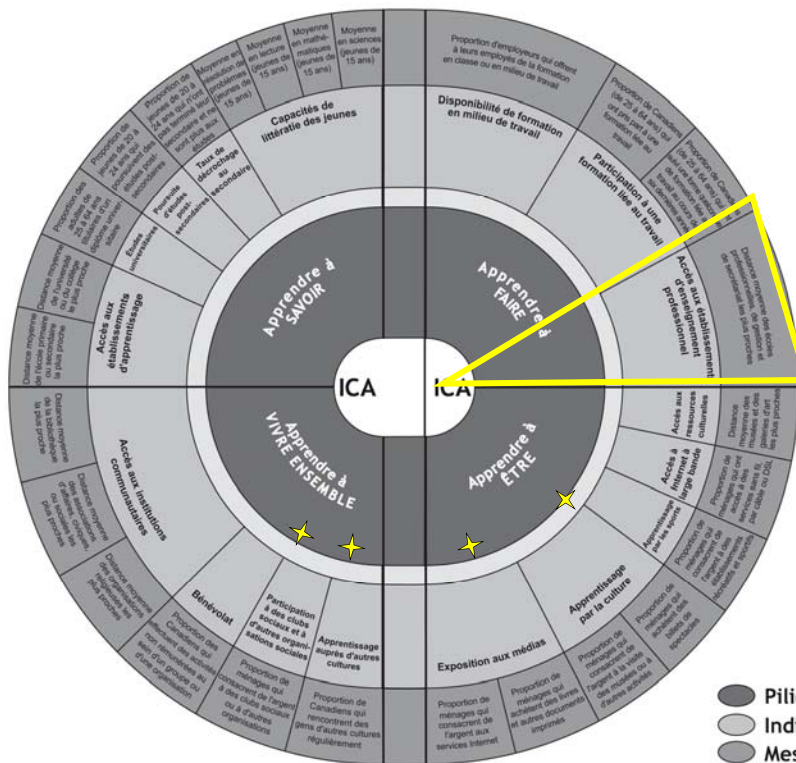
Élaboré par Jacques Delors (1996), le cadre conceptuel promu par l'UNESCO regroupe l'ensemble des savoirs sous quatre piliers. Les compétences techniques et pratiques y apparaissent au pilier des savoirs faire (ici en encadré et accompagnée de la mention AFE).

Tableau 3.1

UNESCO : 4 PILIERS DU SAVOIR

<p>Apprendre à savoir</p> <p style="border: 2px solid yellow; padding: 2px;">Apprendre à faire → AFE</p> <p>Apprendre à être</p> <p>Apprendre à vivre ensemble</p> <p>4 des 17 indicateurs composites de l'apprentissage (ICA) sont culturels</p>	<p>Littératie, numératie, connaissances générales et pensée critique – Apprendre à apprendre</p> <p>Compétences techniques et pratiques liées à la réussite professionnelle</p> <p>Développement de la pensée, du corps et de l'esprit par la découverte de soi et la créativité</p> <p>Engagement civique, respect et souci d'autrui, compétences sociales et interpersonnelles</p>
---	--

Source : Tableau réalisé par l'auteur, inspiré de UNESCO (Jacques Delors, 1996)



On doit au Conseil canadien de l'apprentissage (CCA, 2010) ce cadran regroupant l'ensemble des savoirs autour des quatre piliers.

L'indice composite de l'apprentissage (ICA) s'y déploie selon dix-sept indicateurs dont quatre (◆) sont culturels et se rattachent aux piliers «être» et «vivre ensemble».

Le segment délimité par le triangle est l'indicateur correspondant aux formations professionnelles et techniques (FPT) ciblées par l'adéquation formation-emploi.

Figure 3.2 : Cadran des indicateurs. Indice composite de l'apprentissage

Source : Conseil canadien de l'apprentissage (CCA, 2010)

Ce schéma contribue à illustrer que les connaissances ciblées par l'AFE touchent une portion parcellaire des savoir-faire.

Il faut dire ici que les compétences artistiques, par-delà les acquis de la formation disciplinaire initiale, comportent une compréhension de l'univers social qui implique une diversité de savoirs. À cela correspond le fait que les créateurs ont généralement un niveau de scolarité supérieur à la moyenne, sauf qu'ils n'ont pas de lien d'emploi unique leur assurant l'accès à la formation continue prévue par un employeur.

Dans le secteur culturel où l'offre précède souvent la demande, de nouveaux artistes rejoignent régulièrement le bassin des travailleurs du secteur sans discrimination à l'entrée. C'est le caractère unique et inédit de la proposition, plutôt que le diplôme ou la carte de compétence qui justifie l'entrée, souvent par le truchement de concours qui agissent à la fois comme filtre, caution et révélateur de talents. Dans ce contexte, le CSMO Culture veut offrir tous les outils pour bâtir des carrières durables (en intégration professionnelle, en carrière ou en transition) et insiste sur l'importance des réseaux pour apprivoiser le monde du travail et se mesurer par rapport aux critères d'excellence. Les activités de formation, en plus d'étendre et mettre à jour les connaissances, y constituent des lieux d'échange comparables aux communautés de pratique. Le « Modèle » de Compétence Culture relève le défi de mutualiser les moyens de monitorer et de répondre aux besoins de formation de clientèles hétérogènes et ainsi faire face aux exigences du *maintien en activité* (peu d'artistes vivent à 100 % de leur art).

3.4 Le concept du maintien en activité

S'appuyant sur les travaux du sociologue français Luc Boltanski, Martine d'Amours et Laurie Kirouac (2012) abordent le thème du capital social dans une étude portant sur les travailleurs indépendants. Le raisonnement qu'elles développent articule deux approches critiques avancées par Boltanski : l'une « sociale » et l'autre dite « artiste », où s'opposent des visions « instrumentale » et « expressive » du travail. Ci-après, nous exposons deux autres notions, soit *l'épreuve de grandeur* et *l'épreuve de soi*, qui contribuent à expliciter le défi du *maintien en activité*.

Selon Boltanski et Chiapello (1999), Bellavance et Poirier (2013), on assiste à une « économicisation » de la culture et à une « culturisation » de l'économie. Le monde de la culture se structure en industrie pendant que, dans toutes les sphères, les travailleurs développent un sens d'identité professionnelle, cherchent à se distinguer et affirmer leur créativité (*critique artiste*). En même temps, les travailleurs indépendants embrassent l'esprit de performance. Cette montée de l'individualisme marque un affaiblissement de l'esprit solidaire qui avait alimenté le syndicalisme de l'ère fordiste (*critique sociale*). Le défi de mutualiser les risques entre dans une nouvelle ère (D'Amours).

La critique sociale, historiquement portée par les représentants de la classe ouvrière, dénonce la propension du capitalisme à générer des inégalités. En encourageant des valeurs comme l'égoïsme et l'opportunisme, le capitalisme ferait obstacle à une vie sociale juste et égalitaire.

La critique artiste, associée à l'esprit de mai 1968, s'en prend au caractère oppressif du capitalisme sur la créativité, la liberté et l'autonomie individuelle. Elle promeut l'affirmation des

singularités. Selon Boltanski, c'est grâce à une récupération de la critique artiste que le capitalisme a trouvé un second souffle au tournant des années soixante-dix.

Le ***maintien en activité*** – avoir des clients et des projets qui avancent – est la valeur cardinale pour le travailleur indépendant (*épreuve de grandeur*). Elle sécurise celui-ci quant à son positionnement et à son identité professionnelle. Le ralentissement de ses activités professionnelles est préjudiciable²⁹, car il menace de le disqualifier au sein de ses réseaux. Plus le travail indépendant s'effectue dans des conditions précaires, plus les possibilités qu'il offre d'exercer liberté, autonomie et créativité sont minces (*épreuve de soi*).

Mû par des aspirations de liberté, de créativité, d'autonomie et de singularité (qui prennent le pas sur la sécurité d'emploi et le salaire), le travailleur du paradigme *artiste* trouve son intérêt dans la flexibilité, la mobilité, l'adaptabilité et la polyvalence. Il voit là une réponse à ses aspirations d'équilibre travail-famille, de réalisation de soi, de reconnaissance et de travail expressif (identité professionnelle).

Par ailleurs, si les travailleurs indépendants qui ont du succès tendent à s'en attribuer le mérite, ceux qui éprouvent des difficultés multiplient les stratégies d'adaptation qui finissent par miner leurs aspirations. Or, ce succès est-il entièrement attribuable au mérite? Ne serait-il pas en partie attribuable aux catégories sociales dont ces travailleurs sont issus, aux écoles qu'ils ont fréquentées et aux formations qu'ils ont reçues, aux réseaux auxquels ils appartiennent ou encore à la présence d'un(e) conjoint(e) disposant d'une sécurité financière?

Si les revendications d'autonomie, de liberté et de créativité s'accordent à la logique de performance, le fait d'instituer « le mérite » comme règle du jeu dans ce système mène à légitimer les situations injustes. De fait, la réussite de l'épreuve peut être facilitée par l'accès à des ressources socialement construites et inégalement distribuées comme elle peut être compromise par la survenance du risque. Ceux qui réussissent donnent leur aval au principe de responsabilisation et ceux qui peinent sont en faveur de la mutualisation du risque. D'où le commentaire de D'Amours à l'effet que « la réelle démocratisation des aspirations de la critique artiste appelle à une revalorisation de la critique sociale »³⁰.

²⁹ *L'épreuve de grandeur* s'accompagne des enjeux de la délégation (recruter des collaborateurs et contrôler la qualité pour préserver sa réputation) et du débordement (accepter trop de travail ou encore des mandats en marge de son expertise, risque d'épuisement).

³⁰ Dans un secteur où font loi « le renouvellement de l'offre et l'imprévisibilité de la demande » (deux éléments de la définition de l'économie de la culture et des industries culturelles énoncés par Marc Ménard de la SODEC en 2004), le succès d'un projet ne garantit pas le succès du projet suivant. Les travailleurs indépendants qui maintiennent une performance jugée stable dans le temps (l'épreuve de grandeur) tendent à s'en attribuer le mérite et à éprouver (jouir d') une grande liberté d'action. Pourtant, chaque succès cache un ensemble de facteurs facilitants : ressources financières allouées au bon moment, bons collaborateurs disponibles et réunis, réponse du public qui ne se fait pas attendre. À travail égal, à talent égal, le risque est toujours sous-jacent en raison de facteurs de réalisation qui échappent au seul contrôle du créateur, sans oublier les risques liés à la santé (maladie, accident) ou à la parentalité. Il n'est pas étonnant que les travailleurs indépendants, lorsqu'ils cumulent les difficultés sur une certaine période (l'épreuve de soi) revendiquent de mutualiser les risques.

3.5 Repenser les arrangements collectifs : la troisième voie

On ne peut aborder l'adéquation formation-emploi sans parler de l'éducation comme mission d'État et du lien d'emploi comme fondement fordiste de la protection sociale³¹.

Deux constats motivent la quête d'un nouveau paradigme. D'abord, non seulement les individus changent d'emploi plusieurs fois au cours d'une vie, mais le nombre d'emplois protégés, ou le niveau de protection, va décroissant (J. Bernier, Gautié, D'Amours). Ensuite, la formation devient un maillon central de la protection sociale et représente un enjeu convergent pour l'État, l'entreprise et l'individu.

La troisième voie, développée par Jérôme Gautié (2003), engagerait la responsabilité réciproque du citoyen et de l'État, en visant à couvrir équitablement tous les travailleurs. L'État interviendrait moins pour indemniser les risques sociaux que pour les prévenir.

Selon Gautié, nous serions devant trois scénarios :

1. retour au fordisme et à l'État-providence;
2. libéralisme : la loi du plus fort, un système qui abandonne les moins pourvus;
3. une *troisième voie* qui reconnaît les limites du fordisme et du libéralisme en rattachant la protection aux cycles de vie plutôt qu'au statut d'emploi.

Ce nouveau paradigme invite à :

- **passer d'une approche statique et indemnissante** (assurance-emploi) **à une approche dynamique et préventive** qui consiste à
- **sécuriser les trajectoires des individus** (les parcours professionnels) **plutôt que de protéger des situations acquises** (l'emploi typique).

L'idée derrière cette perspective dynamique est d'allier droits et devoirs en focalisant sur les trajectoires professionnelles plutôt que sur les statuts d'emploi, en mettant en place des mesures de *soutien collectif aux transitions* prenant appui sur une nouvelle vision des droits sociaux.

Gautié envisage deux approches à ce paradigme³² : l'une *individuelle* qui consiste à outiller la personne pour le marché du travail, l'autre *collective* invitant le marché du travail à composer autrement avec le bassin des ressources humaines. Il cite l'exemple français de contrats entre regroupements d'employeurs dans les domaines du tourisme ou de l'agriculture. Un autre exemple est celui d'une dizaine d'hôtels de San Francisco qui se sont associés par le biais d'un contrat multi-employeurs intégrant un accord avec le principal syndicat de la branche. Nous avons relevé à la section 2.6 des initiatives québécoises qui vont en ce sens, en questionnant leur pérennité du fait que cela requiert une certaine gouvernance locale. Au final, on cherche

³¹ Le CSMO Culture se demande comment on peut continuer de rattacher tout le dispositif de formation des adultes actifs au seul lien d'emploi, comme si le fondement fordiste de la protection sociale était encore la norme. Il fait justement valoir qu'on ne peut tout miser sur l'adéquation formation-emploi sans actualiser la PEA dans sa vision gouvernementale, puisque le premier diplôme est parfois manquant ou sans lien avec les transitions professionnelles qui s'accumulent.

³² L'annexe B reproduit un tableau mettant en parallèle les éléments clés de ces deux déclinaisons du paradigme pour les trois acteurs concernés (l'État, l'individu et, dans ce cas-ci, le marché).

des moyens de s'adapter à une grande transformation que Foucault (cité par Gautié, 2003) décrit comme « le passage d'une société produisant de l'homogénéité à une civilisation axée sur l'hétérogénéité ».

Une autre réflexion, touchant au défi de financer le système de formation, est celle du britannique Alan Tuckett (Solar-Pelletier 2015), président de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA). Ce dernier s'intéresse à l'étalement, tout au long de la vie, des crédits budgétaires alloués à la formation (plutôt que de les concentrer sur la tranche des 18-25 ans) en créant un dispositif permettant des suivis et récapitulatifs de carrière. Chaque adulte aurait un compte compilant son parcours de formation. Si une expérience française de *compte personnel* n'a pas réussi (Arrivet, Le Figaro, juillet 2015) Tuckett souligne que les données sont à construire pour mieux agir sur cet enjeu.

4. Perspective de l'action publique

Un survol de l'actualité québécoise de 2014-2015 sur le Web³³ donne à lire que *l'adéquation formation-emploi* (AFE) est un véritable leitmotiv gouvernemental. *Le Plan économique du Québec* (Budget 2015-2016) vient l'affirmer pour les cinq prochaines années.

L'employabilité, l'innovation, la productivité et l'intégration de la main-d'œuvre immigrante passe par la formation³⁴. De même, la nature des emplois à pourvoir implique d'assurer que la main-d'œuvre disponible détienne les compétences assorties. De plus, des données démographiques probantes attestent de l'urgence de cet enjeu³⁵.

Ce segment de la réflexion vise à répondre à trois interrogations :

- *l'adéquation formation-emploi est-elle un réel enjeu d'actualité au Québec?*
- *un enjeu pour qui (qui sont les acteurs concernés et leurs positions reflétées sur la toile)?*
- *quels sont les voies d'influences des groupes d'intérêt, dont le CSMO Culture?*

La webethnographie qui a nourri ce segment de la recherche retrace les jalons de l'affirmation gouvernementale ayant mené à ériger l'AFE comme priorité, telle que véhiculée dans les médias. Elle se déploie essentiellement dans une fenêtre temporelle couvrant l'année 2014-2015 mais dont les racines remontent à un chantier national tenu en 2011 et auquel se rapporte une profusion de mémoires.

4.1. Un enjeu pour qui, pour quoi ?

La webethnographie fait apparaître une succession d'interventions publiques soulignant l'importance accordée à l'adéquation formation-emploi, principalement initiées par le gouvernement mais aussi par d'autres acteurs. Elle a aussi permis de tracer un portrait succinct des groupes d'intérêt concernés et de leurs positions par rapport à l'enjeu.

D'entrée de jeu, l'AFE:

- figure au plan stratégique de la CPMT;
- figure aux plans d'action d'Emploi-Québec et du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche;
- est vue comme un élément central de la révision de la Politique gouvernementale de l'éducation des adultes (2002) dont les consultations sont prévues en 2016.

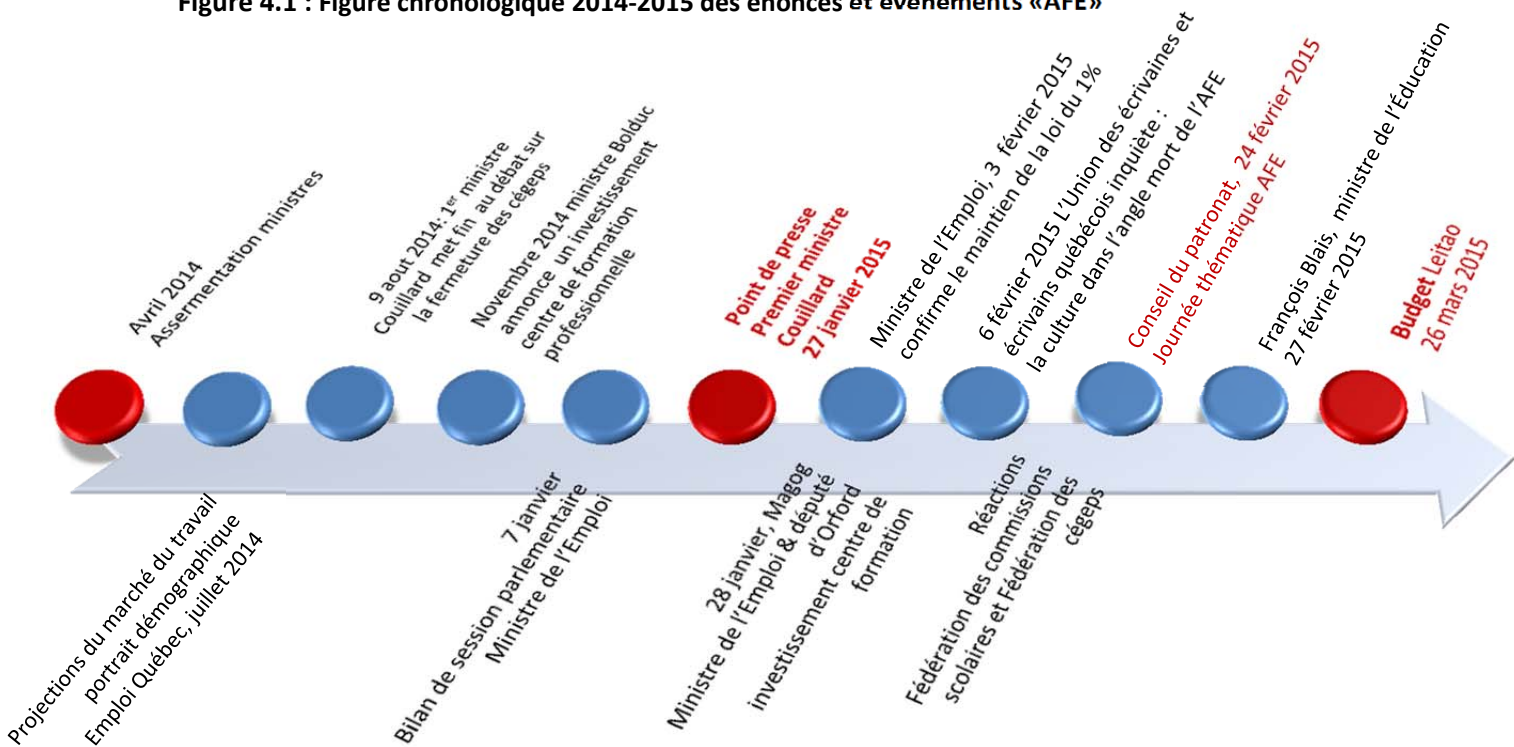
³³ Cette webethnographie sur le thème de l'adéquation formation-emploi fut réalisée dans le cadre du cours *Enjeux scientifiques et sociaux de la communication* (Jonathan Roberge, INRS-UCS) et couvrait les cinq dernières années.

³⁴ Alain Dubuc, *La Presse*, 22 mars 2015.

³⁵ Conférence de Bernard Matte, sous-ministre au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le cadre du colloque adéquation formation-emploi du Conseil du Patronat, 24 février 2015.

Le moment charnière de cette série d'annonces est le point de presse du Premier ministre Couillard à la sortie du premier caucus ministériel de 2015. La brève allocution du Premier ministre (900 mots) portait sur le focus économique du gouvernement et des moyens qu'il entend déployer au vu de ses objectifs. Si l'AFE avait fait l'objet de mentions répétées au cours des mois précédents, elle a acquis le statut de priorité à ce moment précis. J'ai ainsi choisi de situer ce point de presse au centre de cette ligne de temps. L'exercice webethnographique fait apparaître l'énoncé comme thème central de la partition jouée par les ténors du gouvernement : Premier ministre, ministres des finances, de l'emploi, de l'éducation et députés annonçant des investissements dans les centres de formation professionnelle. Le point d'orgue est : *Le Plan économique du Québec* (Gouvernement du Québec, mars 2015). L'AFE drainera une part majeure des investissements en formation de la main-d'œuvre pour les cinq prochaines années.

Figure 4.1 : Figure chronologique 2014-2015 des énoncés et événements «AFE»



Source : Réalisé par l'auteur

Depuis la cérémonie d'assermentation des ministres en avril 2014 jusqu'au discours du budget en mars 2015, la figure place sur une ligne de temps les jalons de l'année 2014-2015 illustrant l'assiduité du gouvernement Couillard à promouvoir l'AFE. Y apparaissent aussi les réactions des institutions scolaires et collégiales ainsi qu'un colloque du Conseil du patronat consacré à l'AFE. En clair, trois grandes catégories de protagonistes sont mobilisés par la question : le gouvernement, les employeurs et les maisons d'enseignement. On peut résumer à la liste qui suit les principaux acteurs à se saisir de l'enjeu sur le radar médiatique :

- le Gouvernement du Québec
- le Conseil du Patronat du Québec

- la Fédération des commissions scolaires du Québec
- la Fédération des cégeps
- les Manufacturiers exportateurs du Québec
- le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité
- la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

4.2 Les principaux acteurs et leurs positions

Tableau 4.1 : Principaux acteurs sociaux (à se prononcer sur l'AFE) et leurs positions

Instance/institution	Position sur l'adéquation formation-emploi (AFE)
Gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le « mur » démographique (baisse du ratio « nombre de personnes en âge de travailler vs retraités ») commande : <ol style="list-style-type: none"> des mesures visant l'employabilité optimale de la population active; une meilleure intégration de la main-d'œuvre immigrante; un rehaussement de la productivité par l'innovation et la mise à niveau des compétences. <p>On veut maintenir le PIB et le niveau de vie du Québec.</p>
Conseil du Patronat du Québec (CPQ)	<p>Accueil enthousiaste. Demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ que les maisons d'enseignement répondent avec rapidité et souplesse; ➤ flexibilité des règles pour les stages; ➤ que le financement des stages soit reconnu dans le 1 % (mesure fiscale); ➤ améliorer la productivité.
Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attention : ne pas seulement répondre aux besoins de l'industrie mais aussi à ceux des individus.
Fédération des commissions scolaires du Québec	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oui à la promotion des métiers et formations techniques; ➤ On a les programmes, il faut attirer les candidats et obtenir le financement afférent, flexibilité (temps partiel);
Fédération des cégeps	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comment concilier cette vision avec les compressions imposées aux cégeps?
Manufacturiers exportateurs du Québec (très proactifs au sein du CPQ)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promouvoir les métiers dès le plus jeune âge; ➤ On a trop de diplômés universitaires pas assez de techniciens et gens de métiers; ➤ Mise en place plus rapide des programmes en fonction des besoins de l'industrie.
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Applaudit l'injection de fonds et la hausse du seuil d'assujettissement (à la loi du 1 %); ➤ Compte sur la souplesse permettant aux PME de bénéficier de ces fonds.

Source : Réalisé par l'auteur

Fait à noter, tous ces groupes d'intérêt ont des représentants à la CPMT. Maintenant, si l'on replace ces intérêts dans la perspective des relations entre l'État, l'entreprise et l'individu, on est à même de questionner quels sont les moyens dont dispose l'individu pour exercer son influence dans cet écosystème.

La question se pose avec acuité pour le secteur culturel. Comme la présente recherche le met en évidence, le fort contingent de travailleurs atypiques dans le secteur culturel profile un enjeu singulier en matière d'accès à la formation. Or, comment les particularités du secteur trouvent-elles à s'exprimer dans l'espace public, par quelles voies et quels porte-voix ?

Dans une optique de schématisation, les tableaux suivants classent les intérêts des trois acteurs principaux du paradigme de l'employabilité — l'État, l'entreprise et l'individu — sous trois angles :

- leurs intérêts respectifs vis-à-vis de la formation initiale (principalement assumée par l'État);
- leurs intérêts par rapport à la formation continue (principalement assumée par l'entreprise);
- et les voies d'influence de l'entreprise et de l'individu, en mettant en parallèle deux secteurs contrastés, le secteur manufacturier (principalement constitué de salariés) et celui de la culture (principalement constitué de travailleurs atypiques).

Le tableau suivant illustre l'ensemble des intérêts particuliers des secteurs, leurs caractéristiques respectives ainsi que les points de convergence et de comparaison.

Tableau 4.2: Intérêt des parties par type de secteur et par type de formation. Porte-voix et réseaux d'influence

Intérêts des parties - forces en présence - potentiel d'influence					
	Formation initiale		Formation continue		Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence
	Manufacturier	Culture	Manufacturier	Culture	
ÉTAT	Main-d'œuvre active	Politique culturelle	Mise à niveau		État
	Cohésion et retombée de la dépense publique	Excellence + rayonnement	MFOR	Palier les risques	Gouv
	Prioriser postes à combler	Création	FDRCMO	MFOR	OCÉ/ORMES
	Répondre à la demande	Production	Production	FDRCMO	MCCQ
	AFE	Diffusion	Exportation	Bassin MO à niveau	FCSQ
ENTREPRISE	Personnel qualifié	National, régional	PIB	Innovation	FCQ
	Prêt à l'emploi	International	Éviter charges (AE/SR-École)	Éviter charges: SR/École	EQ
	Comblent des postes	Relève	Rôle de l'entreprise	Rôle des assos	CSMOs
	Soutenir la croissance	Bassin de personnel compétent pour projets	Mise à niveau	Mise à niveau (tech et TIC)	CPQ
	Remplacer départs	Activité cyclique	Procédés et technologies	Développement	MEQ
INDIVIDU	Employabilité	Compétences disciplinaires	Productivité/compétitivité	Renouvellement de l'offre	CFC
	Diplômes	Autodidactes	Rétention	Qualité-efficacité	
		filières hors MEQ	Fiabilité des accréditations	Reconnaissance	
			Normes	Unicité, singularité	
			Maintien à l'emploi	Maintien en activité	CSMO
		FA, certifications	Compétences connexes	Syndicats	
		Stabilité	Mobilité	Assos	
		Permanence	Polyvalence - transition	ICÉA	
		Avancement	Adaptabilité	RQODE	
		Cartes de compétences	Porte-folio et réseaux		
NOTE SUR LES PORTE-VOIX: Parmi les groupes, cercles ou instances qui détiennent des données, la plupart ont un pouvoir ou à tout le moins un rôle d'influence. Or, comme certains sont soit des bras de l'État, soit pilotés par lui, ils ne peuvent faire d'action publique (militar en faveur ou à l'encontre d'une politique). Ils administrent, concertent ou recherchent.					Détenteurs de données
					Capacité d'action publique

⇒ salariat

Source : Réalisé par l'auteur

Cet effort de synthèse amène à pointer cinq éléments d'analyse³⁶ :

1. il y a convergence de vue entre l'État et l'entreprise en matière d'AFE, car l'État veut optimiser ses investissements dans le réseau public de la FPT et résoudre la dotation des emplois manquants.
2. en parallèle du rôle de la formation continue pour le « maintien en emploi » des salariés, la formation continue doit aussi contribuer au « maintien en activité » des travailleurs atypiques. Pour les salariés, les cartes de compétences sont déterminantes; pour les indépendants, l'excellence ou la polyvalence sont une quête constante pour obtenir du travail et consolider leur réputation. On a aussi besoin de cultiver son réseau pour assurer sa mobilité.
3. le fait que l'aide publique à la formation continue de la main-d'œuvre est en grande partie financée par le compte de l'assurance-emploi (fédéral), mène à déduire que l'État québécois trouve avantage à prioriser le soutien au salariat³⁷. Conséquemment, compte tenu que les cotisations d'entreprises du 1 % des salaires dédié à la formation, versés au ministère du Revenu, sont gérées comme des subventions publiques, elles sont orientées vers les travailleurs salariés.
4. les intérêts de l'individu salarié sont défendus par les syndicats du Code du travail.
5. parmi les groupes d'intérêt, cercles ou instances qui détiennent des données, la plupart ont un pouvoir ou, à tout le moins, un rôle d'influence. Cependant, comme certains sont soit des bras de l'État, soit pilotés par lui, ils ne peuvent faire d'action publique³⁸ (militar en faveur ou à l'encontre d'une politique). Ils administrent, concertent ou recherchent. C'est le cas des comités sectoriels de main-d'œuvre.

³⁶ En complément de la présente analyse, le tableau 2.3 de l'essai, met en parallèle les éléments-clés du contraste entre ces deux mondes du travail (emploi typique vs atypique, secteur manufacturier vs culturel).

³⁷ Le travailleur qui retourne à l'école ou se retrouve sur l'aide sociale coûte à l'État québécois.

³⁸ Fait à noter : les CSMO, qui sont absents de la CPMT, ont un devoir de réserve tandis que les représentants des groupes d'intérêt qui y siègent, n'en n'ont pas (Code d'éthique CPMT, 2008).

4.3 Quels porte-voix pour le rôle de la formation à l'égard de l'emploi atypique ?

Enfin, cette réflexion sur les voies d'influence amène à questionner celles permettant au secteur culturel de faire cheminer ses préoccupations en matière de PEA. Ceci appelle à tourner notre attention vers la composition actuelle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

La CPMT regroupe des représentants du monde patronal, syndical, éducatif et communautaire. Des représentants universitaires et gouvernementaux les accompagnent dans leurs travaux de concertation. Le monde du travail y est représenté sous l'angle du salariat.

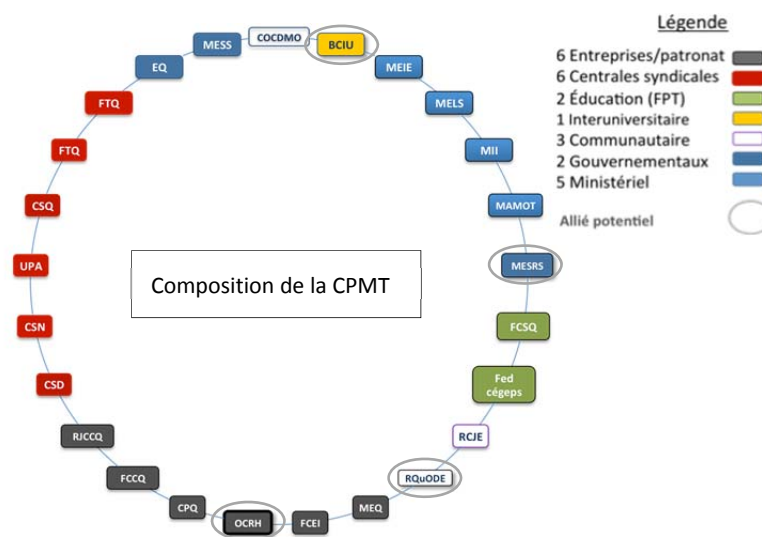


Figure 4.2 : Composition de la CPMT et alliés potentiels concernant la question du travail atypique

Source : Réalisé par l'auteur

Or l'ensemble de la présente réflexion conduit à se demander : comment le ministre³⁹ responsable de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale compte-t-il **outiller la CPMT afin de comprendre et soutenir les 38 % de la population active concernée par le travail atypique, et pour qui l'accès à la formation continue est un maillon du filet de sécurité sociale?**

³⁹ Selon le projet de loi 70, le ministre responsable de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale pourrait en revoir les responsabilités et la composition de manière à faire du CA de la CPMT une instance consultative, où seraient représentés les divers ministères qui doivent contribuer à la mission selon leurs champs de responsabilités respectives. Dans cet esprit, le ministre veut convier à la table la Commission de la construction du Québec (CCQ). En guise de source d'inspiration, il s'agit d'un secteur d'emplois mobiles, qui jouit d'un décret selon lequel est créé et doté un Fonds de formation adapté aux périodes d'intermittence qui caractérisent ces travailleurs. Brigitte Voyer (2011) signale d'ailleurs le milieu de la construction et celui des professions reconnues par les ordres professionnels comme deux secteurs de travail intermittent qui ont mérité un encouragement étatique pour assurer la mise à jour des connaissances et des compétences.

Liste des membres de la CPMT au 31 mars 2015 : sigle et nom complet des instances représentées

BCI :	Bureau de la coopération interuniversitaire
COCDMO :	Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre
CPQ :	Conseil du Patronat du Québec
CSD :	Centrale des syndicats démocratiques
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CSQ :	Centrale des syndicats du Québec
EQ :	Emploi-Québec
FCEI :	Fédération canadienne de l'entreprise Indépendante
FTQ :	Fédération des travailleurs du Québec
MEESR :	ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche
MEQ:	Alliance des manufacturiers exportateurs du Québec
MESI :	Ministère de l'économie de la science et de l'innovation
MIDI :	Ministère de l'immigration de la diversité et de l'inclusion
MTESS :	ministère du travail d l'emploi et de la sécurité sociale
OCRH :	Ordre des conseillers en ressources humaines
RCJE:	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
FC	Fédération des cegeps
FCCQ :	Fédération des chambres de commerce du Québec
FCSQ :	Fédération des commissions scolaires du Québec
MAMOT :	Ministère des affaires municipales et de l'occupation du territoire
RJCCQ :	Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec
RQODE:	Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité
UPA :	Union des producteurs agricoles

5. Conclusion : trois pistes d'action

Le secteur culturel fait face à des défis engageants. Aussi la présente réflexion mène à esquisser, en guise de conclusion, trois pistes d'actions:

1. étoffer **la Troisième voie** des arrangements collectifs en vue de valoriser le rôle de la formation continue pour l'individu et en assurer l'accès équitable;
 2. identifier **les alliances** potentielles, car le phénomène grandissant de l'emploi atypique déborde les impératifs législatifs du secteur culturel;
 3. **modéliser ce qu'il faudrait mesurer**, puisque les choix posés en matière de ressources publiques sont basés sur la lecture de données mesurées en fonction du modèle salarial (annexe C).
- Le monde du travail atypique a besoin d'une troisième voie. La réflexion concernant le filet de sécurité sociale fait une part importante à l'accès à la formation continue tout au long de la vie professionnelle, et ce, sans distinctions de statut d'emploi. Le secteur culturel joue déjà un rôle précurseur en cette matière, en misant sur l'approche collective avec les associations et regroupements, dont certains sont fédérés au sein de la mutuelle de formation en audiovisuel.
 - Alliances: Le secteur culturel saura-t-il identifier des porte-voix et nouer des alliances pour étudier et faire comprendre les enjeux du travail atypique, faire reconnaître son Modèle de coordination de la formation continue en culture qui nécessite des mesures adaptées pour un accès équitable aux programmes de financement publics? Parmi les alliés potentiels sont quatre types d'acteurs : certains représentants à la CPMT, d'autres comités sectoriels, le point d'appui montréalais où se concentre 70% de la main-d'œuvre en culture, et le monde de la recherche.
 - i) il se trouve trois ou quatre porte-voix à la CPMT, tels que RQuODE, sensibles à ces questions ;
 - ii) il se trouve aussi des comités sectoriels touchés par des enjeux analogues :
 - les CSMO Tourisme et Agriculture ont en commun, avec le CSMO Culture, de composer avec leurs ministères dédiés.
 - le CSMO Soins personnels⁴⁰ gère également une forte proportion de travailleurs atypiques.
 - le CSMO Économie sociale et action communautaire⁴¹ travaille depuis plus de 10 ans à se doter d'un dispositif statistique adapté, un effort qui a tout lieu d'être instructif pour Compétence Culture.
 - iii) le pôle régional de Montréal (Métropole culturelle, où la culture est 3^e secteur d'emploi⁴²) présente un levier significatif vu l'appui manifeste de la communauté

⁴⁰ Comité sectoriel de main-d'œuvre en soins personnels. Il regroupe notamment les travailleurs en coiffure, esthétique, massothérapie, etc.

