



Culture Outaouais
Étude de besoins en développement professionnel

RAPPORT FINAL, 4 NOVEMBRE 2019

Convergence

Convergence, coopérative d'expertes conseils

Culture Outaouais

Étude de besoins en développement professionnel

Rapport final, 4 novembre 2019



Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction | 2 |
| Méthodologie | 3 |
| Chapitre 1 : portrait sommaire du secteur culturel en Outaouais | 5 |
| Chapitre 2 : état de l'offre de formation et portrait de l'environnement | 7 |
| Chapitre 3 : résultats des consultations | |
| Partie 1 : données du sondage en ligne | 8 |
| Partie 2 : données des groupes de discussion | 23 |
| Chapitre 4 : analyse des données | 27 |
| Chapitre 5 : plan quinquennal du programme de formation | 30 |
| Bibliographie | 34 |
| ANNEXES | |
| 1 : Questionnaire du sondage en ligne | 35 |
| 2. Grille d'animation : des groupes de discussion | 47 |

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier du Ministère de la Culture et des Communications et au soutien de Compétence Culture.



À une époque où l'un des seuls éléments de stabilité c'est le changement, il importe de chercher à se doter des savoirs, des habiletés et des outils qui faciliteront l'adaptation à un environnement en constante évolution. Dans un tel contexte, la formation continue joue un rôle catalyseur de transformation puisqu'elle amène à réfléchir sur sa pratique, à questionner ses approches, à explorer de nouvelles façons d'être, à expérimenter de nouvelles pratiques.

Consciente de l'importance que revêt la formation continue et de l'intérêt grandissant des milieux culturel et artistique pour le développement professionnel et la gestion de carrière, Culture Outaouais voulait non seulement mesurer l'amplitude des besoins de perfectionnement de ses clientèles, mais aussi les types de formations qui permettront notamment aux artistes, artisans, écrivains, travailleurs culturels, gestionnaires et administrateurs d'organismes culturels de se surpasser par l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences.

Culture Outaouais a donc confié le mandat à *Convergence, coopérative d'expertes-conseils* de réaliser une étude des besoins des artistes, artisans et acteurs des milieux culturel et artistique en Outaouais en matière de développement professionnel.

Convergence s'est alors engagée à dresser un portrait sommaire du secteur culturel en Outaouais, à faire une collecte de données auprès de la population cible et à concevoir un plan quinquennal du programme de formation de Culture Outaouais. Le processus de recherche a été enclenché en janvier 2019 et s'est échelonné sur une période de 10 mois se terminant en octobre 2019.

La première partie de ce rapport décrit la méthodologie utilisée tant dans la collecte que dans l'analyse des données. Après avoir tracé un portrait sommaire du secteur culturel en Outaouais, le rapport présente les résultats de l'ensemble de la démarche de recherche. Dans cette foulée, nous présentons d'abord les données quantitatives sous forme de tableaux et de graphiques suivies des faits saillants des données colligées lors des groupes de discussion.

Le chapitre 4 est ensuite consacré à l'analyse de l'ensemble des données. Nous y dégageons les grandes tendances dans la demande de perfectionnement professionnel chez les artistes, artisans et acteurs des milieux culturel et artistique en Outaouais et mettons en exergue les enjeux les plus significatifs dans le développement des compétences au sein de cette population.

L'aboutissement de cette démarche de recherche prend la forme d'un plan quinquennal qui servira de phare dans le développement et la mise en œuvre de nouvelles approches dans le programme de formation de Culture Outaouais.

Une bibliographie et des annexes se trouvent à la fin du rapport.

Cette première section décrit sommairement la méthodologie utilisée autant dans la démarche de recherche que dans la rédaction de ce rapport. On y présente la durée du processus et les méthodes de travail qui ont mené à la production d'outils de collecte, à la collecte de données et à l'élaboration d'un plan quinquennal de formation.

Les données et les renseignements contenus dans ce rapport ont été colligés en s'appuyant sur quatre méthodes de recherche distinctes et complémentaires, à savoir :

1. Une recherche documentaire sommaire des documents internes fournis par Culture Outaouais et une brève recherche documentaire sur des études de besoins de formation ailleurs au Québec;
2. Une rencontre de remue-méninge avec les membres de l'équipe de Culture Outaouais afin de cerner le contexte actuel des milieux culturel et artistique en Outaouais;
3. Un sondage électronique auprès des artistes, artisans, acteurs des milieux culturel et artistique en Outaouais et des groupes-membres de Culture Outaouais;
4. Des groupes de discussion avec des artistes, artisans, acteurs des milieux culturel et artistique en Outaouais.

Après avoir compilé les données provenant de la recherche documentaire, du sondage et des rencontres de consultation, les expertes conseils de *Convergence* ont préparé le rapport préliminaire relatant l'analyse des données, le plan quinquennal de formation.

Pour réaliser cette étude de besoins, nous avons proposé à Culture Outaouais une approche méthodologique s'apparentant à celle de la recherche-action, c'est-à-dire que nous proposons de réunir les données, les étudier immédiatement et utiliser les nouvelles connaissances acquises pour alimenter le processus de recherche en cours. Notre objectif était que l'analyse et la contextualisation en continu des données recueillies permettent d'identifier de nouvelles avenues à explorer et à analyser au fur et à mesure que progressaient les travaux. Bien que nous ayons dû faire face à plusieurs enjeux de participation, principalement liés au calendrier, nous estimons que nos grands objectifs méthodologiques ont pu être rencontrés.

Ainsi, après avoir campé les assises de la recherche en collaboration avec Culture Outaouais, nous avons consulté un grand nombre de documents pour nous familiariser avec le contexte : documents internes à Culture Outaouais, études similaires souvent réalisées par des organismes de services disciplinaires et politiques culturelles de la région. Nous avons aussi lu attentivement le diagnostic culturel de la région datant de 2013.

En nous inspirant des préoccupations que nous avons cernés dans nos démarches préparatoires et de questionnaires similaires utilisés par d'autres organismes, nous avons enclenché une première ronde de consultations par le biais d'un sondage disponible en ligne à compter du 28 février 2019. En raison d'un taux de réponses insuffisants, nous avons dû prolonger plusieurs fois la période pour cette première consultation. À la fermeture du questionnaire en ligne le 9 mai 2019, on comptait 134 réponses dont 105 formulaires complets.

La deuxième ronde de consultations prévoyait l'organisation de cinq groupes de discussion. Les décalages de calendrier ont obligé la tenue de quatre rencontres entre les 11 et 28 juin et un dernier le 10

septembre ce qui n'était pas la période la plus propice pour recruter des participantes et participants. Au total, nous avons rencontré 38 personnes.

Dans l'ensemble de nos consultations, nous constatons que nous avons joint majoritairement des personnes œuvrant dans le domaine des arts visuels et des métiers d'arts (58 % pour le sondage et plus de 75 % dans les groupes de discussion). Si cette prédominance reflète une réalité régionale, elle complique tout de même l'analyse des données pour toute autre discipline. Cette disproportion nous empêchera, entre autres facteurs, de faire des propositions précises en matière de formation disciplinaire. La quasi absence des jeunes aux deux rondes de consultations pose aussi problème dans la mesure où on imagine qu'une clientèle moins expérimentée peut avoir des besoins bien spécifiques en formation. Est-ce que cette absence s'explique par le profil démographique de la membricité de Culture Outaouais ? Sinon, il vaudrait la peine de s'interroger sur le peu d'intérêt des membres plus jeunes pour l'enjeu de la formation.

Notons aussi que nous avons rejoint très peu de membres des conseils d'administration des organismes culturels. Il est fort probable que plusieurs des personnes consultées jouent un rôle dans un conseil d'administration et que dans le cadre du sondage elles aient choisi de se présenter plutôt sous le chapeau de leur carrière d'artiste ou de travailleuses et travailleurs culturels. L'absence de données suffisantes concernant les membres de conseil d'administration rend plus difficile l'analyse de données concernant les besoins de formation en matière de gouvernance.

Le plus récent diagnostic culturel de la région de l'Outaouais date de 2013¹. Ce diagnostic identifiait trois facteurs d'influence dont on peut affirmer qu'ils ont encore aujourd'hui une incidence :

- La dualité entre le milieu urbain et le milieu rural : les niveaux de développement et de vitalité démographique étant très différents, le secteur culturel s'en ressent aussi;
- La proximité avec l'Ontario : l'importante offre culturelle à Ottawa peut nuire au développement de l'offre en Outaouais, d'autant plus que l'Outaouais attire très peu de public provenant de la rive plus populeuse de la région;
- La présence de la Commission de la capitale nationale : le diagnostic de 2013 insistait sur l'impact de la CCN, joueur majeur qui intervient sur certains territoires de l'Outaouais. Nous pourrions élargir cette considération à d'autres organismes fédéraux ou ayant une portée nationale (musées nationaux, Centre national des arts, etc.) et qui, sur l'une et l'autre rive, agissent sur l'environnement culturel avec des moyens qui ne peuvent être comparés avec ceux des acteurs dont la portée est régionale ou locale.

Les deux premiers facteurs peuvent avoir des incidences sur l'offre de formation. D'une part, il y a aussi une offre de formation chez certains partenaires ontariens que ce soit en anglais (par exemple au Conseil des arts d'Ottawa ou à la Galerie Saw) ou en français par le biais des organismes franco-ontariens. D'autre part, la dualité entre le milieu urbain et le milieu rural est une préoccupation dans l'offre de formation et les formules que cette offre peut prendre. Par exemple, une formation offerte sur quelques jours à Gatineau n'aura pas le même impact pour un artiste urbain que pour un artiste rural obligé de s'éloigner de chez lui pour pouvoir en bénéficier.

Le texte suivant présente un bref portrait de la vie culturelle dans chacune des MRC et à la Ville de Gatineau.

MRC DE LA VALLÉE-DE-LA-GATINEAU

La Vallée-de-la-Gatineau est une région reconnue pour son caractère touristique. La plupart de ses attraits culturels sont des festivals ou des attraits patrimoniaux. La plus récente politique culturelle de la MRC date de 2012 et s'appuie sur trois axes d'intervention qui concerne la participation des citoyens aux activités culturelles, l'appui aux intervenants du monde culturel et l'identité culturelle. La formation ne fait pas partie des thèmes abordés par la politique culturelle de la MRC.

MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS

Ce territoire héberge une masse critique d'artistes, particulièrement dans le corridor Chelsea-Wakefield. La MRC est aussi reconnue pour le dynamisme de certaines de ses infrastructures culturelles. La plus récente politique culturelle de la MRC date de 2010 et s'oriente autour de quatre principes directeurs : le développement de partenariats entre les instances décisionnelles et les organismes culturels, l'affirmation de notre identité, la mise en réseau des équipements culturels ainsi que le soutien au

¹ La plupart des informations de cette section sont tirées du *Diagnostic culturel de l'Outaouais* de 2013.

développement et à la promotion des arts et de la culture. Ce dernier principe directeur inclut des préoccupations quant à la bonification de l'offre de formation.

MRC PAPINEAU

La MRC de Papineau est reconnue pour son positionnement géographique. Même si elle ne bénéficie d'aucun centre urbain, elle est située entre Mont-Tremblant au Nord, Gatineau à l'Ouest et Montréal à l'Est. Cette position géographique entraîne un potentiel touristique non négligeable. La plus récente politique culturelle de la MRC de Papineau date de 2010 et a été actualisée en 2015. Il s'agit d'une vaste politique culturelle qui compte six principes directeurs et neuf orientations, mais la question de la formation n'y est pas directement abordée.

MRC PONTIAC

La MRC de Pontiac est la moins densifiée de la région mais la culture y occupe une place centrale, entre autres en ce qui concerne la valorisation du patrimoine, mais aussi grâce à des groupes comme l'Association des artistes du Pontiac et l'Association de la relève en arts de la scène du Pontiac. La plus récente politique culturelle de la MRC date de 2004 et cette politique culturelle insiste beaucoup sur le rôle de la culture comme instrument de construction identitaire et sur la participation des citoyens et citoyennes aux activités culturelles. Il n'est pas question de formation dans cette politique culturelle.

VILLE DE GATINEAU

La Ville de Gatineau regroupe plus de 72,3 % de la population de l'Outaouais en occupant seulement 1 % du territoire régional. La vie culturelle de la Ville de Gatineau est faite d'événements rassembleurs, d'institutions municipales et de plusieurs infrastructures indépendantes. La politique culturelle de la Ville de Gatineau date de 2003 et s'appuie sur quatre axes d'intervention : l'identité culturelle, l'accessibilité des citoyens à la culture, l'appui à la pratique artistique, la formation et l'animation culturelles. Comme le souligne ce dernier axe, la question de la formation est abordée par la Ville de Gatineau sous l'angle du loisir culturel. La politique culturelle ne traite pas de la formation des artistes, artisans ou acteurs des milieux artistiques et culturels.

Culture Outaouais est un organisme à portée régionale fondé en 1977. Son mandat est de soutenir et d'accompagner les artistes, les écrivain.es, les travailleuses et travailleurs et les organismes culturels dans leur développement professionnel et la gestion de leur projet. Pour atteindre ses objectifs, Culture Outaouais coordonne une série d'initiatives qui visent à concerter le milieu, représenter le secteur des arts et de la culture, promouvoir les réalisations et développer le secteur. C'est dans ce cadre que l'une des grandes activités de l'organisme est la programmation d'une offre de formation continue auprès de ses membres et de la communauté artistique et culturelle.

En 2017-2018, Culture Outaouais a offert 43 formations de groupe et a permis de financer 17 perfectionnements individuels. Cela représente plus de 700 heures de formation offertes à plus de 350 personnes. Des formations sont offertes dans tous les champs disciplinaires, même s'il faut noter que près de la moitié du budget investi (43 %) concerne le domaine des arts visuels, le secteur le plus développé dans l'écosystème culturel de la région. Pas moins de 15 % de ce même budget est consacré aux activités de formation liées à la gestion de carrière.

Si l'offre de formation est appréciée et qu'on constate un renouvellement parmi celles et ceux qui s'y inscrivent, certains enjeux évoqués lors de nos discussions avec Culture Outaouais méritent tout de même d'être soulignés :

- Certaines formations doivent être annulées puisque le nombre minimal d'inscriptions n'est pas atteint et il n'est pas toujours aisé de cerner les causes de ce manque d'affluence;
- L'information ne rejoint pas toujours le public potentiel pour diverses raisons (saturation de l'information ou l'information ne circule pas suffisamment);
- D'autres organismes offrent de la formation (regroupements disciplinaires souvent basés à Montréal, organismes franco-ontariens basés à Ottawa, etc.) ce qui peut à la fois être une forme de concurrence et une occasion;
- L'identification des besoins n'est pas toujours facile puisque les artistes et les organismes ne sont pas toujours les mieux placés pour anticiper leurs besoins;
- Les artistes dits de la diversité ou autochtones représentent une clientèle peu ou pas desservie à mieux connaître et mieux intégrer aux activités de formation.

Récemment, Culture Outaouais a adopté une nouvelle planification stratégique (2019-2022) où la question de la formation est bien présente puisque la troisième orientation porte directement sur cet enjeu.

L'objectif 3.1 concerne l'amélioration de la connaissance des besoins en formation continue. Si la présente étude est un pas d'importance dans cette direction, nous proposerons certaines pistes qui permettront de maintenir une veille plus constante quant aux besoins de formation et de responsabiliser les acteurs des milieux culturels et artistiques dans le développement de l'offre de formation.

L'objectif 3.2, pour sa part, traite de la diversification des modes de développement de compétences. Le présent rapport propose certaines hypothèses et ouvre plusieurs portes en ce sens. Il est probable que cette diversification implique aussi la diversification des sources de financement appuyant les activités de formation et ce point est aussi inscrit au plan quinquennal.

Finalement, l'objectif 3.3 porte sur la structuration du service d'accompagnement. Il est probable que certains des enjeux soulevés par les personnes consultées lors de notre étude trouveront une partie de leur réponse dans ce service d'accompagnement qui lui, ne faisait pas partie de notre champ d'étude.

CHAPITRE 3 : RÉSULTATS DES CONSULTATIONS

Un sondage électronique a été mis à la disposition des 921 personnes faisant partie de la liste d'envoi de Culture Outaouais, pour une période prévue initialement de quatre semaines. Toutefois, puisque le taux de réponses était faible, le questionnaire a été en ligne du 28 février au 9 mai 2019, c'est-à-dire pour une période de dix semaines.

Pour la deuxième phase, les groupes de discussion ont été tenus entre les 11 juin et 10 septembre 2019. Ce chapitre présente les faits saillants de l'ensemble des données recueillies par le biais des consultations.

Nous présentons la compilation des données sous forme de tableaux suivis des faits saillants qui en émergent. Soulignons que l'ensemble des renseignements contenus dans cette section du rapport provient des personnes qui ont participé aux consultations, sans interprétation de notre part.

Il est attendu que les résultats alimentent la réflexion de Culture Outaouais sur les actions à entreprendre pour renforcer son programme de formation.

Nous exposons d'abord les résultats du sondage à l'intention des artistes, artisans et acteurs des milieux culturel et artistique en Outaouais suivis de ceux qui découlent des groupes de discussion.

PARTIE 1 : RÉSULTATS DU SONDRAGE EN LIGNE

Le sondage en ligne² abordait quatre grands thèmes :

1. Profil démographique;
2. Participation antérieure à des activités de formation;
3. Défis, motivations et obstacles;
4. Besoins de formation.

Au total, 134 personnes ont répondu au sondage électronique. Ces dernières se répartissent comme suit :

| | Réponses totales | Questionnaires complets |
|-------------------------------|------------------|-------------------------|
| Français : | | |
| ▪ Artistes | 80 | 65 |
| ▪ Travailleurs, gestionnaires | 27 | 20 |
| ▪ Administrateurs | 10 | 8 |
| Total français | 117 | 93 |
| Anglais : | | |
| ▪ Artistes | 16 | 11 |
| ▪ Travailleurs, gestionnaires | 1 | 1 |
| ▪ Administrateurs | 0 | 0 |
| Total anglais | 17 | 12 |
| Grand total | 134 | 105 |

² Le questionnaire sondage se trouve à l'annexe 1.

DONNÉES PROVENANT DES ARTISTES

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

1. Q3 – Dans quel domaine artistique œuvrez-vous principalement ? n 89

| | n | % |
|--------------------------|----|--------|
| Métiers créatifs | 3 | 3,37% |
| Arts multidisciplinaires | 4 | 4,49% |
| Cinéma et audiovisuel | 5 | 5,62% |
| Métiers d'arts | 11 | 12,36% |
| Arts de la scène | 12 | 13,48% |
| Littérature et conte | 13 | 14,61% |
| Arts visuels | 41 | 46,07% |

2. Q4 – Combien avez-vous d'années de pratique artistique ? n 89

| | n | % |
|----------------|----|--------|
| Moins de 5 ans | 21 | 23,60% |
| 5 à 9 ans | 13 | 14,61% |
| 10 à 14 ans | 10 | 11,24% |
| 15 ans et plus | 45 | 50,56% |

