



Naviguer dans un marché du travail en mutation

Compte rendu de la rencontre

24 février 2022

Mise en contexte

GPS arts et culture, c'est une série de rencontres portant sur divers sujets afin de consolider et de concerter les actions du milieu des arts et de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue.

En septembre dernier, la première rencontre *S'orienter vers une relance judicieuse* portait sur la relance culturelle en période de pandémie. À partir des éléments recueillis lors de cette rencontre, le CCAT s'est mobilisé en posant des actions en lien avec sa mission. Ainsi, des formations sur la santé mentale ont été organisées, un programme de compensation salariale pour les travailleur.se.s autonomes du milieu culturel a été mis sur pied et une entente sectorielle est en cours d'élaboration pour améliorer les liens entre le milieu culturel et le milieu scolaire.

Le 24 février dernier se sont réunies 22 personnes (artistes et organismes). Cette 2^e édition *Naviguer dans un marché du travail en mutation* visait à explorer les différentes perspectives du marché de travail actuel et à proposer des actions régionales.

Statistiques régionales et témoignages captivants

Le CCAT a présenté quelques statistiques régionales sur le marché du travail en culture à partir des données contrastées de [l'argumentaire](#) et du portrait [Temps d'arrêt](#). Ensuite, on a donné la parole à des personnes du milieu culturel régional pour partager en [vidéo](#) leur rapport à la situation actuelle. Ainsi, Dominic Lafontaine, artiste, Stéphanie Poitras, travailleuse culturelle, et Bruno Turcotte, directeur, ont parlé des défis et des opportunités qu'apportent les changements au marché du travail.

État de la situation

En atelier, les participant.e.s ont été rassemblé.e.s en sous-groupes pour s'exprimer sur les réalités vécues, les défis rencontrés et les opportunités émergentes. Katia Martel animait le groupe d'artistes, Émilie B. Côté animait les travailleur.se.s culturel.le.s et Marie-Luce Doré animait les discussions des directions.

Groupe 1 : Artistes | Travailleur.se.s autonomes

Réalités

- Moins de travail; les contrats sont rares et incertains
- Moins d'expositions
- Isolement
- Réorientation de carrière et retour à l'école
- Difficile constat : la majorité des subventions sont attribuées aux organismes, mais les frais de production sont élevés pour les artistes
- Difficulté à avoir un métier tout en étant artiste
- Têtes d'affiche qui viennent de l'extérieur de la région

Défis

- Année difficile appréhendée
- Temps de réflexion
- Impossibilité d'ouvrir les ateliers au public
- Tous n'ont pas la volonté de vendre ou de diffuser leurs œuvres en ligne; en plus, cela occasionne des dépenses supplémentaires
- Les formations n'intéressent pas tout le monde
- C'est exigeant de s'informer sur l'utilisation des nouvelles technologies

Opportunités

- On fait beaucoup de formation en ligne
- Réduction des déplacements en voiture (plus écologique) et on économise du temps

Groupe 2 : Salariée.s | Travailleur.se.s culturel.le.s

Réalités

- Pénurie de main d'œuvre
- Perte d'expertise
- Les outils numériques ne sont pas maîtrisés par tout le monde (sentiment de retard et déséquilibre des organisations)
- La collaboration nécessite du temps

Défis

- Difficulté à trouver une relève
- La transformation numérique des organisations est importante, mais demande du temps et de l'argent
- Comment favoriser le recrutement en culture?
- Difficile de recruter pour des postes en présentiel maintenant que le télétravail en a séduit plusieurs
- La saisonnalité de certains contrats amène un roulement du personnel

Opportunités

- La pénurie offre une accessibilité à certains postes à des employés moins expérimentés
- Ces employés amènent souvent de nouvelles visions
- Le numérique accélère les processus de développement de projets ou de création
- Mutualisation

Groupe 3 : Employeurs | Direction et coordination

Réalités

- Organismes avec hiérarchies transversales
- Mutation due à la féminisation des postes de direction
- Travailler en collaboration est très féminin.
- Les secteurs plus isolés peuvent maintenant engager des personnes d'un peu partout en région
- Échange de services ou d'expertise

Défis

- Difficulté d'offrir des salaires compétitifs
- Emplois avec des horaires atypiques rend le recrutement difficile
- Inquiétude quant à l'appauvrissement du milieu de travail du secteur culturel
- Difficile d'avoir un milieu culturel structuré maintenant que les employé.e.s sont souvent des bénévoles

Opportunités

- Avant la Covid, il y avait un engouement à travailler dans le milieu culturel. On souhaite que ça revienne
- Bénévoles et retraité.e.s occupent les postes autrefois occupés par des étudiant.e.s.
- L'immigration est une solution au recrutement
- Travail multitâche au sein des organisations est à la fois positif et négatif

Actions et solutions inspirantes

En groupe et ensuite tous ensemble, les participant.e.s ont exprimé des actions et des solutions inspirantes pour mieux naviguer dans un marché du travail en mutation.