⁴¹ Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et communautaire.

d'affaires (Chambre de commerce du Montréal métropolitain) et le rôle actif des associations et regroupements — dont le mandat est national — qui se concertent avec Emploi-Québec de la région de Montréal au sein du Comité de formation continue (CFC) de l'île de Montréal.

iv) la recherche, avec des partenaires tels que :

- compte satellite de la culture de Statistique Canada;
- École des hautes études commerciales;
- Institut national de la recherche scientifique - urbanisation culture société;
- Observatoire de la culture et des communications du Québec;
- Observatoire compétences-emploi;
- Observatoire régional montréalais sur les études supérieures

qui présente un intéressant levier pour les approches partenariales et l'élaboration de solutions.

⁴² La Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) situe la culture au 4^e rang. L'Observatoire régional montréalais sur l'enseignement supérieur (ORMES) situe la grappe « Culture » au 2^e rang en termes de volume d'emplois, après la grappe des « Technologies d'information et de communication.

- Besoin de données plus complètes⁴³, d'un dispositif adéquat. La difficulté de Compétence Culture à dénombrer les clientèles et à mesurer les impacts de ses interventions complique la tâche de fournir les justificatifs conventionnels aux investissements de formation dans son marché du travail. Les moyens de mesure qu'on applique à l'ensemble des secteurs épousent difficilement les spécificités du secteur culturel et le manque de données a tout l'apparence d'un problème systémique.

Il faudrait modéliser ce qui échappe aux modalités actuelles de mesure et mobiliser les instances concernées (Observatoire de la culture et des communications du Québec, Compte satellite de la culture de Statistique Canada). C'est un obstacle récurrent, relevé de longue date :

- i) la PEA du Québec (2002) soulignait déjà le besoin de meilleurs outils de mesure ;
- ii) le Conseil canadien de l'apprentissage (CCA) a souligné ce besoin dans ses travaux de 2010 ;
- iii) l'UNESCO vient de réaffirmer cette nécessité dans la Déclaration
- iv) d'Incheon⁴⁴.

Enfin, le Conseil international d'éducation des adultes (CIÉA) a tout récemment fait écho à la Déclaration d'Incheon en réaffirmant l'importance de cultiver une approche humaniste de l'éducation.

L'assemblée mondiale du Conseil international d'éducation des adultes (CIÉA) adoptait le 14 juin 2015 une déclaration qui définit le droit à « l'éducation tout au long de la vie » comme un « bien public, un droit humain fondamental et une condition pour la réalisation de tous les autres droits humains ».

⁴³ L'annexe C expose quelques chaînons manquants du portrait statistique touchant au dénombrement des travailleurs du secteur culturel.

⁴⁴ La déclaration d'Incheon, aussi intitulée « *Éducation 2030 : Vers une éducation de qualité inclusive et équitable et un apprentissage tout au long de la vie pour tous* » est une déclaration sur l'éducation adoptée au World Education Forum à Incheon, en Corée du Sud, le 15 mai 2015. Elle fait suite au mouvement Education For All (EFA) et à l'examen des progrès réalisés depuis le Forum mondial de l'éducation de 2000 à Dakar.

L'article 18 de la déclaration d'Incheon (2015) : « *Nous décidons de mettre en place des systèmes nationaux de suivi et d'évaluation complets afin de produire des données factuelles solides pour guider la formulation des politiques et la gestion des systèmes éducatifs, et de garantir la redevabilité. En outre, nous prions les institutions co-organisatrices du Forum mondial sur l'éducation 2015 et leurs partenaires de soutenir le renforcement des capacités en matière de collecte, d'analyse et de communication de données au niveau national. Les pays devraient s'employer à améliorer la qualité et les niveaux de ventilation des données, ainsi qu'à les communiquer en temps utile à l'Institut de statistique de l'UNESCO* ».

ANNEXE A

La formation des travailleurs (indépendants ou intermittents) dans une perspective de gestion des risques

Tableau A.1

Typologie des risques (Martine D'Amours)

5 RISQUES ASSUMÉS PAR LE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (ARTISTE)	
Que la formation continue permet d'atténuer	
Risque d'entreprise	Maintien en activité, en attendant les retombées des projets en développement ou du retour sur l'investissement personnel
Risque de sous-emploi	Maintien en activité entre deux engagements, entre deux emplois à durée déterminée
Fluctuation de revenus	Cumul d'autres activités rémunératrices, planification de revenus complémentaires
Désuétude des connaissances	Assumer la mise à jour et le développement de son expertise, créneau d'excellence
Avancée en âge	Plan d'action adapté aux capacités réduites sur le plan physique (endurance), la gestion du stress, selon les critères d'âge et de beauté exigés (changements dans le rythme de travail, les tâches/rôles)

Source : Compétence Culture

Tableau A.2

Perspectives à la formation (Brigitte Voyer)

FORMES IDENTITAIRES DE LA FORMATION – TRAVAIL INTERMITTENT	
Perspective utilitaire	Déployer la pratique au travail, répondre aux conditions de réalisation du travail, gagner confiance en soi, au contact des autres
Perspective stratégique	Connaître et comprendre l'environnement, faire sa place sur le marché du travail, évaluer ses conditions de réussite dans la carrière, partager des acquis expérimentiels
Perspective émancipatrice	Réfléchir sur son agir professionnel pour dépasser l'adversité : se dépasser, améliorer ses interventions au travail et bâtir une éthique professionnelle

Source : Compétence Culture

ANNEXE B

La troisième voie Un nouveau paradigme, deux déclinaisons, trois acteurs

Tableau A.3 : Conceptions de l'individu, de l'État et du marché afférentes aux deux déclinaisons du paradigme

	Social-libéral	Néo-social-démocrate
Conception de l'individu	<i>Individualisme patrimonial</i> (l'individu se définit par les dotations lui permettant d'entrer dans la relation marchande)	<i>Individualisme citoyen</i> (l'individu se définit comme une personne par ses capacités - <i>capabilities</i> -, et comme citoyen par sa participation)
Conception de l'État social	<i>État social patrimonial</i> (rôle en amont du marché dans la constitution des dotations individuelles ; rôle en aval avec filets de sécurité dans le cadre du " <i>workfare</i> " et du " <i>work first</i> " ; rôle modeste des régulations collectives)	<i>État social post-beveridgien</i> (principe d'universalisme et de personnalisation ; garde un rôle régulateur et tutélaire, dans un cadre négocié, s'inscrivant dans une coordination et co-responsabilité de l'ensemble des acteurs ; place importante des régulations collectives, notamment au niveau local)
Conception du marché du travail et de la formation	<i>Marché des nouveaux professionnels</i> (travailleurs mobiles, sans attache, vendant leurs compétences - i.e. leur capital humain - sur un vaste marché ; conception marchande de l'employabilité)	<i>Marchés transitionnels</i> (sécurisation des transitions dans et hors de l'emploi, dans un cadre négocié et co-organisé par l'ensemble des acteurs ; co-responsabilité dans l'initiative, le financement et la reconnaissance de la formation)

Source : Extrait de Gautié, 2003, p. 31

ANNEXE C

Six angles morts du construit statistique

Selon les observations de Compétence Culture

1. **Le dénombrement des entreprises**, selon la délimitation sectorielle de la CPMT pour le CSMO Culture, exclut les établissements sans employés puisqu'il s'agit de capter les besoins de développement des compétences du point de vue de l'employeur (Code du travail). L'exclusion concerne non seulement ces propriétaires uniques, là où se concentre la microentreprise (artisans et artistes incorporés), mais évacue le nombre et la réalité du travail indépendant consacrée par les lois du statut professionnel des artistes.
2. **Les enquêtes auprès des entreprises ciblent les établissements comptant au moins cinq salariés à temps plein** (taux de réponse faible et relances coûteuses pour les petits établissements), ce qui laisse dans l'ombre la majorité des organisations culturelles.
3. De leur côté, **les sociétés d'État consacrées à la culture comptabilisent les emplois reliés à leurs clientèles (organisations soutenues au fonctionnement** qui produisent des rapports annuels et audits financiers). Cela produit un regard biaisé de la mouvance des petits organismes et des formes d'entrepreneuriat essentiels à l'émergence des projets artistiques, dans l'atteinte de la reconnaissance par les pairs (critère du professionnalisme) et de l'autonomie financière.
4. Lorsque les bases de données concernent les fonctions de travail, **les emplois atypiques sont convertis en « équivalent à temps complet »** (ETC) pour la prise de décisions en matière de développement ou de maintien d'un programme de formation professionnelle technique (FPT).
5. **L'information sur le marché du travail (IMT) attribuée aux groupes de la Classification nationale des professions (CNP) la perspective d'embauche : restreinte, acceptable, favorable. L'AFE vise les perspectives favorables**, en vue de résoudre la situation des emplois difficiles à recruter ou du déséquilibre des diplômés par rapport aux besoins des employeurs. Les métiers ou fonctions de travail en culture ont majoritairement une perspective restreinte en raison du travail à durée déterminée, des engagements par projet avec des périodes d'intermittence. Même en l'absence d'une filière de formation reconnue, les CNP de la culture passent sous le radar de l'AFE.
6. **Les enquêtes « Relance⁴⁵ » visent les diplômés de la FPT et des programmes universitaires.** Or, les nombreux sortants, sans diplôme, mais actifs dans leur marché d'emploi échappent

⁴⁵ Le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur vise à arrimer les programmes de formation aux exigences du marché du travail et de la société québécoise. Entre autres outils afférents à cet objectif, les **enquêtes Relance** sont des recensements sur la situation d'insertion dans le marché du travail des nouveaux diplômés des formations professionnelle, technique et universitaire et ce, aussi bien par

ainsi au système statistique. Un sondage sur mesure, expérimenté par le ministère de l'Éducation auprès des finissants (sortants) des programmes DEC en arts de la scène a révélé en 1996 qu'un fort contingent était en « emploi relié » à leur formation (entre 70% et 85%), mais qu'il s'agissait surtout d'engagements (emploi à durée déterminée, cachet d'interprète).

Le gouvernement du Québec a déposé son projet de loi (70) visant à réviser la mission de la CPMT, lui donnant les responsabilités et les outils pour relever le défi AFE. Dans un tel contexte, le CSMO Culture, et d'autres CSMO aux prises avec l'emploi atypique, disposeront-ils de ressources et d'une marge de manœuvre pour accompagner leur monde du travail, conformément à la Politique d'intervention sectorielle?

programme, par secteur et par région que pour l'ensemble du Québec. (Site MEES consulté le 17 mai 2017)

ANNEXE D

Politiques, instances, programmes et mesures de l'écosystème entourant Compétence Culture

Adéquation formation-emploi

Se trouve-t-il une définition consensuelle de l'AFE? À vrai dire, au moment d'écrire ces lignes, plusieurs formules circulaient dépendamment des sphères gouvernementales qui les énoncent. Mais il s'en dégage des lignes maîtresses circonscrivant l'arrimage des résultats du système scolaire selon le régime de formation professionnelle du secondaire et de la formation technique du régime collégial (FPT), en réponse aux besoins de recrutement et d'embauche des entreprises, au seuil d'entrée sur le marché du travail.

L'orientation 3 de la Politique d'intervention sectorielle (PIS) des CSMO la définit de façon à « favoriser l'adéquation entre la formation professionnelle et technique et les besoins du marché du travail de leur secteur ».

La Direction de l'adéquation formation-emploi (DAFE) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST) est cogérée avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). Celle-ci a la responsabilité de veiller à ce que la formation professionnelle et technique soit adaptée aux besoins du marché du travail.

La concordance recherchée entre la formation professionnelle et technique (FPT) et les besoins du marché du travail s'effectue à deux niveaux.

- Tout d'abord, le contenu de la formation doit correspondre à la réalité du marché du travail.
- Ensuite, il importe de rechercher l'équilibre optimal entre le nombre de personnes formées et les besoins du marché du travail, que l'on définit comme les besoins dus à la croissance de l'emploi et au remplacement de la main-d'œuvre.

C'est dans cette optique, et afin de soutenir ses activités de planification de l'offre en matière de formation professionnelle et technique, qu'a été conçu le Modèle d'adéquation formation-emploi. L'objectif est de faire concorder le plus étroitement possible le nombre de personnes diplômées avec la composition et l'évolution du marché du travail dans l'ensemble du Québec et dans chaque région.

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

La loi 150 a fondé en même temps Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Les partenaires des milieux patronaux, syndicaux, communautaires et de l'enseignement siègent à la CPMT et sont étroitement associés aux orientations et à la gestion d'Emploi-Québec au sujet :

- 1) des mesures actives à partir du Fonds de développement du marché du Travail, dont la Mesure de formation (MFOR) – volet Employeur (FDMT, Entente Canada-Québec) et

2) des orientations découlant de la loi du 1 % (Loi sur les compétences) et la gestion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) qui en découle (Plan d'affectation ou répartition annuelle selon les programmes et Programmes de subventions révisés annuellement).

La CPMT fait de l'AFE une priorité de son plan d'action 2014-2018 en raison des quelques 700 000 emplois non comblés, faute de diplômés ou de travailleurs qualifiés.

Emploi-Québec (MESS)

L'agence Emploi-Québec est née de la fusion de différents services publics d'emploi et de main-d'œuvre qui existaient depuis de nombreuses années (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre ou SQDM et Développement des ressources humaines Canada ou DRHC). Elle a été instituée en 1997 en même temps et par la même loi qui a créé la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et les conseils régionaux de partenaires du marché du travail (CRPMT). La CPMT donne des avis au ministre responsable de l'Emploi pour les mesures d'Emploi-Québec qui sont utilisées par les CSMO, dont la Mesure de formation (MFOR) – volet Employeur.

LDRCMO (Loi du 1 %) et FDRCMO (Fonds du 1 %)

La Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (LDRCMO) est aussi appelée **loi du 1 %** ou Loi sur les compétences. **Elle réfère au seuil de 1 % de la masse salariale qui doit être investie en formation des employés de la part des entreprises privées ayant une masse salariale de 2 M\$ et plus.** En vertu des dépenses admissibles, toute valeur non investie en formation doit être versée à Revenu Québec. Ces prélèvements des masses salariales d'entreprises privées sont ensuite administrés comme des fonds publics au Fonds du développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). La CPMT est responsable de sa gestion ; elle détermine annuellement le Plan d'affectation ou la répartition des sommes selon les programmes et établit les Programmes de subventions. Les CSMO sont des promoteurs collectifs et peuvent solliciter les subventions selon les programmes et les clientèles admissibles.

MFOR Volet Employeur (MFOR)

La mesure de formation est utilisée par Emploi-Québec pour la main-d'œuvre des entreprises non assujetties à la loi du 1 % dans le secteur culturel (le Modèle de coordination de la formation continue en culture). Traditionnellement le volet Employeur permet à l'entreprise non assujettie à la loi du 1 % de solliciter une aide publique maximale de 50 % des coûts du plan de formation interne, pour ses employés. Grâce au Modèle, le volet Employeur permet de considérer le travailleur autonome comme son propre employeur, en plus des employés des organisations culturelles (les salariés). Grâce au Modèle, le taux de subvention est supérieur à 50 %, selon la négociation avec chaque direction régionale d'Emploi-Québec, pour tenir compte de la précarité économique du travailleur autonome et de la faible capacité de payer des OBNL de petite taille qui composent la majorité des employeurs en culture.

Les mutuelles de formation

Une mutuelle de formation est un regroupement d'entreprises soucieuses de se doter de ressources et de services communs de formation pour répondre à leur problématique commune en la matière. Une mutuelle de formation vise à structurer, développer et mettre en œuvre des services de formation. Il s'agit là d'un autre moyen que la Loi met à la disposition des entreprises assujetties (ayant une masse salariale égale ou supérieure à 2 M\$ pour les aider à remplir leur obligation d'investir au moins l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation).

Cette approche met à la disposition des employeurs un moyen collectif qui peut intéresser les entreprises ne disposant pas des ressources nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'activités de développement des compétences de leur main-d'œuvre. Elle peut également être pertinente pour des employeurs voulant s'assurer de développer des compétences sur un territoire donné ou pour combler des pénuries de main-d'œuvre.

En culture, un seul organisme est reconnu à titre de mutuelle de formation soit le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), car la chaîne culturelle de l'audiovisuel compte des entreprises ayant une masse salariale égale ou supérieure à 2 M\$.

Politique de l'éducation des adultes (PEA)

Cette politique gouvernementale convie les ministères de l'Éducation, de l'Emploi et certains ministères dédiés (Agriculture, Culture) à encourager la formation des adultes tout au long de la vie. Les deux voies principales sont le système scolaire (adéquation formation-emploi) et la formation en entreprises (avec l'aide des CSMO), qui comprend les initiatives gouvernementales telles la certification de qualification professionnelle qui a la valeur d'un diplôme d'État (normes professionnelles développées par les CSMO). L'éducation des adultes grâce aux centres communautaires est centrée principalement sur des rôles en matière de francisation, littératie (alphabétisation), numératie et développement des autres compétences de base (savoir travailler en équipe, résolution de problèmes).

Politique d'intervention sectorielle (PIS) et les 29 CSMO

Les 29 comités sectoriels de main-d'œuvre au Québec assument cinq orientations obligatoires selon la Politique d'intervention sectorielle, dont l'Orientation 3 invite à *Assurer le plein développement des compétences de la main-d'œuvre*, en visant l'adéquation formation-emploi (AFE) qui consiste avant tout à répondre aux besoins des entreprises. Le CSMO Culture a eu le nom de *Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)* de 1999 à 2014. Depuis 2015, le nom d'affaires est Compétence Culture.

La PIS a été rendue publique en 1995 lors de l'Entente Canada-Québec et révisée en 2008. À ce moment, les interventions du CSMO Culture ont conduit à remplacer le vocable « secteurs industriels » par secteurs de main-d'œuvre et l'Orientation 3 comporte désormais la spécification suivante : *Assurer le plein développement des compétences de la main-d'œuvre, ce qui veut dire déployer des stratégies adaptées dans des secteurs composés d'une prépondérance de travailleurs autonomes et de petites organisations sans spécialistes de formation à l'interne.*

Politique du marché du travail (PMT) et Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

La Politique du marché du travail (PMT) comporte les axes de réinsertion en emploi, de création d'emploi, de maintien en emploi (l'emploi salarié). La PMT est mise en œuvre par le Fonds de développement du marché du Travail (FDMT). Celui-ci découle de la dévolution fédérale-provinciale des mesures actives de main-d'œuvre, soit l'Entente Canada-Québec, à durée non déterminée. C'est là la source du financement des CSMO (Politique d'intervention sectorielle) et de la Mesure de formation (MFOR) – volet Employeur. L'argent est issu à 75 % du compte de l'assurance-emploi (fédéral), ce qui explique les cibles dédiées aux prestataires actifs et aux emplois salariés ; le gouvernement du Québec contribue à 25 % du FDMT.

Bibliographie

Articles scientifiques

Catherine Béduwé, Jean-Michel Espinasse et Jean Vincens, « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation », *Formation emploi* [En ligne], 99 | juillet-septembre 2007, mis en ligne le 30 septembre 2009, URL : <http://formationemploi.revues.org/1495> consulté en février 2015

Jacques Bélanger, Anthony Giles et Gregor Murray, 2004, « Vers un nouveau modèle de production : possibilités, tensions et contradictions », dans G. Murray et al. (dir.), *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?*, Presses de l'Université Laval, Québec, p. 13-62.

Guy Bellavance et Christian Poirier, 2013, « Culture et économie. De quelques récits structurants depuis le 19^e siècle », dans Geneviève Sicotte et al. (dir.), *Fiction et économie. Représentations de l'économie dans la littérature et les arts du spectacle, XIX^e-XXI^e siècles*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, Coll. Monde culturel, p. 21-44.

Jean Bernier, 2011, « Les jeunes et les syndicats au Québec », dans M. Vultur et D. Mercure (dir.), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, Presses de l'Université Laval, Coll. « Sociologie contemporaine ».

Nicholas Charles, 2014, « Quand la formation ne suffit pas : la préparation des étudiants à l'emploi en Angleterre, en France et en Suède », *Sociologie du travail*, vol. 56, n° 3, p. 320-341.

Martine D'Amours et Marie-Hélène Deshaies, 2012, *La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux. Cadre d'analyse et synthèse des résultats*, Université Laval.

Martine D'Amours et Laurie Kirouac, 2011, « Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : occasions de subjectivation ou de contrainte? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, n° 1, p. 59-78.

Pierre Doray, 2014, « Autonomisation et professionnalisation de la FPT au Québec », dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Les Presses de l'Université Laval, p. 245-272.

Sylvie Dumartin, 1997, « Formation-emploi : quelle adéquation ? », *Économie et statistique*, vol. 303, n° 1, pp. 59-80. http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1997_num_303_1_2547

Jérôme Gautié, 2003, « Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », *Centre de l'étude de l'emploi*, n° 30, ISSN 1629-7997, ISBN 2-11-088627-7

Abrar Hasan, « La formation tout au long de la vie », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 16 | Décembre 1997, mis en ligne le 07 juin 2013, consulté le 22 mai 2015. URL : <http://ries.revues.org/3025>

Davis Istance (OCDE/CERI, Paris), 2002, « L'école de demain - tendances, scénarios et formation tout au long de la vie », Programme de l'OCDE pour la construction et l'équipement de l'éducation. Séminaire international sur les infrastructures éducatives.

Guy Rocher, 2004, « Un bilan du Rapport Parent : vers la démocratisation », *Bulletin d'histoire politique*, Montréal, L'Association québécoise d'histoire politique et Lux Éditeur, vol. 12, n° 2, p. 117-128, édition électronique : Les classiques des sciences sociales. URL : http://classiques.ugac.ca/contemporains/rocher_guy/bilan_rapport_parent/bilan_rapport_parent.html

Richard Shearmur, 2014, « Diplôme et croissance économique : quelques chaînons manquants », dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 245-272.

Alain Supiot 2002, « Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe », *Revue Tiers Monde*, Vol. 43, n° 171, p. 710-712.

Diane-Gabrielle Tremblay, 1994, « Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux », dans Fernand Dumont (dir.), *Traité des problèmes sociaux*. Institut québécois de recherche sur la culture, p. 623-652,

édition électronique : Les classiques des sciences sociales. URL :

http://classiques.uqac.ca/contemporains/tremblay_diane_gabrielle/chomage_flexibilite_precarite/chomage.html

Jean Vincens, 2005, « L'adéquation formation-emploi », dans *Des formations pour quels emplois?*, Jean-François Giret *et al* (dir.), p.149-162. La découverte, ISBN 2-7071-4693-5.

Friedrich Von Hayek, 2007, « Les principes d'un ordre social libéral », dans *Essais de philosophie, de science politique et d'économie*, Les Belles Lettres, p. 247-270.

Brigitte Voyer, 2011, « Les professionnels en situation d'intermittence en emploi, enjeux pour la formation continue, dans *Diversification des mains-d'œuvre, mobilisation des savoirs et formation*, (Collette Bernier *et al*), Les Presses de l'Université Laval, p.85-108

Mircea Vultur, 2012, « Compte rendu de Colette Bernier, *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2011, 195 p. », *Recherches sociographiques*, vol. 53, n° 3, p. 707.

URI : <http://id.erudit.org/iderudit/1013510ar>

DOI: 10.7202/1013510ar

Colloques, conférences et ateliers

Colloque adéquation formation-emploi, Conseil du Patronat, 24 février 2015.

<https://www.cpq.qc.ca/evenements/colloque-pour-une-meilleure-adequation-formation-emploi>

Déclaration de Montréal, 11^e assemblée mondiale de l'ICEA, Montréal, 2015

<http://waam2015.org/fr/nouvelles/d%C3%A9claration-2015-le-droit-%C3%A0-l%E2%80%99%C3%A9ducation-tout-au-long-de-la-vie-pour-assurer-l%E2%80%99exercice-de>

Forum mondial sur l'éducation 2015 (UNESCO), Déclaration d'Incheon

<https://fr.unesco.org/world-education-forum-2015/declaration-dincheon>

MELS, MESS, juin 2011, Consultations régionales AFE

L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec. Document d'appui à la réflexion.

http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/AFE_consultation_regionales.pdf

Sylvie Morel, 2009, « La sécurisation des trajectoires professionnelles : quelques enjeux pour la recherche et l'action dans le domaine des politiques de l'emploi »

Texte de la communication présentée au Colloque international *Regards croisés sur les mutations du travail*, Département des relations industrielles de l'Université Laval et Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Sylvie Morel, 2013 *Mémoire présenté à la commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi*.

Pangaea Lab, 2015, « Apprentissage tout au long de la vie »

<http://fr.slideshare.net/PangaeaLab/pangaea-lab-apprentissage-tout-au-long-de-la-vie-20fevrier2015final>

Documentation gouvernementale

CPMT, Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission des partenaires du marché du travail (adopté le 7 février 2008).

http://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Code_ethique_CPMT.pdf

CPMT, *Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail*
http://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/brochure_Politique_intervention_sectorielle.pdf

Paul Inchauspé, 2000, *Pour une politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, 131 p.

MARS 2015 : *Le Plan économique du Québec - Budget 2015-2016*
<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016/fr/documents/Discours.pdf>

MEQ, 1996, *Portrait de secteur. Les Arts de la scène : un secteur artistique, culturel et économique*, 151 p.

MEQ, 2001, *Projet de politique de l'éducation des adultes*, 45 p.

MEQ, 2002, *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et formation continue*, 40 p.

MEQ, 2002, *Politique gouvernementale de l'éducation des adultes et de formation continue*, 43 p

MEQ, 2004, *Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie. Rapport du comité d'experts sur le financement de la formation continue*, 150 p. ISBN 2-550-42476-X

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale - Grands dossiers - Adéquation formation-emploi
<http://www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/adequation.asp>

Site de l'assemblée nationale du Québec, consulté le 18 février 2015
<http://www.assnat.qc.ca/es/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-20153.html>

Essais, études et rapports

Guy Bellavance, 1997, INRS, *Le perfectionnement professionnel des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec*, 139 p.

Colette Bernier, 2011, *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 195 p.

Jean Bernier, Carol Jobin, Guylaine Vallée, 2003, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, Ministère du Travail du Québec, 42p.

Jean Boissonnat, René Mabit, 1995, *Le travail dans vingt ans. Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat*, Éditions Odile Jacob, La Documentation française, 373 pages.

Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999), Paris Gallimard

Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA), 2010, bilan de l'apprentissage tout au long de la vie au Canada, 2005-2010. Progrès ou excès de confiance?

Chambre de commerce du Montréal métropolitain, juin 2015, *La culture à Montréal : chiffres, tendances et pratiques innovantes*, 69 p.

Compétence Culture, 2014, *Bilan du modèle de coordination de la formation en culture*, 16p.

CPMT, 2001, *Mémoire sur le projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, 30 p.

CPMT, 2012, *Investissement-compétence*, 30 p.

CQRHC, 2008, *Les mérites du modèle de coordination de la formation en culture et Bilan du modèle de coordination de la formation en culture* (mise à jour annuelle), www.competenceculture.ca

CQRHC, 2009, *Le secteur culturel un monde du travail tout en contraste*, (document interne).

CQRHC, 2013, *Avis du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)*, présenté à la Commission nationale sur l'examen de l'assurance-emploi, 7 p.

Martine D'Amours, 2006, *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Presses de l'Université du Québec, 230 p.

Martine D'Amours avec la collaboration de Laurie Kirouac, 2009, *Les travailleurs indépendants face au risque : vulnérables, inégaux et responsabilisés*. Rapport de recherche, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec, 93 p.

Martine D'Amours, 2006, (Working paper), *Les lois du travail et les travailleurs atypiques*, Examen de la réforme de la Loi sur les normes du travail intervenue en 2002, Université Concordia, 11 p.

Jacques Delors, 1996, *L'éducation : Un trésor est caché dedans*, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle, 288 p.
ISBN 92-3-203515-4

Pierre Doray et al., 1999, *Le développement et les interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre : rapport de recherche remis à la Direction des interventions sectorielles*, Groupe interdisciplinaire de recherche en formation-emploi, 52 p.

Amélie Giguère, 2015, *Regard sur l'organisation du secteur de la culture à Montréal et sur trois industries culturelles de premier plan*, Observatoire régional montréalais sur l'enseignement supérieur (ORMES), 47 p.

Marc Ménard, 2004, *Éléments pour une économie des industries culturelles*, SODEC, 167 p.

OCDE 2004, « Apprendre tout au long de la vie », Synthèses, *L'observateur*, juin, 8 p.

PEPSO Research Group, 2013, *It's More than Poverty*, Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO)» McMaster University, 120 p.

Christian Poirier, Myrtille Roy-Valex, 2010, *L'économie créative : Bilan scientifique et analyse des indicateurs de la créativité*, INRS, 141 p. ISBN 978-2-89575-225-7

Roosevelt institute, 2015, *A vision for the economy of 2040*

UNESCO (2002) *l'éducation tout au long de la vie – défis du vingt et unième siècle*, Paris, UNESCO

UNESCO, 2010, *Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes*, 145 p.

Guylaine Vallée, 2005, *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*, Collection sur les travailleurs vulnérables – No|2 Réseau de la main-d'œuvre, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques inc. (RCRPP).

Presse

Dormitille Arrivet, Le Figaro, 15 juillet 2015, « La grande panne de la formation professionnelle », <http://www.lefigaro.fr/formation/2015/07/15/09006-20150715ARTFIG00001-la-grande-panne-de-la-formation-professionnelle.php>

Marion Degeorges, Les Échos, 29 août 2015, « Les travailleurs freelance vont-ils transformer l'économie? »

[http://www.lesechos.fr/politique-societe/societe/021284708157-les-travailleurs-freelance-vont-ils-transformer-leconomie-1148679.php?gwy1sW1weUx8Wg7W.99#xtor=EPR-3-\[envoi-ami](http://www.lesechos.fr/politique-societe/societe/021284708157-les-travailleurs-freelance-vont-ils-transformer-leconomie-1148679.php?gwy1sW1weUx8Wg7W.99#xtor=EPR-3-[envoi-ami)

Éric Desrosiers, Le Devoir, 13 mai 2014, « La qualité de vie ne rime pas toujours avec la «logique de flexibilité» dans l'emploi.

<http://m.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/408112/la-qualite-de-vie-ne-rime-pas-toujours-avec-la-logique-de-flexibilite-dans-l-emploi>

Alain Dubuc, La Presse, 22 mars 2014, « Éducation, éducation, éducation! »

<http://www.lapresse.ca/debats/chroniques/alain-dubuc/201403/21/01-4750159-education-education-education.php>

Vivian Giang, *Five major ways why freelancers will change the economy by 2040* (Fast company magazine, 24 août 2015)

Gilbert Lavoie, Le Droit, 8 janvier 2015, « Vaste chantier, M. le ministre... »

http://www.lapresse.ca/le-droit/chroniqueurs/gilbert-lavoie/201501/08/01-4833438-vaste-chantier-m-leministre.php?utm_categorieinterne=trafficdrivers&utm_contenuinterne=cyberpresse lire aussi 4840796 article POS4

Denis Lessard, La Presse 3 février 2015, «Formation professionnelle: la règle du 1% maintenue»

http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201502/03/01-4840796-formation-professionnelle-la-regle-du-1-maintenue.php?utm_categorieinterne=trafficdrivers&utm_contenuinterne=envoyer_cbp

MEQ, La pénurie de main-d'œuvre spécialisée affecte la moitié des manufacturiers québécois

<http://www.lanouvelle.net/Actualites/Economie/2015-06-03/article-4169198/La-penurie-de-main-d%26oelig%3Buvre-specialisee-affecte-la-moitie-des-manufacturiers-quebecois/1>

SITES

Compétence Culture (CQRHC de 1999 à 2014), onglets : *Mission, vision et valeurs - le Modèle*
www.competenceculture.ca Site Web consulté en mars 2015

Commission des partenaires du marché du travail. Consulté le 6 avril 2015.

<http://www.cpmt.gouv.qc.ca/formation/mutuelles.asp>

Direction de l'adéquation formation-emploi. Consulté en avril 2015

<http://inforoutefpt.org/adequation/introduction.asp>

Indice composite de l'apprentissage, un produit du Conseil canadien de l'apprentissage

<http://www.cli-ica.ca/fr/about/about-cli/what.aspx>

Investissement compétences. Consulté en avril 2015

<http://www.i-competences.gouv.qc.ca/>

Geoffroi Garon, 2015, Les badges numériques.

<http://www.geoffroigaron.com/2015/05/evenements/atelier-pratique-sur-le-design-de-badges-numeriques-gtn-quebec-et-icea/> Site Web consulté en mars 2015

Gestion HEC Montréal

François Normandin, juin 2015, « Le monde du travail change, nous dit Mike Grandinetti, en lever de rideau de C2MTL » Site Web consulté en juin 2015

<http://www.revuegestion.ca/innover/le-travailleur-independant-proletaire-des-temps-modernes/>

Le compte personnel de formation, CEGOS, Dossier sur la réforme de la formation, 15 septembre 2015

<http://www.cegos.fr/actualites/dossiers-thematiques/reforme-formation-professionnelle/Pages/compte-personnel-formation.aspx>

Ministère des Finances du Québec. Site Web consulté en juin 2015

www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016

Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, site Web consulté le 17 mai 2017

<http://www.oecd.org/dataoecd/41/23/32052265.pdf>

Revue internationale d'éducation de Sèvres, septembre 2010, Indice composite de l'apprentissage

<https://ries.revues.org/958>

Observatoire compétences-emplois

Sylvie Ann Hart, Bulletin OCE, septembre 2015, vol. 6 n° 2, « Un outil d'investigation montrant les liens entre la formation et l'emploi »

<http://www.oce.uqam.ca/article/un-outil-dinvestigation-montrant-les-liens-formation-emploi/>

Laurence Solar-Pelletier, Bulletin OCE, février 2015, vol. 5, n° 4 « Rencontre avec Alan Tuckett : entre visibilité et compétitivité, les enjeux de la formation tout au long de la vie ».

<http://www.oce.uqam.ca/les-bulletins/140-rencontre-alan-tuckett.html?catid=28%3Afevrier2015-volume5-numero4>

Sources statistiques

Bulletin de la recherche et de la statistique - Survol, mars 2012, ISSN : 1920-1680 (version PDF)

Compétence Culture, 2014, *Bilan du modèle de coordination de la formation en culture*, 16p.

Compte satellite de la culture provincial et territorial 2010, juin 2015

<http://www.statcan.gc.ca/pub/13-604-m/13-604-m2015079-fra.htm>

Hill Strategies, juin 2015, Éducation des artistes - Une analyse des antécédents scolaires des artistes actifs et des activités des diplômés des programmes d'art sur le marché du travail au Canada. Regards statistiques sur les arts, vol. 13, n° 2. ISBN 978-1-926674-39-1 ; série *Regards statistiques* ISSN 1713-3556

Institut de la statistique du Québec, 2014, « État du marché du travail au Québec, bilan de l'année 2013 », mars 2014.

OCCQ, 2011, « Les professions de la culture et des communications au Québec en 2006 », *Statistiques en bref*, numéro 66, septembre 2010.

OCCQ, 2011, *Les écrivains québécois - portrait des conditions de pratique de la profession littéraire* ISBN: 978-2-550-62869-9 (pdf)

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/livre/ecrivains/ecrivains.pdf>

OCCQ, 2013, *Les artistes en arts visuels - Portrait statistique des conditions de pratique au Québec 2010* ISBN 978-2-550-67647-8 (PDF)

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/arts-visuels/mono-arts-visuels.pdf>

OCCQ, 2012, *Les danseurs et chorégraphes québécois - Portrait des conditions de pratique de la profession de la danse au Québec 2010*. ISBN: 978-2-550-65475-9 (pdf)
<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/arts-scene/danseurs-choregraphes/danseurs-choregraphes.pdf>

OCDE, mai 2015, « Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous »
www.oecd.org/fr/social/inegalite-et-pauvrete.htm

Patrimoine canadien, « Bulletin de la Stratégie en matière de statistiques culturelles » Vol. 1, mars 2015.

ANNEXE n° 2

Certificat d'éthique

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique en recherche avec des êtres humains a examiné le projet de recherche identifié ci-dessous.

Titre du projet : L'adéquation formation-emploi dans le secteur culturel. Schématisation dans le cadre d'un marché de l'emploi atypique.

Nom du chercheur principal (ou de l'étudiant) : Mario Chenart

Centre : INRS-UCS

Noms des étudiants inscrits à l'INRS dont les mémoires et/ou thèses découleront du projet, le cas échéant :

Nom du directeur de recherche, le cas échéant : Christian Poirier

Nom du co-directeur recherche, le cas échéant : Diane Saint-Pierre

Nom de l'organisme subventionnaire ou de commandite : Compétence culture (Comité sectoriel de main d'œuvre en culture)

Le Comité d'éthique en recherche avec des êtres humains atteste que la recherche proposée impliquant des êtres humains répond aux normes de l'INRS en matière d'éthique.