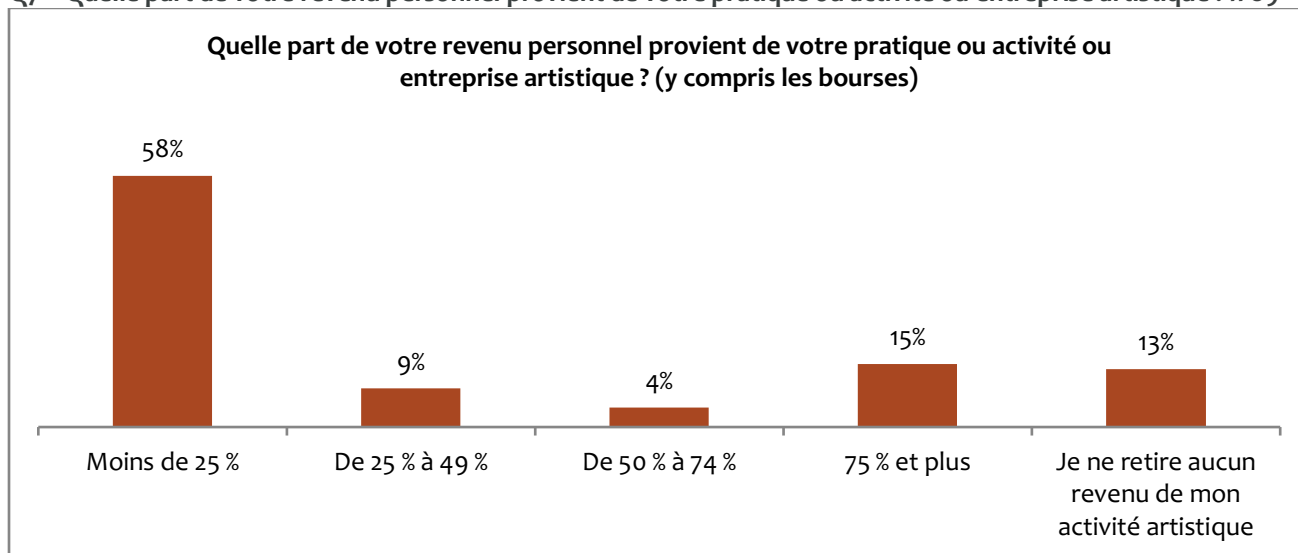
Q5 - Statut d'emploi n 89

| | n | % |
|---|----|--------|
| Travailleuse / travailleur autonome | 52 | 58,43% |
| Salarié.e | 14 | 15,73% |
| Entrepreneur.e culturel.le | 6 | 6,74% |
| Aucun de ces énoncés ne s'applique à ma situation | 17 | 19,10% |

Q6 – Quelle est votre situation actuelle ? n 89

| | n | % |
|---|----|--------|
| Je partage mon temps entre mon travail artistique et un autre travail rémunéré / études | 48 | 53,93% |
| Je consacre principalement mon temps à ma discipline artistique | 41 | 46,07% |

Q7 – Quelle part de votre revenu personnel provient de votre pratique ou activité ou entreprise artistique ? n 89



Q8 – Sexe n 88

| | n | % |
|-------------|----|--------|
| Féminin | 69 | 78,41% |
| Masculin | 18 | 20,45% |
| Non binaire | 1 | 1,14% |

3. Q9 – De quelle catégorie d’âge faites-vous partie ? n 88

| | n | % |
|-----------------|----|--------|
| Moins de 25 ans | 4 | 4,55% |
| 25 à 34 ans | 3 | 3,41% |
| 35 à 44 ans | 17 | 19,32% |
| 45 à 54 ans | 13 | 14,77% |
| 55 à 64 ans | 30 | 34,09% |
| 65 ans et plus | 21 | 23,86% |

Q10 – Sur quel territoire de l’Outaouais habitez-vous ? n 88

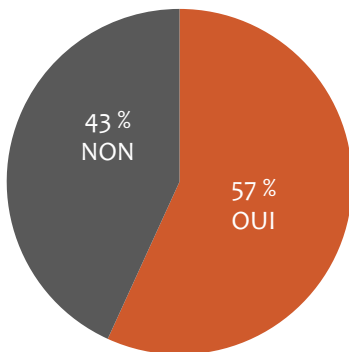
| | n | % |
|---------------------------------|----|--------|
| Ville de Gatineau | 54 | 61,36% |
| MRC des Collines-de-l’Outaouais | 16 | 18,18% |
| MRC Papineau | 8 | 9,09% |
| MRC Pontiac | 8 | 9,09% |
| MRC de La Vallée-de-la-Gatineau | 2 | 2,27% |

FAITS SAILLANTS : PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES ARTISTES

- Plus de 45 % œuvrent en arts visuels.
- Plus de 50 % ont plus de 15 ans de pratique et 8 % des répondant·es seulement ont moins de 35 ans.
- Près de 80 % sont des femmes.

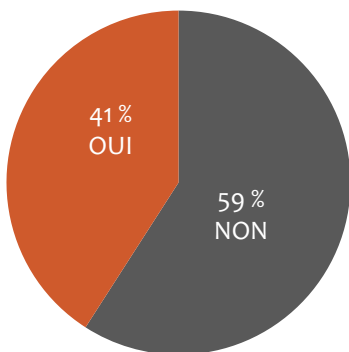
Q11 – Formation de base n 88

Avez-vous une formation de base (formation offerte par un établissement d'enseignement supérieur) dans votre domaine de pratique ?



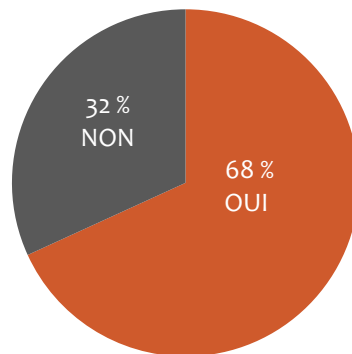
Q12 – Formation en développement de carrière n 88

Au cours des trois dernières années, avez-vous suivi des formations de développement de carrière (par exemple: comptabilité, communication, demandes de bourse, etc.) ?



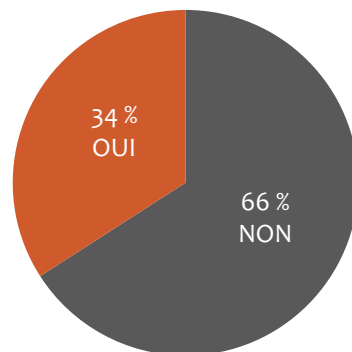
Q13 – Formation continue n 88

Au cours des trois dernières années, avez-vous suivi de la formation continue (de la formation visant le développement de votre pratique artistique) ?



Q14 – Perfectionnement individuel n 88

Au cours des trois dernières années, avez-vous participé à du perfectionnement individuel ?

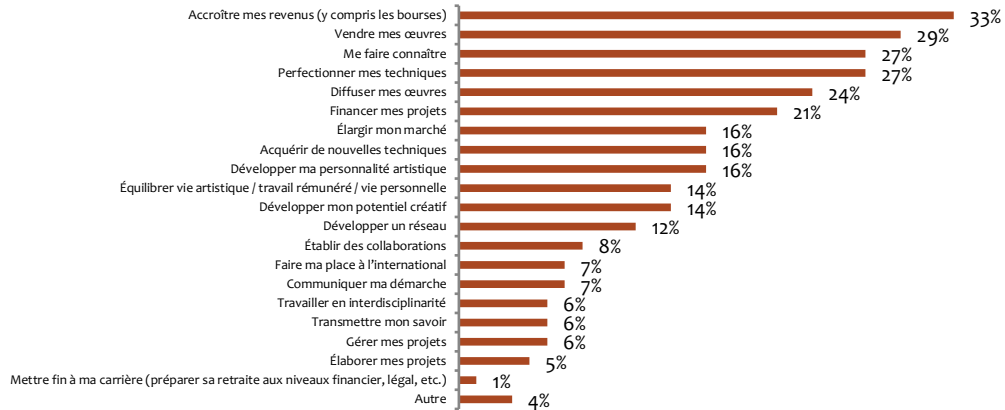


FAITS SAILLANTS : FORMATIONS ANTÉRIEURES DES ARTISTES

- 57 % ont une formation de base dans leur domaine de pratique.
- Au cours des trois dernières années :
 - ▶ 41 % ont suivi des formations de développement de carrière;
 - ▶ 68 % ont suivi de la formation continue pour le développement de leur pratique;
 - ▶ 34 % ont participé à du perfectionnement individuel.

Q15 – Défis n 85

Quels sont vos principaux défis (maximum 3) en ce qui concerne le développement de votre carrière artistique ?



Autres :

Accès à un atelier de qualité

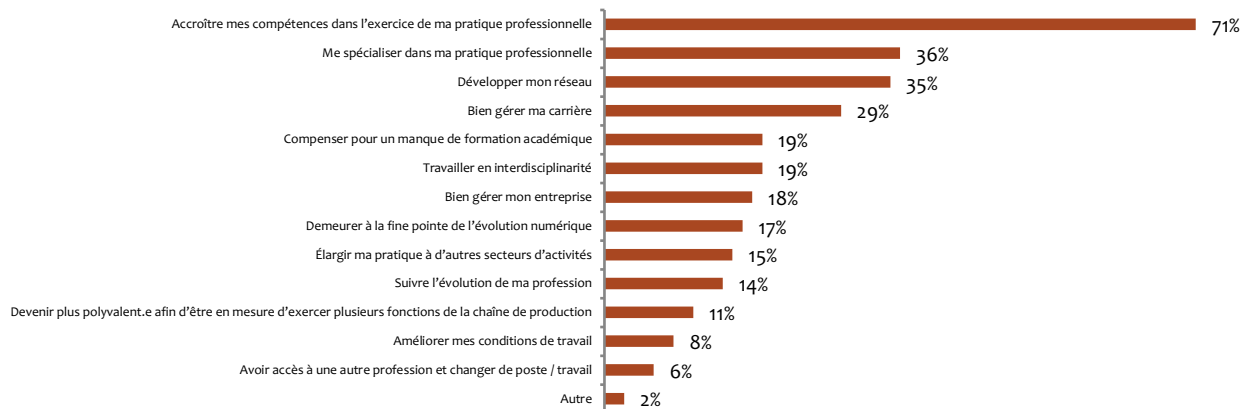
Gérer la croissance de la carrière

Accès au programme du 1 %

La fiscalité

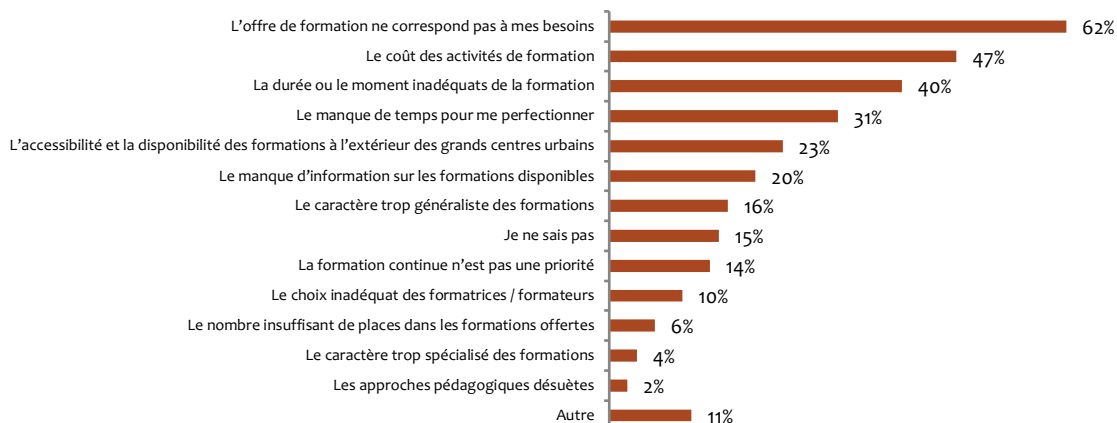
Q16 – Motivations n 84

Quelles sont les principales motivations (maximum 3) qui vous donnent le goût de participer à des activités de formation continue ?



