



**CONSEIL
DE
LA CULTURE**

RÉGIONS DE QUÉBEC
ET DE CHAUDIÈRE-APPALACHES

**ANALYSE DE BESOINS DE
PERFECTIONNEMENT DU MILIEU CULTUREL**

Demande de subvention

**Emploi-Québec, Direction régionale de la
Capitale-Nationale**

Décembre 2015

Mission du Conseil de la culture et du service de développement professionnel

Le Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches (Conseil de la culture) est un organisme à but non lucratif qui a pour mission de favoriser le développement des arts et de la culture sur le territoire étendu et diversifié de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Le Conseil regroupe plus de 200 organismes culturels et représente quelque 2 500 artistes professionnels et travailleurs culturels. Engagé au service du milieu culturel depuis 1977, il est le seul à regrouper, à représenter et à offrir des services aux professionnels de l'ensemble des domaines artistiques et culturels.

Un des services du Conseil de la culture est d'offrir un programme de formation continue pour le secteur culturel des régions qu'il sert. Les formations offertes par le service de développement professionnel du Conseil de la culture visent l'ensemble du milieu professionnel et semi-professionnel de la culture.

Toutes les disciplines artistiques sont visées par ce programme qui comporte environ 70 formations annuellement. Les formations sont de type général (pour toutes les disciplines) ou de type disciplinaire (une discipline en particulier).

Contexte

Le Conseil de la culture souhaite réaliser une étude de besoins en formation continue du secteur culturel des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

Une analyse de besoins de perfectionnement est souhaitée en 2016 puisque la dernière étude (2012) est maintenant à actualiser après quatre années d'utilisation comme outil de référence pour l'élaboration des programmes annuels de formation continue (2012-13, 2013-14, 2014-15, 2015-2016)¹.

Il devient impératif de reprendre ce processus afin d'offrir des formations qui collent à la réalité du travail du milieu culturel en constant changement et de combler adéquatement les besoins en formation continue pour mieux faire face aux défis qu'il rencontre.

L'étude de besoins est une occasion de prendre le pouls des nouveaux enjeux des travailleurs des arts et de la culture de nos régions en matière de développement des compétences.

¹ Nous avons joint, à la présente demande en annexe 1, le tableau de l'ensemble des besoins de formation qui avaient été soulevés lors de l'étude de besoins de 2012 dans la Capitale-Nationale. Nous y avons ajouté les thèmes de formation que nous avons réalisés depuis. Tous les besoins prioritaires ont été comblés par une ou plusieurs activités de perfectionnement.

Objectifs

Cette analyse de besoins devra :

Objectifs court terme :

1. Identifier les besoins de formations généraux, ainsi que les priorités, des artistes, artisans, écrivains, travailleurs culturels et gestionnaires d'organismes culturels et artistiques professionnels de l'ensemble de disciplines et ce, pour les deux régions desservies
2. Recueillir les besoins de formations disciplinaires spécifiques, ainsi que les priorités, pour les deux régions concernées
3. Comporter des données permettant une lecture claire et distincte de chacune des deux régions, de chacune des disciplines et de chacun des profils des travailleurs de la culture
4. Clairement identifier les préoccupations et objectifs poursuivis en matière de développement des compétences de la clientèle culturelle afin de réaliser un programme qui colle aux besoins
5. Permettre de dégager quelle formule de formation de groupe serait appropriée de poursuivre
6. Permettre de déterminer précisément les thématiques de formation qui répondent aux principaux défis rencontrés par les travailleurs du milieu culturel

Objectif moyen terme :

7. Permettre de dégager quelle formule de formation serait approprié d'implanter en vue de suivre l'évolution des méthodes d'apprentissages en matière de formation des adultes

Objectifs long terme :

8. Donner des pistes de réponse aux enjeux en matière de développement des ressources humaines de nos deux régions

L'analyse vise à établir les besoins de perfectionnement dans le domaine des arts et de la culture et à en dégager les priorités afin d'établir un programme d'activités de perfectionnement, partiel pour la saison 2016-2017, complet pour la saison 2017-2018 et les années suivantes. L'analyse de besoins de perfectionnement permettra d'établir les quatre prochaines années de programmation.

Retombées pour notre organisme et le milieu

Le Conseil dispose de différents mécanismes pour déterminer les programmes de formation continue dont la consultation de comités de formation, d'organismes-clé du milieu culturel ainsi que des tables de concertation du Conseil de la culture. Lors de ces consultations, **les analyses de besoins demeurent l'outil de référence principal utilisé** pour orienter les programmes et établir des priorités.

Cette étude guidera nos choix de formation et orientera les programmes des quatre prochaines années.

Les formations offertes seront en adéquation avec les défis et enjeux en matière de développement des ressources humaines en culture. Cela aura conséquemment un impact sur le taux d'inscription.

Par ailleurs, les connaissances acquises et les compétences développées auront une incidence certaine sur la qualité du travail des clientèles culturelles ainsi que sur leur employabilité.