Président du comité

Cathy Vaillancourt
Nom en lettres moulées


Signature

APPROUVÉ
Par Cathy Vaillancourt, 10:56, 29/05/2015

Date

ANNEXE n° 3

Lettre d'invitation à participer aux entretiens

Lettre d'information

**Projet de recherche : *L'adéquation formation-emploi dans le secteur culturel.*
*Schématisation dans le cadre d'un marché de l'emploi atypique***

Étude réalisée par Mario Chenart, candidat à la maîtrise en Pratiques de recherche et action publique, INRS – Urbanisation Culture Société, stagiaire au Comité sectoriel de la main d'œuvre en culture (Compétence Culture).

Madame, Monsieur,

Voici de l'information sur la recherche pour laquelle nous sollicitons un entretien. Cette information vise à vous informer de vos droits en tant que participant à la recherche.

1. L'objectif de la recherche est de schématiser les termes de l'adéquation formation-emploi dans le secteur culturel, composé d'un fort contingent de travailleurs autonomes. En visant le monde salarié, la définition de l'adéquation formation-emploi énoncée par le gouvernement laisse les travailleurs atypiques, majoritaires dans le secteur culturel, dans une sorte d'angle mort que nous cherchons à faire apparaître et à schématiser.

2. Votre participation à la recherche, en qualité d'expert ayant publié sur la question ou sur des enjeux connexes, consisterait à m'accorder une entrevue d'une durée d'environ 60 minutes. Les données pourraient être utilisées dans un rapport destiné à Compétence Culture dans le cadre d'un stage-essai de maîtrise en Pratiques de recherche et action publique, assorti d'une présentation aux représentants du secteur (membres de Compétence Culture) et d'une activité de transfert scientifique supervisée par mes directeurs de l'INRS-UCS.

3. En participant à cette recherche vous contribuerez à une meilleure compréhension du défi de l'adéquation formation-emploi dans un secteur emblématique du travail atypique et largement composé de travailleurs autonomes. Par ailleurs, l'entrevue ne vous expose pas à des risques différents que ceux auxquels vous vous exposez dans votre vie de tous les jours. Le principal inconvénient est le temps consacré à l'entretien lui-même.

4. S'il y a des questions auxquelles vous ne pouvez pas ou préférez ne pas répondre, vous êtes tout à fait libre de choisir de ne pas répondre sans avoir à fournir de raisons et sans inconvénient ou conséquences négatives. Sachez aussi qu'à titre de participant volontaire à cette étude, vous avez la possibilité de vous en retirer à tout moment.

5. La confidentialité des résultats sera assurée de la façon suivante : votre nom, ainsi que toute information mentionnant des lieux précis liés à vos activités, seront retirés des documents de travail, rapports et communications. Seuls mes superviseurs de recherche connaîtront votre identité. Aucun élément dans la diffusion des résultats de la recherche ne permettra de retracer directement votre identité ou celles de personnes dont vous nous aurez parlé. Cependant, malgré toutes les précautions prises à cet effet, il demeure possible d'être identifié de manière indirecte. Par ailleurs je vous saurais gré de m'indiquer si vous préférez être cité, notamment au vu de travaux que vous auriez vous-mêmes publiés en lien avec l'objet d'étude. Ainsi, sauf mention explicite de votre part à cet effet, les contenus seront gardés confidentiels et anonymisés.

6. Les fichiers audio numériques ne seront accessibles qu'au chercheur et à ses superviseurs de recherche. Ces fichiers ainsi que les informations confidentielles seront détruits une fois l'étude et son exploitation sous forme de résultats de recherche complétés. Les données anonymisées seront conservées pour servir à d'éventuelles études additionnelles sur le même enjeu, par le même chercheur.

Vous trouverez ci-joint un formulaire de consentement que nous vous demanderons de signer, si vous acceptez de participer à cette recherche et de nous accorder une entrevue. Avant de signer le formulaire, vous pouvez, si vous le désirez, me demander toute information supplémentaire concernant la recherche. Vous pouvez également contacter la présidente du Comité d'éthique de la recherche de l'INRS, Mme Cathy Vaillancourt, qui peut vous renseigner sur vos droits en tant que participant à cette recherche.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration.

Mario Chenart

Candidat à la maîtrise en Pratiques de recherche et action publique
Institut national de la recherche scientifique – Urbanisation Culture Société
385, rue Sherbrooke Est - Bureau 5120
Montréal (Québec) H2X 1E3
Courriel : Mario.Chenard@ucs.inrs.ca
Téléphone : 514-574-1533

Personne ressource:

Madame Cathy Vaillancourt
Présidente du Comité d'éthique en recherche avec des êtres humains
INRS
490, rue de la Couronne
Québec (Québec) G1K 9A9
Téléphone : (418) 650-7436
Courriel: cathy.vaillancourt@iaf.inrs.ca

ANNEXE n° 4

Formulaire de consentement (et protocole de confidentialité)

Formulaire de consentement

Projet de recherche : *L'adéquation formation-emploi dans le secteur culturel. Schématisation dans le cadre d'un marché de l'emploi atypique*

Étude réalisée par Mario Chenart, candidat à la maîtrise en Pratiques de recherche et action publique, INRS – Urbanisation Culture Société, stagiaire au Comité sectoriel de la main d'œuvre en culture (Compétence Culture).

J'ai pris connaissance de la recherche décrite dans la lettre d'information.

J'ai été informé(e), oralement et par écrit, des objectifs de la recherche, de ses méthodes de cueillette des données et des modalités de ma participation au projet.

J'ai également été informé(e) :

- a) de la façon selon laquelle le chercheur assurera la confidentialité des données et protégera les renseignements recueillis ;
- b) de mon droit de mettre fin à l'entrevue ou à son enregistrement, si je le désire, ou de ne pas répondre à certaines questions ;
- c) de mon droit, à titre de participant volontaire à cette étude, de me retirer à tout moment sans conséquence négative ;
- d) de mon droit de communiquer, si j'ai des questions sur le projet, avec le responsable du projet, Mario Chenart (voir coordonnées ci-dessous).

J'ai compris que j'ai la possibilité de me retirer de la recherche en tout temps ou de ne pas répondre à certaines questions, sans avoir à fournir d'explications et sans subir d'inconvénients.

J'ai l'assurance que les propos recueillis au cours de cet entretien seront conservés de façon confidentielle et traités de façon anonyme. Cependant, je suis conscient que malgré toutes les précautions prises à cet effet, il demeure possible que je sois identifié de manière indirecte.

J'autorise le chercheur, désigné ci-dessous, à citer certains extraits de l'entretien, et ce, exclusivement à des fins de recherche.

À la question de savoir si je souhaite, en tant qu'expert, être cité relativement à des commentaires spécifiques ou à des références que je pourrais faire à mes propres travaux, je réponds:

- oui**
- non**

J'accepte, par la présente, de participer à la recherche selon les modalités décrites dans la lettre d'information sur le projet, ci-annexée.

Je signe ce formulaire en deux exemplaires et j'en conserve une copie.

Signature du participant

Date

Chercheur:

Mario Chenart

Candidat à la maîtrise en Pratiques de recherche et action publique
Institut national de la recherche scientifique – Urbanisation Culture Société
385, rue Sherbrooke Est - Bureau 5120
Montréal (Québec) H2X 1E3
Courriel : Mario.Chenard@ucs.inrs.ca
Téléphone : 514-574-1533

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique en recherche avec des êtres humains de l'INRS :

ANNEXE n° 5

Questionnaire d'entretiens semi-dirigés

Projet de recherche : L'adéquation formation-emploi dans le secteur culturel. Schématisation dans le cadre d'un marché de l'emploi atypique.

Étude réalisée par Mario Chenart, candidat à la maîtrise en Pratiques de recherche et action publique, INRS – Urbanisation Culture Société, stagiaire au Comité sectoriel de la main-d'œuvre en culture (Compétence Culture).

Préalablement à l'entretien, un sommaire (d'une page ou deux) servant de base à l'échange sera soumis au répondant, qui rapporterait :

- *différentes formules ou définitions de l'AFE provenant de divers ministères ou organisations. A défaut d'une définition/référence centrale émanant d'une source consensuelle, nous nous référerons à celles auxquelles paraissent réagir les acteurs sociaux saisis de l'enjeu.*
- *les positions de groupes d'intérêt vis-à-vis de l'AFE, attentes, critiques*
- *quelques informations sur la singularité de l'AFE dans le secteur culturel*
- *des concepts émis par des chercheurs concernant l'AFE ou des enjeux connexes (politiques de formation de la main-d'œuvre, éducation des adultes, protection sociale des travailleurs atypiques, trajectoires professionnelles).*

Questionnaire sur l'adéquation formation-emploi (AFE)

L'adéquation formation-emploi est une préoccupation sociale et économique depuis plusieurs années au Québec. Quel bilan peut-il être dégagé ?

Quels sont les principes généraux actuels de l'AFE ? Quels sont les mérites et les lacunes de ces principes ?

Quels sont les mesures concrètes de l'AFE ? Quels sont les mérites et les lacunes de ces mesures ?

Comment décririez-vous l'adéquation formation-emploi actuellement promue par le gouvernement québécois? Quels sont les éléments positifs et les éléments plus problématiques et/ou à améliorer ?

Les formules actuelles permettent-elles de rejoindre tous les milieux, tous les travailleurs? Quelles en sont la portée, les limites? L'AFE est-elle équitable, à la portée de tous les citoyens, de tous les milieux?

Quels principes, modèles et moyens devraient, selon vous, être mis en place afin d'améliorer l'AFE ? Même s'il ne s'agit pas de votre secteur économique de recherche, que pensez-vous de la situation de l'AFE dans le domaine culturel ? Quels en sont les besoins, enjeux et défis ? Que proposeriez-vous ?

Auriez-vous d'autres cadres conceptuels, recherches, experts ou références internationales à me référer en lien avec les défis de l'adéquation formation-emploi?

MERCI!

ANNEXE n° 6

Document préparatoire aux entretiens
(exposé de la problématique et synthèse documentaire)

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI (AFE) : UN DÉFI SINGULIER POUR LE SECTEUR CULTUREL? *Survол de la problématique et des tangentes de la recherche*

Si l'adéquation formation-emploi (AFE) fait image dans des secteurs où des emplois salariés sont à pourvoir à la sortie des programmes de formation professionnelle et technique (FPT) - c'est l'acceptation que promeut le gouvernement - l'embauche dans le secteur culturel est peu souvent le fruit d'un parcours linéaire menant à un emploi typique. Sur quelques cinq cent titres d'emploi¹ dans le secteur culturel, seules trois formations collégiales techniques mènent actuellement à des emplois salariés². C'est faire peu de cas des 100 000 travailleurs du secteur³ et des quelque 900 sessions⁴ de formation dispensées en 2014 par le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture (dénommé Compétence Culture) et ses partenaires.

Un autre aspect de l'adéquation formation-emploi est la mise à niveau des connaissances des travailleurs visant à maintenir leurs connaissances et compétences à jour en regard des innovations techniques, des nouvelles pratiques ou des exigences de productivité.

Avec le temps, les politiques de formation de la main-d'œuvre ont assigné à l'entreprise le rôle de maître d'œuvre de la formation de ses employés (loi du 1%)⁵. Or, en refilant le financement de la formation aux employeurs, l'État s'est trouvé à lier ce service à la relation d'emploi. Si le système ainsi érigé avec la loi du 1 % a l'avantage d'assurer la mise à niveau des compétences des salariés, il laisse dans le vide le contingent croissant des travailleurs atypiques. Pour Brigitte Voyer (2011), qui étudie le filet social des artistes et des travailleurs autonomes, toute l'architecture de la protection sociale québécoise (notamment l'assurance-chômage, la CSST, les congés parentaux ou de maladie) relève de la relation d'emploi.

Dans un secteur où prévalent les emplois atypiques et une forte proportion de travailleurs autonomes, la vision d'une adéquation formation-emploi fondée sur le modèle « traditionnel » de l'employé salarié et de l'employeur unique fait figure d'incongruité.

Cette problématique est une préoccupation majeure pour le CSMO en culture, dont le bassin de ressources humaines est mobile, souvent sujet à un rythme d'activités cycliques, par projets et par contrats, et où l'écosystème de formation est souple (formations organisées rapidement et révisées ponctuellement) et vise à réunir les conditions de carrières durables. Le fait est que les dispositifs de formation de ce secteur atypique sont quasi totalement assurés par l'action concertée d'une mutuelle de formation et des associations professionnelles qui connaissent leurs clientèles et les impératifs de ce système ouvert. Ce modèle échappe à la vision gouvernementale actuelle de l'AFE,

¹ Au vu des 37 codes de la classification nationale des professions (CNP), le CSMO en culture dénombre plus de 500 fonctions de travail distinctes.

² Technique en muséologie, productions sonores, production et post-production télévisuelle.

³ Sur les quelque 190000 travailleurs culturels recensés, 107000 sont représentés par Compétence Culture (artisans, créateurs et entrepreneurs excluant les « fonctions gouvernementales »)

⁴ Total combiné des activités de Compétence culture et de la mutuelle de l'audio-visuel aux bilans 2014.

⁵ La loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (LDRCMO) est aussi appelée loi du 1% ou loi sur les compétences. Elle réfère au seuil de 1% de la masse salariale qui doit être investie en formation des employés de la part des entreprises privées ayant une masse salariale de 1 M\$ et plus. Le seuil est passé à deux M\$ en avril 2015.

axée sur les programmes professionnels et techniques ou sur l'entreprise.

Cela dit, si la difficulté de représenter le corpus des travailleurs atypiques réside dans la capacité à fédérer leurs singularités au sein d'un quelconque dispositif de formation, il faut saluer le travail accompli par le CSMO en culture (un fait souligné dans les travaux de D'Amours et Voyer) qui est parvenu à regrouper et à organiser, par le truchement d'associations disciplinaires ou régionales, un large éventail de travailleurs aux compétences plurielles et à la scolarisation souvent avancée, par opposition à d'autres catégories de travailleurs intermittents.

Plusieurs réalités demeurent dans l'angle mort des politiques de main-d'œuvre et d'emploi. Par exemple, aucune loi ne donne de droits spécifiques au salarié en matière de formation. Rien dans la loi du 1% n'introduit de droit à l'absence ou à des congés pour formation aux salariés qui demeurent assujettis au bon vouloir de l'employeur (Bernier 2011).

La question de l'adéquation formation-emploi : quelques réflexions critiques

Plusieurs réflexions sont actuellement engagées au Québec comme en Europe sur les enjeux de formation qui, plusieurs le soulignent, devraient déborder du cadre de l'entreprise et de l'emploi salarié.

Déjà, lors de l'examen qu'elle faisait de l'adéquation formation-emploi dans la France des années 1990, Sylvie Dumartin constatait que seule la moitié des actifs ayant un emploi exerce un métier en rapport avec leur formation initiale et que quatre travailleurs sur dix n'ont pas de diplômes correspondant à leurs qualifications. Cette chercheuse a fait ressortir la contradiction entre, d'une part, la reconnaissance de la diversité des parcours attribuable à l'expérience et à la mobilité et, d'autre part, la tentation de former des jeunes rapidement en fonction des demandes ponctuelles du marché de l'emploi. Pourtant, hormis les secteurs de la santé, de l'enseignement, du travail social et de la coiffure, peu de domaines affichaient alors une adéquation linéaire, même en science et génie.

Pour Jean Vincens (2005), la notion d'adéquation commande une réflexion épistémologique. Il suggère que l'adéquation est un postulat prédictif qui mise sur la correspondance entre une demande définie et une offre spécifique. L'adéquation est analysée en termes qualitatif et quantitatif. Au final, la réflexion mène à poser l'enjeu dans les termes suivants :

- la prédiction concerne des débutants ayant des formations différentes;
- elle s'accorde avec l'idée que l'expérience améliore les compétences d'un individu, conséquemment le titulaire du diplôme adéquat ayant en plus de l'expérience l'emporte sur le débutant sans expérience;
- elle n'exclut pas que la compétence ou la qualification donnée par la formation puisse être acquise aussi par la pratique plus ou moins combinée avec des éléments de formation explicite.

A l'instar de Dumartin, Vincens relève que les discours sur l'AFE reposent sur l'hypothèse que le parcours des individus est linéaire.

Au vu des principes promus par l'OCDE dans une optique d'apprentissage tout au long de la vie, ces

visions critiques amènent à questionner si l'adéquation vise aussi bien la cohésion sociale que les besoins de l'entreprise.

S'appuyant sur les travaux du sociologue français Luc Boltanski, Martine d'Amours aborde le thème du capital social dans une étude portant sur les travailleurs autonomes. Le raisonnement qu'elle développe articule deux approches critiques avancées par Boltanski : l'une « sociale » et l'autre dite « artiste », où s'opposent des visions « instrumentale » et « expressive » du travail.

La critique sociale, historiquement portée par les représentants de la classe ouvrière, dénonce la propension du capitalisme à générer des inégalités. En encourageant des valeurs comme l'égoïsme et l'opportunisme, le capitalisme ferait obstacle à une vie sociale juste et égalitaire.

La critique artiste, associée à l'esprit de mai 1968, s'en prend au caractère oppressif du capitalisme sur la créativité, la liberté et l'autonomie individuelle. Elle promeut l'affirmation des singularités. Selon Boltanski, c'est grâce à une récupération de la critique artiste que le capitalisme a trouvé un second souffle au tournant des années soixante-dix.

Mu par des aspirations de liberté, de créativité, d'autonomie et de singularité (qui prennent le pas sur la sécurité d'emploi et le salaire), le travailleur du paradigme *artiste* trouve son intérêt dans la flexibilité, la mobilité, l'adaptabilité et la polyvalence. Il s'y trouve en phase avec sa recherche d'équilibre travail-famille, de réalisation de soi, de reconnaissance et de travail expressif.

Le prix à payer pour ce niveau d'activité est justement ce que Boltanski présente comme *l'épreuve du maintien en activité* (dite *épreuve de grandeur*). Le fait d'être en activité (avoir des clients et des projets qui avancent) est la valeur cardinale. Elle sécurise le travailleur par rapport à son positionnement dans un environnement d'emploi incertain et par rapport à son identité professionnelle. Corollairement, le ralentissement des activités professionnelles du travailleur est préjudiciable, car il menace de le disqualifier au sein de ses réseaux. « Plus le travail indépendant s'effectue dans des conditions précaires et plus les possibilités qu'il offre d'exercer liberté, autonomie et créativité sont minces » (D'Amours, 2011).

Si les travailleurs autonomes (que D'Amours désigne par le terme « indépendants ») qui ont du succès tendent à s'en attribuer le mérite, ceux qui traversent des difficultés multiplient les stratégies d'adaptation qui finissent par miner leurs aspirations (telles que l'équilibre travail famille ou la sélection des contrats). Cela dit, ce succès est-il entièrement attribuable au mérite? Ne serait-il pas en partie attribuable aux catégories sociales dont ils sont issus, aux écoles qu'ils ont fréquentées et donc aux formations qu'ils ont reçues, aux réseaux auxquels ils appartiennent ou encore à la présence d'un conjoint disposant d'une position sécurisée ?

En instituant « le mérite » comme principe de justice dans ce système ouvert, on en vient à légitimer les situations injustes. De fait, les revendications (d'autonomie, de liberté, de créativité) s'accordent particulièrement bien à la logique de performance. Alors que la *réussite de l'épreuve* peut être facilitée par l'accès à des ressources socialement construites et inégalement distribuées, elle peut être compromise par la *survenance* du risque (D'Amours). Ceux qui réussissent donnent leur aval au principe de responsabilisation et ceux qui peinent sont en faveur de la mutualisation du risque. Bien

que cela n'apparaisse pas encore articulé dans des manifestations collectives, la réelle démocratisation des aspirations de la critique artiste appelle à une revalorisation de la critique sociale.

En retraçant l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre, Colette Bernier (2011) retient l'hypothèse que la responsabilité nouvelle qu'on fait peser sur l'individu aurait lieu de s'accompagner de droits à la formation ainsi que le préconise l'OCDE dès 2002. La façon d'entrer dans le monde du travail et de s'y maintenir évolue vers une conception de la sécurité d'emploi qui fait appel à la responsabilité de l'individu face à sa formation et à son employabilité.

Chose certaine, les préoccupations actuelles du CSMO en culture sont à l'effet que la vision gouvernementale pour une meilleure adéquation formation-emploi ignore les travailleurs atypiques. Pourtant ces derniers constituent de nos jours 38% de la population active (ISQ 2013), et ce pourcentage est encore plus élevé dans le secteur culturel. À la différence du monde manufacturier, les impératifs de la formation en culture ne sont pas de pourvoir des postes à combler ni d'accroître la productivité, mais plutôt d'assurer la mise à niveau des connaissances et des compétences permettant le maintien en activité, la mobilité ou la transition de carrière

La formation : maillon du contrat social

Parmi les voies explorées en recherche, plusieurs abordent l'équation en termes de contrat social.

Ainsi, Jean Boissonnat (1995) affirme que la sécurité du salarié devrait être placée dans un cadre qui dépasse l'entreprise. Pour sa part, Sylvie Morel (2009) s'intéresse aux notions de trajectoires professionnelles et de « flexicurité », alors que Brigitte Voyer (2011) explore de son côté la question de l'intermittence et les moyens à donner aux travailleurs pour stabiliser leur employabilité et leurs perspectives de mobilité. Cette dernière fait valoir les dimensions *utilitaire*, *stratégique* et *émancipatrice* du savoir et souligne les vertus de la formation à trois niveaux :

- permettre la connaissance de soi et dévoiler les aspirations et aptitudes;
- servir de support à la réorientation, en fournissant des informations pratiques sur divers secteurs d'activités et acquis expérientiels;
- offrir un contexte d'interactions sociales qui contribue au réseau et au développement identitaire.

Voyer plaide aussi pour une modernisation des politiques de formation qui tienne impérativement compte de la croissance de l'emploi atypique et pour un encouragement étatique qui assure l'accès équitable aux mécanismes de soutien. Dans un contexte d'autonomie et de réflexivité accrues, la formation doit permettre de se situer et de se construire. Pour cette chercheuse, « *...le savoir ne sert pas uniquement la maîtrise de la fonction de travail (...) mais il porte en lui une valeur formatrice par l'expérience de la recherche d'émancipation et de la transformation de soi.* (Voyer, 2011 p. 104) ».

Martine D'amours (2012) a de son côté élaboré une typologie des risques encourus par les travailleurs autonomes et questionne les façons de pallier les brèches du filet social pour le contingent croissant des travailleurs atypiques. La désuétude des connaissances est l'un des huit

risques relevés.

Quant à Richard Shearmur (2014), il documente le phénomène de la surqualification et soulève la question du libre choix et de la diversification des voies de formation et d'accréditation. Lui aussi souligne l'effet de légitimation des injustices qui découle de la méritocratie. Pour ce chercheur, le diplôme est devenu davantage un marqueur social qu'un indicateur de capital humain.

Geoffroi Garon (2015) étudie l'éclosion du phénomène naissant des *badges numériques*, manière d'attestation par «groupes de reconnaissance en ligne», qui présente une nouvelle manière d'évaluer et valoriser les compétences acquises au fil de formations ou d'expériences de travail.

Alan Tuckett : s'intéresse à l'étalement des crédits à la formation tout au long de la vie (pas seulement concentré dans la tranche des 18-25 ans) en créant un dispositif permettant de faire des suivis et récapitulatifs de carrière. Chaque adulte aurait un compte compilant son parcours de formation. Une première expérience française de compte personnel s'est par ailleurs soldée par un insuccès (Domitille Arrivet, Le Figaro juillet 2015). Tuckett insiste que les données sont à construire pour mieux agir sur cet enjeu.

Défis

Le secteur fait face à des défis engageants. De fait, la difficulté de Compétence Culture⁶ à mesurer les impacts de ses interventions complique la tâche de justifier les affectations budgétaires. Les moyens de mesure qu'on applique à l'ensemble des secteurs (une trentaine), épousent difficilement les spécificités du secteur culturel. Voilà certes un défi à relever pour les chercheurs des sciences sociales, et à faire reconnaître par les instances publiques de statistiques. La déclaration d'Incheon (Corée du sud), où vient de se tenir le Forum mondial de l'éducation sous l'égide de l'UNESCO, contient un énoncé appelant à mettre en place « des systèmes nationaux de suivi et d'évaluation complets afin de produire des données factuelles solides pour guider la formulation des politiques ».

Bibliographie

Domitille Arrivet, Le Figaro juillet 2015

Colette Bernier, « Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec », Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2011, 195 p.

Jean Boissonnat, 1995, Le travail dans vingt ans (Rapport du groupe de travail Boissonnat), Ed. Odile Jacob

Martine D'Amours et Laurie Kirouac, « Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : occasions de subjectivation ou de contrainte? »

Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, vol. 6, n° 1, 2011, p. 59-78.

Martine D'Amours, Marie-Hélène Deshaies, La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux. Cadre d'analyse et synthèse des résultats, 2012, Université Laval.

Sylvie Dumartin, Formation-emploi : quelle adéquation ? Dans : Économie et statistique, N°303, Mars 1997. pp. 59-80. http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1997_num_303_1_2547

⁶ Nom d'affaire du Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture.

Geoffroi Garon, 2015, <http://www.geoffroigaron.com/2015/05/evenements/atelier-pratique-sur-le-design-de-badges-numeriques-gtn-quebec-et-icea/>

Abrar Hasan, « La formation tout au long de la vie », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 16 | Décembre 1997, mis en ligne le 07 juin 2013, consulté le 22 mai 2015. URL : <http://ries.revues.org/3025>

Sylvie Morel, 2009, *La sécurisation des trajectoires professionnelles : quelques enjeux pour la recherche et l'action dans le domaine des politiques de l'emploi*. Texte de la communication présentée au Colloque international *Regards croisés sur les mutations du travail*, Département des relations industrielles de l'Université Laval et Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Richard Shearmur, «Diplôme et croissance économique : quelques chaînons manquants», dans M » Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Les Presses de l'Université Laval, 2014, p. 245-272.

Alan Tuckett (Par Laurence Solar-Pelletier) : <http://wwt.oce.uqam.ca/component/content/article/28-fevrier2015-volume5-numero4/140-rencontre-alan-tuckett.html>

Jean Vincens : *L'adéquation formation-emploi dans Des formations pour quels emplois*, 2005 Jean-François Giret et al, p.149-162. La découverte ISBN 2-7071-4693-5

Brigitte Voyer : Les professionnels en situation d'intermittence en emploi, enjeux pour la formation continue, dans : *Diversification des mains-d'œuvre, mobilisation des savoirs et formation* (Collette Bernier et al) PUL 2011

ANNEXE n° 7

Diapositives de la présentation du projet de stage au Conseil
d'administration de Compétence Culture

Le 28 mai 2015

LE DÉFI DE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI DANS LE SECTEUR CULTUREL

SCHÉMATISATION DANS LE CADRE
D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL ATYPIQUE

Par MARIO CHENART 28 mai 2015



COMPÉTENCE
CULTURE

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

TITRE DU PROJET

« L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI » DANS LE SECTEUR CULTUREL

SCHÉMATISATION DANS LE CADRE
D'UN MARCHÉ DE L'EMPLOI ATYPIQUE

PLAN DE LA PRÉSENTATION

Description du milieu

Problématique

- contexte
- questionnement

Objectif

Pertinence pour le milieu

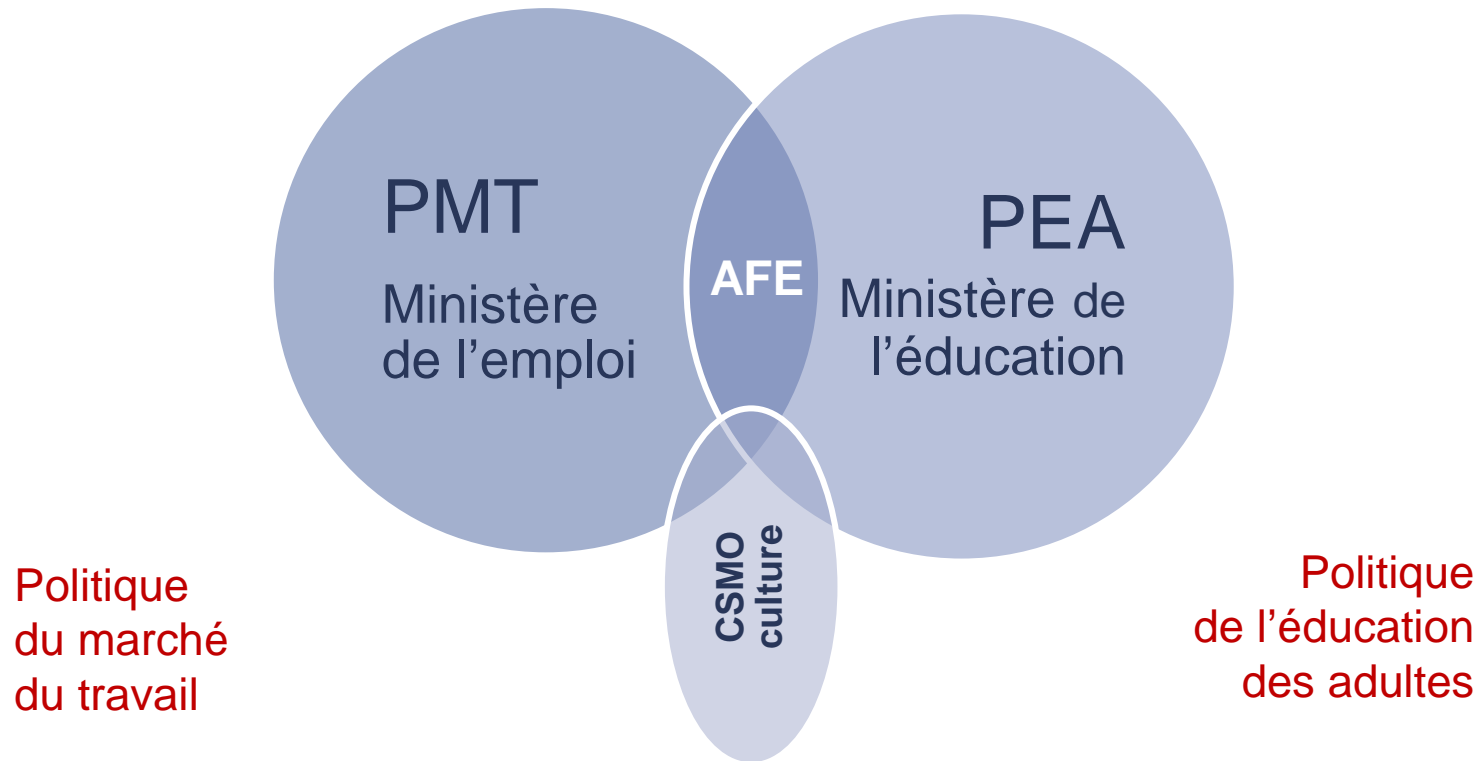
**Activités
de recherche**

**Produits
attendus**

Méthodologie

Acteurs ciblés

POUR UNE SCHÉMATISATION DE L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI DANS LE SECTEUR CULTUREL



GLOSSAIRE DES ACRONYMES

COMITÉ SECTORIEL DE LA MAIN D'ŒUVRE EN CULTURE

AFE

Adéquation formation emploi

CPMT

Commission des partenaires du marché du travail

CSMO

Comité sectoriel de main-d'œuvre

Le CSMO du secteur culturel se nomme **Compétence culture (CC)**

CRPMT

Conseil régional des partenaires du marché du travail

EQ

Emploi-Québec

PIS

Politique de l'intervention sectorielle

PEA

Politique de l'éducation des adultes

PMT

Politique du marché du travail

DESCRIPTION DU MILIEU 1

« **Compétence Culture** est le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture au Québec qui a pour mission de rassembler et outiller les associations et regroupements afin d'œuvrer à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des compétences des ressources humaines *tout au long de leur vie professionnelle* ».