Q17 – Obstacles n 81

Quels sont les principaux obstacles (maximum 3) à votre participation à des activités de formation continue ?



Autres :

Pas disponible (besoin formation soir de semaine)

Formations axées sur un marché de l'art trop élitiste et intellectuel

Besoin d'une formation en anglais seulement

Lieu de formation pas annoncé, complique la planification

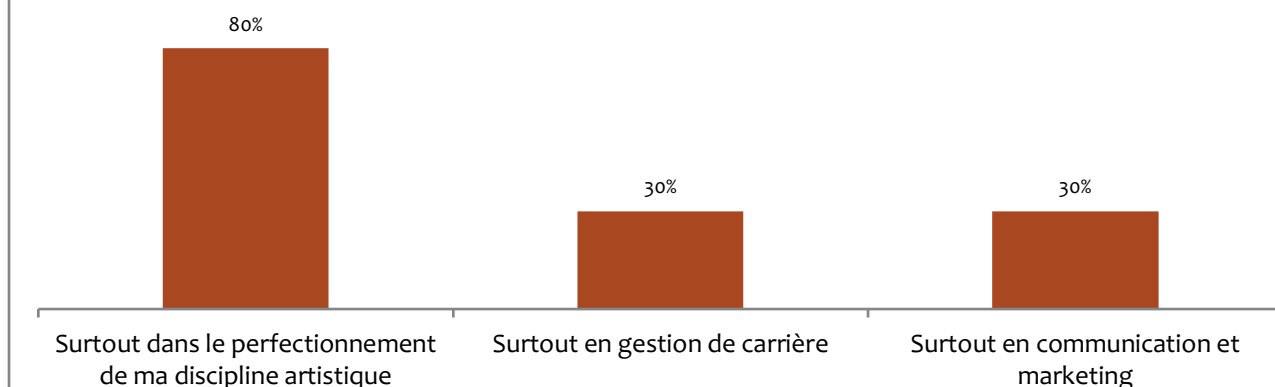
FAITS SAILLANTS : DÉFIS, OBSTACLES ET MOTIVATIONS DES ARTISTES

- Contradiction apparente : les principaux défis concernent la gestion de carrière, mais les motivations sont artistiques (voir aussi Q24 sur le type de formation).
- Les principaux obstacles étonnent notamment le coût en deuxième place.
- Quant aux besoins, il faut croiser avec la Q27 qui montre en effet une grande quantité de besoins disparates.

BESOINS

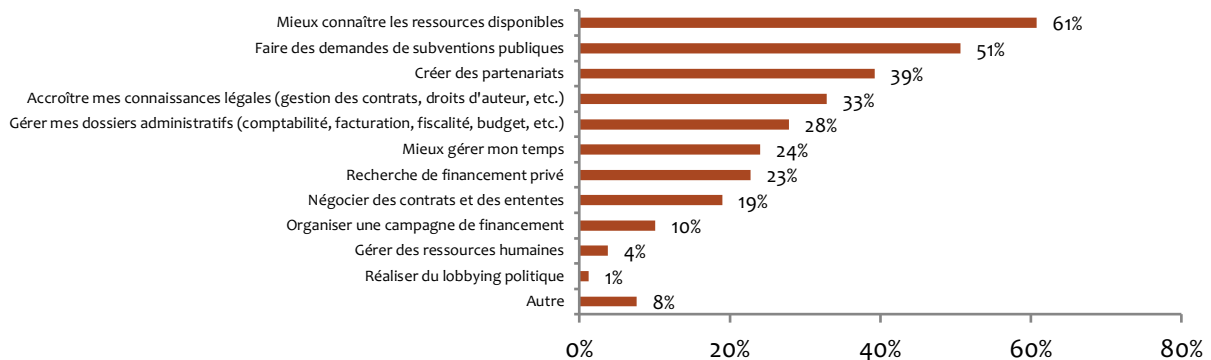
Q24 – Besoins types de formation n 80

De quel type de formation avez-vous principalement besoin ?



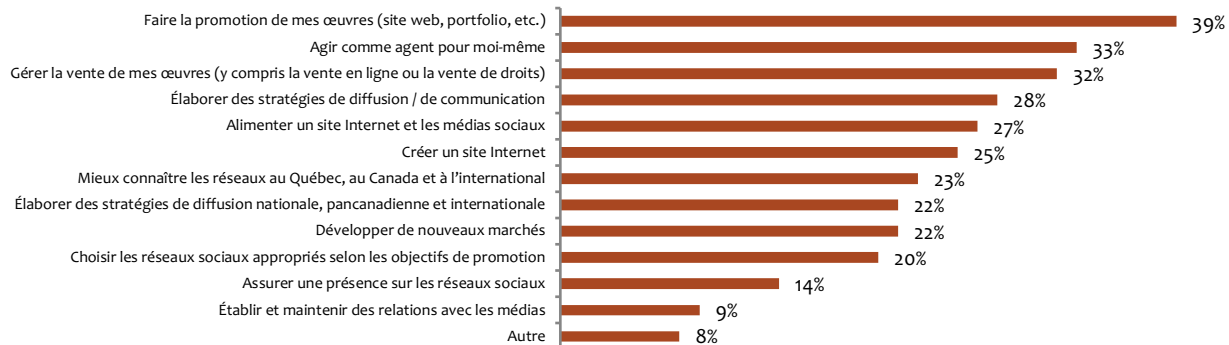
Q25 – Besoins en gestion de carrière n 79

Si vous pensez au développement de votre carrière en termes de gestion, quels sont vos plus importants besoins (maximum 3) de formation ?



Q26 – Besoins en communication et marketing n 79

Si vous pensez au développement de votre carrière en termes de communication et de marketing, quels sont vos plus importants besoins (maximum 3) de formation ?



Q27 – besoins liés à la production artistique : n 77

- Les réponses sont presque toutes uniques. On y trouve principalement :
 - ▶ Différentes techniques en arts visuels;
 - ▶ Des ateliers d'écriture;
 - ▶ Quelques mentions d'ateliers de voix.

Plusieurs des suggestions ne sont pas en lien avec la production artistique et recourent Q25 et Q26 :

- Utiliser le web et les médias sociaux;
- Apprendre à fixer des prix;
- Enjeux liés à la comptabilité et la fiscalité.

FAITS SAILLANTS : BESOINS DES ARTISTES

- Les réponses laissent croire qu'il y a de la confusion entre ce qui relève de la gestion, de la communication / marketing et de la pratique artistique.
- En gestion, les principaux besoins concernent les subsides.
- En communication et marketing, les réponses les plus populaires tournent autour de la promotion et de la vente.
- En ce qui concerne les pratiques artistiques, les réponses sont trop diverses pour pouvoir être réellement analysées, même chose pour les propositions de maîtres ou formateurs.

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

Q1 – Dans quel domaine artistique œuvrez-vous ? n 27

| | <i>n</i> | % |
|---|----------|--------|
| Aménagement culturel du territoire | 2 | 7,41% |
| Arts numériques | 2 | 7,41% |
| Cinéma et audiovisuel | 3 | 11,11% |
| Littérature et conte | 3 | 11,11% |
| Métiers d'arts | 4 | 14,81% |
| Patrimoine et muséologie | 5 | 18,52% |
| Métiers créatifs (architecture, restauration de meubles, conception de décors, design, graphisme, etc.) | 6 | 22,22% |
| Arts multidisciplinaires | 6 | 22,22% |
| Arts visuels | 7 | 25,93% |
| Arts de la scène (danse, théâtre, musique, chanson, arts du cirque et de la rue, etc.) | 13 | 48,15% |

Q2 – Depuis combien de temps travaillez-vous dans le domaine culturel ? n 27

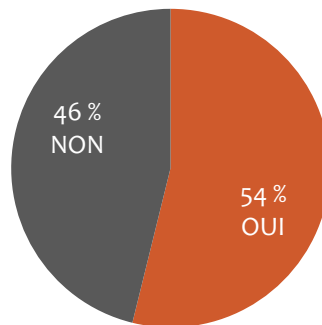
| | <i>n</i> | % |
|----------------|----------|--------|
| Moins de 5 ans | 7 | 25,93% |
| 5 à 9 ans | 5 | 18,52% |
| 10 à 14 ans | 7 | 25,93% |
| 15 ans et plus | 8 | 29,63% |

Q3 – Quel type de fonction occupez-vous dans le domaine culturel ? n 27

| | <i>n</i> | % |
|---------------------------------------|----------|--------|
| Soutien aux membres | 5 | 18,52% |
| Soutien administratif / technique | 6 | 22,22% |
| Communication et marketing | 7 | 25,93% |
| Service à la clientèle | 9 | 33,33% |
| Direction artistique et programmation | 11 | 40,74% |
| Développement culturel | 12 | 44,44% |
| Gestion | 14 | 51,85% |
| Autres | 9 | 33,33% |

Q4 – Formation de base n 26

Avez-vous une formation de base (formation offerte par un établissement d'enseignement supérieur) qui vous qualifie pour le poste que vous occupez présentement ?