Voici les principaux constats, en ce qui concerne cet impact, identifiés lors de notre étude réalisée en 2012² :

- De nombreux faits démontrent que la formation a permis l'acquisition de compétences spécifiques qui ont amélioré les performances professionnelles des participants. Certaines activités de perfectionnement ont mené à des réalisations précises;
- Les activités de formation sont reconnues par les répondants artistes, artisans ou écrivains pour avoir contribué, entre autres, à un élargissement du domaine de création et d'intervention (polyvalence, nouveaux projets...);
- Les travailleurs culturels font état d'un impact très important des formations suivies sur la qualité et l'efficacité des divers aspects de leur travail;
- La liste des changements professionnels intervenus à la suite des formations indique un impact important pour les gestionnaires d'organismes culturels.

Mandat – Description du projet

Le mandat sera accompli par une firme de consultants qui accomplira toutes les étapes de l'analyse de besoins :

- faire les recherches préalables appropriées
- sonder le milieu par des « focus » groupes et des sondages (sonder les membres du Conseil de la culture, les membres de comités de formation, les organismes-clé du milieu et l'ensemble des travailleurs de la culture de nos régions)
- recueillir les résultats
- analyser les réponses
- rédiger les rapports

² Les Services de consultation et de production Suzanne Dion inc. *Étude de besoins en formation – Capitale-Nationale, Rapport réalisé pour le compte du Conseil de la culture*, 2012, 89 p. et Les Services de consultation et de production Suzanne Dion inc. *Étude de besoins en formation – Chaudière-Appalaches, Rapport réalisé pour le compte du Conseil de la culture*, 2012, 75 p.

La coordination de cette analyse se fera au sein de l'équipe du Conseil de la culture. Des rencontres ou entretiens téléphoniques, à certaines étapes du mandat, avec la coordonnatrice au développement professionnel sont prévus afin de valider le travail effectué par le consultant.

Par ailleurs, le Conseil fournira au consultant les listes de travailleurs et d'organismes à contacter. Nous désirons profiter des listes de notre base de données qui comprend plus de 2 000 contacts courriel (clients de la formation continue, membres du Conseil de la culture et différents acteurs en culture).

Échéancier de travail

Date	Ressources humaines impliquées dans chacune des étapes
Novembre 2015 Appel d'offres et choix du consultant	Conseil de la culture
Décembre 2015 Envoi de la demande de subvention aux partenaires	Conseil de la culture
Janvier 2015 Confirmation des montants de subvention	Partenaires
Février 2016 Cadrage de la démarche Contacts et consultations auprès des membres de comité de formation et personnes-clé du milieu Rapport synthèse de l'étape 1	Consultant et Conseil de la culture
Mars 2016 Sondage en ligne auprès du milieu Traitement et analyse des données	Consultant et Conseil de la culture
Avril 2016 Rédaction des rapports distincts pour chacune des régions	Consultant

Expertises des ressources humaines impliquées

Le Conseil de la culture a procédé jusqu'à maintenant à cinq études de besoins de perfectionnement pour les clientèles culturelles soit trois études générales pour tout le milieu culturel des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches (2003, 2007 et 2012), une pour les travailleurs dans le domaine du cinéma, de la vidéo et de la télévision (2001) et une autre, pour les bénévoles œuvrant dans les organismes artistiques et culturels professionnels (2004).

Le développement des questionnaires, la consultation du milieu et l'analyse des réponses seront des étapes réalisées par une firme de consultants spécialisée en études de besoins de perfectionnement afin que le processus soit rigoureux. Cette firme devra s'assurer que les réponses sont représentatives du milieu et donnent lieu à des données précises et facilement utilisables pour faire les programmes de formations futurs et ce, dans les deux régions que nous servons.

L'analyse approfondie et appropriée des différentes réponses recueillies assurera la production de synthèses contenant toutes les nuances nécessaires afin de bien cibler les besoins (profil des clients, disciplines visées, régions concernées, objectifs poursuivis).

Six firmes de consultants ont été invitées à faire une soumission pour cette étude dont quatre ont fait une offre de services. Nous avons choisi les services de la firme *RH Conseil* dont l'offre de services se trouve en annexe de ce document.

Budget

REVENUS		
Répartition selon les partenaires financiers sollicités		
Emploi-Québec, direction régionale de la Capitale-Nationale	12 960 \$	45 %
Emploi-Québec, direction régionale de la Chaudière-Appalaches	6 500 \$	23 %
Entente de développement culturel- Ville de Québec et Ministère de la culture, des communications et de la condition féminine, région de la Capitale-Nationale	6 000 \$	21 %
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches (contribution en services)*	3 000 \$	11 %
TOTAL	28 460 \$	100 %

* Coordination de l'étude

NB : La proportion de financement attribuée aux différents partenaires a été établie en fonction du volume de participants selon les régions.

En 2014-2015, près de 60 % des clients de la formation provenaient de la Ville de Québec et 72 % de la Capitale-Nationale. Les montants de subvention pour les partenaires de la Capitale-Nationale représentent 66 % de l'enveloppe totale (en excluant le Conseil de la culture).

DÉPENSES	
Honoraires du consultant	20 337 \$
Frais de location de salle, équipements et repas pour les participants aux groupes de discussion	1 500 \$
Coordination	3 000 \$
Frais de gestion et d'administration (10 %)	2 315 \$
Taxes non remboursables (40 %)	1 308 \$
TOTAL	28 460 \$

Autres documents soumis

- Annexe 1 : Tableau des besoins de perfectionnement de la dernière étude (2012) et adéquation avec les formations réalisées entre 2012 et 2016
- Offre de services de RH Conseil