MISSION, révisée par le CA le 30 janvier 2015

« **En 2025 Compétence Culture aura contribué pleinement à valoriser la diversité des statuts d'emploi dans le secteur culturel** »

DESCRIPTION DU MILIEU 2

- **+ 50 associations et regroupements**
- **137000 travailleurs**

Forte proportion de travailleurs indépendants

Arts de la scène – Audiovisuel – Arts visuels
Arts numériques – Littérature – Métiers d'arts
Muséologie – Patrimoine

- **3,5 % PIB du Québec (2015)**
+ que la foresterie ou l'automobile
- **4^e secteur en importance à Montréal**
- **3,9% de la main d'œuvre active**

Statistiques: embarras du choix, ou vice versa

Compétence Culture

En soustrayant architecture, design, gouvernance et enseignement

137 000 (ETC)

SOM (décembre 2014)

Incluant: employés de gouvernance,
permanence des associations, société de gestion

190 000

Compte satellite statistiques de la culture (Canada) 10 juin 2015

153000 ➤ ETC

Contribution du Québec au PIB:

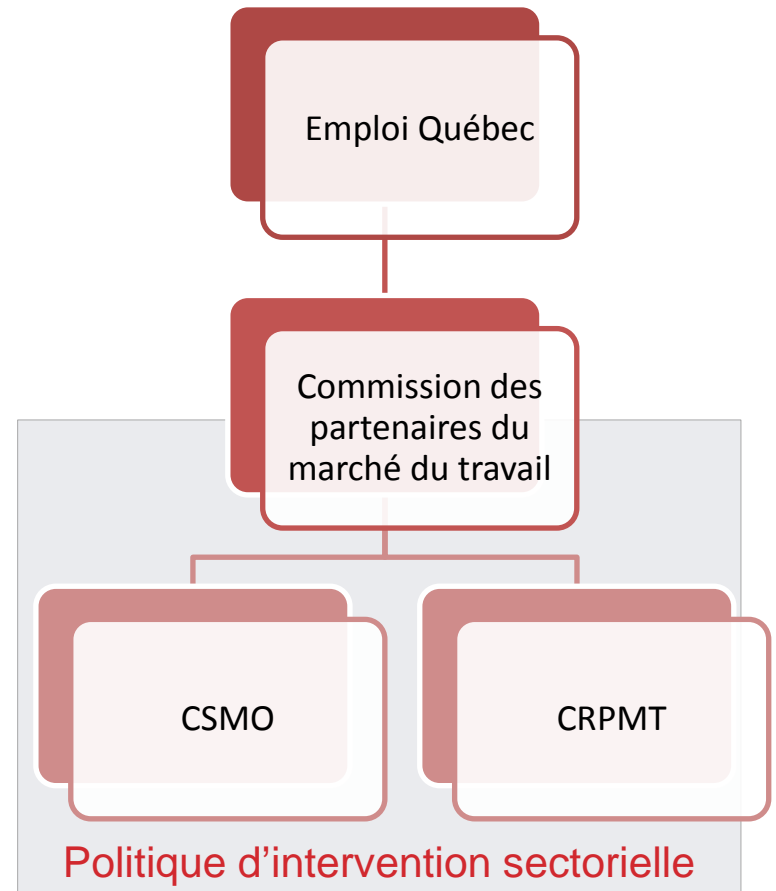
supérieure à la
moyenne canadienne

Nouvelles de dernière heure

- OCDE: 56% des emplois créés entre 1995 et 2013 sont atypiques
- Toronto métropolitain: 44% travailleurs occupent un emploi atypique (U. McMaster)
- États-Unis: 53 millions d'Américains (1/3 de la population active)

DESCRIPTION DU MILIEU 3

- Les **CSMO** sont reconnus par la
- **Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)**
financés par
- **Emploi-Québec** en vertu de la
- **Politique d'intervention sectorielle (PIS)**



DESCRIPTION DU MILIEU 4

Compétence Culture : seul CSMO avec 2 régimes légaux

- **Code du travail** : relations employeurs/salariés
Syndicats, entreprises
- **Lois sur le statut de l'artiste**:
relations artistes/producteurs
Associations professionnelles d'artistes et de producteurs
négociations créateurs-diffuseurs

Culture

Métallurgie

Foresterie

Statut de
l'artiste

Reconnaissance
par les pairs

CODE DU TRAVAIL
DIPLOMES, CARTES DE COMPÉTENCES

PROBLÉMATIQUE 1

Contexte

- **Travail atypique*: 37,5 % des emplois au Québec (ISQ 2013)**
Diversité des statuts d'emplois & modes de rémunération
- **Les solutions CC: en parallèle des mesures d'Emploi-Québec**
(pensées pour l'employeur unique et l'employé salarié)
- **Outils adaptés aux caractéristiques des RH culturelles**
(étapes du cycle de la carrière):
 - ▶ **l'intégration, la carrière et la transition de carrière**

*Travail atypique: tout statut qui s'écarte de la définition traditionnelle de salarié permanent à temps complet. (Bernier, 2003)

Temps partiel - durée déterminée - occasionnel -
cumul d'emplois - temporaire - sur appel - télétravail -
travailleurs autonomes/indépendants

PROBLÉMATIQUE 2

Contexte

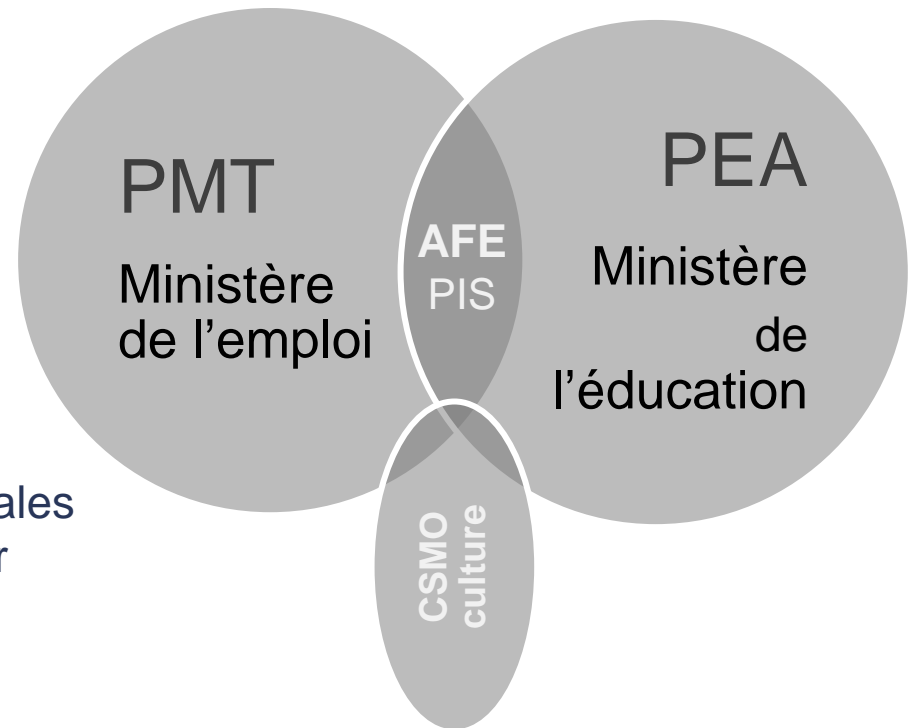
La politique d'intervention sectorielle (PIS)

à la jonction de deux politiques gouvernementales :

Politique du marché du travail (PMT)

- ▶ Compte de l'Assurance-emploi
- ▶ négociations fédérales-provinciales
- ▶ mesures/programmes en faveur des salariés

Politique de l'éducation des adultes (PEA)

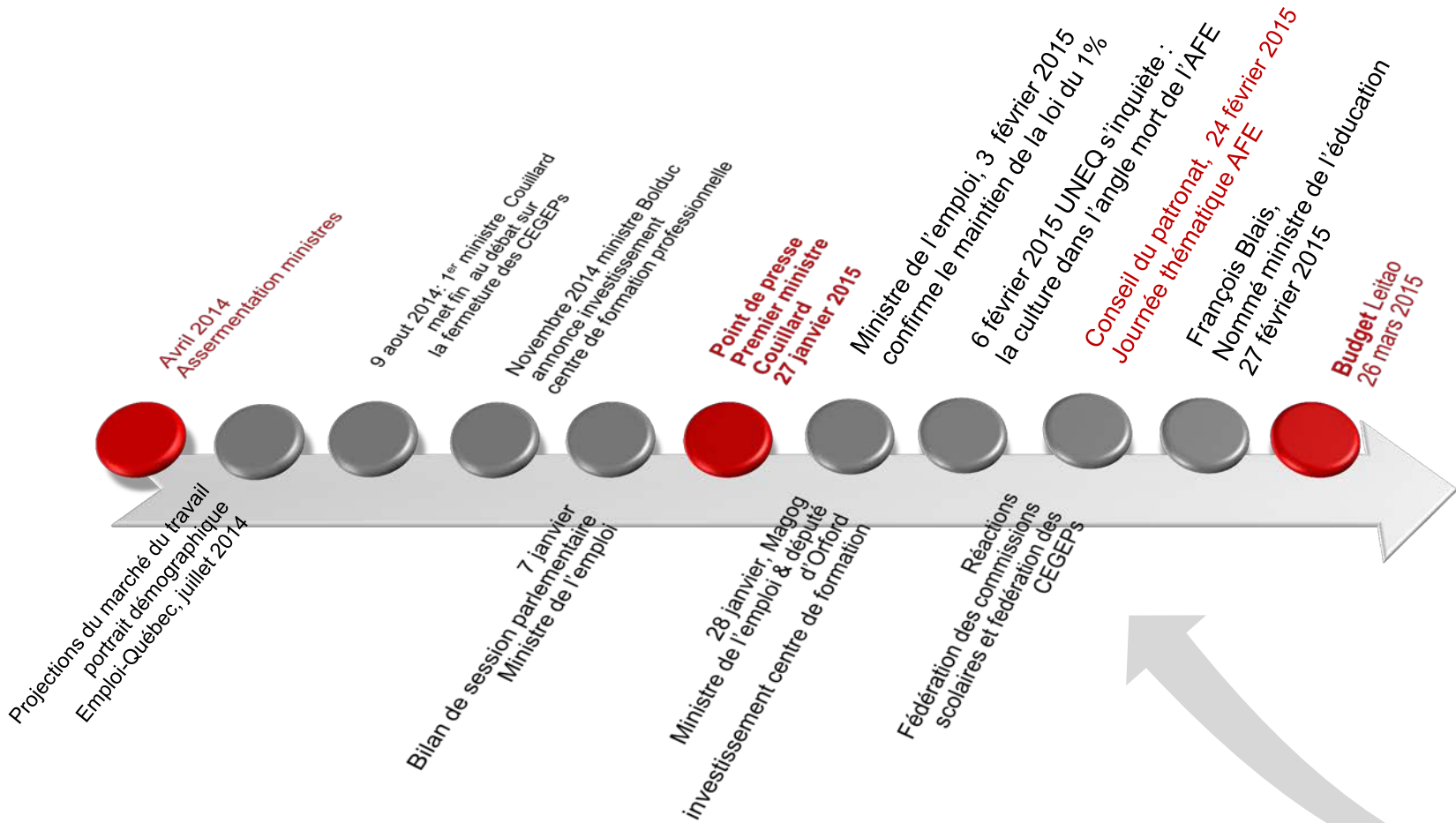


PROBLÉMATIQUE 3

Acuité de l'enjeu «AFE»

- **Priorité gouvernementale**
- **Plan stratégique de la CPMT**
- **Plans d'action d'Emploi-Québec et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur**
- **Élément central de la révision de la Politique gouvernementale de l'éducation des adultes dont les consultations sont prévues en 2015-2016**

Chronologie d'un leitmotiv



1900

1950

1960

1970

1980

1990

2000

2010

2014-2015

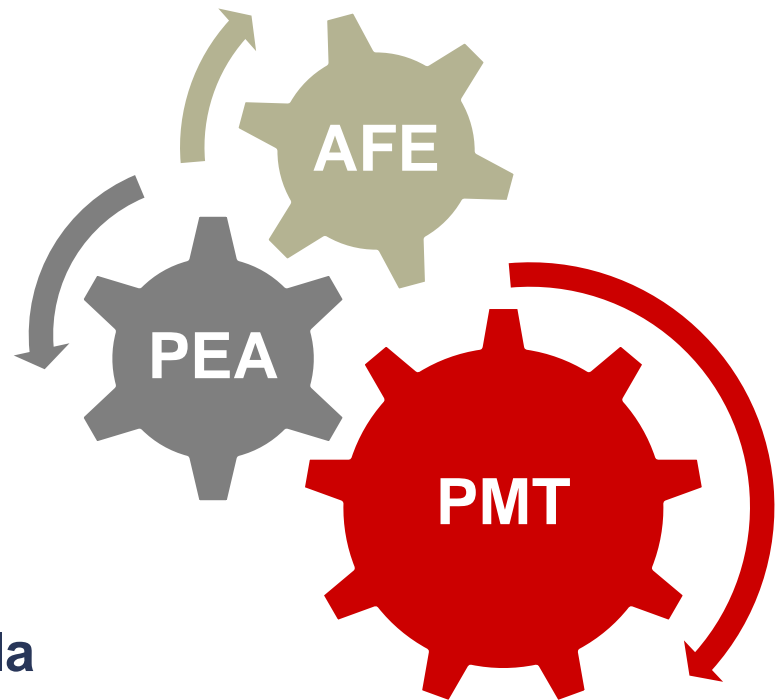
PROBLÉMATIQUE 4

- **Les CSMO doivent fournir :**
 - un plan stratégique triennal
 - un plan d'action annuel
 - une reddition de comptes pour 5 orientations désignées

Compétence Culture

souhaite s'outiller pour

- **assumer les actions pertinentes pour le défi AFE**
- **participer aux consultations sur la mise à jour de la PEA**
- **en vue d'influencer ultimement la PMT**



ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI AFE

Définition ?

Industrie $Td + Bc = J$

École $Ed + Po = DA$

Culture $Ta + Fa = Ccse$

DÉFINITION DU GOUVERNEMENT (DAFE)

Concordance entre l'offre de formation (professionnelle et technique) et les besoins du marché du travail à deux niveaux:

- contenu de formation → réalité du marché du travail.
- équilibre optimal entre → nombre de personnes formées
→ besoins des secteurs & régions

QUALI

QUANTI

en fonction de

- Croissance de l'emploi
- Remplacement de la main-d'œuvre

EMPLOIS TYPIQUES

OBJECTIF

Question de recherche

- Comment schématiser l'adéquation formation-emploi pour les travailleurs atypiques dont le profil échappe à la formulation actuelle de la vision gouvernementale?

Objectif

- Fournir – au milieu et à ses interlocuteurs gouvernementaux - une compréhension schématique du défi de l'AFE dans un marché du travail marqué par la croissance de l'emploi atypique, comme c'est le cas dans le secteur culturel.
- Révéler l'angle mort de l'AFE et, plus globalement, de la politique gouvernementale d'éducation des adultes

PERTINENCE POUR LE MILIEU 1

- **Caractère non marginal de l'emploi «atypique»**
- **Outil conceptuel synthétique** pour le démarchage
- **Faire évoluer la Politique de l'éducation des adultes** de manière à tenir compte des trajectoires professionnelles qui ne relèvent:
 - ni du plan de formation en entreprise,
 - ni de la préparation du système scolaire menant à l'emploi salarié (seuil d'entrée du marché du travail)

PERTINENCE POUR LE MILIEU 2

Une troisième voie

- Celle de la trajectoire professionnelle des adultes qui ont des emplois atypiques et qui connaissent une grande mobilité.
- Trouver hors l'école et hors l'entreprise les moyens de développer leurs compétences.

La réponse du milieu culturel pourrait être utile à d'autres secteurs où le phénomène est aussi en croissance.

ACTIVITÉS DE RECHERCHE 1

- ❑ **Revue des écrits** traitant
 - de l'évolution des politiques québécoises de formation de la main d'œuvre
 - De la croissance du travail atypique
 - des risques assumés par les travailleurs autonomes (8 types, 3 catégories)
- ❑ **Identifier des sources de données statistiques** qui pourraient enrichir la mise en contexte
- ❑ **Élaborer des schématisations** offrant une vue d'ensemble des composantes de l'enjeu

ACTIVITÉS DE RECHERCHE 2

Produits et activités de transfert

- ❑ **Cadre explicatif et schématisation** du positionnement des travailleurs atypiques du secteur culturel dans l'écosystème de la formation professionnelle
- ❑ **Synthèse documentaire** d'une quinzaine de pages
- ❑ **Feuillelet sommaire** de 4 pages
- ❑ **Présentation** (activité de transfert dédiée au milieu) de la schématisation aux membres de CC en juin 2015 sous forme d'exposé (**powerpoint/prezi/mindmap**) d'une soixantaine de minutes

MÉTHODOLOGIE

- ❑ Revue de la littérature (politiques, programmes, études, rapports, lois, essais, bulletins statistiques)
- ❑ Webethnographie
- ❑ Entretiens avec des chercheurs (auteurs d'ouvrages ou d'études)

ACTEURS CIBLÉS

- **Le CSMO et ses membres**
associations et organismes de regroupement
 - **Les ministères : Emploi, Éducation et Culture***
- * En raison de la responsabilité du MCCQ à l'égard des conservatoires et des écoles préparatoires (cirque, théâtre, musique)

BIBLIOGRAPHIE

Titre	Type	Année	Source	Auteur	Taille
Formation et employabilité: regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre	Essai	2011	PUL	Colette Bernier	170p
Le secteur culturel un monde du travail tout en contraste	CQRHC	2009	CQRHC		
La protection sociale des artistes	Étude	2012	MCCQ	Martine D'Amours	66p
Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle		2003	Ministère du travail	Jean Bernier	42p
La sécurisation des trajectoires professionnelles	Mémoire	2013	U. Laval	Sylvie Morel	33p
Les professionnels en situation d'intermittence en emploi: enjeux pour la formation continue	Article scientifique			Brigitte Voyer	20p.
Diplômes et croissance économique : quelques chaînons manquants	Article scientifique	2014	PUL	Richard Shearmur	27p.
Politique gouv. éducation des adultes & formation continue	GOUV	2002	MEQ		43p
Plan d'action en matière d'éducation des adultes et formation	GOUV	2002	MEQ		40p
Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie	Rapport	2004			150 p.
Le développement et les interventions des CSMO	Rapport de recherche	1999	GIRFE	Pierre Doray et al	52p
Mémoire sur le projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue	Mémoire	2001	CPMT		30p
Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes	Rapport	2010	UNESCO		145p
Projet de politique de l'éducation des adultes		2001	MEQ		45
Investissement-compétence	Rapport	2012	CPMT		30p
Pour une politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue	GOUV	2000		Paul Inchauspé	131p
Le perfectionnement professionnel des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec	Rapport d'étude	1997	INRS	Guy Bellevance	139
Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux Extrait de "Traité des problèmes sociaux" (F.Dumont)	Article scientifique	1994	IQRC	Diane-Gabrielle Tremblay	40p

raporités. L'espace occupe
l'impact des mutations sociales, économi
de la société québécoise. L'espace s'inscrit
l'action publique et des rapport sociaux
aut à comprendre l'aménagement



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Chaice
Fernand-Dumont
sur la culture

ANNEXE n° 8

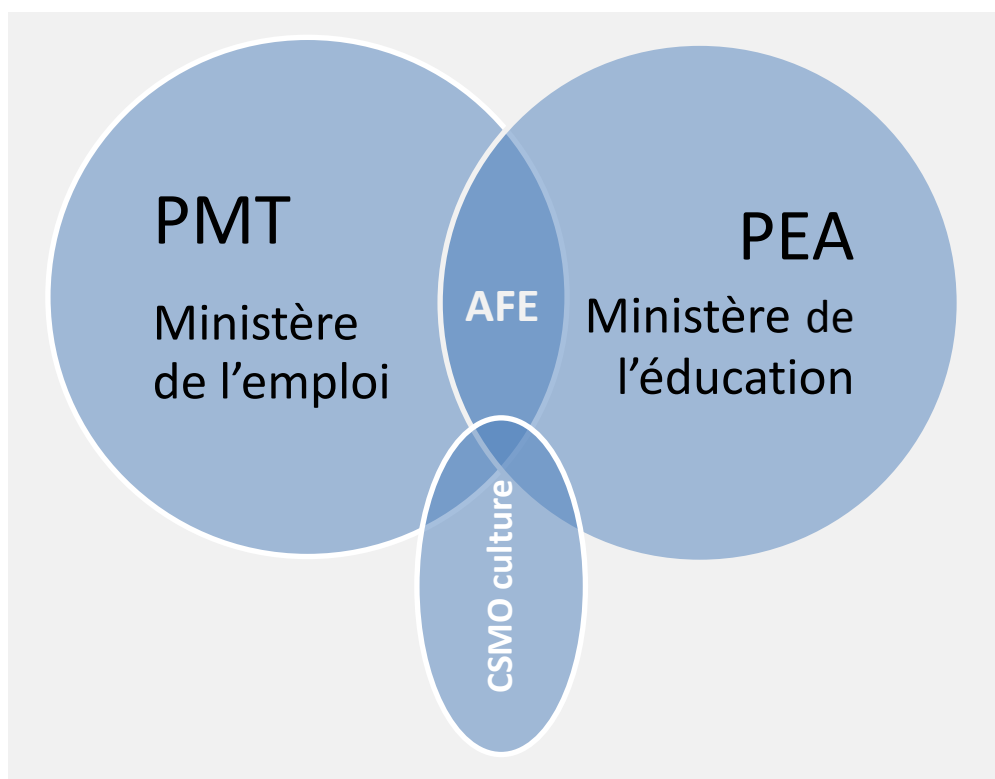
Feuillet (une page)

« Schéma-synthèse et glossaire des sigles et acronymes »

Distribué aux participants lors des activités de transfert

Pour une schématisation de l'adéquation formation-emploi dans le secteur culturel

Par Mario Chenart INRS-UCS Chaire Fernand-Dumont sur la culture



GLOSSAIRE DES ACRONYMES

COMITÉ SECTORIEL DE LA MAIN D'ŒUVRE EN CULTURE

AFE	Adéquation formation emploi
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre Le CSMO du secteur culturel est Compétence Culture
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
EQ	Emploi-Québec
PIS	Politique de l'intervention sectorielle
PEA	Politique de l'éducation des adultes
PMT	Politique du marché du travail

ANNEXE n° 9

Diapositives de l'activité de transfert en milieu de pratique (en 2 parties)

Forum annuel des membres de Compétences Culture,

16 juin 2015

Centre St-Pierre, Montréal

1^{ère} partie : exposé de problématique et dimension historique

2^e partie : cadres conceptuels et dimension de l'action publique

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Perspective historique
des politiques de formation de la main-d'œuvre

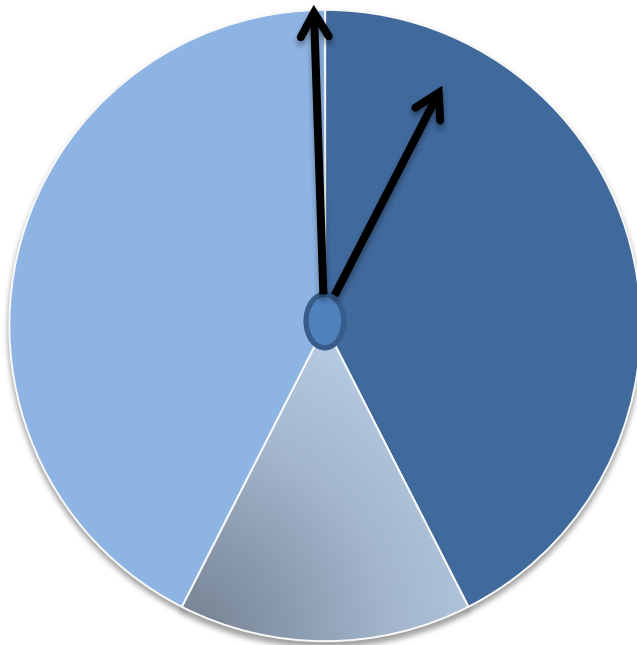
Mario Chenart

**Candidat à la maîtrise en
Pratiques de recherche et action publique**

INRS – Urbanisation Culture Société
Chaire Fernand-Dumont sur la culture

Forum annuel des membres de Compétence Culture
16 juin 2015, Centre St-Pierre, Montréal

Présentation en 3 parties



25 min: Survol historique des politiques de formation de la main-d'œuvre

10 min: Exercice collectif

25 min: Perspectives conceptuelles

Objectif

Proposer une compréhension schématique de l'enjeu

Puiser à la recherche des cadres conceptuels pertinents

Pertinence pour le milieu

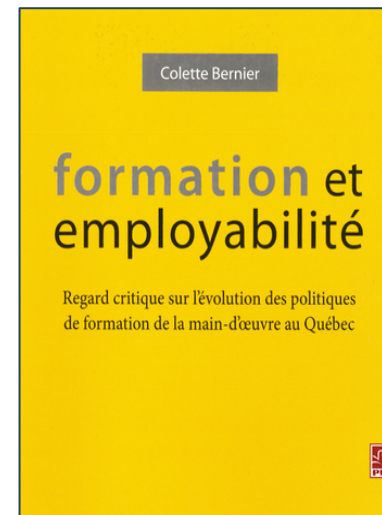
- Souligner le caractère non marginal de l'emploi «atypique»
- Se donner un outil conceptuel synthétique pour le démarchage auprès des interlocuteurs gouvernementaux
- Faire évoluer la Politique de l'éducation des adultes (2002)

Questions

- **L'AFE est-elle un enjeu?**
Leitmotiv gouvernemental
Depuis le retour au pouvoir des libéraux (2014)
- **Comment est-ce devenu un enjeu?**
Perspective historique
- **Comment se définit l'enjeu?**
Pour qui, pour quoi?

Méthodologie

- Synthèse documentaire
- Web ethnographie



Description du milieu

« Compétence Culture est le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture au Québec qui a pour mission de rassembler et outiller les associations et regroupements afin d'œuvrer à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des compétences des ressources humaines tout au long de leur vie professionnelle ».

MISSION, révisée par le CA le 30 janvier 2015

« En 2025 Compétence Culture aura contribué pleinement à valoriser la diversité des statuts d'emploi dans le secteur culturel »

Description du milieu

- + de 50 associations et regroupements
- 137 000 travailleurs

Forte proportion de travailleurs indépendants

Arts de la scène – Audiovisuel – Arts visuels
Arts numériques – Littérature – Métiers d'arts
Muséologie – Patrimoine

- 3,5 % PIB du Québec (2015)
+ que la foresterie ou l'automobile
- 3,9 % de la main d'œuvre active
- 4^e secteur en importance à Montréal

Contexte

- **Travail atypique* : 38 % des emplois au Québec (ISQ 2013)**
Diversité des statuts d'emplois & modes de rémunération
- **Les solutions CC: en parallèle des mesures d'Emploi-Québec**
qui sont pensées pour l'employeur unique et l'employé salarié
- **Outils adaptés aux caractéristiques des RH culturelles**
(étapes du cycle de la carrière):
 - ▶ **l'intégration, la carrière et la transition de carrière**

*Travail atypique: tout statut qui s'écarte de la définition traditionnelle de salarié permanent à temps complet (Bernier, 2003)

Temps partiel - durée déterminée - occasionnel -
cumul d'emplois - temporaire - sur appel - télétravail
travailleurs indépendants

Contexte

Compétence Culture : seul CSMO avec 2 régimes légaux

- Code du travail : relations employeurs/salariés
Syndicats vs entreprises
- Lois sur le statut de l'artiste: relations artistes/producteurs
Associations professionnelles d'artistes et de producteurs
Négociations créateurs-diffuseurs

Culture

Métallurgie

Foresterie

Statut de
l'artiste

Reconnaissance
par les pairs

CODE DU TRAVAIL

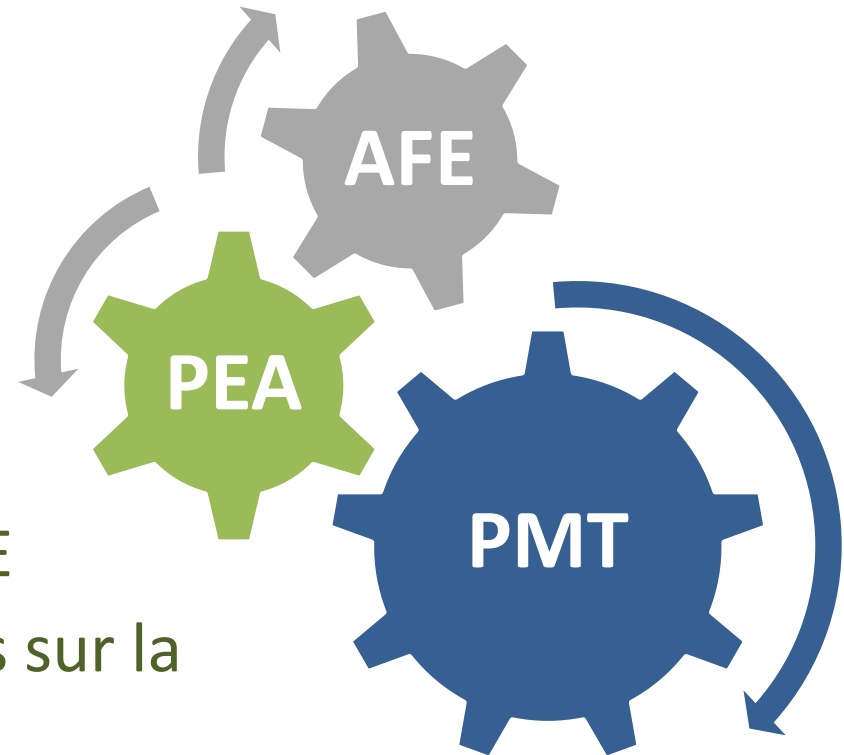
Diplômes, cartes de compétences

- Les CSMO doivent fournir :

- un plan stratégique triennal
- un plan d'action annuel
- une reddition de comptes pour 5 orientations désignées

Compétence Culture souhaite s'outiller pour

- assumer les actions pertinentes pour le défi AFE
- participer aux consultations sur la mise à jour de la PEA
- en vue d'influencer la PMT

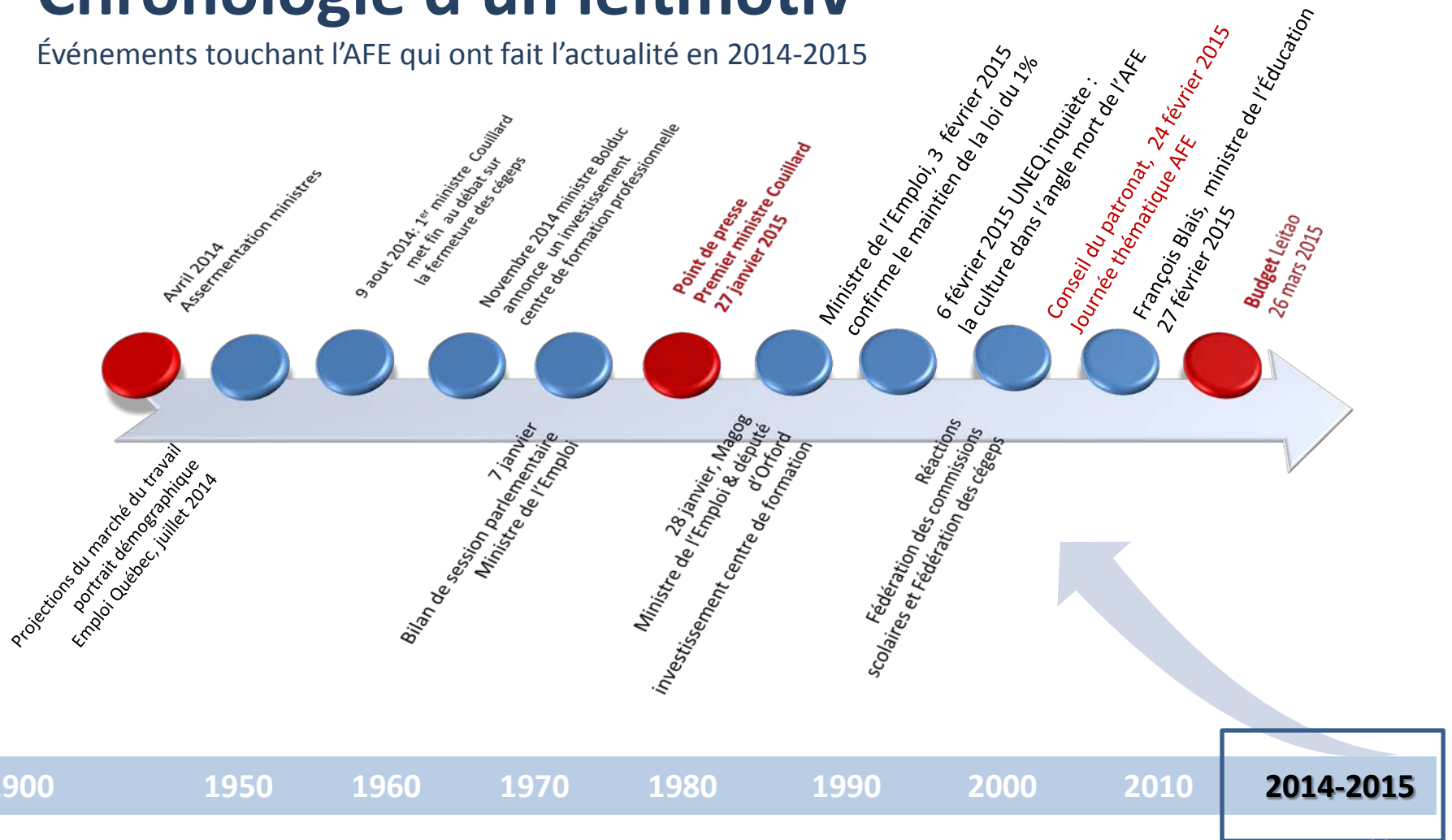


L'adéquation formation-emploi (AFE): un enjeu?

- Plan stratégique de la CPMT
- Plans d'action
d'Emploi-Québec
du Ministère de l'Éducation et de
l'Enseignement supérieur
- Priorité gouvernementale*
- Un élément central de la révision de la Politique
gouvernementale de l'éducation des adultes

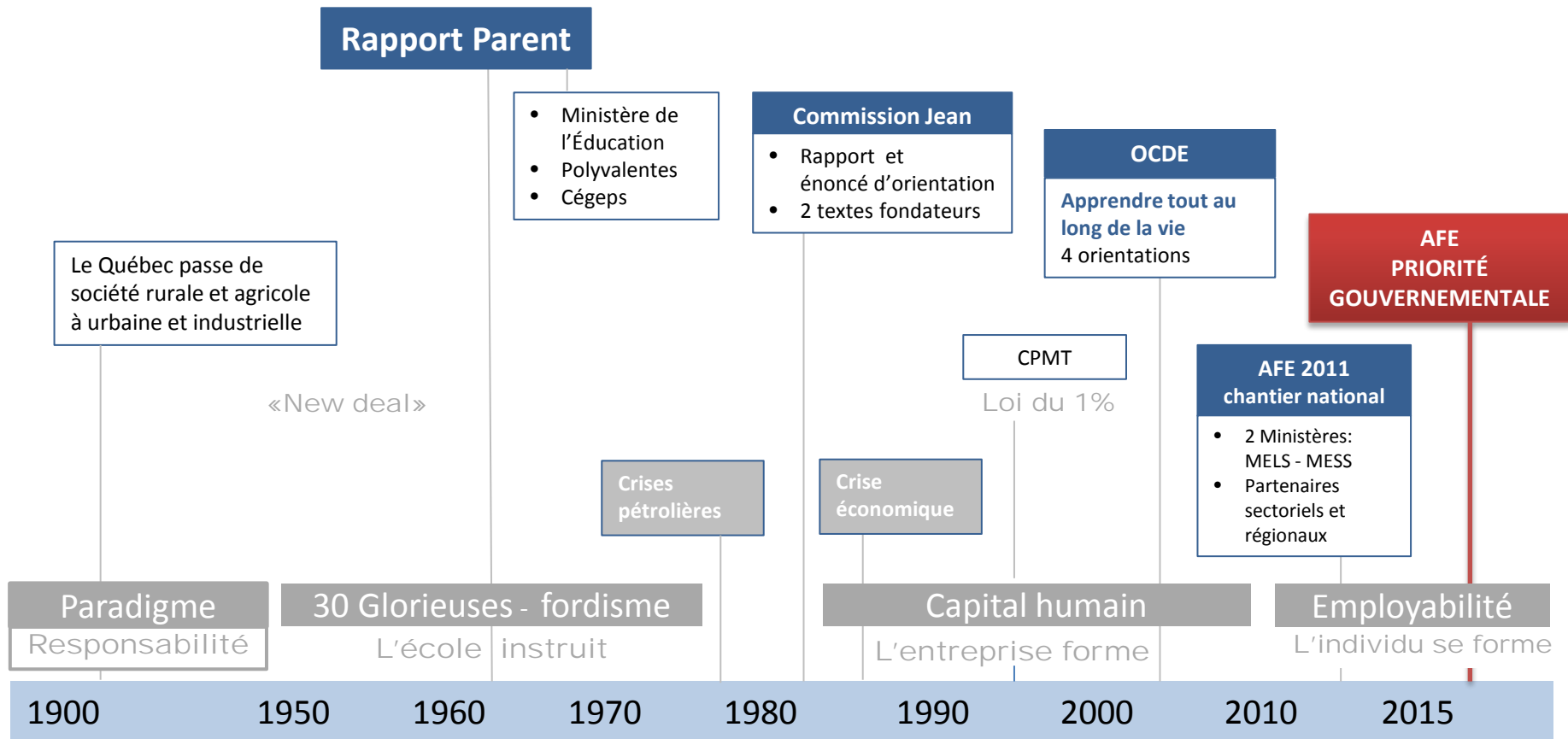
Chronologie d'un leitmotiv

Événements touchant l'AFE qui ont fait l'actualité en 2014-2015



Synthèse schématique de l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre

(inspiré de «Formation et employabilité», Colette Berner 2011)



2 fondements : 2 assises

Tension: social vs économique

2 fondements à l'éducation:

- Sociale-citoyenne
Esprit de la Révolution tranquille
- Utilitaire – économique
Depuis la crise économique des années 1980

2 assises:

- L' école
- L' entreprise

Contrat social

- En responsabilisant l'entreprise:
→ l'État se soulage d'un poids financier

→ Assure un rôle régulateur
en mobilisant les partenaires (CPMT)

→ le travailleur s'implique,
l'employeur assure la mise à niveau
de ses connaissances

- Bémol: victoire de l'utilitaire
→ ascendant de l'entreprise
- Filet social lié à la relation d'emploi
- Quel modèle pour les travailleurs
atypiques?

EN RÉSUMÉ

Responsabilité tripartite

- **L'État :**
 - Donne l'impulsion au changement en configurant les programmes
 - Assure l'offre et l'adapte
 - Régule en mode concertation (CPMT)
- **L'entreprise:**
 - Finance
 - Met à jour les connaissances de ses salariés
 - Formations qualifiantes & transférables
- **L'individu:**
 - Moteur de son propre développement
 - Employabilité et mobilité

OCDE 2002: L'apprentissage tout au long de la vie

4 principes

- **Vision systémique**
- Mettre l'apprenant au centre de la politique éducative
- Motivation individuelle, autogérée et autodirigée
- Politiques éducatives
 - doivent conjuguer des objectifs: économiques sociaux et culturels

Notion d'activation

Les travailleurs doivent être actifs pour être éligibles à des indemnités (recherche d'emploi, formation)

4 orientations

- **Formation de base**
Rehaussée en fonction des NTIC
- **Culture de formation continue**
en lien avec emploi
- **Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance**
- **Prendre en considération: la montée de l'emploi atypique et du travail autonome**

L'ère de l'employabilité

Nouveau partage de responsabilité?

- Responsabilisation accrue des individus face à leur formation et leur employabilité
- Plus de risques sur l'individu?
Formation = un maillon important de la sécurité sociale
- Ne faudrait-il pas adjoindre de nouveaux droits à cette responsabilité? (C. Bernier 2011)
 - Congé pour formation
 - Bilan de compétences

Sociologie critique

- Vision marxiste:
Une nouvelle contrainte imposée

- Vision réflexive:
Affranchissement à terme,
Mobilité, employabilité

ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Une définition ?

Industrie $Td + Bc = J$

École $Ed + Po = DA$

Culture $Ta + Fa = Ccse$

Définition de l'adéquation formation emploi?