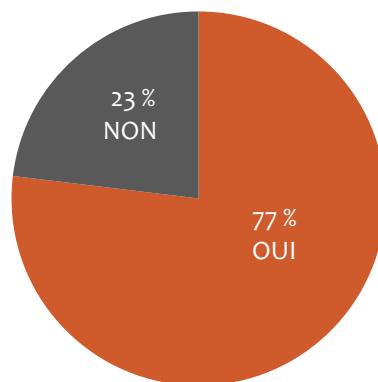
FAITS SAILLANTS : PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEURS ET GESTIONNAIRES

- La majorité œuvrent en arts de la scène ou en arts visuels.
- Plus de 50 % ont plus de dix ans d'expérience.
- Plus de 50 % ont une formation de base qualifiante.

FORMATION PRÉALABLE, DÉFIS ET BESOINS

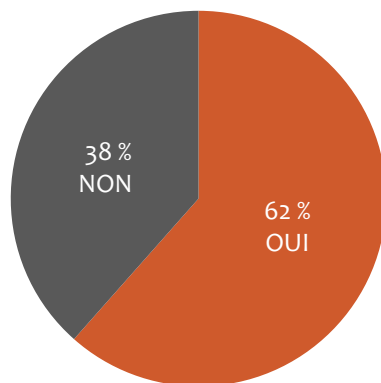
Q5 – Formation en développement de carrière n 26

Depuis le début de votre carrière, avez-vous suivi des ateliers de formation continue ?



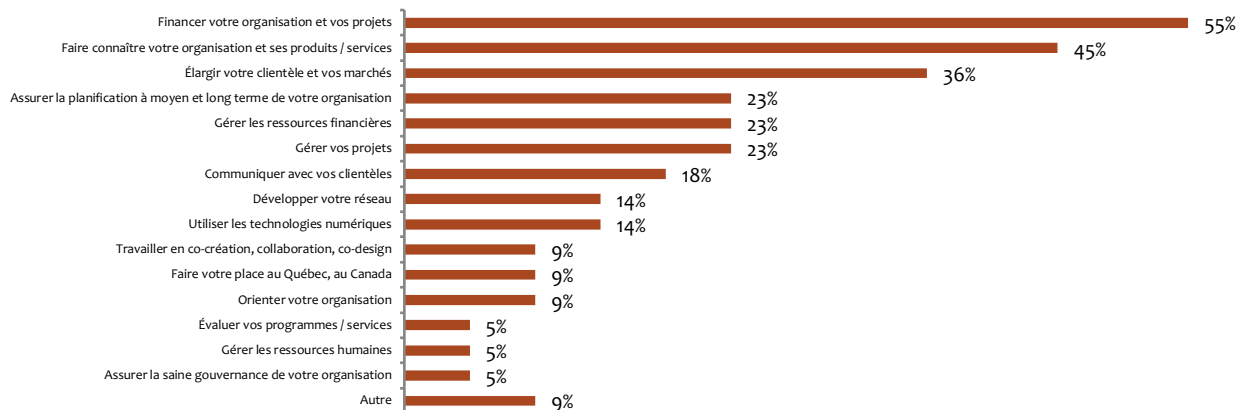
Q6 – Perfectionnement professionnel n 26

Avez-vous déjà participé à du perfectionnement individuel ?



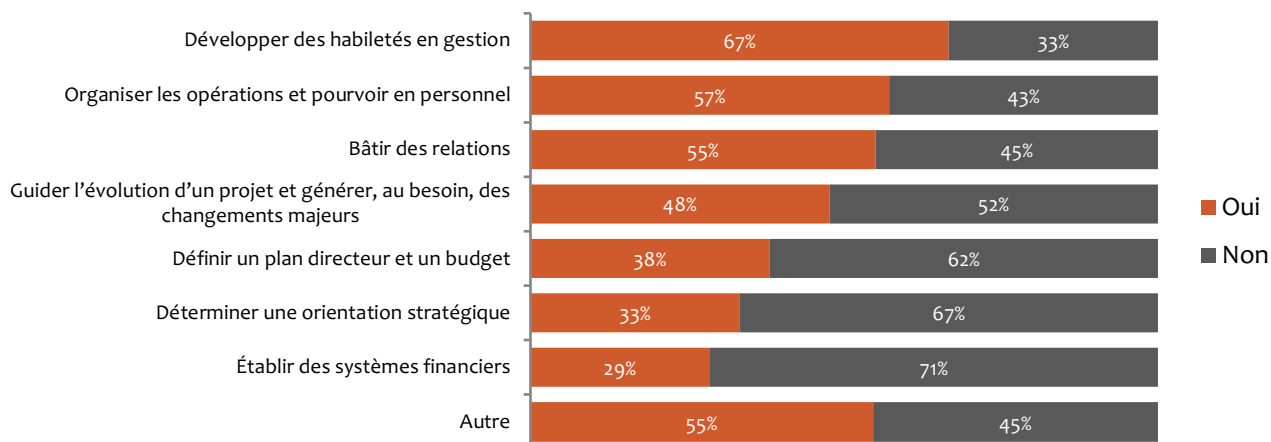
Q7 – Principaux défis n 22

Comme travailleuse / travailleur culturel·le ou gestionnaire, quels sont vos principaux défis (maximum 3) en ce qui concerne le développement de votre organisation ?



Q14 – Besoins en formation n 22

Avez-vous besoin de formation continue pour mieux :



| Autres : | |
|--|---|
| ▪ Création de site Internet, réseaux sociaux pour entreprises | ▪ Info sur les droits d'auteur, le blogue et ses avantages |
| ▪ Plan de retraite ou tout ce qui touche la planification financière | ▪ Demandes de subventions |
| ▪ Trouver du financement pour mes projets artistiques | ▪ Best use of technologies for communications and promotion |

FAITS SAILLANTS : FORMATION PRÉALABLE, DÉFIS ET BESOINS DES TRAVAILLEURS ET GESTIONNAIRES

- La majorité a suivi de la formation continue et profité de perfectionnement individuel.
- Les défis soulevés concernent surtout le financement et le marketing.
- Environ 50 % ont une formation de base qualifiante.
- Les plus importants défis portent sur le financement, l'élargissement des clientèles et des marchés, le développement de son réseau et la communication avec les membres.
- Les principaux besoins concernent la gestion, la gestion de personnel et les technologies.

DONNÉES PROVENANT DES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS

Q1 – Dans quel domaine artistique œuvrez-vous ? n 10

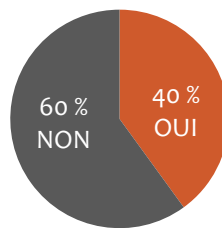
| | n | % |
|--|---|--------|
| Aménagement culturel du territoire | 1 | 10,00% |
| Arts visuels | 1 | 10,00% |
| Arts multidisciplinaires | 1 | 10,00% |
| Littérature et conte | 2 | 20,00% |
| Arts de la scène (danse, théâtre, musique, chanson, arts du cirque et de la rue, etc.) | 3 | 30,00% |
| Patrimoine et muséologie | 4 | 40,00% |

Q2 – Depuis combien de temps agissez-vous en tant qu'administratrice ou administrateur dans le domaine culturel? n 10

| | n | % |
|----------------|---|--------|
| Moins de 5 ans | 4 | 40,00% |
| 5 à 9 ans | 5 | 50,00% |
| 10 à 14 ans | 0 | 0,00% |
| 15 ans et plus | 1 | 10,00% |

Q3 – Formation qualifiante n 10

Avez-vous une formation de base (formation offerte par un établissement d'enseignement supérieur) ou suivi d'autres types de formation qui vous qualifient pour le poste d'administratrice ou d'administrateur ?



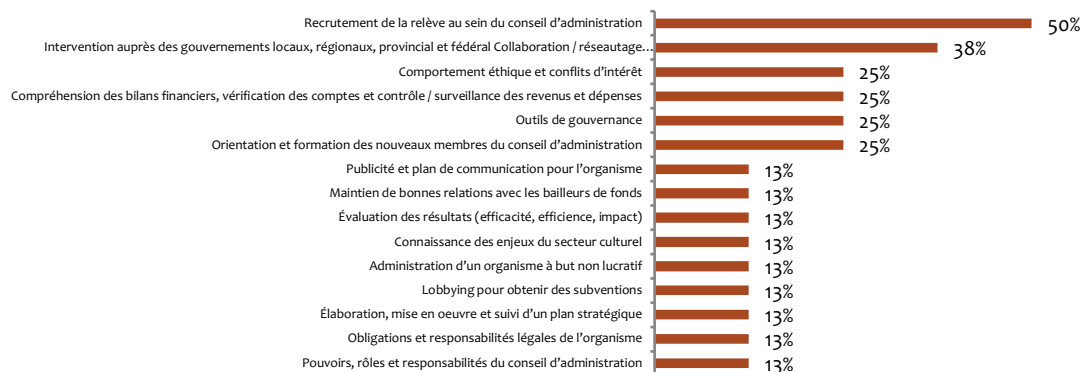
Q4 – Principaux défis n 9

Comme administratrice ou administrateur, quels sont vos principaux défis (maximum 3) en ce qui concerne le développement de votre organisation ?



Q11 – Besoins en formation n 8

Quels sont vos plus importants besoins de formation parmi les sujets suivants (max 3) ?



FAITS SAILLANTS : DES DONNÉES PROVENANT DES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS

- Le nombre de répondant·es étant très faible, la lecture des résultats doit être prudente.
- Notons qu'il est tout de même intéressant de constater que les principaux défis sont d'ordre financier, mais que les principaux besoins de formation sont plutôt liés à la gouvernance.