Action	Solutions à mettre en place
Améliorer les liens entre les artistes, les organismes culturels, les villes et les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des représentations auprès des organismes, lieux de diffusion et villes pour les sensibiliser à leur responsabilité et l'importance de faire affaire avec les artistes et créateurs régionaux et locaux • Inciter ces mêmes institutions à mettre de côté les commandes, les appels ciblés par des commissaires, les thèmes imposés, pour davantage offrir la confiance et la liberté de création aux artistes. Ainsi, ils leur permettraient de soutenir le développement de leur carrière, mais aussi l'émergence d'œuvres et de projets des plus innovants • Impliquer les artistes dans les processus de développement de projets des villes avec une rémunération. Ainsi, on est moins dans une approche par commande et cela peut aider en cette période de pénurie de main-d'œuvre • Les villes pourraient favoriser le lien entre les artistes et les entreprises • Valoriser les artistes de la région • Promouvoir le milieu artistique auprès des entreprises
Représenter les artistes et les organismes	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder plus de flexibilité aux programmes de financement des organismes pour favoriser l'embauche d'artistes de la région • Demander une indexation des bourses au coût de la vie pour contrer l'appauvrissement des artistes
Simplifier les appels d'offres	<ul style="list-style-type: none"> • Centraliser les informations, CV, démarche artistique sur le site du CCAT • Demander aux villes et autres instances d'utiliser ces informations pour éviter à l'artiste de remplir beaucoup de documents pour chacun des appels • Centraliser les appels d'offres (ex. : ACEAT, 1 appel pour 4 centres d'exposition) • Automatiser les appels d'offres via l'intelligence artificielle comme la banque du 1 %
Favoriser le réseautage entre artistes	<ul style="list-style-type: none"> • Multiplier les événements rassembleurs pour les artistes de disciplines différentes • Augmenter le nombre d'expositions qui a diminué avec la pandémie • Organiser des activités en présentiel
Favoriser le retour en salle du public	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le public à l'importance de l'art en présentiel • Valoriser les artistes auprès de la population • Organiser un symposium ou un colloque multidisciplinaire

Action	<ul style="list-style-type: none"> • Solutions à mettre en place
Améliorer la qualité de vie des travailleur.se.s culturel.le.s	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir une flexibilité à l'employé.e quant à l'horaire de travail, le télétravail, la conciliation avec la vie personnelle • Faire confiance aux employé.e.s qui travaillent à distance • Aménager l'horaire et rémunérer quelques heures par semaine pour encourager le développement d'une carrière artistique en parallèle pour les employé.e.s qui sont aussi des artistes
Partager les ressources	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un portrait diagnostique sur les besoins en matière de partage de ressources • Structurer une démarche de mutualisation qui peut être complexifiée par les différentes cultures organisationnelles et les multiples champs d'expertise des organismes • Mutualiser les outils numériques, les formulaires, les documents et une ressource humaine dédiée à plusieurs organismes
Recruter de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • L'immigration est une opportunité pour recruter de la main-d'œuvre • Motiver l'engagement envers le milieu culturel • Permettre le télétravail pour recruter des personnes sur un plus grand territoire • Offrir des emplois attrayants qui compensent pour les bas salaires, les horaires atypiques, les emplois saisonniers, etc.
Assurer le maintien de l'expertise dans les organisations	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir un plan de formation de la relève • Assurer une transmission des connaissances pendant une période de transition avec les ancien.ne.s employé.e.s • Reconnaître la valeur du temps investi dans les activités de réseautage et de concertation • Offrir les meilleures conditions de travail possibles pour stabiliser les emplois

Conclusion

Cette rencontre aura donné lieu à des échanges enrichissants entre les artistes et les organismes. Le CCAT analysera les informations pour déterminer le rôle qu'il peut jouer pour soutenir les artistes et les organismes culturels de la région. Rappelons que les actions et les solutions proposées sont d'intérêt collectif. L'ensemble du milieu est encouragé à développer des actions et à mettre en place des solutions pour améliorer la situation. Pour finir, un grand merci à toutes les personnes qui ont participé à cette activité de concertation. Comme le disait Henry Ford : « Se réunir est un début; rester ensemble est un progrès; travailler ensemble est la réussite ».