Concordance entre la formation professionnelle et technique **(FTP)** et les besoins du marché du travail à deux niveaux:

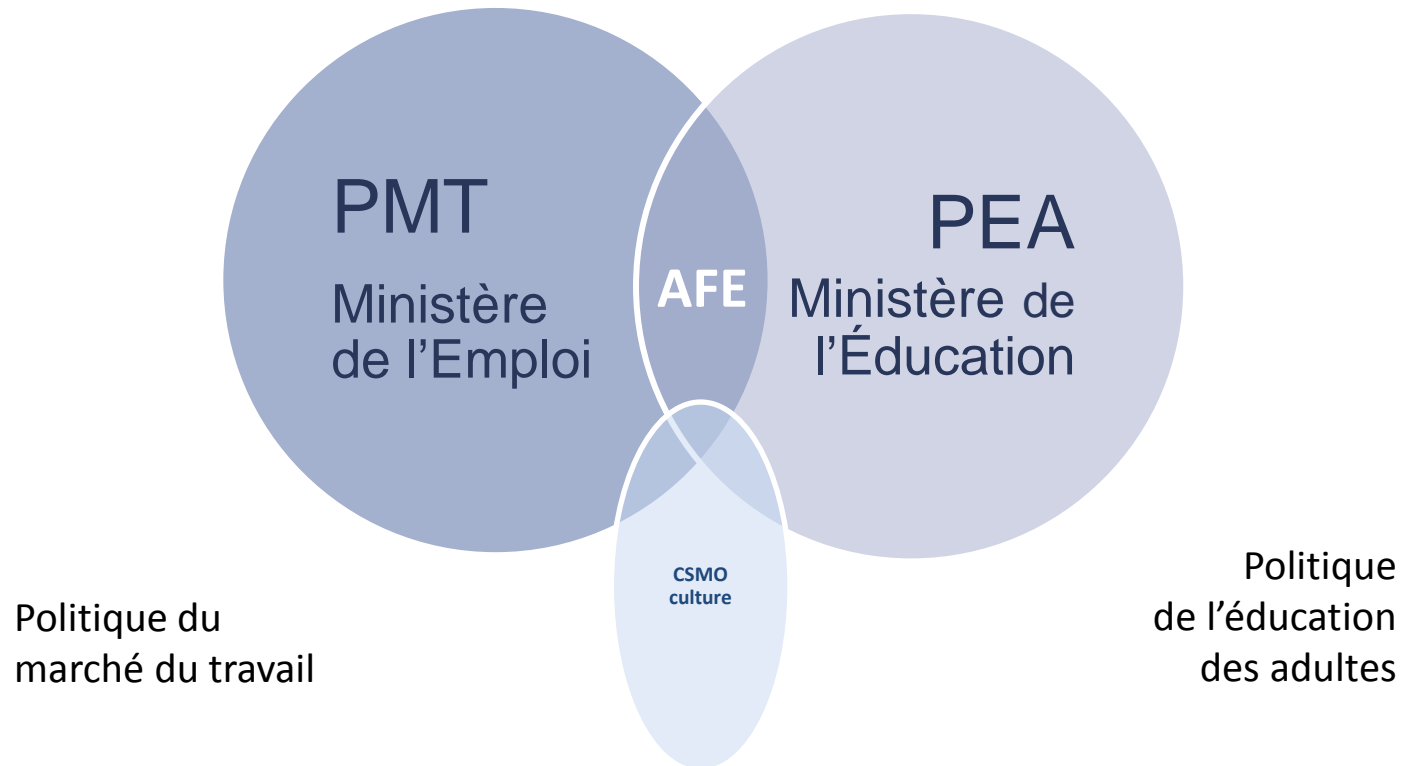
- contenu de formation → réalité du marché du travail QUALI
- équilibre optimal → nombre de **diplômés** QUANTI
→ besoins des secteurs et régions

en fonction de

- Croissance de l'emploi
- Remplacement de la main-d'œuvre

EMPLOIS TYPIQUES

Schématisation de l'enjeu



Objectif : faire concorder le nombre de diplômés (FPT) avec la composition et l'évolution du marché du travail dans l'ensemble du Québec et dans chaque région.

Dimension de l'action publique

Enjeu pour qui?

Gouvernement(s)	
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	
Fédération des commissions scolaires du Québec	
Fédération des cégeps	
Manufacturiers exportateurs du Québec (MEQ)	
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	
Fédération des chambres de commerce du Québec	
Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQODE)	

Intérêts des parties par type de secteur et par type de formation

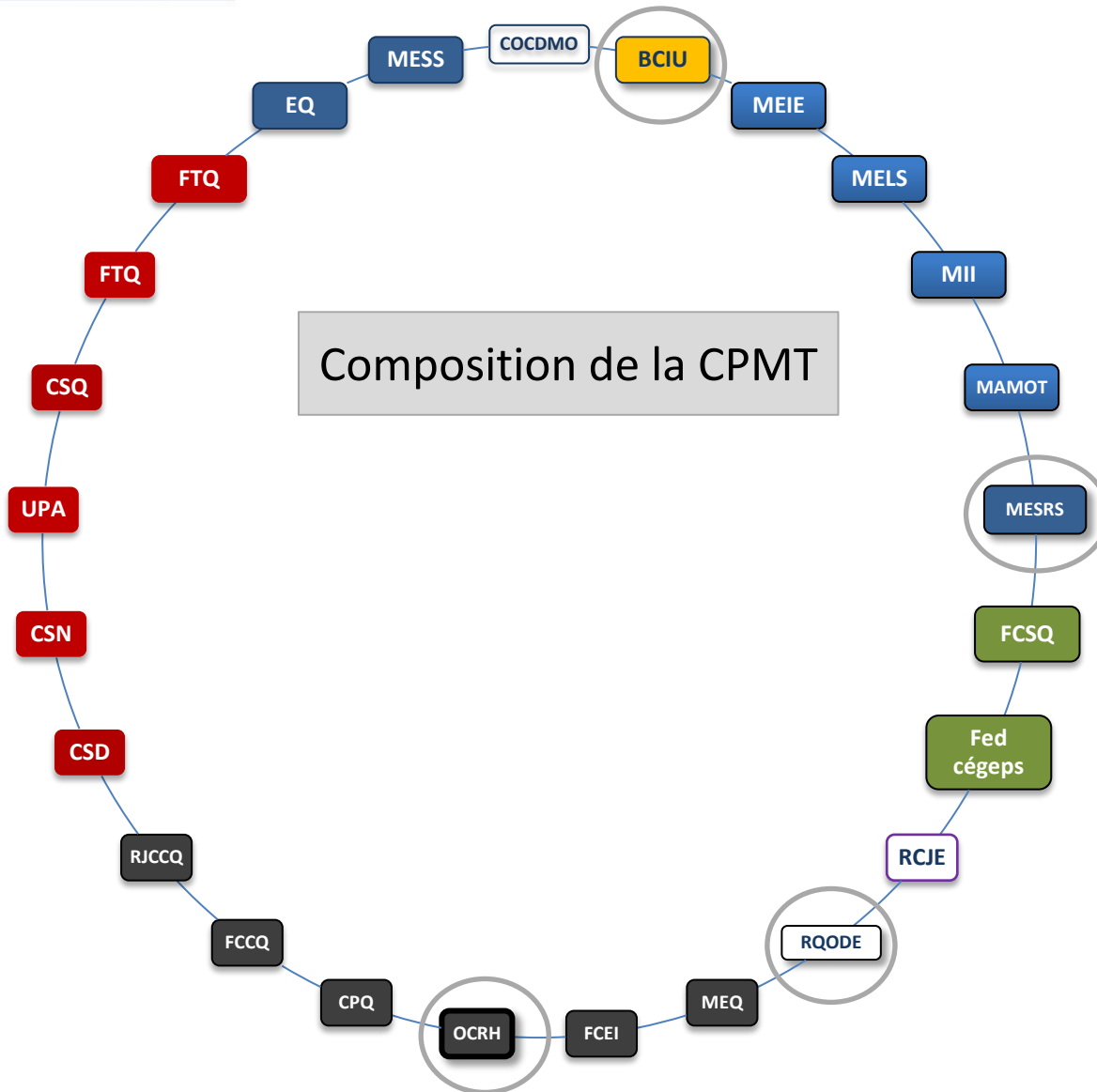
Potentiel d'influence

	Formation initiale		Formation continue		Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence	
ÉTAT	Manufacturier	Culture	Manufacturier	Culture	État	Gouv
	Main d'œuvre active	Appuie la politique culturelle				
	Cohésion et retombées de la dépense publique	Excellence + rayonnement	Économie concurrentielle	Palier risques	OCCQ	CPMT
	Répondre à la demande	Création/production	PIB	Bassin MO à niveau	ORMES	
	Prioriser postes à combler	Diffusion	Niveau de vie	Innovation	MCCQ	
	AFE	National, régional + inter.	Exportation	Éviter charges: SR/École	FCSQ	
ENTREPRISE	Postes permanent à combler	Briller parmi les meilleurs	Éviter charges (AE/SR-École)	Éviter charges: SR/École	FCQ	
			Fiabilité des accréditations	ENT → ASSOs	CSMO	CPQ
	Personnel qualifié	Bassin de personnel	Mise à niveau	Mise à niveau (tech et tic)	OCCQ	MEQ
	Prêt à l'emploi	compétent pour projets	Procédés et technologies	Développement	OCE	CPMT
	Soutenir croissance	Activité cyclique	Productivité/compétitivité	Relève		CFC-MTL
INDIVIDU			Rétention	Qualité-Efficacité		
	Employabilité	Compétences disciplinaires (vs autodidactes)	Maintien à l'emploi	Maintien en activité	CSMO?	Syndicats
			FA, certifications	Compétences connexes		Assos
	Diplômes	Reconnaissance par les pairs	Stabilité	Mobilité		ICÉA
			Permanence	Polyvalence/adaptabilité		RQODE
		Avancement	Réseau			
			Transition			
NOTE SUR LES PORTE-VOIX: Parmi les groupes, cercles ou instances qui détiennent des données, la plupart ont un pouvoir ou à tout le moins un rôle d'influence. Par ailleurs, comme certains sont soit des bras de l'état, soit pilotés par lui, ils ne peuvent faire d'action publique (militer en faveur ou à l'encontre d'une politique). Ils administrent, concertent ou recherchent.					Détenteurs de données	Capacité d'action publique

Intérêts des parties par type de secteur et par type de formation Potentiel d'influence

	Formation initiale		Formation continue		Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence	
ÉTAT	Manufacturier	Culture	Manufacturier	Culture	État	Gouv
	Main d'œuvre active	Appuie la politique culturelle				
	Cohésion et retombées de la dépense publique	Excellence + rayonnement	Économie concurrentielle	Palier risques	OCCQ	CPMT
	Répondre à la demande	Création/production	PIB	Bassin MO à niveau	ORMES	
	Prioriser postes à combler AFE	Diffusion	Niveau de vie	Innovation	MCCQ	
ENTREPRISE	Postes permanent à combler	National, régional + intern	Exportation	Éviter charges: SR/École	FCSQ	
	Personnel qualifié	Briller parmi les meilleurs	Éviter charges (AE/SR-École)	Éviter charges: SR/École	FCQ	
	Prêt à l'emploi		Fiabilité des accréditations	ENT → ASSOs	CSMO	CPQ
	Soutenir croissance	Bassin de personnel	Mise à niveau	Mise à niveau (tech et tic)	OCCQ	MEQ
		compétent pour projets	Procédés et technologies	Développement	OCE	CPMT
INDIVIDU		Activité cyclique	Productivité/compétitivité	Relève		CFC-MTL
			Rétention	Qualité-Efficacité		
	Employabilité	Compétences disciplinaires (vs autodidactes)	Maintien à l'emploi FA, certifications	Maintien en activité	CSMO?	Syndicats
	Diplômes	Reconnaissance par les pairs	Stabilité	Compétences connexes		Assos
		Permanence	Mobilité		ICÉA	
		Avancement	Polyvalence/adaptabilité		RQODE	
			Réseau			
			Transition			
NOTE SUR LES PORTE-VOIX: Parmi les groupes, cercles ou instances qui détiennent des données, la plupart ont un pouvoir ou à tout le moins un rôle d'influence. Par ailleurs, comme certains sont soit des bras de l'état, soit pilotés par lui, ils ne peuvent faire d'action publique (militer en faveur ou à l'encontre d'une politique). Ils administrent, concertent ou recherchent.					Détenteurs de données	Capacité d'action publique

Composition de la CPMT



Légende
Catégories des sièges

- 6 - entreprises/patronat
 - 6 - centrales syndicales
 - 2 - éducation (sco/Coll)
 - 1 - inter-universitaire
 - 3 - communautaires
 - 2 - gouvernementaux
 - 5 - ministériels (non votants)
- Allié potentiel

QUELLE VOIE D'AVENIR?

Une troisième voie

- Celle de la trajectoire professionnelle des adultes qui ont des emplois atypiques et qui connaissent une grande mobilité.
- Trouver hors l'école et hors l'entreprise les moyens de développer et mettre à jour leurs compétences.

La réponse du milieu culturel pourrait être utile à d'autres secteurs où le phénomène du travail atypique est aussi en croissance

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Perspective historique
des politiques de formation de la main-d'œuvre

Mario Chenart

INRS - Urbanisation Culture Société
Chaire Fernand-Dumont sur la culture

INRS

Université d'avant-garde

Note : page préparée (mais non présentée), dans l'éventualité de discussions sur les divers chiffres en circulation

Statistiques: embarras du choix, ou vice versa

- **SOM** (décembre 2014) 190 000
 Incluant: employés de gouvernance,
 permanence des associations, sociétés de gestion
- **Compte satellite statistiques de la culture** 153 000
 (Canada) 10 juin 2015
- **Compétence culture** 137 000 (ETC)
 En soustrayant architecture, design, gouvernance et enseignement
- **Contribution du Québec au PIB:** supérieure à la moyenne canadienne

Nouvelles de dernière heure

- OCDE: 56% des emplois créés entre 1995 et 2013 sont atypiques
- Toronto métropolitain: 44% travailleurs occupent un emploi atypique (U. McMaster)
- États-Unis: 53 millions d'Américains (1/3 de la population active)

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

et le secteur culturel
emblématique de l'emploi atypique

PERSPECTIVES CONCEPTUELLES

Mario Chenart

Candidat à la maîtrise en
Pratiques de recherche et action publique

INRS – Urbanisation Culture Société
Chaire Fernand-Dumont sur la culture

Forum annuel des membres de Compétence Culture
16 juin 2015, Centre St-Pierre, Montréal

Rapport à la formation des travailleurs atypiques: dans une perspective de gestion des risques

Voyer

Trois perspectives
de la formation

Utilitaire

Stratégique

Émancipatrice

D'Amours

8 types de risques

Sous-emploi
Désuétude des connaissances
Risque d'entreprise
Fluctuation du revenu

Économiques

Avancée en âge
Accident de travail
Blessures/maladie
Parentalité

Sociaux

Bourdieu

Notion de capital social, culturel, symbolique et économique
Importance des réseaux

Böhm et Land (U. Essex, R.-U.)

Du discours sur la valeur économique à celui sur la valeur sociale

Aussi: Value study (Connecticut)
Arts in daily life (Australie)
The value of arts and culture (Arts Council England)
Poirier-Valex (indicateurs qualitatifs)

Boltanski, Poirier

Culturalisation de l'économie
Et économisation de la culture

Dumartin

Quelle adéquation, quelle linéarité?

50% travailleurs : emploi lié à la formation initiale

40% pas de diplôme accolé aux qualifications

AFE: occulte l'importance de la mobilité



Vincens

Quelles formations? Pour quels emplois?

Boissonnat

Adéquat pour l'entreprise?

Adéquat pour l'individu*, pour la cohésion sociale?

*2010: Coupures aux programmes de francisation en 2010



Boltanski D'Amours

- Critique sociale
- Critique artiste

Épreuve du maintien en activité
Importance déterminante du réseau

- Épreuve de grandeur
- Épreuve de soi

Gautié: la 3^e voie

Repenser les arrangements collectifs

30 ans de mutations économiques

- ▶ + sociales, + démographiques
- ▶ Trente glorieuses: un âge d'or?

«Régime d'emploi et de protection sociale»

➤ Formation = un intérêt convergent

Trois pistes

1. Retour au fordisme / État providence
 2. Libéralisme
 3. **3^e voie: reconnaître limites de 1 et 2**
- Rattacher la protection aux cycles de vie
 - Paradigmes: individuel vs collectif

Approche *statique*:
réparatrice- indemnissante



Approche *dynamique*: préventive

Protéger : des situations acquises
(emploi de type fordiste)



Sécuriser : les trajectoires des
individus, parcours professionnels

2 paradigmes pour une 3^e voie (Gautié)

	Social-libéral	Néo-social-démocrate
Conception de l'individu	<i>Individualisme patrimonial</i> (l'individu se définit par les dotations lui permettant d'entrer dans la relation marchande)	<i>Individualisme citoyen</i> (l'individu se définit comme une personne par ses capacités - <i>capabilities</i> -, et comme citoyen par sa participation)
Conception de l'État social	<i>État social patrimonial</i> (rôle en amont du marché dans la constitution des dotations individuelles ; rôle en aval avec filets de sécurité dans le cadre du "workfare" et du "work first" ; rôle modeste des régulations collectives)	<i>État social post-beveridgien</i> (principe d'universalisme et de personnalisation ; garde un rôle régulateur et tutélaire, dans un cadre négocié, s'inscrivant dans une coordination et co-responsabilité de l'ensemble des acteurs ; place importante des régulations collectives, notamment au niveau local)
Conception du marché du travail et de la formation	<i>Marché des nouveaux professionnels</i> (travailleurs mobiles, sans attache, vendant leurs compétences - i.e. leur capital humain - sur un vaste marché ; conception marchande de l'employabilité)	<i>Marchés transitionnels</i> (sécurisation des transitions dans et hors de l'emploi, dans un cadre négocié et co-organisé par l'ensemble des acteurs ; co-responsabilité dans l'initiative, le financement et la reconnaissance de la formation)

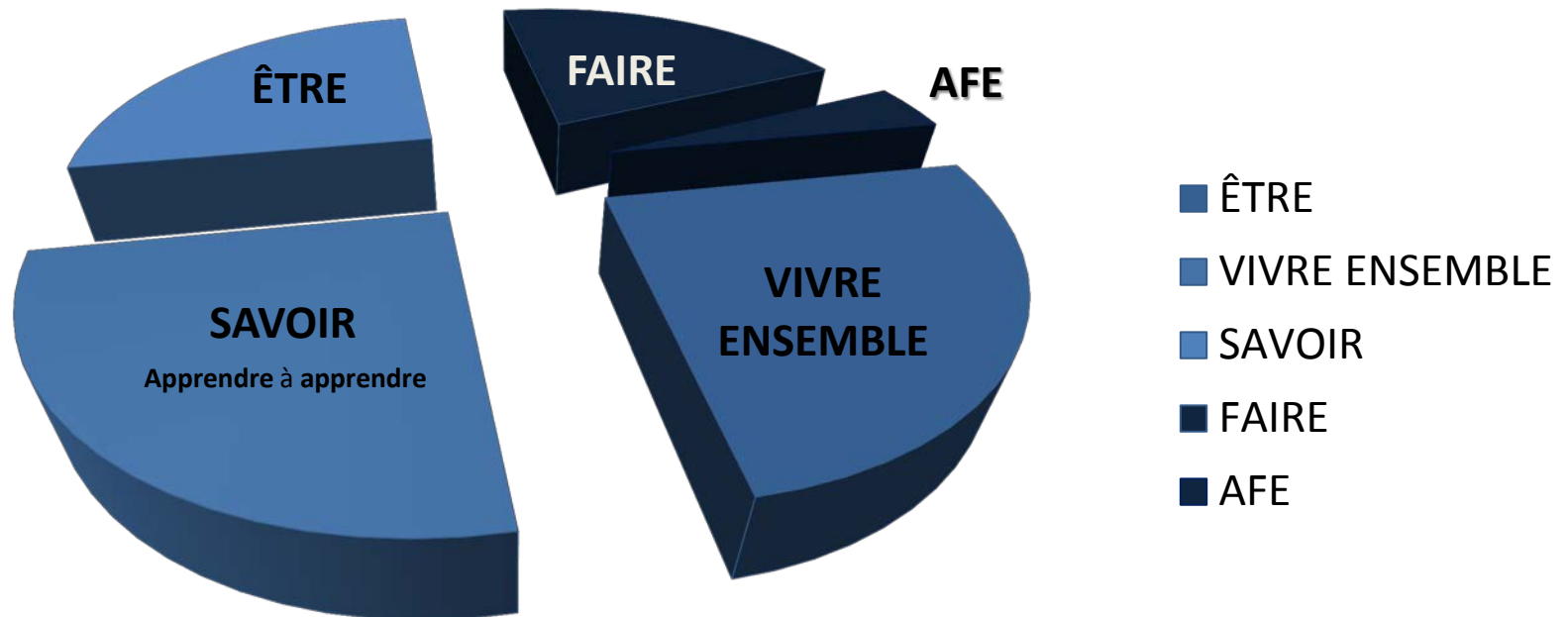
4 piliers du savoir (UNESCO)

Apprendre à savoir	Littératie, numératie, connaissances générales et pensée critique – Apprendre à apprendre
Apprendre à faire	Compétences techniques et pratiques liées à la réussite professionnelle
Apprendre à être	Développement de la pensée, du corps et de l'esprit par la découverte de soi, la créativité et l'atteinte d'un sain équilibre de vie
Apprendre à vivre ensemble	Engagement civique, respect et souci d'autrui et compétences sociales et interpersonnelles

Source: Jacques Delors, 1996, *L'éducation : Un trésor est caché dedans*, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle.

Piliers du savoir

(Jacques Delors, UNESCO)



OCDE : Apprendre tout au long de la vie (ATLV)

Orientations OCDE*

- **Formation de base**
- **Culture de formation continue en lien avec emploi**
- **Considérer la montée de l'emploi atypique et du travail autonome**
- **Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance**

Orientations PEA du Québec**

- **Formation de base**
 - ▶ Rehaussée en fonction des NTIC
 - ▶ Savoir communiquer, exercer son rôle citoyen
- **Culture de formation continue**
 - ▶ Maintenir et rehausser le niveau de compétence
 - ▶ Mesures PME **travail autonome + emploi atypique**
- **Valoriser les acquis et les compétences (reconnaissance)**
- **Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance**

*Source :

**Source :



DES DÉFINITIONS CONVENUES À HAMBOURG EN 1997

Pour arrêter ses orientations, le gouvernement retient les définitions des expressions « éducation ou formation des adultes » et « formation continue » employées dans la *Déclaration de la 5^e Conférence internationale sur l'éducation des adultes* organisée par l'UNESCO à Hambourg en 1997. Cette déclaration a été acceptée par tous les pays participant à la conférence, dont le Québec.

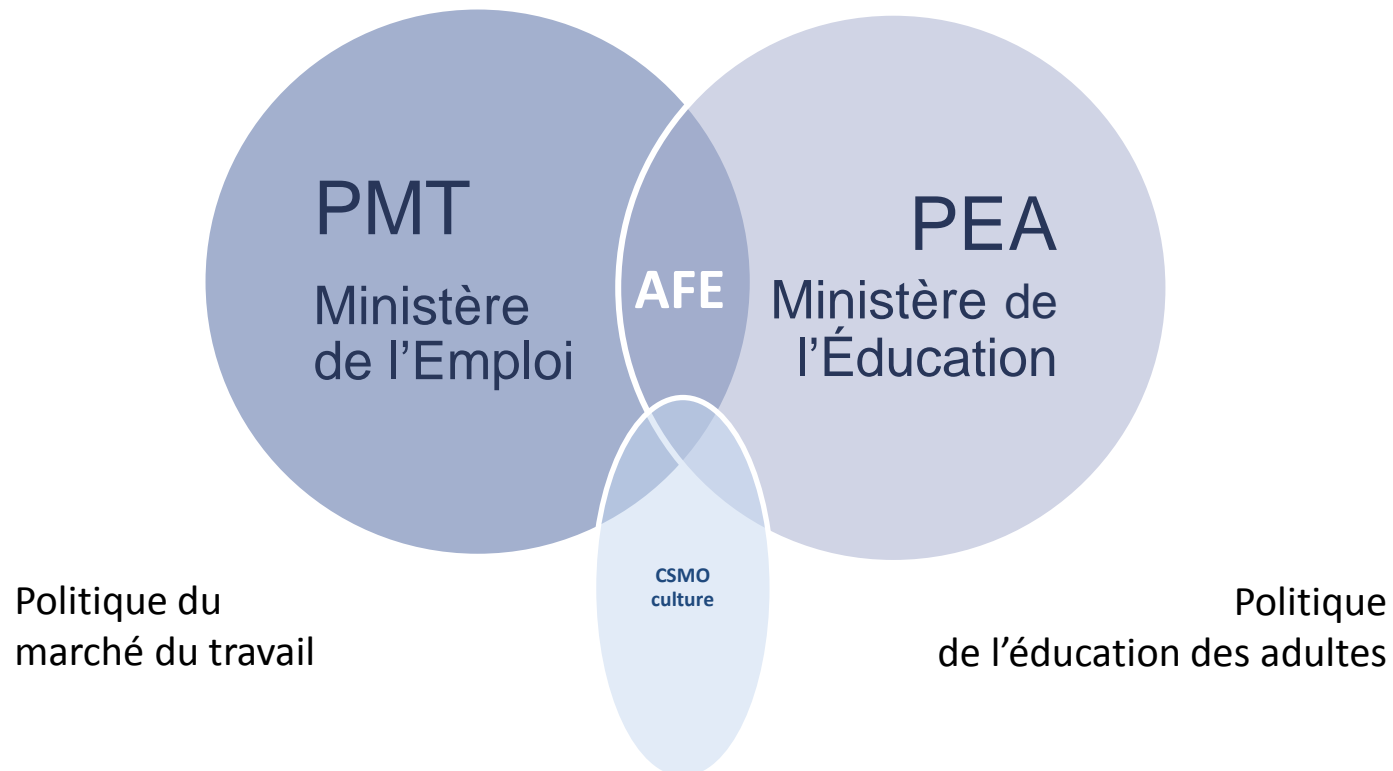
La formation continue — *L'éducation des jeunes et des adultes, considérée comme un processus qui dure toute la vie, a pour objectifs de développer l'autonomie et le sens des responsabilités des individus et des communautés, de les mettre mieux en mesure de faire face aux transformations qui affectent l'économie, la culture et la société dans son ensemble, et de promouvoir la coexistence, la tolérance ainsi qu'une participation éclairée et créative des citoyens à la vie de la collectivité, bref, de permettre aux individus et aux communautés de prendre leur sort et celui de la société en main pour pouvoir relever les défis de l'avenir. Il est indispensable que les démarches adoptées en matière d'éducation des adultes soient fondées sur l'héritage, la culture, les valeurs et le vécu antérieur des intéressés et qu'elles soient conduites de manière à faciliter et à stimuler la participation active et l'expression des citoyens.*

L'éducation ou la formation des adultes — *L'ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels les individus considérés comme adultes dans la société à laquelle ils appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et de ceux de la société.*

Tiré de
« Projet de politique de l'éducation
des adultes dans une perspective de
formation continue »

Ministère de l'éducation du Québec, 2001

Synthèse schématique de l'enjeu



Objectif : faire concorder le nombre de diplômés des formations professionnelles et techniques (FPT) avec la composition et l'évolution du marché du travail dans l'ensemble du Québec et dans chaque région.

Conclusion

3 pistes de travail

- Formuler la 3^e voie**
- Identifier les alliances potentielles** →
- Modéliser ce qu'il faudrait mesurer**
Interpeller le comité avisier de l'OCCQ

- ✓ PEA 2002
- ✓ CCA 2010
- ✓ Déclaration d'Incheon UNESCO 2015



Alliances

- **Autres CSMO**
Économie sociale et action communautaire
Tourisme
Agriculture
Soins personnels
- **Voies et cercles d'influence?**
RQuODE, OCRA, ICEA
- **Levier régional: MONTRÉAL**
Métropole culturelle
Culture = 4^e secteur d'emploi (CCMM)
Comité de formation continue (CFC)-Mtl
- **La recherche**

Merci de votre attention!

Vos commentaires sont les bienvenus.
Ils pourront enrichir l'essai et le rapport de recherche
qui compléteront le présent exercice.

Mario.Chenard@ucs.inrs.ca

Merci à la *Chaire Fernand-Dumont sur la culture*
de soutenir cette recherche.

Chaire
Fernand-Dumont
sur la culture

ANNEXE n° 10

Diapositives (3) de l'exercice interactif du 16 juin
(inséré entre les deux parties de l'exposé)

Préparé par Louise Boucher,
Directrice générale de Compétence Culture

LA PERTINENCE DE NOS ACTIONS SECTORIELLES POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS –
SELON LES DIVERS CHAMPS DE FORMATION DU MODÈLE ET L'ACCÈS AU BILAN DE COMPÉTENCES/TRANSITION DE CARRIÈRE

LES PERSPECTIVES DE LA FORMATION SELON LES TRAVAILLEURS INTERMITTENTS (Brigitte Voyer, UQAM)

CHAMPS DE FORMATION DU MODÈLE	FORMES IDENTITAIRES DE LA FORMATION — TRAVAIL INTERMITTENT
Compétences disciplinaires 1	<p>Perspective utilitaire</p> <p>déployer la pratique au travail, répondre aux conditions de réalisation du travail, gagner confiance en soi, au contact des autres</p>
Compétences connexes 2	
Gestion de carrière artistique 3	
NTI comme outil de gestion 4	
NTI comme outil de création/production 5	
Gestion des OBNL 6	<p>Perspective stratégique</p> <p>connaître et comprendre l'environnement, faire sa place sur le marché du travail, évaluer ses conditions de réussite dans la carrière, partager des acquis expérientiels</p>
Gestion des entreprises 7	
Mise en marché, développement des publics 8	
Mondialisation de l'activité artistique et culturelle 9	<p>Perspective émancipatrice</p> <p>réfléchir sur son agir professionnel pour dépasser l'adversité : se dépasser, améliorer ses interventions au travail et bâtir une éthique professionnelle</p>
TRANSITION DE CARRIÈRE – BILAN DE COMPÉTENCES	
Plan d'action de maintien en carrière A (avec nouveau revenu d'appoint, nouveau scénario de pratique)	
Plan d'action d'évolution vers un métier connexe en culture B	
Plan d'action pour la sortie du secteur (autre emploi) C	

LA PERTINENCE DE NOS ACTIONS SECTORIELLES POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS –
 SELON LES DIVERS CHAMPS DE FORMATION DU MODÈLE ET L'ACCÈS AU BILAN DE COMPÉTENCES/TRANSITION DE CARRIÈRE

LES PERSPECTIVES DE LA FORMATION SELON LES RISQUES DU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (Martine D'Amours, Université Laval)

CHAMPS DE FORMATION DU MODÈLE	RISQUES ASSUMÉS PAR LE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (ARTISTE)	
Compétences disciplinaires 1	Risque d'entreprise	Maintien en activité, en attendant les retombées des projets en développement ou du retour sur l'investissement personnel
Compétences connexes 2		
Gestion de carrière artistique 3		
NTI comme outil de gestion 4	Risque de sous-emploi	Maintien en activité entre deux engagements, entre deux emplois à durée déterminée
NTI comme outil de création/production 5		
Gestion des OBNL 6	Fluctuation de revenus	Cumul d'autres activités rémunératrices, planification de revenus complémentaires
Gestion des entreprises 7		
Mise en marché, développement des publics 8	Désuétude des connaissances	Assumer la mise à jour et le développement de son expertise, créneau d'excellence
Mondialisation de l'activité artistique et culturelle 9		
TRANSITION DE CARRIÈRE – BILAN DE COMPÉTENCES	Avancée en âge	Plan d'action adapté aux capacités réduites sur le plan physique (endurance), la gestion du stress, selon les critères d'âge et de beauté exigés (changements dans le rythme de travail, les tâches/rôles)
Plan d'action de maintien en carrière A (avec nouveau revenu d'appoint, nouveau scénario de pratique)		
Plan d'action d'évolution vers un métier connexe en culture B		
Plan d'action pour la sortie du secteur (autre emploi) C		

LA PERTINENCE DE NOS ACTIONS SECTORIELLES POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS –
SELON LES DIVERS CHAMPS DE FORMATION DU MODÈLE ET L'ACCÈS AU BILAN DE COMPÉTENCES/TRANSITION DE CARRIÈRE

LES MOTIFS DE LA FORMATION SELON NOS PARTICIPANTS (Léger Marketing, Évaluation du projet-pilote — Axe 2 de la Stratégie, 2005)

CHAMPS DE FORMATION DU MODÈLE	PERSPECTIVES DE LA FORMATION - TRAVAILLEUR INTERMITTENT
Compétences disciplinaires 1	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux gérer ma carrière, mes affaires ou mon organisation • Augmenter la diversité de mes réalisations professionnelles • Acquérir de nouvelles techniques / nouvelles connaissances • Intérêt professionnel / utile pour mon travail • À la demande de mon employeur / Exigé par le syndicat / à la demande du syndicat • Développer des nouveaux marchés / nouveaux publics • Élargir mon réseau de contacts • Développer un ou des nouveaux produits • Pour connaître les lois / la législation / les règles • Par intérêt personnel / pour le plaisir / par culture personnelle / par curiosité
Compétences connexes 2	
Gestion de carrière artistique 3	
NTI comme outil de gestion 4	
NTI comme outil de création/production 5	
Gestion des OBNL 6	
Gestion des entreprises 7	
Mise en marché, développement des publics 8	
Mondialisation de l'activité artistique et culturelle 9	
TRANSITION DE CARRIÈRE – BILAN DE COMPÉTENCES	
Plan d'action de maintien en carrière A (avec nouveau revenu d'appoint, nouveau scénario de pratique)	
Plan d'action d'évolution vers un métier connexe en culture B	
Plan d'action pour la sortie du secteur (autre emploi) C	

ANNEXE n° 11

Cartes heuristiques (4)

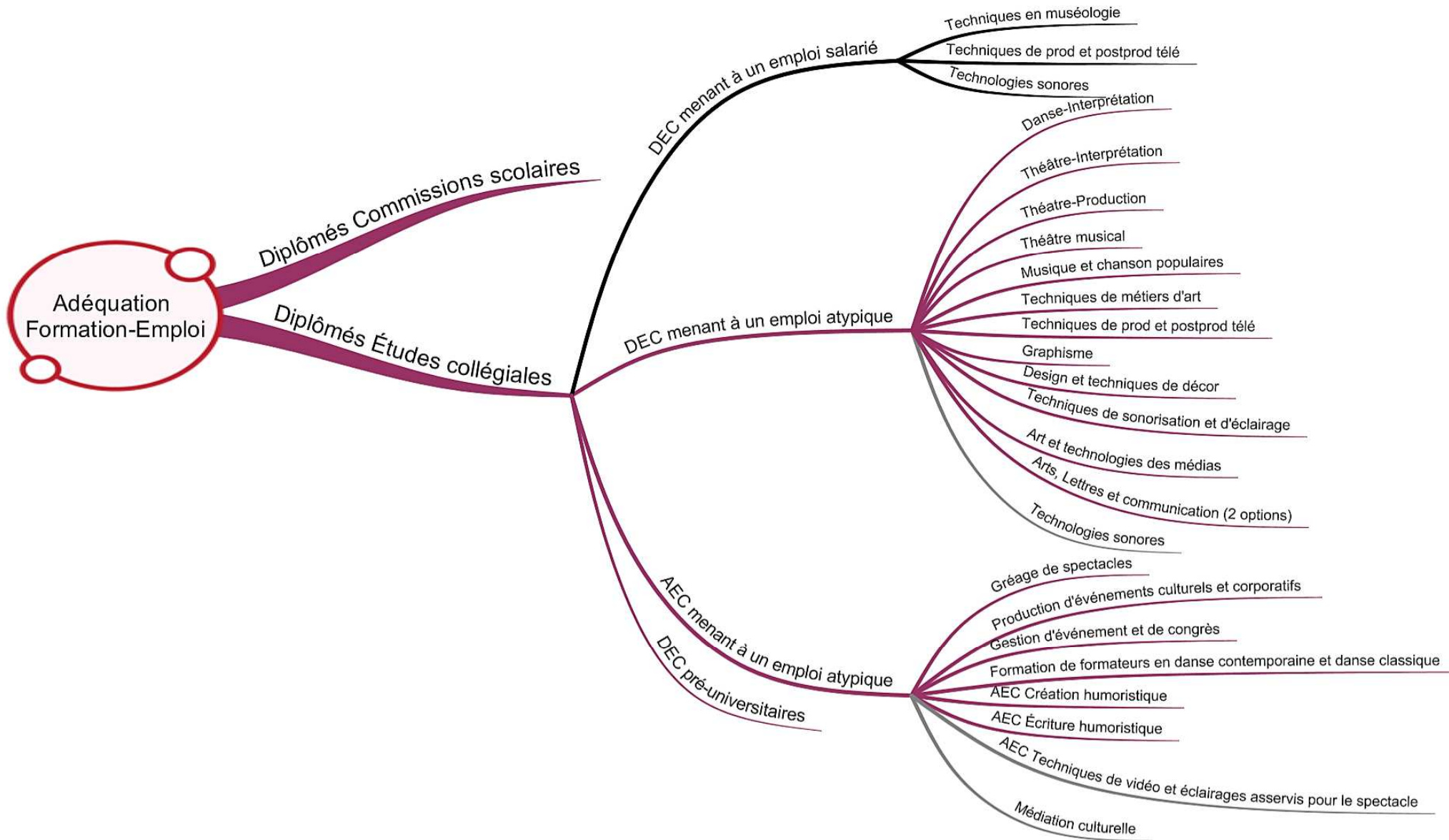
Élaborées par Compétence Culture
Essentiellement conçues pour usage interne