DONNÉES COMPARATIVES DES CONDITIONS FAVORABLES À LA PARTICIPATION À DES FORMATIONS

Quelle est la période de l'année la plus propice pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ? n 111

| | Artistes | Trav. Culturel·les | Administratrices·teurs |
|-----------|----------|--------------------|------------------------|
| Hiver | 56,79% | 71,43% | 33,33% |
| Printemps | 33,33% | 38,10% | 55,56% |
| Été | 35,80% | 19,05% | 33,33% |
| Automne | 48,15% | 66,67% | 77,78% |

Quel moment de la semaine est le plus approprié pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ? n 111

| | Artistes | Trav. culturel·les | Administratrices·teurs |
|-------------------|----------|--------------------|------------------------|
| Semaine | 38,27% | 52,38% | 44,44% |
| Fin de semaine | 18,52% | 23,81% | 44,44% |
| Pas de préférence | 43,21% | 23,81% | 11,11% |

Quelle est la durée de formation qui vous convient le mieux ? n 111

| | Artistes | Trav. culturel·les | Administratrices·teurs |
|-----------------------|----------|--------------------|------------------------|
| Demi-journée | 46,91% | 52,38% | 77,78% |
| Journée entière | 38,27% | 61,90% | 55,56% |
| 2-3 jours consécutifs | 54,32% | 9,52% | 11,11% |
| Modulaire | 29,63% | 23,81% | 33,33% |

Quel format correspondrait le mieux à vos attentes ? n 110

| | Artistes | Trav. culturel·les | Administratrices·teurs |
|---|----------|--------------------|------------------------|
| Conférence | 11% | 24% | 38% |
| Formation à distance | 14% | 24% | 0% |
| Déjeuner-causerie avec conférencière / conférencier invité.e | 14% | 29% | 63% |
| Cours magistral (la formatrice / le formateur présente le contenu théorique) | 15% | 14% | 50% |
| Atelier collaboration (une partie pour présenter son travail et une partie d'exercices en jumelage) | 16% | 10% | 13% |
| Rencontre d'échange entre pairs (co-apprentissage) | 37% | 29% | 38% |
| Formation de maître | 42% | 14% | 0% |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Mentorat / coaching pour suivi de projets et conseils | 44% | 48% | 50% |
| Mentorat / coaching avec cours privés sur un sujet précis | 47% | 33% | 0% |
| Atelier en partie théorique, en partie pratique | 60% | 76% | 50% |

Quel montant d'argent êtes-vous prêt.e à investir dans une activité de formation de trois heures ? n 109

| | Artistes | Trav. culturel·les | Administratrices·teurs |
|-------------------------------|----------|--------------------|------------------------|
| Moins de 25 \$ | 11,25% | 0,00% | 25,00% |
| Jusqu'à concurrence de 50 \$ | 37,50% | 28,57% | 12,50% |
| Jusqu'à concurrence de 75 \$ | 21,25% | 33,33% | 50,00% |
| Jusqu'à concurrence de 100 \$ | 13,75% | 28,57% | 12,50% |
| Jusqu'à concurrence de 150 \$ | 11,25% | 9,52% | 0,00% |
| Plus de 150 \$ | 5,00% | 0,00% | 0,00% |

FAITS SAILLANTS : CONDITIONS FAVORABLES AUX FORMATIONS

- L'automne et l'hiver sont les meilleures périodes de l'année;
- Les formations sur semaine sont préférables pour les travailleuses et travailleurs culturels, indifférent pour les artistes;
- La formule de quelques jours consécutifs est préférée des artistes (suivi de près par une demi-journée);
- Des formations sur une journée ou une demi-journée sont favorisés par les travailleuses et travailleurs culturels;
- Le format d'atelier jumelant théorie et pratique est le plus prisé.

PARTIE 2 : RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION

Culture Outaouais était responsable de lancer les invitations aux groupes de discussion dans son réseau. Les groupes de discussions étaient chaque fois multidisciplinaire et ont eu lieu les :

- 11 juin à Gatineau (7 participant·es);
- 14 juin, en anglais, à Wakefield (15 participant·es);
- 20 juin à Gatineau (7 participant·es) ;
- 28 juin à Saint-André-Avellin (3 participant·es) ;
- 10 septembre à Gatineau (6 participant·es).

Au moment des rencontres, nous avons abordé deux thèmes :

1. Les objectifs de carrière et besoins ;
2. Les enjeux auxquels font face les artistes puis les entreprises et organismes culturels et artistiques.

La grille d'animation se trouve à l'annexe 2.

THÈME 1 : OBJECTIFS DE CARRIÈRE ET BESOINS

Pour le bénéfice de l'exercice, nous avons demandé aux personnes présentes de réfléchir à leurs objectifs de carrière sur un, trois et cinq ans. Nous avons ensuite animé un échange dont voici les principaux faits saillants.

Sans surprise, un des objectifs de carrière principaux, c'est la professionnalisation. Celle-ci prend différents visages mais les termes de mentorat et de coaching ont été évoqués à plusieurs reprises, comme la volonté d'améliorer sa démarche artistique. Il a aussi été question de réseaux de partage de compétences entre les artistes ou les travailleuses et travailleurs culturels. Certains ont évoqué très précisément l'envie d'enregistrer un premier disque ou de faire éditer un premier livre. Plusieurs des artistes et des travailleuses et travailleurs culturels en arts visuels souhaitent obtenir une occasion d'être commissaires ou d'avoir accès à des occasions d'écrire sur les arts.

La question des ressources financières disponibles a souvent aussi été soulevée. On souhaite mieux connaître les sources disponibles, être plus habiles dans les demandes de bourse, de commandites ou de parrainage. On a également parlé du besoin que les municipalités s'investissent davantage dans la sphère culturelle. Il a souvent été question d'une préoccupation quant à la lourdeur administrative du métier d'artiste ou du travail culturel. On nous a dit vouloir « prendre plus de temps pour l'art » ou trouver des ressources professionnelles qui puissent soutenir tout le travail administratif, y compris les demandes de subvention. Dans certains groupes, on s'étonnait aussi de la diminution du nombre d'acheteurs depuis les dernières années dans la région et on a parlé de l'opportunité de créer un réseau régional d'acheteurs d'art contemporain. Certaines personnes ont souligné la difficulté à bien tarifier son travail.

Un autre des objectifs de carrière commun est lié à la diffusion. Qu'il s'agisse d'avoir l'occasion de faire plus d'expositions ou une première exposition solo ou encore d'avoir accès à des lieux plus prestigieux comme des musées, de voyager avec son art ou d'avoir accès à des résidences d'artiste, la question de la circulation des œuvres a maintes fois été évoquée dans les discussions. Il a aussi été question, pour celles et ceux qui commercialisent leur art, de diversifier la clientèle (en développant les clients corporatifs par exemple) et d'apprendre à mieux faire de la vente directe, y compris de la vente en ligne. Dans le domaine des métiers d'art, certaines personnes ont parlé de leur souhait d'avoir accès à des salons

professionnels. Complémentaires aux objectifs de diffusion, des objectifs de communication ont aussi été mis de l'avant : construire un meilleur site web, améliorer ses compétences en promotion et en publicité, etc.

Les personnes participantes ont aussi maintes fois exprimé le besoin d'être mieux réseautées dans leur milieu. On déplore que les relations soient parfois compétitives comme les opportunités ne sont pas si nombreuses et on espère pouvoir miser sur « des relations de collaboration avec les autres artistes ». Dans certains secteurs, comme celui de la production télévisuelle et cinématographique, quelques personnes insistent sur la nécessité de développer une communauté dans la région.

Pour les organismes, les objectifs exprimés vont souvent dans le même sens que les artistes : mieux faire connaître nos organismes, mieux partager nos connaissances entre organismes, multiplier les sources de financement, mieux développer les publics, y compris par la médiatisation.

Finalement, certaines des personnes participantes ont identifié des objectifs plus précis comme apprendre à photographier son travail, produire de petits clips promotionnels, améliorer sa présence sur scène, faire du montage vidéo. On évoque aussi des objectifs précis en matière d'utilisation d'outils informatiques généraux comme Excel, les logiciels d'envoi de bulletins d'information, les banques de photos, la suite Google, etc.

Dans un deuxième temps, nous avons demandé aux personnes participantes d'identifier ce dont elles ont besoin pour accomplir leurs objectifs de carrière.

Quant à la quête de professionnalisation, plusieurs personnes ont évoqué la nécessité d'obtenir de la reconnaissance pour leur travail de différentes façons. On comprend que la marche est parfois haute pour avoir accès aux lieux professionnels ou obtenir la reconnaissance des pairs. Les notions de mentorat et de coaching ont encore une fois été évoquées à plusieurs reprises et on a proposé de créer une liste de mentors.

Comme il a été souligné parmi les objectifs, plusieurs personnes ont traité de la lourdeur de la tâche administrative des artistes qui les éloigne de leur travail de création. Plus que de formation, il semble que le besoin évoqué ici concerne une aide concrète qui pourrait prendre la forme de mutualisation des services administratifs.

Quant à l'offre de formations elle-même, certaines personnes ont soulevé la nécessité de multiplier les partenariats, entre autres en travaillant davantage avec les organismes d'Ottawa. L'idée de publier une banque de formatrices et de formateurs a aussi été suggérée. On déplore par moment des critères de recrutement trop peu ciblés pour les participantes et participants aux formations ce qui empêche de répondre à certains besoins plus précis. On estime qu'un suivi à plus long terme devrait être fait quant aux formations pour tenter de mesurer leurs retombées tangibles sur la carrière des artistes participants.

Les formations de techniques artistiques et de stylistiques ont toujours la cote, mais à plusieurs reprises on a souligné le besoin d'une formation sur mesure, individuelle ou semi-privée. Dans plusieurs groupes, on a soulevé l'envie de recevoir des formations sur des sujets plus larges, qui pourraient s'adresser à toutes les disciplines, comme la créativité, la démarche artistique, le leadership, les enjeux sociologiques du milieu de l'art et les conditions d'emploi dans le secteur. Dans le domaine des arts visuels, on souligne qu'il y a, dans les régions, des commissaires d'expérience et qu'il serait intéressant d'avoir accès à des classes de maître.

Dans un groupe en particulier, celui en anglais, les personnes présentes manifestaient un besoin de connaître beaucoup mieux les ressources régionales. Plusieurs personnes présentes connaissaient à

peine Culture Outaouais et pas du tout le rôle des MRC dans le secteur culturel. Certaines personnes ont aussi suggéré l'idée de créer une liste de ressources qui pourrait être distribuée aux nouveaux artistes (particulièrement dans le domaine des arts visuels).