Liste descriptive des (4) cartes heuristiques

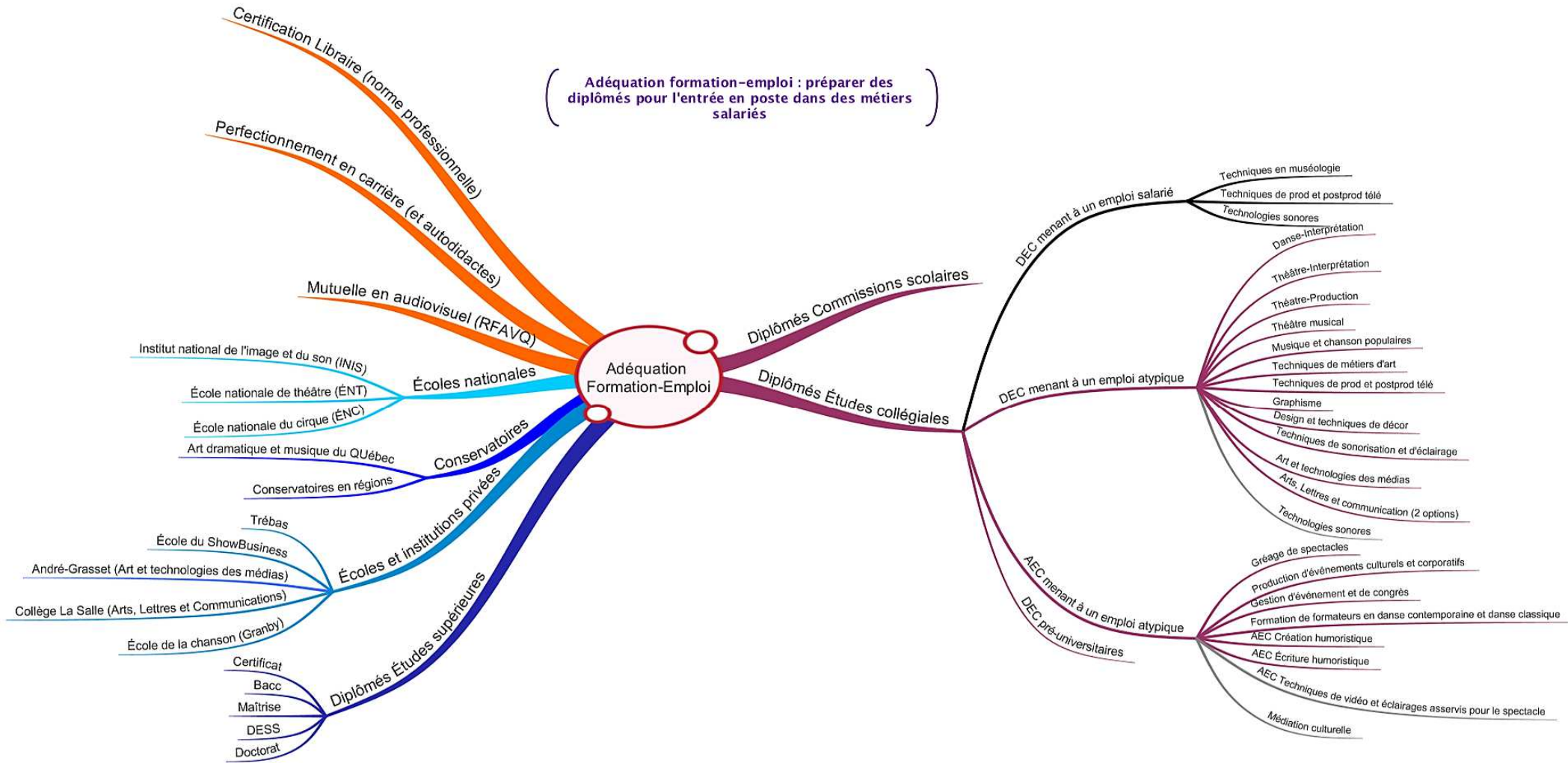
préparées par Compétence culture aux fins du portrait de situation
(éventail des filières de formation et représentation associative des fonctions de travail)

1. Filières d'éducation scolaires et collégiales sous l'égide du MEESR
2. Filières d'éducation scolaires et collégiales MEESR (à droite) et les autres (à gauche)
Universitaires, privées, écoles nationales
3. Diagramme emploi atypique
(ellipses additionnelles: champs MCCQ et Lois S32, 2e régime du travail)
4. Par regroupements vs par juridiction : lois S32.1 et S32.01

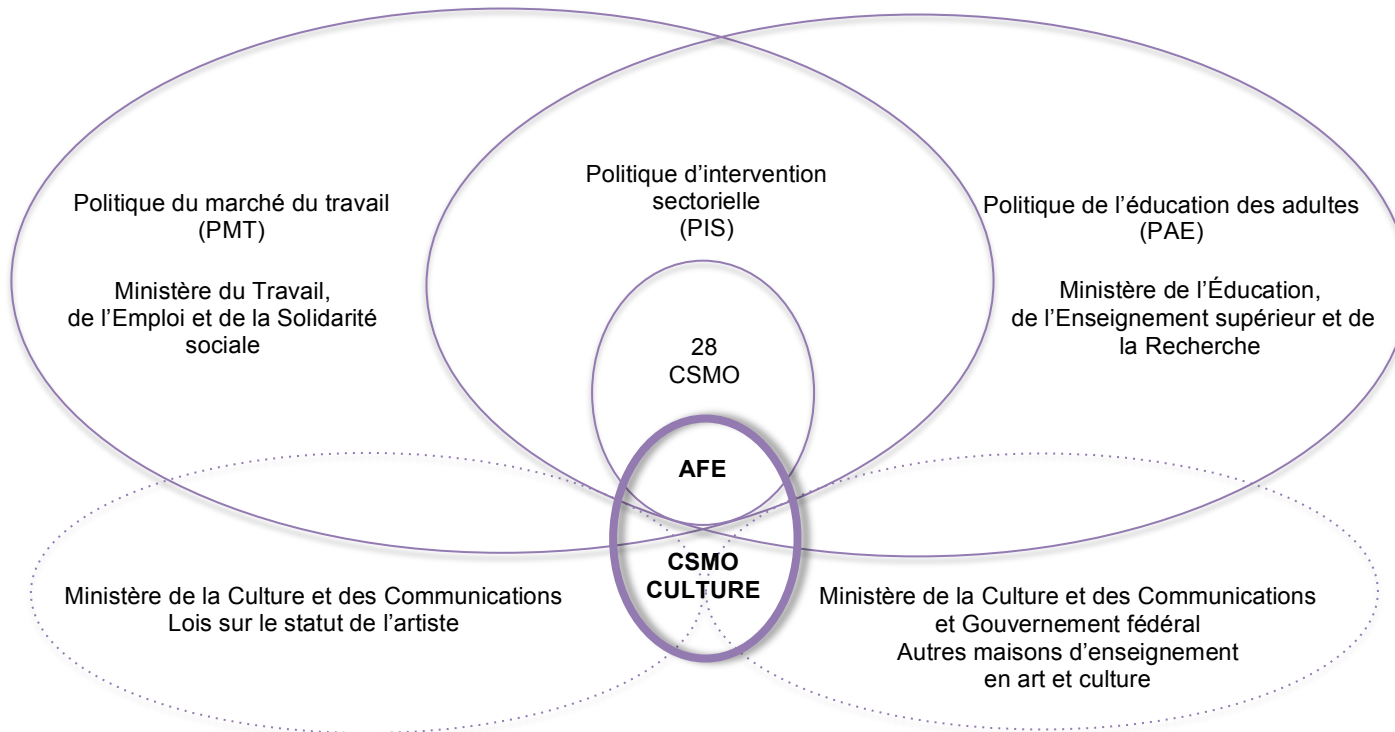
Adéquation formation-emploi : préparer des diplômés pour l'entrée en poste dans des métiers salariés

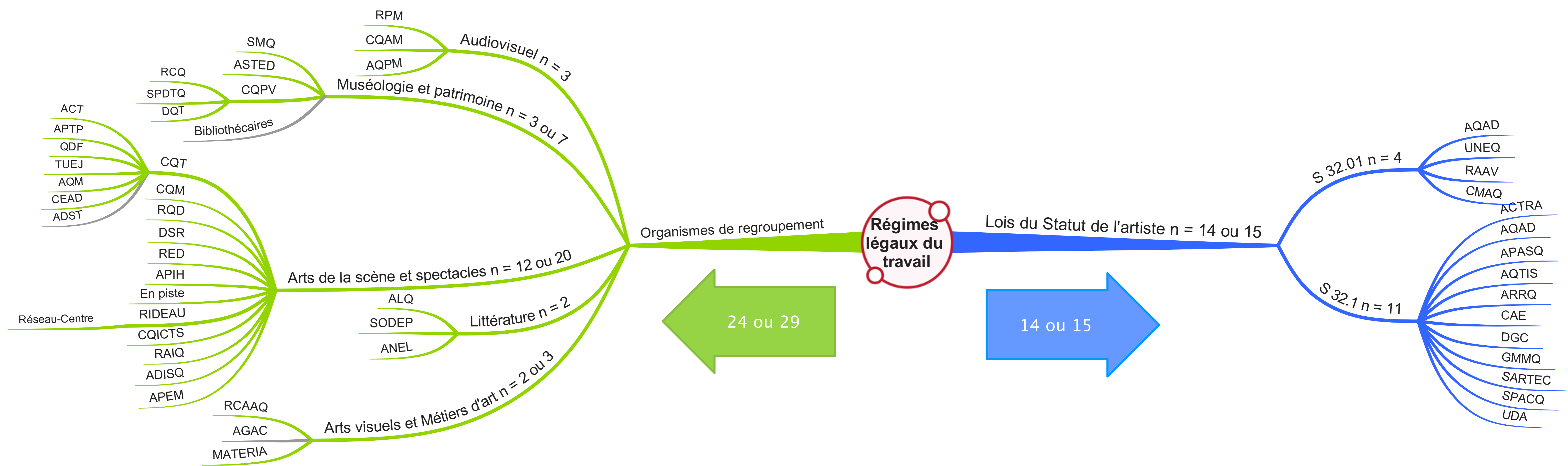


(Adéquation formation-emploi : préparer des diplômés pour l'entrée en poste dans des métiers salariés)

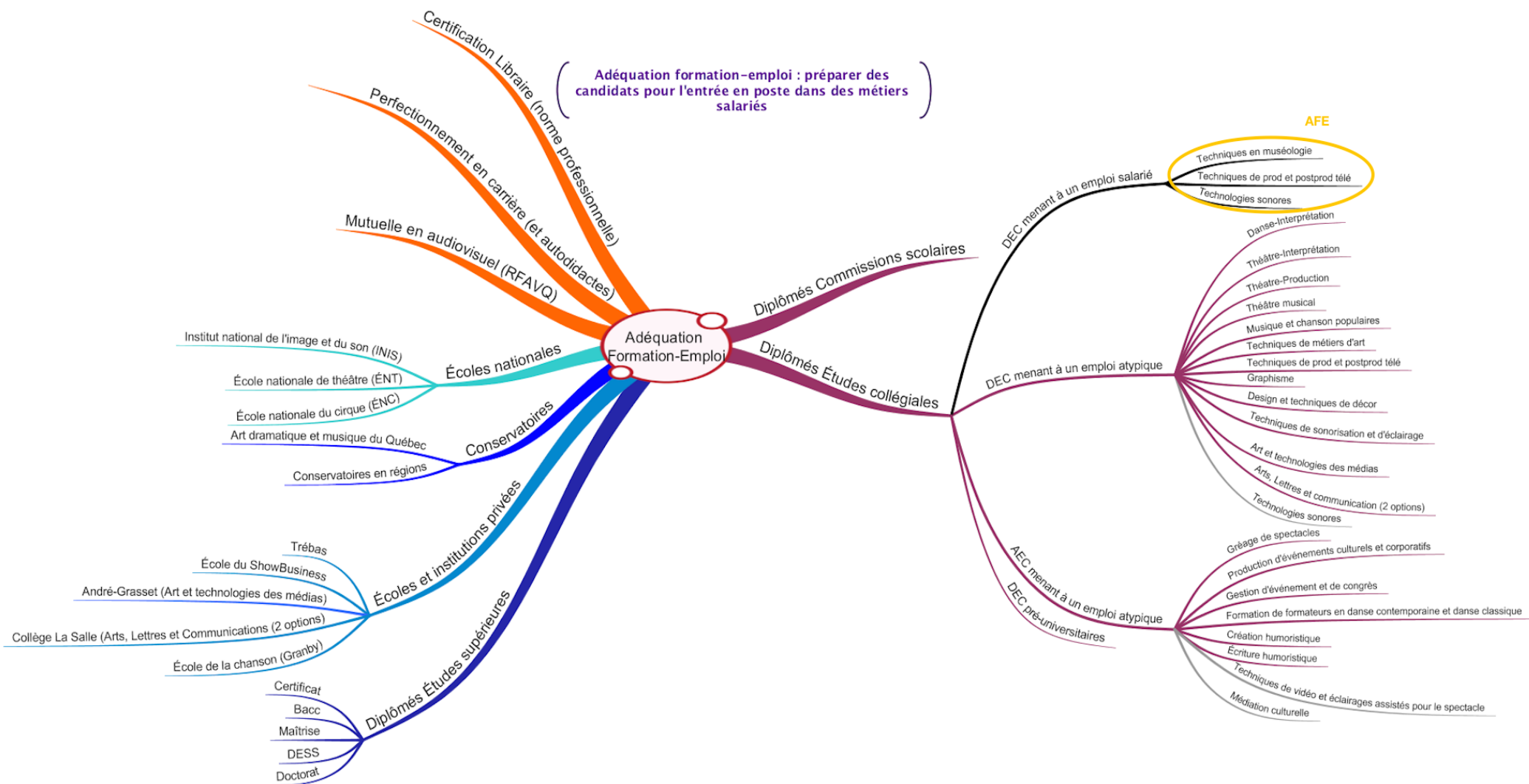


CSMO CULTURE : L'EMPLOI ATYPIQUE
ADÉQUATION FORMATION EMPLOI (AFE)





Adéquation formation-emploi : préparer des candidats pour l'entrée en poste dans des métiers salariés



ANNEXE n° 12

Liste des participants

Forum annuel des membres de Compétences Culture,

16 juin 2015

Centre St-Pierre, Montréal

Les participants au Forum sectoriel-régional de Compétence Culture – juin 2015

Associations et regroupements

Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
Caroline Ouimet

Association des écoles supérieures d'art de Montréal
Chantal Boulanger

Association des professionnels des arts de la scène du Québec
Michel Beauchemin

Association des professionnels de l'industrie de l'humour
Suzanne Samson

Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec
Caroline Fortier

Association nationale des éditeurs de livres
Hernando Naranjo

Association québécoise des auteurs dramatiques
Marie-Ève Gagnon

Centre des auteurs dramatiques
Nicole Doucet

Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
Monique Corbeil

Conseil des métiers d'art du Québec
Louise Chapados
Matilde Perrusclet

Conseil québécois de la musique
Sylvie Gamache
Danielle Beauchemin

Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs
Chantal Barrette

Conseil québécois du théâtre
Hélène Nadeau
Sophie Lemercier

En Piste, Regroupement national des arts du cirque
Christine Bouchard
Françoise Boudreault

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
Mylène Cyr
Éric Lefebvre

La danse sur les routes du Québec

Paule Beaudry

Anne-Sophie Gagnon

MATERIA

Suzanne Ricard

Regroupement des artistes en arts visuels du Québec

Éric Dufresne-Arbique

Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec

Valérie Gobeil

Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec

Bastien Gilbert

Catherine Bodmer

Regroupement du conte au Québec

Nicolas Rochette

Regroupement québécois de la danse

Dominic Simoneau

Réseau d'enseignement de la danse

Véronique Clément

Line Côté

Rideau

Marie-Pier Pilote

Société des musées du Québec

Michel Perron

Katia Macias-Valadez

Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec

Marie-Josée Dupré

Sébastien Charest

Union des artistes

Pierre Blanchet

François Provost

Marie-Claude Arpin

Union des écrivaines et des écrivains québécois

Geneviève Lauzon

Conseils régionaux de la culture

Arrimage, corporation culturelle des îles-de-la-Madeleine

Marie Aubin

Laurène Janowsky

Sylvie Renaud

Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue

Madeleine Perron

Ginette Vézina

Émilie Canuel

Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord

Marie-France Lévesque

Jean-Roch Gagnon

Lyse Rioux

Conseil de la culture de l'Estrie

Pierre Mino

Marianne Mondon

Conseil de la culture de la Gaspésie

Anick Loisel

Sylvie Desrochers

Culture Centre-du-Québec

Irina Gato

Culture Lanaudière

Andrée Saint-Georges

Conseil de la culture des Laurentides

Manon Mercier

Culture Mauricie

Marie-Claude Lacombe

Conseil montérégien de la Culture et des Communications

Katy Fortin

Culture Outaouais

Julie Martineau

Catherine Paquet

Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches

Karine Légaré

Conseil régional de la culture de Laval

Marianne Coineau

Conseil régional de la culture du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Lucien Frenette

Commission des partenaires du marché du travail

Chantal Bédard, conseillère à l'intervention sectorielle

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

Renée Gagnon

Autres invités

Institut national de la recherche scientifique
Christian Poirier

ANNEXE n° 13

Diapositives de l'activité de transfert en milieu scientifique

Livré dans le cadre des conférences du LASTT
(Laboratoire / art / société / terrains et théories)

INRS Montréal
en duplex avec INRS Québec

Le 30 septembre 2015

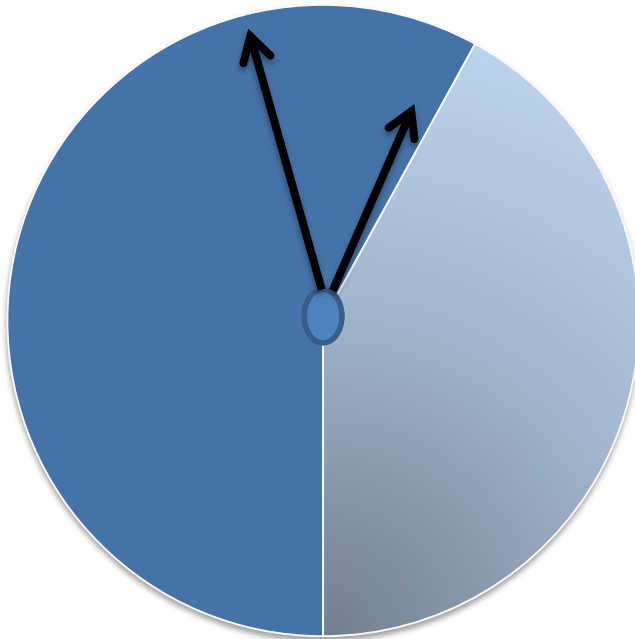
L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI et le secteur culturel emblématique de l'emploi atypique

Activité de transfert en milieu scientifique
Laboratoire / art et société / terrains et théories

Mario Chenart
Candidat à la maîtrise en
Pratiques de recherche et action publique
INRS – Urbanisation Culture Société
Chaire Fernand-Dumont sur la culture

INRS – Montréal, 30 septembre 2015

Communication en 2 parties



35 min: Exposé des résultats

25 min: Questions et échanges

Plan de la présentation

- Objectifs et méthodologie
- Description du milieu
- Contexte et problématique
- Schématisation de l'enjeu
- Résultats de recherche
 - Perspective historique
 - Cadres conceptuels
 - Perspective de l'action publique
- Limites
- Pistes d'avancement et conclusion

Objectifs

Objectifs

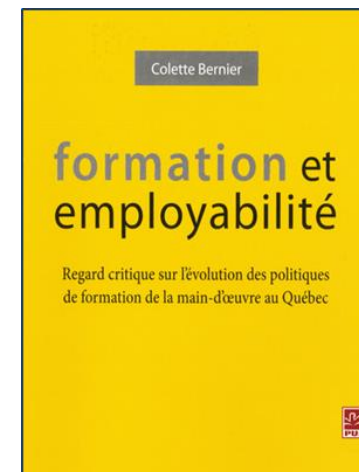
- Proposer une compréhension schématique de l'enjeu
- Puiser à la recherche des cadres conceptuels pertinents

Pertinence pour le milieu

- Souligner le caractère non marginal de l'emploi « atypique »
- Se donner un outil conceptuel synthétique pour le démarchage
- Faire évoluer la Politique de l'éducation des adultes (2002)

Méthodologie

- Revue de la littérature
- Web-ethnographie
- Entretiens



Description du milieu

« Compétence Culture est le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture au Québec qui a pour mission de rassembler et outiller les associations et regroupements afin d'œuvrer à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des compétences des ressources humaines tout au long de leur vie professionnelle ».

MISSION, révisée par le CA le 30 janvier 2015

« En 2025 Compétence Culture aura contribué pleinement à valoriser la diversité des statuts d'emploi dans le secteur culturel »

Description du milieu

- + de 50 associations et regroupements
- 137 000 travailleurs*

Forte proportion de travailleurs indépendants

Arts de la scène – Audiovisuel – Arts visuels
Arts numériques – Littérature – Métiers d'arts
Muséologie – Patrimoine

- 3,5 % PIB du Québec (2015)
+ que la foresterie ou l'automobile
- 3,9 % de la main d'œuvre active
- 3^e secteur en importance à Montréal

(4^e selon la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, 2^e selon l'Observatoire régional montréalais sur l'enseignement supérieur)

*Compte satellite de la culture provincial et territorial 2010, n° 79, 9 juin 2015.

Contexte

- **Travail atypique* : 38 % des emplois au Québec (ISQ 2013)**
Diversité des statuts d'emplois & modes de rémunération

***Emploi atypique** : tout statut qui s'écarte de la définition traditionnelle de salarié permanent à temps complet (J. Bernier, 2003)

Temps partiel - durée déterminée - occasionnel - temporaire
sur appel - cumul d'emplois - télétravail - travailleurs indépendants

OCDE: 56% des emplois créés entre 1995 et 2013 sont atypiques

Sources statistiques

ISQ 2013: État du marché du travail au Québec, bilan de l'année 2013.
Institut de la statistique du Québec, mars 2014.

Bernier 2003: Jean Bernier, Carol Jobin, Guylaine Vallée, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, Ministère du Travail du Québec

OCDE *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, mai 2015

Contexte

Compétence Culture : seul CSMO avec 2 régimes légaux

- Code du travail : relations employeurs/salariés
Syndicats vs entreprises
- Lois sur le statut de l'artiste: relations artistes/producteurs
Associations professionnelles d'artistes et de producteurs
Négociations créateurs-diffuseurs

Culture

Métallurgie

Foresterie

Statut de
l'artiste

Reconnaissance
par les pairs

CODE DU TRAVAIL

Diplômes, cartes de compétences

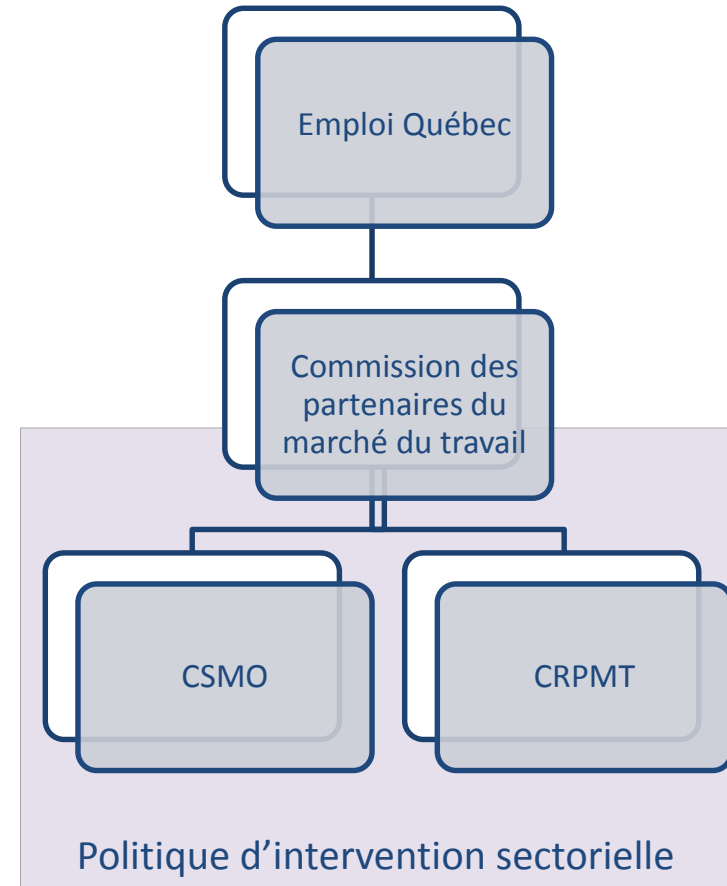
Contexte ?

Les CSMO sont reconnus par la

- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Et financés par

- Emploi-Québec en vertu de la
- Politique d'intervention sectorielle (PIS)



Problématique

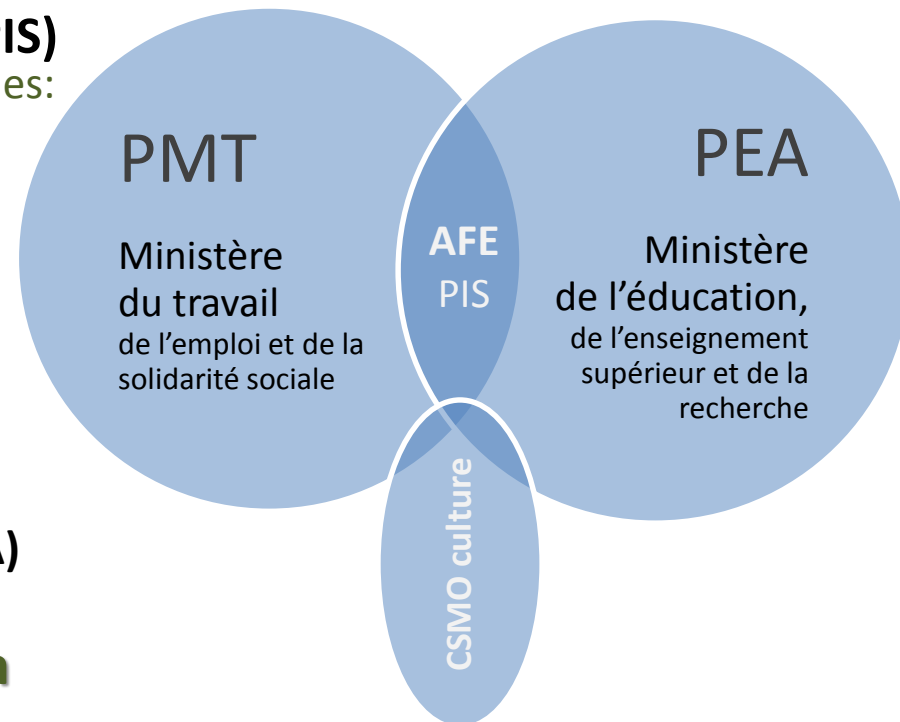
La politique d'intervention sectorielle (PIS)
à la jonction de deux politiques gouvernementales:

Politique du marché du travail (PMT)

- ▶ Compte de l'Assurance-emploi
- ▶ Négociations fédérales-provinciales
- ▶ Mesures/programmes en faveur des salariés

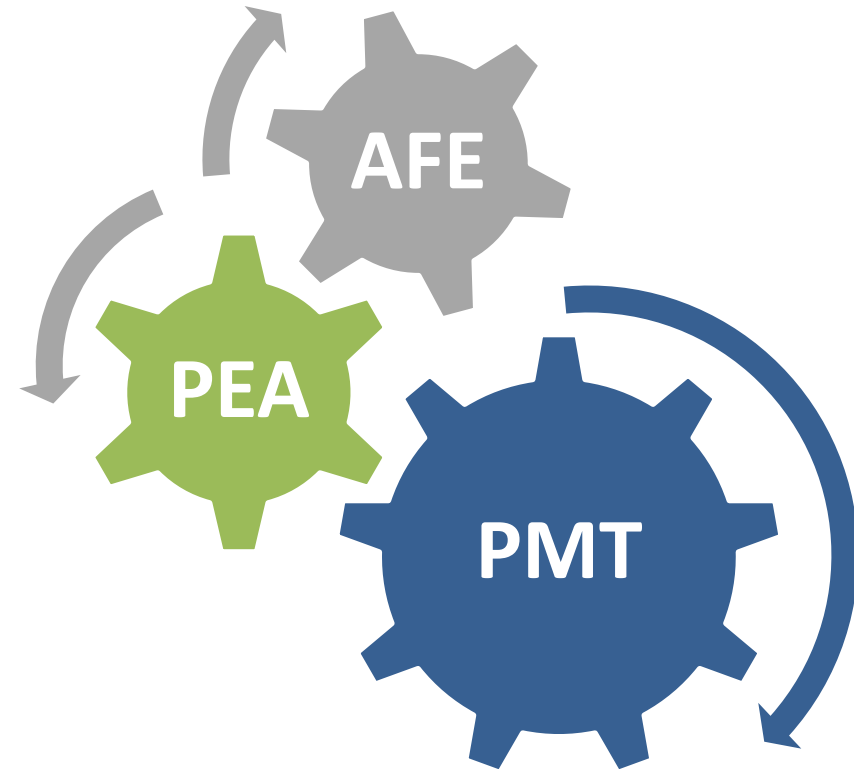
Politique de l'éducation des adultes (PEA)

L'AFE se trouve aussi à cette jonction



Compétence Culture souhaite s'outiller pour

- assumer les actions pertinentes pour le défi AFE
- participer aux consultations sur la mise à jour de la PEA
- en vue d'influencer la PMT



ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Définition ?

Industrie $Td + Bc = J$

École $Ed + Po = DA$

Culture $Ta + Fa = Ccse$

Définition du gouvernement

Concordance entre l'offre de formation (professionnelle et technique) et les besoins du marché du travail à deux niveaux:

- **Contenu de formation** → réalité du marché du travail
- **Équilibre optimal entre** → nombre de personnes formées
→ besoins des secteurs & régions

QUALI

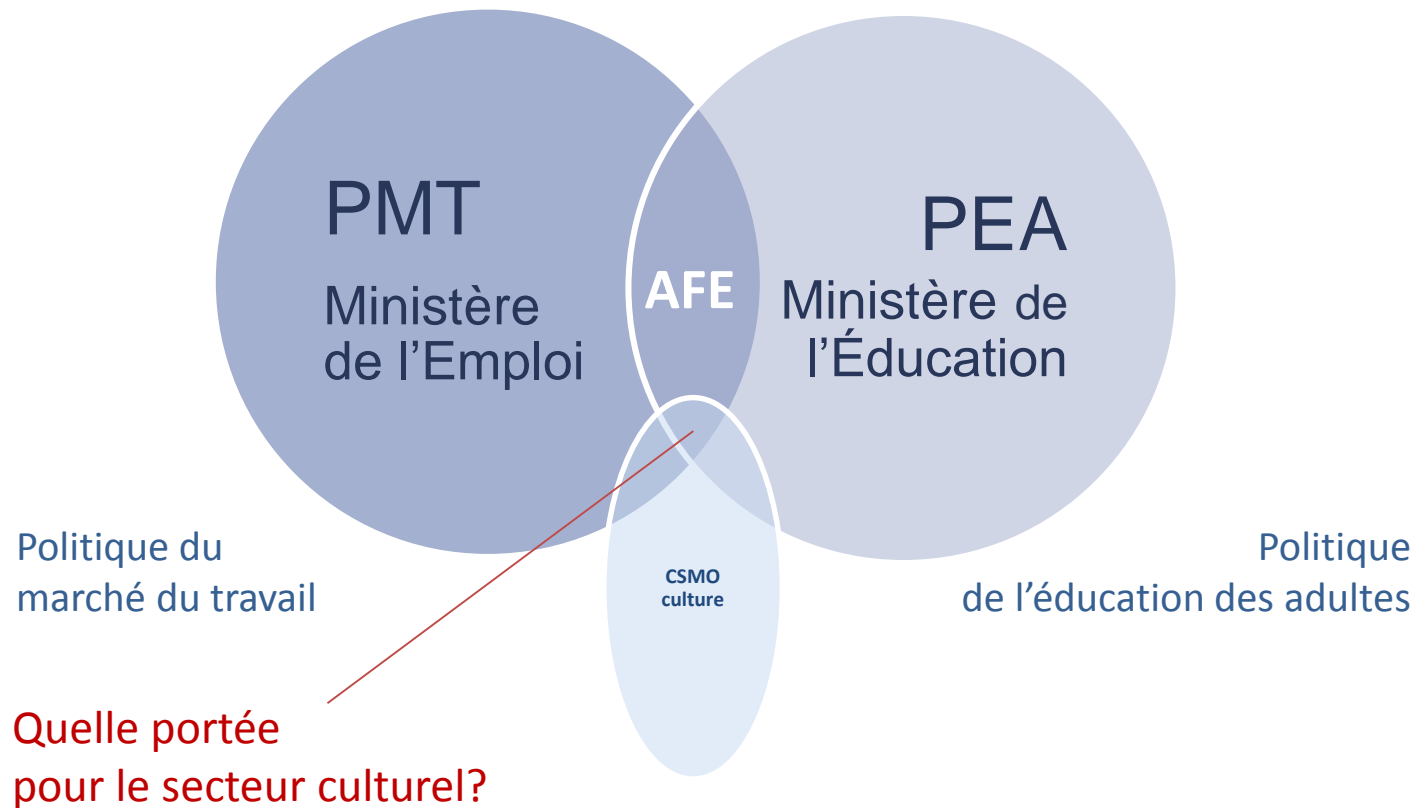
QUANTI

En fonction de

- Croissance de l'emploi
- Remplacement de la main-d'œuvre
- Amélioration de la productivité

EMPLOIS TYPIQUES

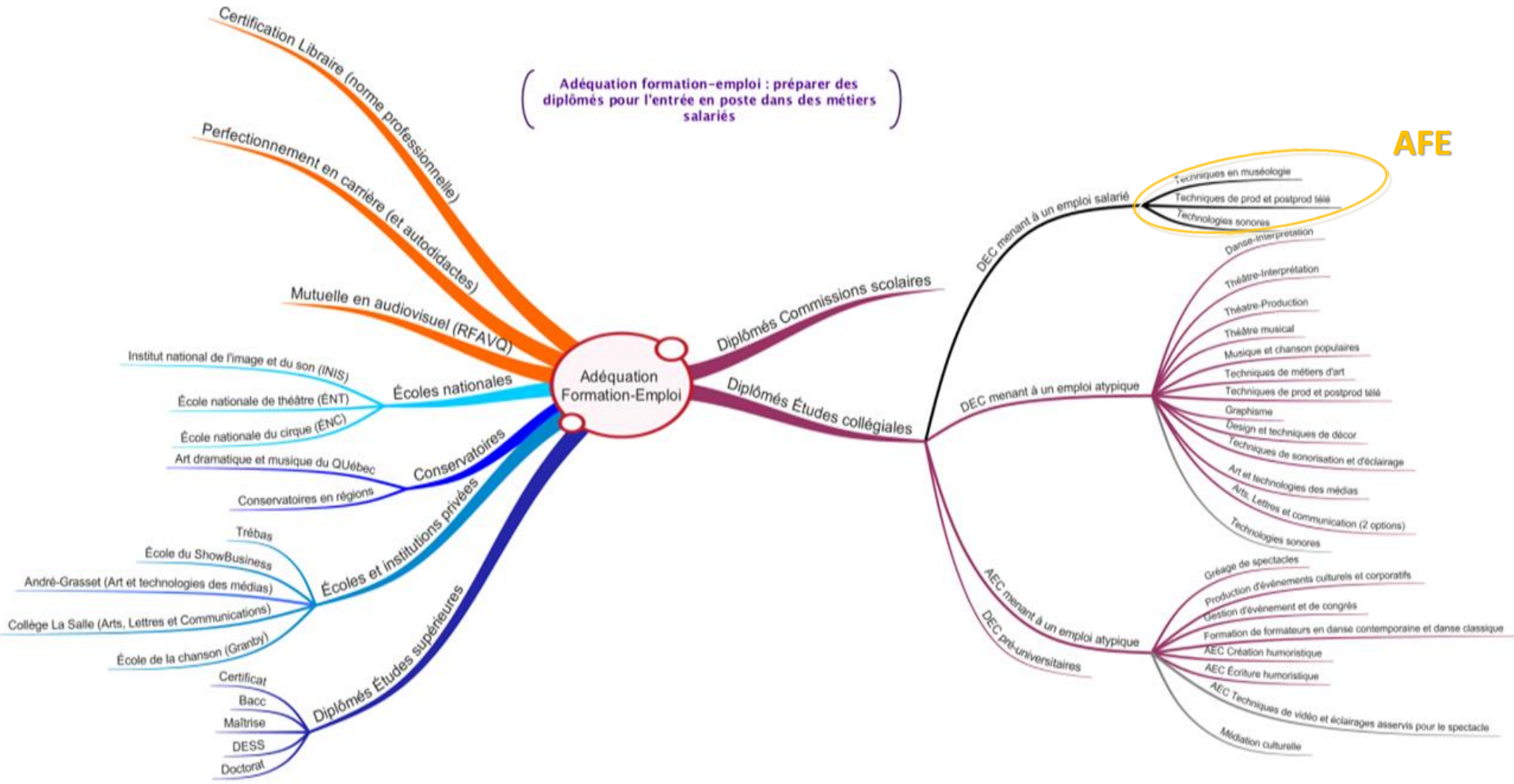
Synthèse schématique de l'enjeu



AFE = concordance entre l'offre de formation (professionnelle et technique) et les besoins du marché du travail

(Adéquation formation-emploi : préparer des diplômés pour l'entrée en poste dans des métiers salariés)

AFE

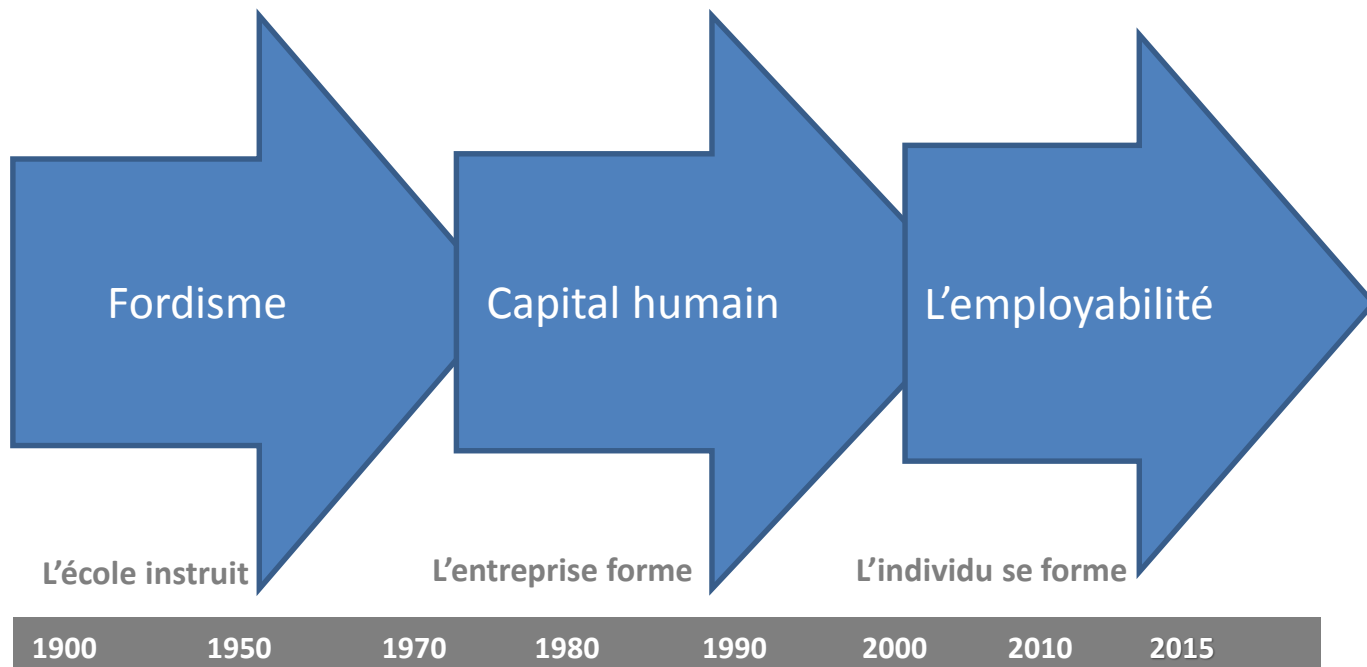


Perspective historique

- Survol de l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre:
 - ▶ État – entreprise – individu
- 3 phases: 3 paradigmes
- OCDE 2002:
 - «Apprendre tout au long de la vie»

Davis Istance (OCDE/CERI, Paris), 2002, « L'école de demain - tendances, scénarios et formation tout au long de la vie », Programme de l'OCDE pour la construction et l'équipement de l'éducation.