Sans surprise, le besoin de plus de financement, y compris sous forme de commandites, a été évoqué à de nombreuses reprises.

Quant aux besoins plus pointus, certains ont manifesté un intérêt pour le concept de « Galerie pop-up », ces installations temporaires qui pourraient voir le jour en collaboration avec des promoteurs immobiliers pour habiter des lieux vides ou pas encore ouverts. Il a aussi été question d'espaces collaboratifs (*co-working*) et de la disponibilité des lieux de travail pour la production et la diffusion, entre autres dans le domaine des arts de la scène. D'autres ont soulevé le problème lié aux assurances pour les artistes ou le besoin de recevoir des formations spécifiques sur la rédaction de demandes de bourse au Conseil des arts et des lettres du Québec. On trouve aussi les besoins techniques et technologiques comme la conception d'un site web, la vente en ligne, la maîtrise d'Instagram, les logiciels de montage et les logiciels informatiques généraux comme la suite Office.

THÈME 2 : ENJEUX AUXQUELS FONT FACE LES ARTISTES ET ORGANISMES CULTURELS ET ARTISTIQUES

Dans la deuxième partie des groupes de discussion, nous souhaitons aborder plus largement avec les personnes invitées les enjeux auxquels fait face le milieu des arts et de la culture en Outaouais. Notre objectif était de cerner des besoins plus collectifs qu'individuels qui pourraient inspirer le nouveau plan de formation.

Pour les artistes, la question du réseautage a été soulevée une fois de plus. Non seulement il semble y avoir des enjeux pour certaines disciplines à se réseauter entre artistes, mais le réseautage interdisciplinaire est quasiment inexistant selon les personnes rencontrées. La question de l'isolement a été beaucoup ressassée pendant les discussions et une participante propose d'adapter une forme de « *speed-dating* » pour permettre aux artistes d'entrer en contact les uns avec les autres.

Il a aussi été souligné que trop souvent, les artistes, surtout les artistes émergents, ne comprennent pas l'organisation du milieu et les gestes à poser pour être diffusés ou pour faire sa promotion convenablement. On a aussi rappelé qu'il est très difficile de monter la première marche vers la professionnalisation, celle qui permettrait d'obtenir la reconnaissance des pairs, particulièrement quand on est autodidacte. On propose d'organiser une tournée des lieux d'exposition avec les artistes intéressés pour permettre de mieux connaître les opportunités dans la région et les attentes des diffuseurs.

De façon générale, mais c'est encore plus criant dans certains domaines comme les arts de la scène, les lieux de diffusion sont insuffisants et ne permettent pas de bien valoriser une offre culturelle qui ne s'adresse pas à un très grand public. Même chose pour les ateliers de création qui ne sont pas assez nombreux ou accessibles. Certains ont aussi déploré la disparition de la couverture médiatique culturelle dans la région.

La question du bilinguisme et du caractère frontalier de la région ont aussi fait l'objet de discussions. Un participant soulignait que les artistes du Pontiac vont en Ontario lorsqu'ils ont des besoins puisque c'est plus proche pour eux et qu'ils peuvent recevoir plus facilement des services en anglais. Certains artistes ont souligné qu'ils souhaiteraient avoir accès à des services de traduction pour leurs démarches artistiques ou leurs dossiers de candidature dans certains contextes. La proximité de l'Ontario pose aussi des enjeux plus particuliers pour certaines disciplines. Dans le secteur audiovisuel, des aspects légaux

font que c'est de l'autre côté de la rivière que le milieu s'est développé. Pour des raisons de lieux de diffusion, plusieurs artistes de théâtre qui vivent en Outaouais ont des liens de grande proximité avec les lieux de production et de diffusion à Ottawa.

La distinction entre les zones rurales et la zone urbaine de la région est aussi un enjeu qui affecte le milieu des arts et de la culture. Par exemple, une intervenante nous rappelait qu'il est impossible pour les artistes qu'elle côtoie d'avoir une bonne connexion Internet. Une autre intervenante soulignait combien le travail culturel se fait rare dans les MRC de la région pour quelqu'un qui souhaite faire carrière dans ce secteur. La mobilité intrarégionale est aussi très faible et on constate que les gens sont peu enclins à suivre la scène culturelle qui se déploie un peu plus loin de chez eux. On constate aussi le désengagement de la plupart des municipalités face à la question du développement culturel. De façon générale, les personnes interrogées estiment qu'on sous-évalue la valeur des arts et de la culture en Outaouais.

Évidemment, il a aussi été question de précarité financière. On déplore l'absence de mécénat et on reproche à plusieurs lieux d'exposition de ne pas payer les artistes ou de ne pas les payer convenablement. On reconnaît que le mariage entre les arts et l'éducation est pour plusieurs artistes une des façons de mieux gagner leur vie, mais malheureusement les partenariats avec le milieu scolaire sont ardues. Certaines personnes consultées ont évoqué un sentiment d'anxiété par rapport à tout ce qui doit être accompli en très peu de temps pour pouvoir réussir sa carrière.

Du côté des organismes, plusieurs des enjeux recourent ceux des artistes. Les personnes consultées constatent que les organismes sont tellement pris dans un rythme de travail administratif qui vise à assurer leur survie qu'ils n'ont pas le temps de s'investir autant qu'ils le souhaiteraient dans le développement du secteur. On constate, de façon générale, que les organismes n'ont pas assez d'employés pour remplir leur mandat et aussi qu'ils font face à des enjeux de gouvernance, particulièrement dans le recrutement d'une relève pour les conseils d'administration.

CHAPITRE 4 : ANALYSE DES DONNÉES

Ce chapitre est consacré à l'analyse que nous faisons de l'ensemble des données recueillies au cours de la recherche.

PROFIL DES RÉPONDANT.ES

Comme nous l'avons souligné plus haut, la majorité des gens rejoints dans les deux phases de la consultation œuvre dans le domaine des arts visuels ou des métiers d'art. Plus de 70 % des répondants sont des artistes bien qu'il soit important de noter que plusieurs personnes peuvent être appelées à jouer plusieurs rôles auprès de différentes organisations même s'ils s'identifient d'abord comme artiste. Si près de 80 % des gens ayant répondu au sondage déclarait être des femmes, c'était le cas de 75 % des participantes et participants aux groupes de discussion. Dans les deux rondes de consultations, les personnes rejoints avaient majoritairement plus de 55 ans. Les jeunes de moins de 35 ans étaient particulièrement sous représentés avec une participation d'environ 7 % et Culture Outaouais voudrait peut-être investiguer auprès de cette clientèle pour cerner leurs besoins qui seront nécessaires à connaître pour assurer une pérennité dans l'offre de formation.

GRANDES TENDANCES DANS LA DEMANDE

En matière de formation, il nous faut faire la distinction entre la formation qui vise le développement de carrière et celle qui concerne le développement des compétences artistiques. Bien que nous ayons toujours expliqué cette distinction pendant nos consultations, nous devons constater que certaines réponses obtenues nous laissent croire qu'une confusion perdure pour plusieurs personnes.

D'emblée, il nous faut aussi nommer un paradoxe qui est ressorti clairement du sondage s'adressant aux artistes : les besoins en développement de carrière (diversification des revenus, marketing et communication, gestion, etc.) sont considérés comme pressants pour améliorer la vie des artistes. Quand on leur demande d'identifier les principaux défis liés à leur carrière, ceux-ci rejoignent des thèmes qui seront abordés dans des formations de développement de carrière (accroissement des revenus, vente et diffusion des œuvres, promotion, etc.). Malgré cela, 60 % des répondants au sondage ont affirmé ne pas avoir suivi ce type de formations dans les trois dernières années. De plus, lorsqu'on leur demande ce qu'ils souhaitent obtenir comme formation, les répondantes et répondants se tournent presque toujours vers l'enrichissement des compétences artistiques et souvent un enrichissement sur des thèmes très pointus qui empêchent de dégager des besoins collectifs en ces matières. Il semble donc y avoir un paradoxe entre ce que les gens perçoivent comme leurs besoins et la formation qu'ils ont concrètement envie de suivre.

Si on prend d'abord la question du développement de carrière, les données démontrent que les besoins sont grands même si les gens rencontrés ne manifestent pas un très grand appétit pour ce type de formation. En termes de gestion, les principaux besoins identifiés sont :

- L'accroissement et la diversification des revenus;
- La rédaction de demandes de subventions;
- La création de partenariats.

En matière de communication et de marketing, les principaux besoins nommés sont :

- La promotion des œuvres;

- Le développement de capacités pour agir comme agent pour soi-même, y compris la gestion de la vente des œuvres;
- L'élaboration de stratégies de diffusion et de communication.

La plupart des thèmes abordés sont donc déjà des sujets traités par le programme de formation de Culture Outaouais. Lors de la tenue des groupes de discussion, ces sujets étaient d'ailleurs assez peu abordés. Lorsque ce fut le cas, c'était plutôt pour nommer l'enjeu du temps disponible à consacrer à la gestion de carrière.

Du côté des travailleuses et travailleurs culturels, les principaux enjeux identifiés touchent certains thèmes régulièrement abordés par le programme de formation de Culture Outaouais comme les communications, les médias sociaux, le droit d'auteur, les demandes de subvention, les partenariats, etc. Par contre, les deux besoins principaux identifiés sont plus vastes :

- Développer des habiletés en gestion;
- Organiser les opérations et pourvoir en personnel.

Il est peu probable que la solution à ces enjeux se trouvent dans des formations traditionnelles en petit groupe. Pour cette raison, le plan de formation à la fin de ce rapport propose des nouvelles avenues pour cette clientèle, y compris la mise en place d'une communauté de pratique qui pourrait inciter à la mise en commun des efforts entre certaines forces vives du travail culturel de la région.