3 phases: 3 paradigmes



2 fondements : 2 assises

Tension: social vs économique

2 fondements à l'éducation:

- Sociale-citoyenne
Esprit de la Révolution tranquille
- Utilitaire – économique
Depuis la crise des années 1980

2 assises:

- L' école
- L' entreprise

Contrat social

- En responsabilisant l'entreprise:
→ l'État se soulage d'un poids financier

→ Assure un rôle régulateur
en mobilisant les partenaires (CPMT)

→ le travailleur s'implique,
l'employeur assure la mise à niveau
de ses connaissances

- Bémol: victoire de l'utilitaire
→ ascendant de l'entreprise
- Filet social lié à la relation d'emploi
- Quel modèle pour les travailleurs
atypiques?

OCDE 2002: L'apprentissage tout au long de la vie

4 principes

1. Vision systemique
2. Mettre **l'apprenant au centre** de la PEA
3. Motivation individuelle, autogérée et autodirigée
4. Politiques éducatives
→ conjuguer des objectifs: économiques, sociaux et culturels

Notion d'activation

Les travailleurs doivent être actifs pour être éligibles à des indemnisations (recherche d'emploi, formation)

Nouveau partage de responsabilité?

- Responsabilisation accrue des individus face à leur formation et leur employabilité
- Plus de risques sur l'individu? Formation = un maillon important de la sécurité sociale
- Ne faudrait-il pas adjoindre de nouveaux droits à cette responsabilité? (C. Bernier 2011)
 - Congé pour formation
 - Bilan de compétences

OCDE : Apprendre tout au long de la vie (ATLV)

Orientations OCDE

- **Formation de base**
- **Culture de formation continue**
en lien avec emploi
- **Considérer la montée de l'emploi
atypique et du travail autonome**
- **Lever les obstacles à l'accessibilité
et à la persévérance**

Orientations PEA Québec

- **Formation de base**
 - ▶ Rehaussée en fonction des NTIC
 - ▶ Savoir communiquer, exercer son rôle citoyen
- **Culture de formation continue**
 - ▶ Maintenir et rehausser le niveau de compétence
 - ▶ Mesures PME **travail autonome + emploi atypique**
- **Valoriser les acquis et les
compétences (reconnaissance)**
- **Lever les obstacles à l'accessibilité
et à la persévérance**

Responsabilité tripartite

- **L'État :**
 - Donne l'impulsion au changement en configurant les programmes
 - Assure l'offre et l'adapte
 - Régule en mode concertation (CPMT)
- **L'entreprise:**
 - Finance
 - Met à jour les connaissances de ses salariés
 - Formations qualifiantes & transférables
- **L'individu:**
 - Moteur de son propre développement
Employabilité* et mobilité

CPMT : Commission des partenaires du marché du travail

Cadres conceptuels

Dumartin

Quelle adéquation, quelle linéarité?

50% travailleurs : emploi lié à la formation initiale

40% pas de diplôme accolé aux qualifications

AFE: occulte l'importance de la mobilité



Boissonnat

Adéquat pour l'entreprise?

Adéquat pour l'individu*, pour la cohésion sociale?

*2010: Coupures aux programmes de francisation



4 piliers du savoir (UNESCO)

Apprendre à savoir	Littératie, numératie, connaissances générales et pensée critique – Apprendre à apprendre
Apprendre à faire	Compétences techniques et pratiques liées à la réussite professionnelle
Apprendre à être	Développement de la pensée, du corps et de l'esprit par la découverte de soi, la créativité et l'atteinte d'un sain équilibre de vie
Apprendre à vivre ensemble	Engagement civique, respect et souci d'autrui et compétences sociales et interpersonnelles

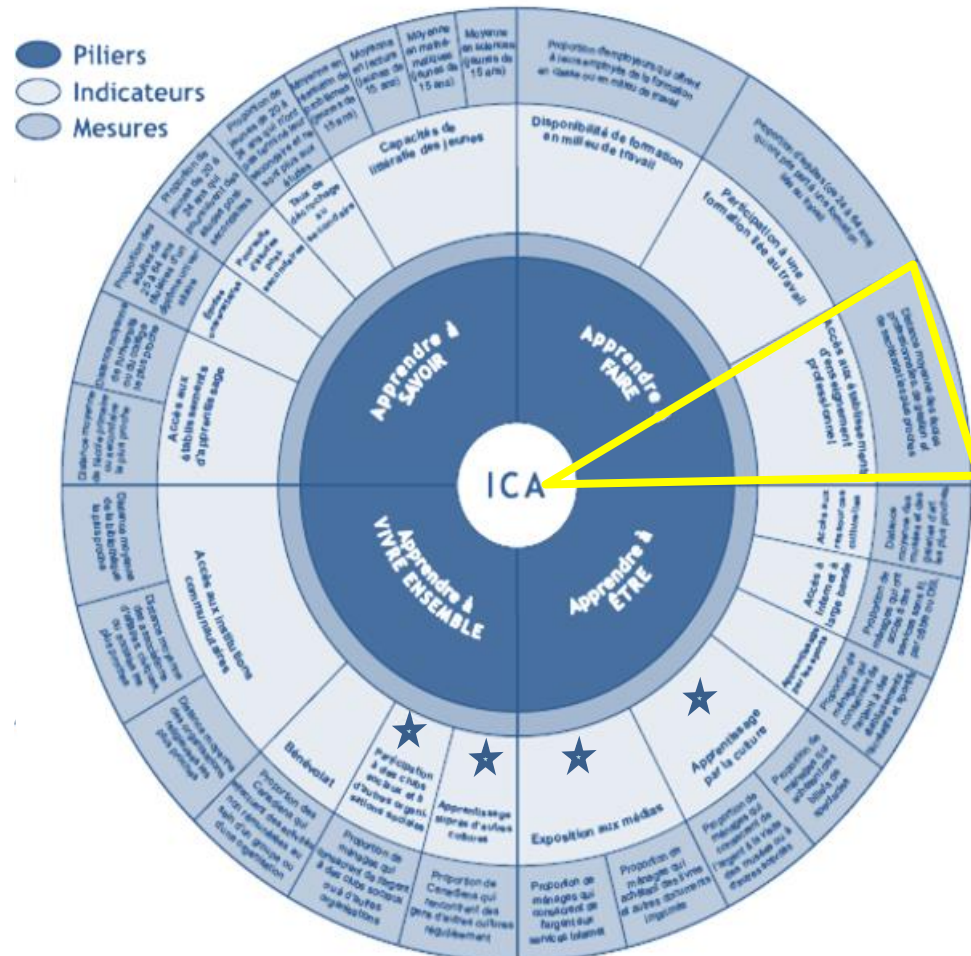
UNESCO

4 piliers du savoir:

- Apprendre à savoir
- **Apprendre à faire → AFE**
- Apprendre à être ★
- Apprendre à vivre ensemble ★

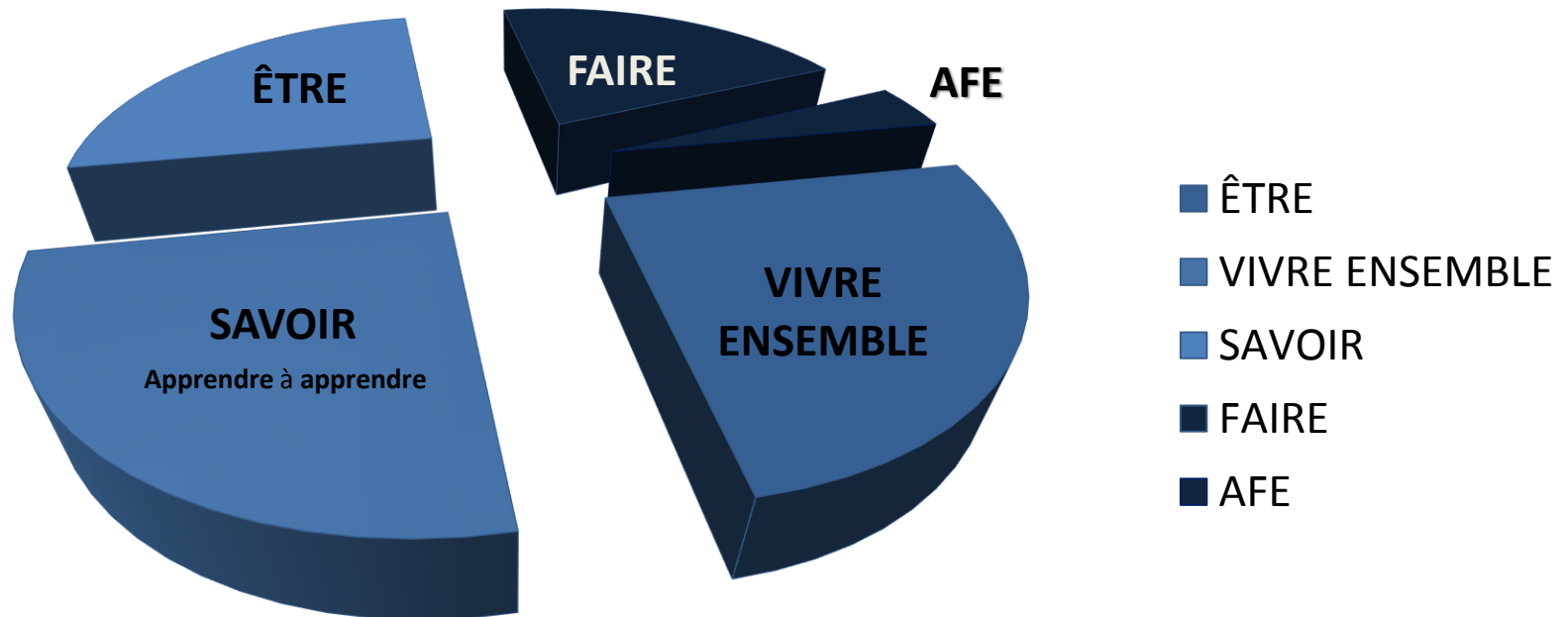
4 des 17 indicateurs (ICA) ★
d'apprentissage sont culturels

ICA : Indice composite d'apprentissage



Piliers du savoir

(Delors, UNESCO, 1996)



Rapport à la formation des travailleurs atypiques: dans une perspective de gestion des risques

Voyer

Trois perspectives
de la formation

Utilitaire

Stratégique

Émancipatrice

D'Amours

8 types de risques

Sous-emploi
Désuétude des connaissances
Risque d'entreprise
Fluctuation de revenu

Économiques

Avancée en âge
Accident de travail
Blessures/maladie
Parentalité

Sociaux

Rapport à la formation des travailleurs atypiques: dans une perspective de gestion des risques

Voyer

Trois perspectives
à la formation

Utilitaire

Stratégique

Émancipatrice

Champs de formation
visés par les travailleurs
autonomes (Compétence Culture)

Compétences disciplinaires
Gestion de carrière
Connaissances connexes
TIC comme outil de création
TIC comme outil de gestion
Gestion des affaires (but lucratif)
Gestion d'OBNL
Développement de marchés
Connaissances liées à la
mondialisation

D'Amours

8 types de risques

Sous-emploi Désuétude des connaissances Risque d'entreprise Fluctuation de revenu	Économiques
Avancée en âge Accident de travail Blessures/maladie Parentalité	Sociaux

Boltanski et Chiapello : le nouvel esprit du capitalisme

- Économicisation* de la culture et *culturisation* de l'économie
- Critique *sociale*
- Critique *artiste*

Épreuve du maintien en activité (D'Amours)

- Épreuve *de grandeur*
- Épreuve *de soi*
- Importance déterminante des réseaux

Gautié: la 3^e voie

Repenser les arrangements collectifs

Trois pistes

1. Retour au fordisme / État providence
2. Libéralisme
3. **3^e voie**: reconnaître les limites de 1 et 2

- Rattacher la protection aux cycles de vie
- Paradigmes: individuel vs collectif

Approche *statique*:
réparatrice- indemnissante



Approche *dynamique*: préventive

Protéger : des situations acquises
(emploi type fordiste)



Sécuriser : les trajectoires des
individus, parcours professionnels

Perspective de l'action publique

- AFE: un enjeu?
- Pour qui, pourquoi?
- Quels acteurs, quels intérêts?
- Quels voies (voix) d'influence?

Dimension de l'action publique

Enjeu pour qui?

Gouvernement(s)	
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	
Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)	
Fédération des cégeps	
Manufacturiers exportateurs du Québec (MEQ)	
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	
Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQODE)	

Tableau des forces en présence

Les diapos 35 à 38 : illustrent la construction évolutive (progressivement subdivisée) du tableau :

- **des forces en présences**
- **de leurs intérêts en matière de formation**
- **en formation initiale vs continue**
- **dans 2 secteurs contrastés: manufacturier vs culture**

Intérêts des parties en matière de formation

3 acteurs	Intérêts / formation	Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence
ÉTAT		
ENTREPRISE		
INDIVIDU		

Intérêts des parties en matière de formation – initiale et continue

Voies d'influence

	INTÉRÊTS - FORMATION		
	Initiale	Continue	Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence
ÉTAT			
ENTREPRISE			
INDIVIDU			

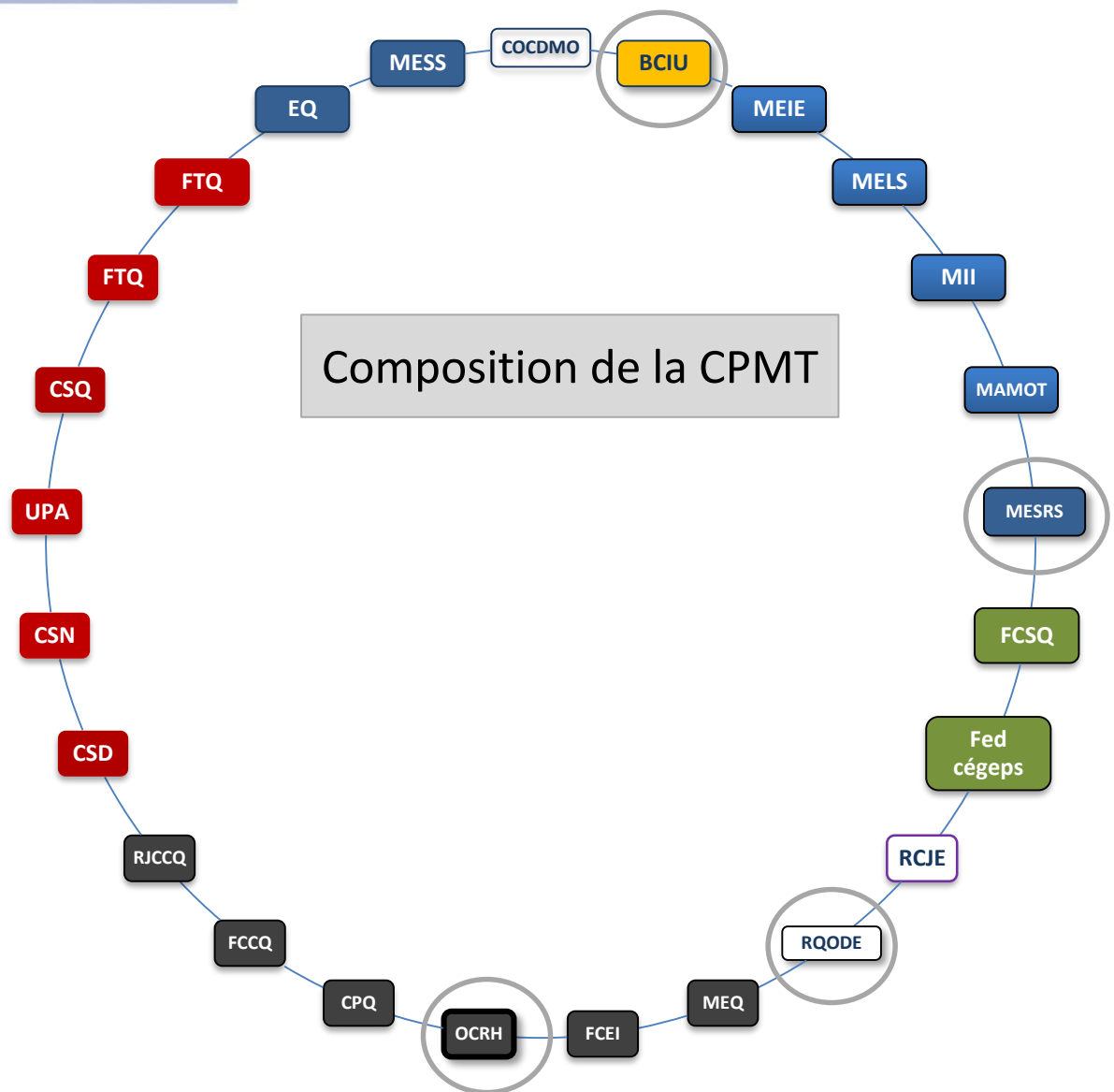
Intérêts des parties en matière de formation – initiale et continue et selon deux secteurs (emblématiques d'emplois typiques et atypiques) Voies d'influence

	Formation initiale		Formation continue		Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence
	Manufacturier	Culture	Manufacturier	Culture	
ÉTAT					
ENTREPRISE					
INDIVIDU					

Intérêts des parties par type de secteur et par type de formation

Potentiel d'influence

	Formation initiale		Formation continue		Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence	
ÉTAT	Manufacturier	Culture	Manufacturier	Culture	État	Gouv
	Main d'œuvre active	Appuie la politique culturelle			OCCQ	CPMT
	Cohésion et retombées de la dépense publique	Excellence + rayonnement	Économie concurrentielle	Palier risques	ORMES	
	Répondre à la demande	Création/production	PIB	Bassin MO à niveau	MCCQ	
	Prioriser postes à combler AFE	Diffusion	Niveau de vie	Innovation	FCSQ	
ENTREPRISE	Postes permanent à combler	National, régional + intern	Exportation	Éviter charges: SR/École	FCQ	
	Personnel qualifié	Briller parmi les meilleurs	Éviter charges (AE/SR-École)	Éviter charges: SR/École	CSSMO	CPQ
	Prêt à l'emploi	Fiabilité des accréditations	ENT → ASSOs		OCCQ	MEQ
	Soutenir croissance	Bassin de personnel	Mise à niveau	Mise à niveau (tech et tic)	OCE	CPMT
		compétent pour projets	Procédés et technologies	Développement		CFC-MTL
INDIVIDU		Activité cyclique	Productivité/compétitivité	Relève		
			Rétention	Qualité-Efficacité		
	Employabilité	Compétences disciplinaires (vs autodidactes)	Maintien à l'emploi FA, certifications	Maintien en activité	CSSMO?	Syndicats
	Diplômes	Reconnaissance par les pairs	Stabilité	Compétences connexes		Assos
		Permanence	Mobilité		ICÉA	
		Avancement	Polyvalence/adaptabilité		RQODE	
			Réseau			
			Transition			
NOTE SUR LES PORTE-VOIX: Parmi les groupes, cercles ou instances qui détiennent des données, la plupart ont un pouvoir ou à tout le moins un rôle d'influence. Par ailleurs, comme certains sont soit des bras de l'état, soit pilotés par lui, ils ne peuvent faire d'action publique (militer en faveur ou à l'encontre d'une politique). Ils administrent, concertent ou recherchent.					Détenteurs de données	Capacité d'action publique



Composition de la CPMT

Légende

- 6 entreprises/patronat ■
 - 6 Centrales syndicales ■
 - 2 éducation (sco/Coll) ■
 - 1 Inter-universitaire
 - 3 communautaires ■
 - 2 gouvernementaux ■
 - 5 ministères (non votants) ■
- Allié potentiel

Liste des membres de la CPMT au 31 mars 2015

Sigles et noms complets des instances représentées

BCI :	Bureau de la coopération interuniversitaire
COCDMO :	Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre
CPQ :	Conseil du Patronat du Québec
CSD :	Centrale des syndicats démocratiques
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CSQ :	Centrale des syndicats du Québec
EQ :	Emploi-Québec
FCEI :	Fédération canadienne de l'entreprise Indépendante
FTQ :	Fédération des travailleurs du Québec
MEESR :	ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche
MEQ:	Alliance des manufacturiers exportateurs du Québec
MESI :	Ministère de l'économie de la science et de l'innovation
MIDI :	Ministère de l'immigration de la diversité et de l'inclusion
MTESS :	ministère du travail d l'emploi et de la sécurité sociale
OCRH :	Ordre des conseillers en ressources humaines
RCJE:	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
FC	Fédération des cegeps
FCCQ :	Fédération des chambres de commerce du Québec
FCSQ :	Fédération des commissions scolaires du Québec
MAMOT :	Ministère des affaires municipales et de l'occupation du territoire
RJCCQ :	Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec
RQODE:	Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité
UPA :	Union des producteurs agricoles

Source : CPMT, Rapport annuel de gestion 2014-2015, pp. 49-50

Données: 4 chaînons manquants


- 1) Enquête relance*
 - Diplômés seulement
 - Pas tous les ordres d'enseignement
 - AEC: pas tenu de publier les données
 - Universités : non plus
- 2) ETC: conversion en équivalent temps complet
- 3) CNP (codes nationaux des professions): groupes fourre-tout (10 à 20)
- 4) Établissement sans employés : inscription des travailleurs indépendants à titre d'entreprise

Étude Conseil EMPLOI MÉTROPOLE sur la grappe cinématographique:
1 entreprise (sur 37) apparaissait dans les statistiques du secteur culturel

* Le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur vise à arrimer les programmes de formation aux exigences du marché du travail et de la société québécoise. Entre autres outils afférents à cet objectif, les **enquêtes Relance** sont des recensements sur la situation d'insertion dans le marché du travail des nouveaux diplômés des formations professionnelle, technique et universitaire. et ce, aussi bien par programme, par secteur et par région que pour l'ensemble du Québec. (Site du MEES consulté le 17 mai 2017)

Conclusion

3 pistes de travail

- Étoffer la 3^e voie**
- Identifier les alliances potentielles** 
- Modéliser ce qu'il faudrait mesurer**
Interpeller le comité avisier de l'OCCQ

- ✓ PEA 2002
- ✓ CCA 2010
- ✓ Déclaration d'Incheon UNESCO 2015



Alliances

- **Autres CSMO**
Économie sociale et action communautaire
Tourisme
...
- **Voies et cercles d'influence**
- **Levier régional: MONTRÉAL**
Métropole culturelle
3^e secteur d'emploi
- **La recherche**

L'assemblée mondiale du Conseil international pour l'éducation des adultes (CIÉA) adoptait, le 14 juin 2015, une importante déclaration. Celle-ci définit le droit à « l'éducation tout au long de la vie » comme

un « *bien public, un droit humain fondamental et une condition pour la réalisation de tous les autres droits humains** ».

*Déclaration de Montréal, 11^e assemblée mondiale de l'ICEA, Montréal, juin 2015.

Merci de votre attention!

Vos commentaires sont les bienvenus.
Ils me seront utiles aux fins de l'essai
qui complétera les produits de la recherche

Mario.Chenard@ucs.inrs.ca

Merci à la *Chaire Fernand-Dumont sur la culture*
de soutenir cette recherche.

Chaire
Fernand-Dumont
sur la culture

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Perspective historique
des politiques de formation de la main-d'œuvre

Mario Chenart

INRS - Urbanisation Culture Société
Chaire Fernand-Dumont sur la culture

Note au réviseur :

*Les diapos suivantes ne faisaient pas partie de l'exposé;
Il s'agissait d'une « réserve de références » à portée de main
pour soutenir la discussion au besoin.*

Statistiques: embarras du choix, ou vice versa

- **SOM** (décembre 2014) 190 000
Incluant: employés de gouvernance, permanence des associations, sociétés de gestion
- **Compte satellite statistiques de la culture** 153 000
(Canada) 10 juin 2015
- **Compétence Culture** 137 000
En soustrayant architecture, design, gouvernance et enseignement
- **Contribution du Québec au PIB:** supérieure à la moyenne canadienne

Nouvelles de dernière heure

- OCDE: 56% des emplois créés entre 1995 et 2013 sont atypiques
- Toronto métropolitain: 44% travailleurs occupent un emploi atypique (U. McMaster)
- États-Unis: 53 millions d'Américains (1/3 de la population active)



DES DÉFINITIONS CONVENUES À HAMBOURG EN 1997

Pour arrêter ses orientations, le gouvernement retient les définitions des expressions « éducation ou formation des adultes » et « formation continue » employées dans la *Déclaration de la 5^e Conférence internationale sur l'éducation des adultes* organisée par l'UNESCO à Hambourg en 1997. Cette déclaration a été acceptée par tous les pays participant à la conférence, dont le Québec.

La formation continue — *L'éducation des jeunes et des adultes, considérée comme un processus qui dure toute la vie, a pour objectifs de développer l'autonomie et le sens des responsabilités des individus et des communautés, de les mettre mieux en mesure de faire face aux transformations qui affectent l'économie, la culture et la société dans son ensemble, et de promouvoir la coexistence, la tolérance ainsi qu'une participation éclairée et créative des citoyens à la vie de la collectivité, bref, de permettre aux individus et aux communautés de prendre leur sort et celui de la société en main pour pouvoir relever les défis de l'avenir. Il est indispensable que les démarches adoptées en matière d'éducation des adultes soient fondées sur l'héritage, la culture, les valeurs et le vécu antérieur des intéressés et qu'elles soient conduites de manière à faciliter et à stimuler la participation active et l'expression des citoyens.*

L'éducation ou la formation des adultes — *L'ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels les individus considérés comme adultes dans la société à laquelle ils appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et de ceux de la société.*

Tiré de
« Projet de politique de l'éducation
des adultes dans une perspective de
formation continue »

Ministère de l'Éducation du Québec, 2001

Schéma: AFE code du travail + filières de formation MEERS

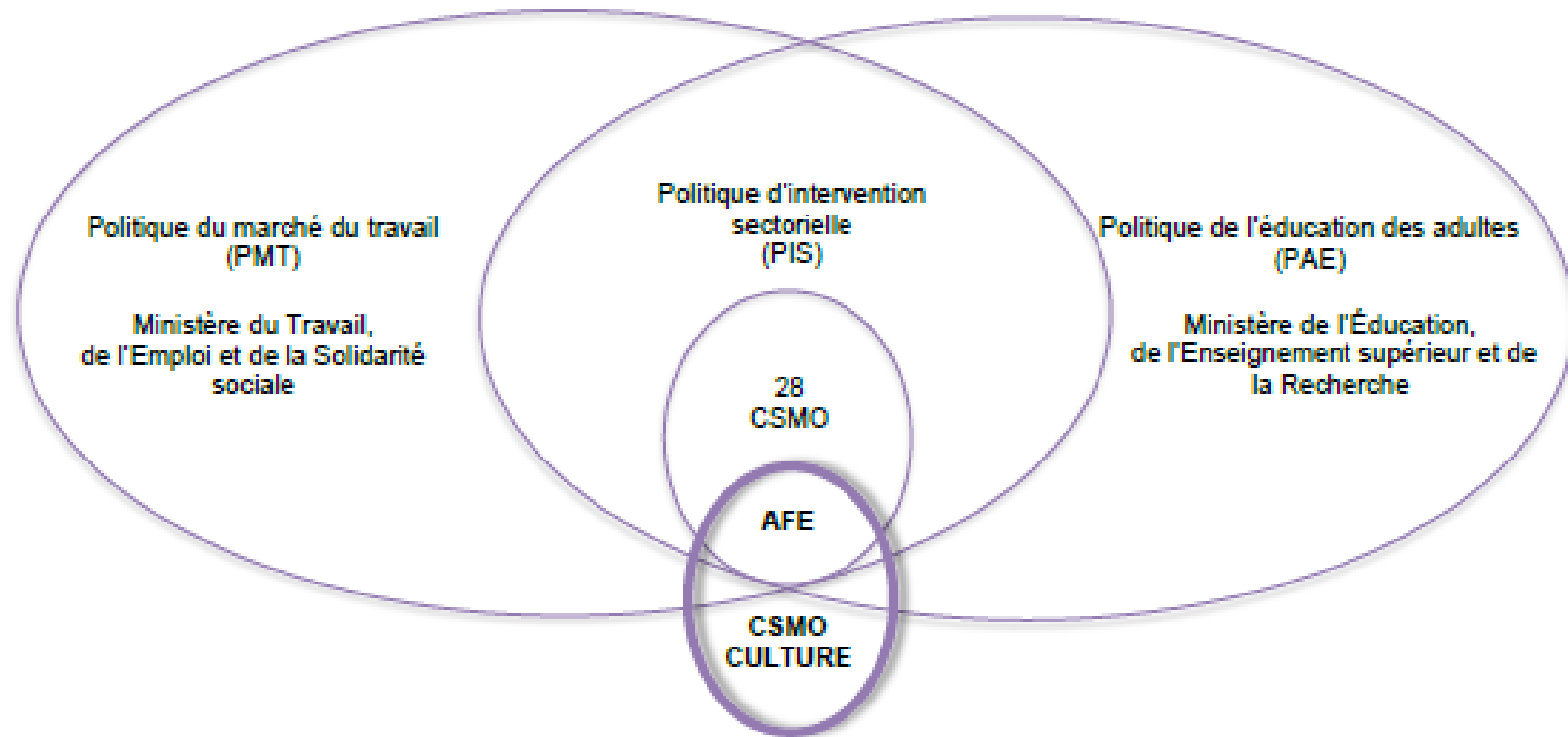
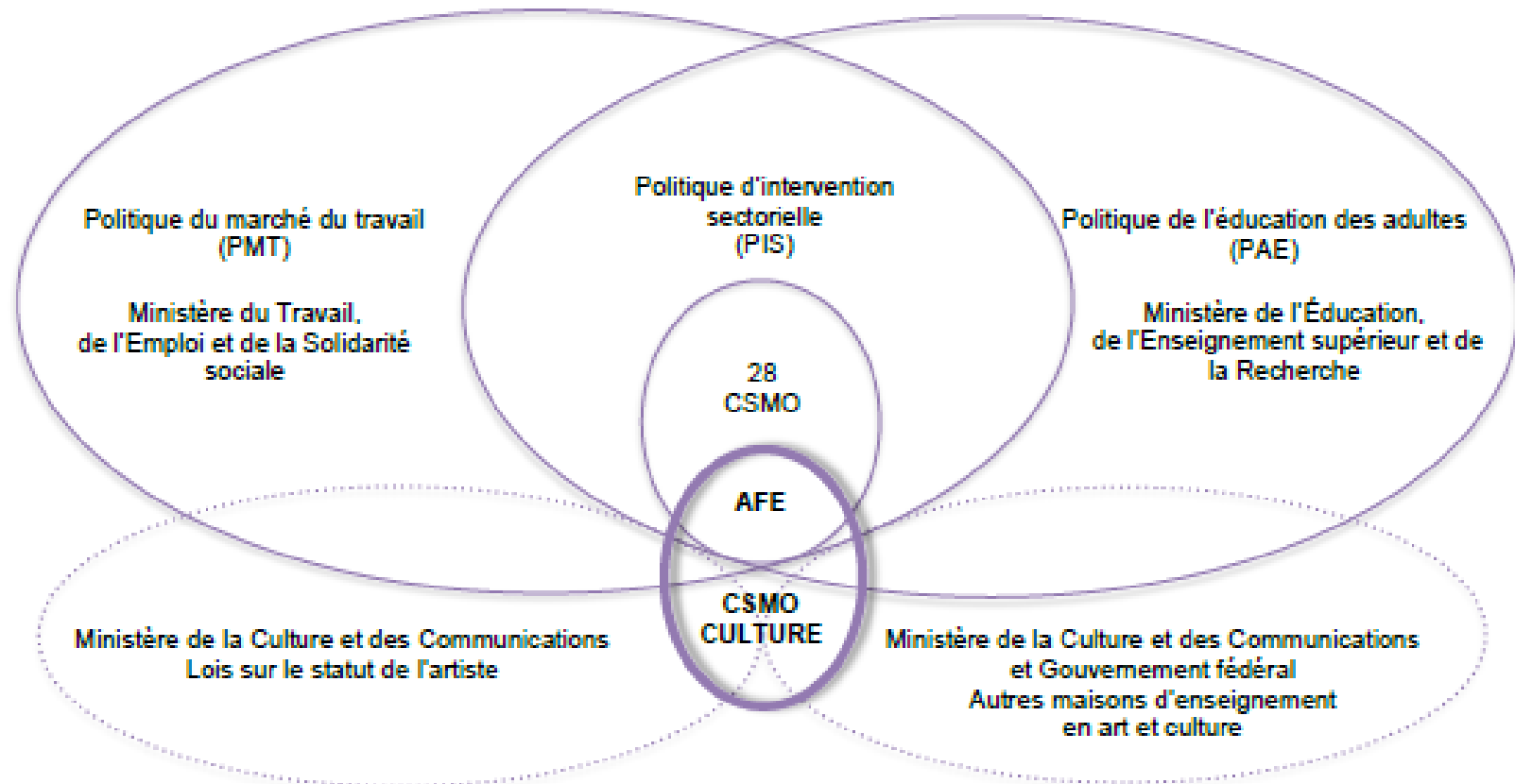


Schéma: AFE code du travail + lois statut de l'artiste + filières « extra-MEERS »



NOTES sur les statistiques (Observations d'une auteure qui œuvre en ressources humaines dans le secteur culturel)

Une chose me surprend toujours, ce sont tous les artistes qui n'apparaissent pas dans les statistiques. Les relevés existant n'offrent pas un portrait réaliste de la situation de l'artiste.

Par exemple, en écriture, je ne connais aucun écrivain qui ne consacre pas plus d'heures à une autre profession qu'à son écriture ou qui n'enseigne pas. Les écrivains sont donc, presque en totalité, toujours exclus de ce genre d'étude. Idem certainement pour un grand nombre d'artistes, qui demeurent dans l'angle mort des analyses. Si on comptait tous les artistes qui travaillent plus d'heures dans une autre profession, mais qui s'accomplissent aussi dans la discipline dans laquelle ils ont étudié (ex: moi qui ai étudié en création littéraire, qui écrit bel et bien, mais qui n'apparaîtrait pas ici), les chiffres seraient sans doute plus réalistes.

Les individus sont classés dans la profession où ils ont travaillé le plus d'heures au cours de la semaine de référence. S'ils n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence, ils sont classés selon l'emploi qu'ils ont le plus occupé depuis le 1er janvier.

Les personnes qui ont consacré plus de temps à un autre emploi qu'à leurs activités artistiques pendant la semaine de référence sont dénombrées dans l'autre emploi.

Les artistes qui enseignent dans des établissements postsecondaires, secondaires ou élémentaires sont classés en tant qu'enseignants ou professeurs et sont donc exclus du dénombrement des artistes. Les enseignants et instructeurs dans certains milieux (comme les écoles d'art privées, les académies et les conservatoires) sont par ailleurs inclus dans les professions artistiques.

Comment l'économie va changer, en 5 points :

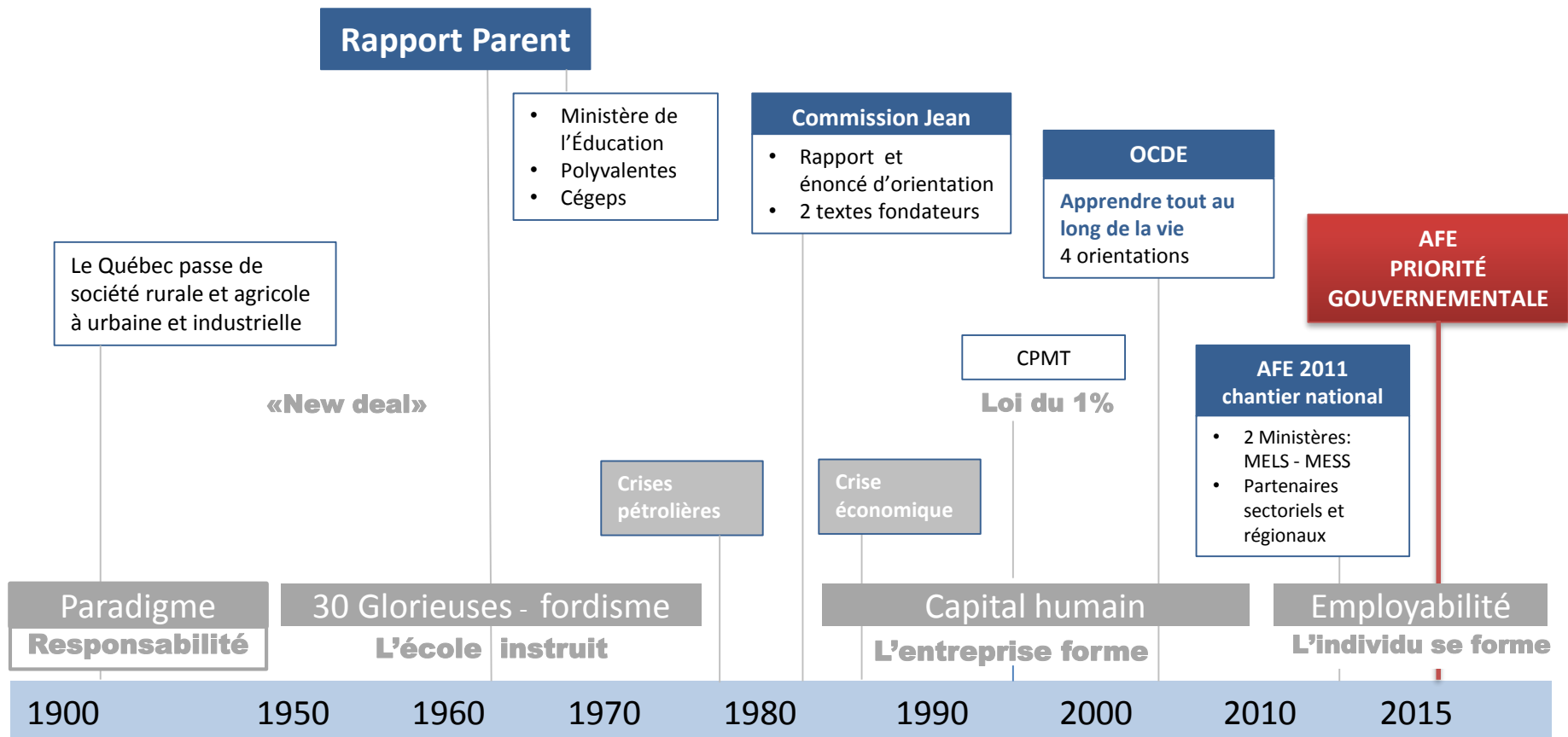
Se basant sur les l'étude A vision for the economy of 2040 menée par 30 économistes, technologues, politiques et entrepreneurs, Vivian Giang (Fast company magazine, 24 aout 2015) résume les 5 aspects de l'économie qui peuvent être modifiés par l'essor des travailleurs freelance.

- 1. Davantage de missions de courte durée.** D'ici 2040, « la carrière consistera en des milliers de missions de courte-durée étalées sur toute une vie ». Ces missions pourront aller de plusieurs jours à plusieurs années et de plus en plus d'employés seront leurs propres patrons. La croissance des emplois sera alors en grande majorité due aux petites entreprises.
 - 2. Davantage de plateformes pour atténuer le risque économique.** Puisque le travail traditionnel et les prestations sociales qui l'accompagnent vont disparaître, des plateformes vont émerger afin d'aider les travailleurs à anticiper et gérer les situations critiques et imprévues.
 - 3. Davantage d'agences de talents.** De nos jours, les agences de talents sont réservées aux artistes et aux athlètes. Mais dans « la prochaine économie, les agences de talent et les entreprises de chasseurs de tête vont jouer un rôle plus important dans la vie des travailleurs ».
 - 4. La croissance des petites entreprises va rehausser les salaires.** Selon l'étude : « l'essor du travail indépendant va inexorablement faire augmenter les salaires ». Les chercheurs parient sur une compétition des salaires proposés par les employeurs afin de trouver des travailleurs. Par ailleurs, considérant que l'arrivée sur le marché du travail des jeunes ne permettra pas de compenser les départs à la retraite (en raison du taux de natalité trop faible), la main-d'œuvre va manquer, ce qui va également gonfler les salaires.
 - 5. Chacun sera responsable de son succès.** En plus d'être affranchis des « griffes » d'un patron qui sous-paie, les travailleurs indépendants de demain auront leur réussite en main. « Ils devront sans arrêt réfléchir à leur prochaine mission, les compétences qu'il nécessitera, et la formation ou les diplômes nécessaires pour acquérir ces compétences », prévoient les chercheurs. Il n'y aura donc plus nécessairement de parcours tous tracés pour s'assurer une carrière réussie, et les travailleurs devront faire preuve de discernement et d'anticipation pour construire leur vie professionnelle.
- En résumé, dans « la prochaine économie », le travail sera sans doute plus « lucratif et épanouissant », avance Vivian Giang. Et « l'idée selon laquelle vous serez récompensé professionnellement si vous faites preuve de loyauté envers votre entreprise ne sera plus qu'un souvenir. »

Article de Marion Degeorges, Les Échos, 29 aout 2015, « Les travailleurs freelance vont-ils transformer l'économie? »

Synthèse schématique de l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre

(inspiré de «Formation et employabilité», Colette Bernier 2011)



ANNEXE n° 14

Sommaire schématique du rapport de recherche (4 pages)

Outil de référence succinct proposé comme pense-bête
aux intervenants appelés à échanger
sur les concepts couverts par la recherche.

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI : DÉFI SINGULIER POUR LE SECTEUR CULTUREL

par Mario Chenart, stagiaire de maîtrise en Pratiques de recherche et action publique
INRS Urbanisation Culture Société

CONTEXTE

Compétence Culture est le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture c'est **137 000 travailleurs** majoritairement des emplois atypiques représentés par plus de **50 associations et regroupements** composant le **3^{ème} secteur d'emploi en importance à Montréal** presque **4% de la population active du Québec** et **3,5 % du PIB du Québec** → **plus que la foresterie ou l'automobile**

L'emploi atypique — toute forme de travail autre que l'emploi salarié à temps plein — est maintenant la réalité de **38% de la population active du Québec**. Plus que dans tous les secteurs, la diversité des statuts d'emplois et des modes de rémunération est inhérente à l'activité cyclique en arts et culture, ce que reflètent les lois du Statut de l'artiste en vigueur (rémunération par projets, œuvres, productions).

Compétence Culture est le seul CSMO à composer avec deux régimes légaux du travail, ce qui appelle des solutions sur mesure

- ▶ Le **code du travail** encadre les relations de travail entre employeurs et salariés
- ▶ Les **lois sur le statut de l'artiste** encadrent les relations de travail entre artistes et producteurs ET les négociations entre créateurs et diffuseurs

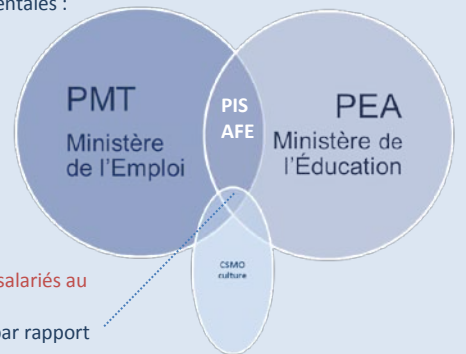


Au vu du Code du travail, les diplômes et les cartes de compétences marquent les qualifications, notamment l'exécution conforme des tâches reliées à l'emploi. En situation d'ajustement, c'est l'employeur qui est responsable de pourvoir à la formation manquante.

Au vu des lois sur le statut de l'artiste, la reconnaissance par les pairs établit le statut professionnel aux fins d'allouer le financement public ou lors de la composition des équipes de projets. Ceci fait surtout appel à l'expérience acquise par les réalisations (portfolio) et aux capacités d'innovation ainsi révélées. Le modèle de formation continue de Compétence Culture tient compte de cette définition du professionnalisme dans son monde du travail. Les activités de perfectionnement ne visent pas exclusivement la mise à jour des compétences disciplinaires, mais stimulent l'exploration d'habiletés connexes à des fins d'innovation et de commercialisation. L'individu est souvent le mieux placé pour identifier le développement de compétences qui convient à sa situation professionnelle et financière.

La **politique d'intervention sectorielle (PIS)**, qui soutient les CSMO, est à la jonction de deux politiques gouvernementales :

- ▶ La **politique du marché du travail (PMT)**, objet de négociations fédérales-provinciales **en raison du financement prépondérant** par le Compte de l'Assurance-emploi (AE), oriente les mesures et les programmes en faveur des salariés (**contributeurs ou bénéficiaires AE**)
- ▶ La **politique de l'éducation des adultes (PEA) : Apprendre tout au long de la vie** parce que le **premier diplôme** fait parfois défaut ou ne garantit pas l'emploi tout au long de la vie active.
- ▶ En effet, la **politique d'intervention sectorielle (PIS)** préconise la consultation des CSMO pour la pertinence des programmes de formation professionnelle et technique (FPT) - ce qui répond à l'AFE - et leur confie également le développement des compétences des personnes en emploi par des moyens variés, pour répondre aux attentes des employeurs (productivité des entreprises).



En culture, les travailleurs autonomes sont responsables d'estimer leurs besoins de compétences, à l'exception des salariés au service de la mission des organismes culturels. L'adéquation formation-emploi (AFE) est à cette jonction, mais concerne particulièrement l'équilibre des diplômés par rapport aux besoins d'embauche et touche une part congrue des filières de formation initiale en culture.

PROBLÉMATIQUE

Définition de l'adéquation formation-emploi (AFE)

L'AFE est présentée comme la concordance entre la formation professionnelle et technique (FTP) et les besoins du marché du travail, à deux niveaux :

- Contenu de formation → à jour avec les réalités du marché du travail
- Équilibre optimal entre → nombre de diplômés
- besoins des secteurs et des régions

En fonction de
Croissance de l'emploi
Remplacement de la main-d'œuvre } **EMPLOIS TYPIQUES**

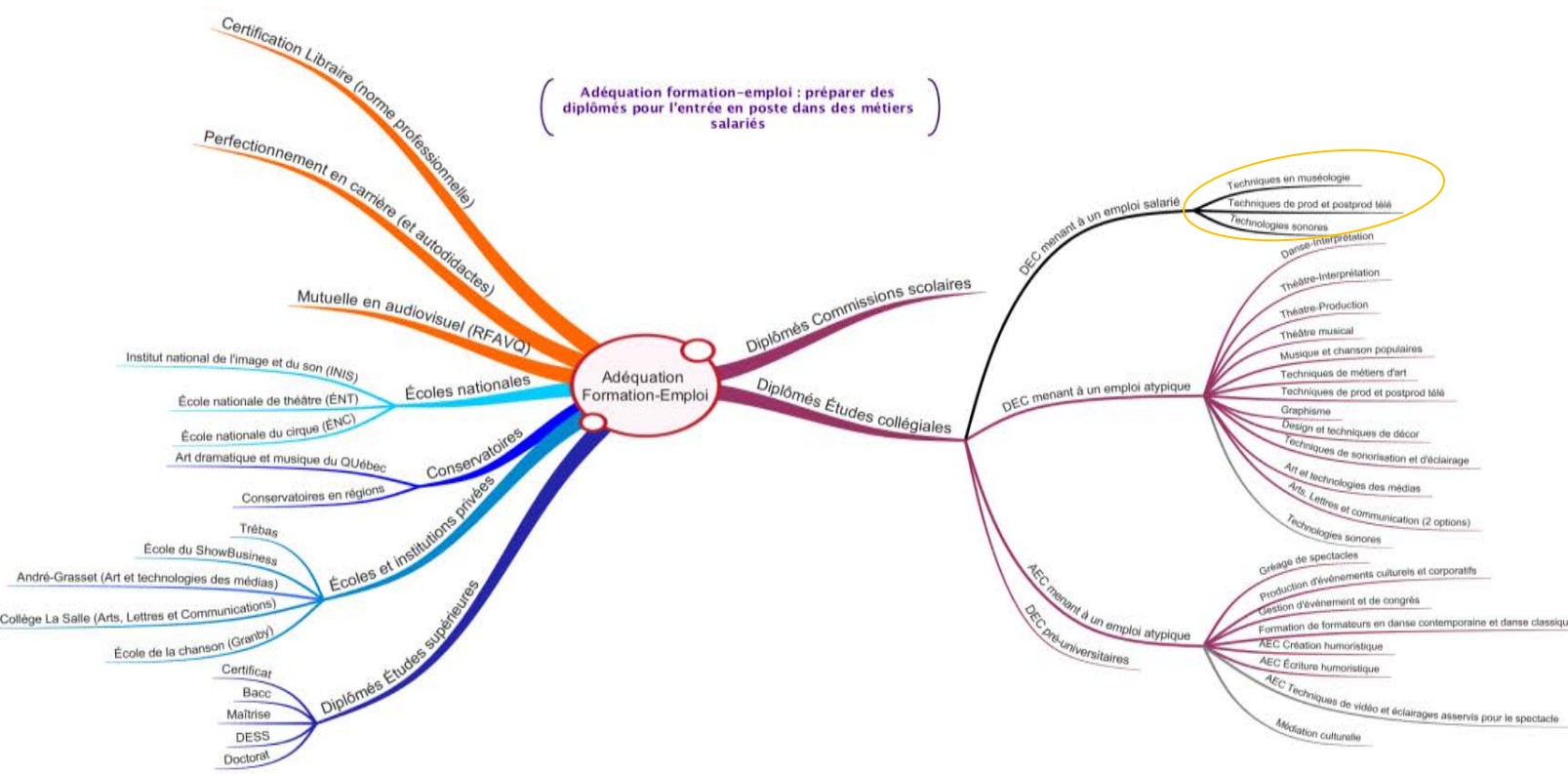
Portée limitée de l'AFE pour le secteur culturel

Le secteur culturel est un **système ouvert**, essentiellement composé de travailleurs atypiques qui alimentent le marché par leurs projets ou leurs œuvres, en attirant des producteurs et des diffuseurs, à la rencontre des publics ou consommateurs. Ils constituent des équipes ad hoc, souvent en vertu de contrats à durée déterminée, en fonction de cette activité cyclique. Pour les travailleurs atypiques, le défi est donc le **maintien en activité**, par la mobilité et l'adaptation au changement (polyvalence). Plus que le diplôme, la carte de visite est le réseau : qui tu connais, qui te connaît, te reconnaît les équipes fréquentées, la diversité des expériences, l'exclusivité d'une expertise ou l'unicité des compétences.

Telle que formulée, l'AFE touche seulement trois (3) programmes FPT en culture, c'est-à-dire menant à un emploi salarié temps plein (muséologie, enregistrement sonore et post-production audiovisuelle) parmi la vingtaine de programmes FPT et les multiples filières de formation rassemblées dans le schéma ci-dessous. De plus, il y a plusieurs fonctions de travail sans filière de formation initiale à ce jour.

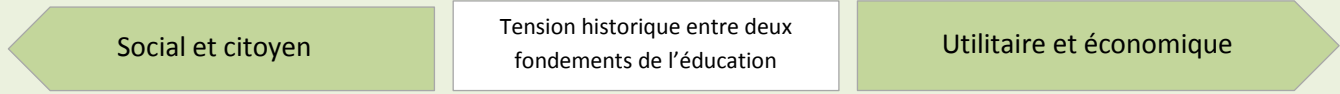
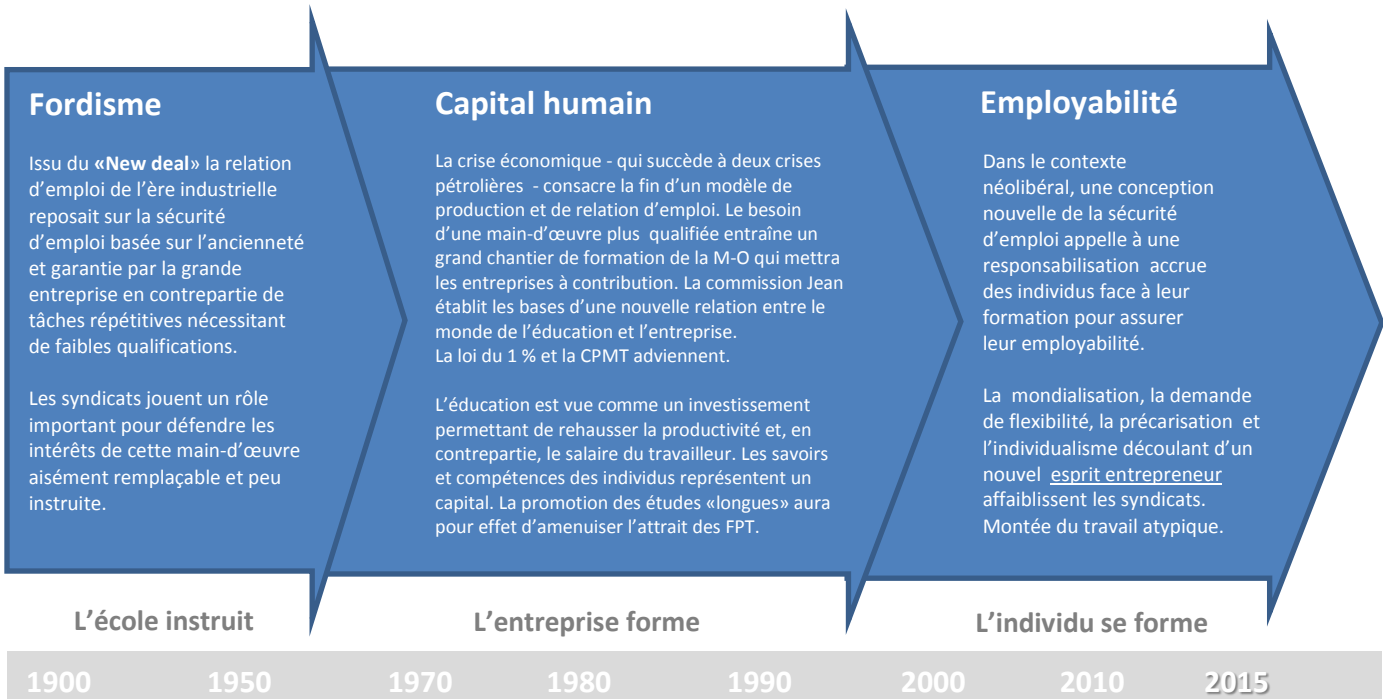
Objectif : Compétence Culture veut s'outiller pour

- ▶ assumer les actions pertinentes en AFE dans son secteur
- ▶ participer aux consultations sur la mise à jour de la PEA
- ▶ influencer, à terme, la PMT en faveur de l'emploi atypique



PERSPECTIVE HISTORIQUE

On reconnaît trois phases à l'évolution de la relation d'emploi et des politiques de formation de la main-d'œuvre



OCDE 2002 4 orientations	Politique d'éducation des adultes du Québec	Partage de responsabilité tripartite
<ul style="list-style-type: none"> Formation de base Rehaussée en fonction des TIC Culture de formation continue en lien avec emploi Considérer la montée de l'emploi atypique et du travail autonome Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la formation de base Rehaussée en fonction des TIC Savoir communiquer, exercer son rôle citoyen Développer une culture de formation continue Maintenir et rehausser le niveau de compétence Mesures PME travail autonome, emploi atypique Valoriser les acquis et les compétences (reconnaissance) Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance 	<p>L'État Donne l'impulsion au changement en configurant les programmes Assure l'offre et l'adapte Régule en mode concertation (CPMT) surtout pour le monde du travail salarié</p> <p>L'entreprise (pour ses salariés) Finance Met à jour les connaissances Formations qualifiantes & transférables</p> <p>L'individu Moteur de son propre développement Employabilité et mobilité : quelle accessibilité à la formation en l'absence d'un employeur unique ?</p>
<ul style="list-style-type: none"> Introduction du principe d'activation Politique d'éducation qui préconise : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Approche systémique ➤ Apprenant au centre ➤ Conjuguer objectifs sociaux, économiques et culturels 	<ul style="list-style-type: none"> Sans en faire une priorité, les principes énoncés permettent de suivre l'évolution du travail atypique et ont mis en confiance le secteur culturel La mise à jour de la politique est attendue, dans un contexte de croissance de l'emploi atypique L'agenda 21 de la culture invite à conjuguer les objectifs sociaux, économiques et culturels 	<p>2 définitions de l'employabilité</p> <p>Minvielle : capacité de remplir les conditions suffisantes pour maintenir ou trouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise</p> <p>Gazié : la capacité d'une personne à conjuguer l'accumulation de capital humain (connaissances et aptitudes) et de capital social (réseau).</p>

Le nouveau paradigme place davantage de risques sur les épaules de l'individu et fait de la formation un maillon important de la sécurité sociale. Dans un système où le **filet social** (dont la formation continue) est lié à la **relation d'emploi**, **qu'advient-il des travailleurs atypiques?** Des chercheurs (Bernier, Boissonnat, Gautié) avancent qu'il faudrait lier de nouveaux droits à cette nouvelle responsabilité (congé pour formation, bilan de compétences)

PRINCIPALES PERSPECTIVES CONCEPTUELLES

8 types de risques encourus par les travailleurs indépendants

susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité à gagner leur vie (D'Amours)

- Sous-emploi
- Désuétude des connaissances
- Risque d'entreprise
- Fluctuation de revenu
- Avancée en âge
- Accident de travail
- Blessures/maladie
- Parentalité

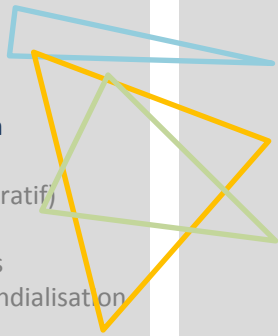
Économiques
Sociaux

Champs de formation visés par les travailleurs autonomes (Compétence Culture)

- Compétences disciplinaires
- Gestion de carrière
- Connaissances connexes
- TIC comme outil de création
- TIC comme outil de gestion
- Gestion des affaires (but lucratif)
- Gestion d'OBNL
- Développement de marchés
- Connaissances liées à la mondialisation

Trois perspectives à la formation selon les travailleurs intermittents (Voyer)

- Utilitaire
- Stratégique
- Émancipatrice



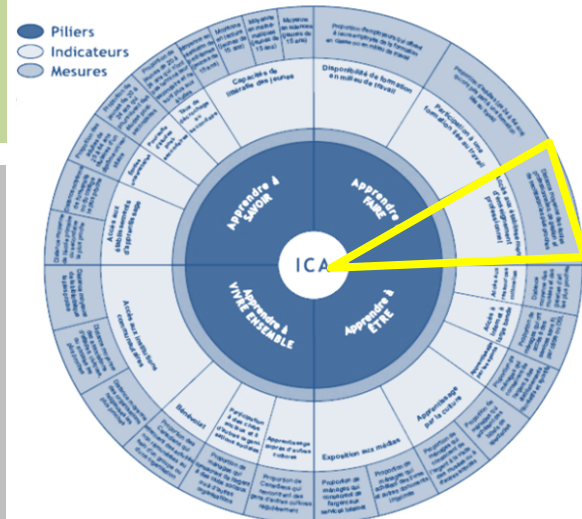
Boltanski

- On assiste à une **économisation de la culture** et à une **culturisation de l'économie**. Le monde de la culture se structure en industrie pendant que, dans toutes les sphères, les travailleurs développent un sens d'identité professionnelle, cherchent à se distinguer et affirmer leur créativité (*critique artiste*). En même temps, les travailleurs indépendants embrassent l'esprit de performance. Cette montée de l'individualisme marque un affaiblissement de l'esprit solidaire qui avait alimenté le syndicalisme de l'ère fordiste (*critique sociale*). Le défi de mutualiser les risques entre dans une nouvelle ère. (D'Amours)
- Le maintien en activité** - avoir des clients et des projets qui avancent - est la valeur cardinale pour le travailleur indépendant (*épreuve de grandeur*). Elle sécurise celui-ci quant à son positionnement et à son identité professionnelle. Le ralentissement de ses activités professionnelles est préjudiciable, car il menace de le disqualifier au sein de ses réseaux. Plus le travail indépendant s'effectue dans des conditions précaires, plus les possibilités qu'il offre d'exercer liberté, autonomie et créativité sont minces (*épreuve de soi*).

Dumartin, Vincens

- L'adéquation formation-emploi sous-entend une **linéarité entre le diplôme et l'emploi** (seuil d'entrée et mobilité interne). Or, de nombreuses compétences relèvent de l'expérience et de la mobilité.

Les champs de formation de Compétence Culture touchent **plusieurs** types de risques, **embrassent** les perspectives stratégiques et émancipatrices en forgeant l'identité professionnelle, en **plus de répondre** à la visée utilitaire (**mise à niveau** du savoir-faire).



CCA 2010

UNESCO : 4 PILIERS DU SAVOIR

Apprendre à savoir

Apprendre à faire → AFE

Apprendre à être

Apprendre à vivre ensemble

4 des 17 indicateurs composites de l'apprentissage (ICA) sont culturels

Littératie, numératie, connaissances générales et pensée critique – Apprendre à apprendre

Compétences techniques et pratiques liées à la réussite professionnelle

Développement de la pensée, du corps et de l'esprit par la découverte de soi, la créativité et l'atteinte d'un sain équilibre de vie

Engagement civique, respect et souci d'autrui, compétences sociales et interpersonnelles

Les compétences artistiques, par-delà les acquis de la formation disciplinaire initiale, comportent une compréhension de l'univers social qui implique une diversité de savoirs. À cela correspond le fait que les créateurs ont généralement un niveau de scolarité supérieur à la moyenne. Cependant, ils n'ont pas de lien d'emploi unique leur assurant l'accès à la formation continue prévue par l'employeur.

Dans ce système ouvert, l'importance des réseaux est déterminante. Les activités de formation, en plus d'étendre et mettre à jour les connaissances, constituent des lieux d'échange comparables aux communautés de pratique. Le «modèle» de Compétence Culture relève le défi de mutualiser les moyens de monitorer, de répondre aux besoins de formation de ces clientèles hétérogènes et ainsi faire face aux exigences du maintien en activité (peu d'artistes vivent à 100% de leur art).

La 3^e voie (Gautié)

Repenser les arrangements collectifs

Un troisième paradigme ?

- 1- Retour au fordisme : État-providence?
- 2- Libéralisme : la loi du plus fort?

La 3^e voie : vise à reconnaître les limites du fordisme et du libéralisme en rattachant la protection aux cycles de vie.

Deux approches possibles :

- Individuelle : outiller la personne pour le marché
- Collective : organiser le marché du travail

Passer d'une approche

Statique et indemnitaire à une approche **dynamique et préventive**

Plutôt que de

Protéger : des situations acquises
(l'emploi typique)

Il faut

sécuriser : les trajectoires des individus
(les parcours professionnels)

➤ La formation est devenue un maillon central de la protection sociale.

➤ La formation est un enjeu convergent pour l'entreprise, l'État et l'individu.

Non seulement les individus changent d'emploi plusieurs fois au cours d'une vie, mais le nombre d'emplois protégés (ou le niveau de protection) va décroissant. La 3^e voie engagerait la responsabilité réciproque du citoyen et de l'État, en visant à couvrir équitablement tous les travailleurs.

PERSPECTIVE DE L'ACTION PUBLIQUE

Intérêts des parties et voies d'influence (comparatif des secteurs manufacturier et culturel)

Intérêts des parties par type de secteur et par type de formation						
Potentiel d'influence						
	Formation initiale		Formation continue		Porte-voix, groupes d'intérêt, cercles d'influence	
	Manufacturier	Culture	Manufacturier	Culture		
ÉTAT	Main d'œuvre active	Appuie la politique culturelle			État	Gouv
	Cohésion et retombées de la dépense publique	Excellence + rayonnement	Économie concurrentielle	Palier risques	OCCQ	CPMT
	Répondre à la demande	Création/production	PIB	Bassin MO à niveau	ORMES	
	Prioriser postes à combler AFE	Diffusion	Niveau de vie	Innovation	MCCQ	
ENTREPRISE	Postes permanent à combler	National, régional + intern	Exportation	Éviter charges: SR/École	FCSQ	
	Personnel qualifié	Briller parmi les meilleurs	Éviter charges (AE/SR-École)	Éviter charges: SR/École	FCQ	
	Prêt à l'emploi	Fiabilité des accréditations	ENT → ASSOs	ENT → ASSOs	CSMO	CPQ
	Soutenir croissance	Bassin de personnel	Mise à niveau	Mise à niveau (tech et tic)	OCCQ	MEQ
INDIVIDU	Employabilité	compétent pour projets	Procédés et technologies	Développement	OCE	CPMT
	Diplômes	Activité cyclique	Productivité/compétitivité	Relève		CFC-MTL
			Rétention	Qualité-Efficacité		
			Maintien à l'emploi	Maintien en activité	CSMO?	Syndicats = salariat
	Compétences disciplinaires (vs autodidactes)	FA, certifications	Compétences connexes		Assos	
	Reconnaissance par les pairs	Stabilité	Mobilité		ICÉA	
		Permanence	Polyvalence/adaptabilité		RQODE	
		Avancement	Réseau			
			Transition			
NOTE SUR LES PORTE-VOIX: Parmi les groupes, cercles ou instances qui détiennent des données, la plupart ont un pouvoir ou à tout le moins un rôle d'influence. Par ailleurs, comme certains sont soit des bras de l'état, soit pilotés par lui, ils ne peuvent faire d'action publique (militariser en faveur ou à l'encontre d'une politique). Ils administrent, concertent ou recherchent.					Détenteurs de données	Capacité d'action publique

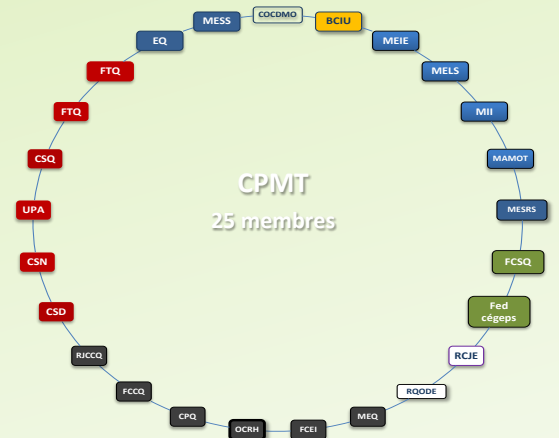
La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) regroupe des représentants du monde patronal, syndical, éducatif et communautaire. Des représentants universitaires et gouvernementaux les accompagnent dans leurs travaux de concertation.

Le monde du travail y est représenté sous l'angle du salariat. **Comment la CPMT compte-t-elle s'outiller pour comprendre et soutenir les 38% de la population active concernée par le travail atypique?**

Membres du C.A. de la CPMT

- 6 patronaux
- 6 syndicaux
- 2 éducation
- 3 communautaire
- 1 interuniversitaire
- 2 gouvernementaux
- 5 ministériels (non votants)

Quel(s) porte-voix pour le contingent croissant des travailleurs atypiques?



Conclusions

- La définition de l'AFE formulée par le gouvernement touche une infime fraction du secteur culturel, en laissant dans l'angle mort :
 - le travail atypique
 - les formations organisées par le CSMO/mutuelle de l'audiovisuel
 - l'ensemble des filières de formation autres que FPT
 - les filières de formation encore manquantes
- Comment la CPMT compte-t-elle s'outiller pour répondre aux enjeux du travail atypique qui touche 38% de la population active?
- Le secteur culturel saura-t-il identifier des porte-voix et nouer des alliances pour faire comprendre l'enjeu du travail atypique, faire reconnaître son « modèle » et avoir accès aux mesures et programmes adaptés ?
- Le manque de données est un obstacle récurrent. Il faudrait modéliser ce qui échappe aux procédés actuels de mesure et mobiliser les instances appropriées. La PEA de 2002 évoquait déjà le besoin de meilleurs outils de mesure. L'UNESCO (Déclaration d'Incheon) et l'ICEA l'ont réaffirmé en 2015.
- Le monde du travail atypique a besoin d'une 3^e voie : La réflexion quant au filet de sécurité sociale fait une part importante à l'accès à la formation continue tout au long de la vie professionnelle, et ce, sans distinctions selon le statut d'emploi. Le secteur culturel joue un rôle précurseur en cette matière.

Alliances potentielles

Quelles alliances tisser sur le front du travail atypique?

- Autres CSMO
 - Économie sociale et action communautaire
 - Tourisme*
 - Agriculture*
 - Soins personnels
 - *CSMO qui composent aussi avec 2 ministères
- Voix et cercles d'influence
 - RQODE, OCRHA, ICEA, MCCQ
 - Chambre de commerce de Montréal, Syndicats liés aux associations professionnelles d'artistes
 - Comité de formation continue de l'île de Montréal où se concertent les associations professionnelles et les associations de producteurs (lois sur le Statut de l'artiste), regroupements nationaux
- La recherche
 - OCCQ, Compte satellite, IMT, OCE, INRS UCS

ANNEXE n° 15

Page annonce de la communication
présentée à la salle Orange du Centre Pierre Péladeau

Le 26 novembre 2015

dans le cadre des
ateliers-conférences
de l'observatoire compétences-emplois, UQAM

SITE Internet de l'observatoire Compétences-emplois

Événements

[À venir](#)
[2016](#)
[2015](#)
[2014](#)
[2013](#)
[2012](#)
[2011](#)
[2010](#)

Archive 2015

November 2015

Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					



L'adéquation formation-emploi, un défi pour l'emploi atypique : le cas du secteur culturel.

UQAM, Montréal

De l'avis de plusieurs chercheurs, la prédominance du travail atypique dans le secteur culturel préfigure la croissance du phénomène dans d'autres secteurs et, avec elle, la nécessité de repenser des politiques publiques conçues pour les emplois fixes. C'est le cas de l'adéquation formation-emploi qui :

- présuppose une relation linéaire entre le diplôme et l'emploi salarié;
- cible l'offre d'emplois salariés à temps plein et le lien stable avec un employeur unique;
- cible la formation professionnelle et technique alors que l'offre de formation est plus variée.

Bref, une adéquation formation-emploi qui apporte peu de solutions aux métiers sans filière de formation initiale, nombreux en culture, où de multiples fonctions de travail ne sont assorties d'aucun programme diplômant.

Mario Chenart examine comment est formulée l'adéquation formation-emploi et quelle

Conférence

Le jeudi 26 novembre 2015

Conférencier(s)

> Mario Chenart