En ce qui concerne les membres de conseils d'administration, comme nous l'avons souligné plus haut, nos données sont trop peu nombreuses pour que nous puissions les analyser de façon précise. Quelques hypothèses sont envisageables pour expliquer le peu d'intérêt manifesté par ce groupe. Peut-être que la plupart des membres de conseils d'administration occupe une autre fonction dans le milieu et ont choisi de participer aux consultations à ce titre. Peut-être les membres de conseil d'administration sont peu rejoints par Culture Outaouais et que les organismes n'ont pas le réflexe de transférer les informations pertinentes à leurs administrateurs bénévoles. Il nous semble en tout cas qu'il serait dans le bénéfice de Culture Outaouais d'entretenir des relations plus soutenues avec ce groupe, peut-être en les incitant à devenir membre directement.

En termes de développement des compétences disciplinaires liées à la pratique artistique, il est impossible d'analyser les réponses obtenues puisque tous les besoins exprimés sont très précis et individuels. Dans les groupes de discussion, nous avons tenté de briser cette dynamique pour revenir à des préoccupations plus collectives, mais lorsqu'il était question de formations disciplinaires, les besoins se morcelaient à nouveau. Il s'agit d'un des principaux constats de notre étude et d'un des piliers du plan de formation que nous proposons : il faut à la fois trouver des façons de répondre à des besoins de plus en plus éclatés, mais aussi mettre en place des moyens pour pousser les membres à penser aux enjeux de formation en termes collectifs.

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Si la première période de consultation (sondage en ligne) ne nous permettait pas de dresser un portrait précis des obstacles au développement des compétences dans le secteur, plusieurs réponses nous permettaient tout de même de pressentir des tendances qui se sont confirmées pendant les groupes de discussion.

À la question qui concernait directement les obstacles liés à la participation à des activités de formation, la réponse la plus fréquente est que l'offre ne correspond pas aux besoins. Comme nous l'avons déjà souligné, l'une des constantes de cette consultation, c'est que les membres de la communauté artistique

et culturelle semblent chercher des formations presque faites sur mesure. Des enjeux de gestion du temps, à la fois le temps disponible à consacrer à une telle activité et les horaires qui ne conviennent pas toujours, sont un autre des facteurs importants. Près de la moitié (47 %) des répondantes et répondants ont aussi pointé le coût des formations dans leurs réponses. Il y a fort à parier qu'on ne pensait pas directement aux formations offertes par Culture Outaouais à ce point-ci. Quand on leur demande quelle somme serait raisonnable pour un bloc de trois heures de formation, la réponse la plus populaire parmi les artistes est 50 \$ (et 75 \$ chez les travailleuses et travailleurs culturels), ce qui est plus élevé que la norme pratiquée habituellement par Culture Outaouais.

L'analyse de nos données qualitatives nous permet d'arriver à deux conclusions quant aux obstacles qui se dressent sur le chemin de la formation. D'une part, les réponses portant sur les conditions idéales pour la tenue de formations sont extrêmement fragmentaires et empêchent d'obtenir une réponse concertée. Nous savons qu'en fonction de leur profil démographique, les participantes et participants ne favoriseront pas le même type de formation (durée, moment de la tenue, etc.). Il faut donc penser à des moyens de faciliter l'accès à de la formation pour des clientèles différentes. D'autre part, les besoins en formation artistique sont si individualisés qu'il n'est pas étonnant que par moments, Culture Outaouais n'arrive pas à atteindre le nombre minimal d'inscriptions. Les répondants semblent attendre une formation qui correspondrait en tout point à leur besoin immédiat pour s'inscrire. Il nous semble qu'à ce propos il faille travailler à sur trois plans :

- Mieux faire connaître la variété de l'offre (les participants aux groupes de discussion étaient peu nombreux à connaître le perfectionnement individuel);
- Identifier des formules plus flexibles (formations semi-privées par exemple);
- Promouvoir une nouvelle façon de voir la formation.

Quant à ce troisième point, il nous semble important de mettre en place des outils de communication et de travail qui revaloriseraient une pensée collective de la formation. Il faut entre autres rappeler aux personnes concernées que la formation a plusieurs bénéfices et pas uniquement le développement de compétences précises et utilitaires. Elle est un lieu de réseautage, d'échange, de développement des savoirs, que ce soit le savoir-savoir, le savoir-être ou le savoir-faire. Lors de la deuxième ronde de consultations, le besoin d'être mieux réseauté, y compris entre les différentes disciplines artistiques, est ressorti comme un des enjeux importants du milieu. Par contre, les personnes consultées ne semblent pas percevoir que la formation puisse être une occasion pour un tel réseautage. En proposant des nouvelles formes de développement du savoir et de nouvelles façons de travailler au développement de l'offre, nous espérons pouvoir contribuer au renouveau de la perception de la formation dans le milieu.

INTRODUCTION

La finalité de cette démarche est de proposer des pistes d'action qui mèneront à une vision plus large de la formation pour Culture Outaouais. Ainsi, nos propositions dépassent largement le cadre d'intervention actuel délimité par l'entente avec Emploi Québec.

Le plan quinquennal que nous proposons s'appuie sur l'analyse que nous avons dégagée des données recueillies. Comme les lectrices et lecteurs pourront le constater, ces données sont extrêmement disparates et témoignent d'objectifs, de besoins et de préférences qui sont parfois incompatibles et qui, dans tous les cas, nous empêchent de fournir des réponses unidimensionnelles quant aux meilleurs sujets de formation ou aux meilleurs moments pour tenir ces formations. Devant un tel profil de données, nous avons souhaité prendre de la distance pour pouvoir y lire des axes importants qui pourraient faire une différence sur l'ensemble du milieu.

Notre travail d'élaboration s'est donc appuyé sur trois idées principales :

- Nous avons constaté que les personnes questionnées dans le cadre de cette étude souffrent pour plusieurs d'isolement mais, paradoxalement, ont tendance à envisager la formation comme un outil individuel et utilitaire à leur propre carrière plutôt qu'un outil, parmi d'autres, de renforcement du milieu artistique et culturel de notre région.
- Nous avons entendu un intérêt marqué pour des activités qui s'apparentent au mentorat, au coaching, au transfert de connaissances, soit des formes d'apprentissage qui s'appuient sur une relation privilégiée avec des pairs, mais aussi pour du perfectionnement individuel ou des formes semi-privées de formation.
- Nous avons eu le sentiment que les personnes questionnées étaient dans une position d'attente par rapport à l'offre de formation, plutôt que dans une position active par rapport à cette offre.

Le plan quinquennal que nous proposons cherche donc à :

- a) Réhabiliter une vision de la formation comme force collective de développement;
- b) Proposer de nouvelles avenues de formation; et
- c) Responsabiliser l'ensemble des acteurs du milieu quant au dynamisme de cette offre de formation.

Le plan s'appuie sur trois axes :

1. La liaison;
2. Le transfert; et,
3. La co-construction.

Ces trois axes ne sont pas chronologiques ou hiérarchiques. Ils agissent plutôt comme des engrenages liés les uns aux autres et se nourrissent mutuellement.

AXE 1 : LIAISON

L'axe de liaison mise sur la notion de collaboration autant entre Culture Outaouais et d'autres organisations qu'entre les artistes de la région. Nous suggérons dans un premier temps de créer des liens avec de nouvelles structures à la fois pour explorer d'autres types de formation, mais aussi pour éventuellement diversifier le financement des activités de formation. Cet axe s'intéresse aussi au renforcement des liens entre Culture Outaouais et les membres de conseils d'administration des organismes culturels. Finalement, c'est dans cet axe que nous proposons de faire une plus grande place à des activités de formation sur des thèmes plus larges et transversaux qui pourraient permettre de créer davantage de liens interdisciplinaires.

RÉSULTAT VISÉ

Les artistes, artisans et acteurs des milieux culturel et artistique en Outaouais collaborent pour accroître la diversité et la pertinence des formations.

STRATÉGIES

1. Exploration de nouveaux moyens d'offrir de la formation (présentiel, à distance, en ligne, etc.).
2. Exploration de collaborations potentielles pour trouver de nouveaux financements et élaborer de nouveaux contenus (par exemple avec des organismes disciplinaires de la région, des organismes ottavien ou le Réseau M).
3. Développement d'occasions de formation au sein de différents événements (par exemple : café du savoir, conférences, forums, etc.).
4. Renforcement des relations entre les membres des conseils d'administration des organismes culturels et Culture Outaouais.
5. Offre de formation sur des sujets transversaux et interdisciplinaire ancrés dans la réalité des créateurs et créatrices (par exemple des formations sur le leadership ou la créativité).

AXE 2 : TRANSFERT

L'axe de transfert explore différentes façons de favoriser l'appropriation des savoirs et des compétences. Il implique la poursuite des formations telles qu'elles sont actuellement offertes. Ce type de formations en petit groupe convient dans certains contextes, même s'il semble essentiel de multiplier les façons de faire. Le programme de Perfectionnement individuel mériterait pour sa part d'être mieux connu. Cet axe propose aussi le développement d'un programme de mentorat et la mise en place d'un réseau d'experts conseil. Pour ces deux stratégies, Culture Outaouais pourrait vouloir s'inspirer d'une part du Réseau M, et d'autre part, de Théâtre Action dont le « Service de gestion » offre un appui personnalisé aux individus ou aux organismes qui ressentent le besoin de recevoir un accompagnement pour certaines tâches administratives. Finalement, pour favoriser des retombées plus larges des activités de formation, nous suggérons à Culture Outaouais de se doter d'un mécanisme pour colliger les témoignages des membres qui obtiennent du soutien en formation.

RÉSULTAT VISÉ

Les artistes, artisans et acteurs des milieux culturel et artistique en Outaouais ont accès à des occasions diversifiées de s'approprier de nouveaux savoirs et de compétences.

STRATÉGIES

1. Poursuite de l'offre de formations en groupe en développement de carrière et en développement de la pratique artistique.
2. Accroître la visibilité du programme de perfectionnement individuel.
3. Développement d'un programme de mentorat (style Réseau M).
4. Exploration de la mise en place d'un réseau d'experts conseil (voir le modèle de Services de gestion de Théâtre Action).
5. Exploration de mécanismes pour colliger les témoignages des membres quant à la formation, entre autres pour ceux qui bénéficient du perfectionnement individuel (par exemple une balado ou un blogue consacré à la formation).

AXE 3 : CO-CONSTRUCTION

L'axe de co-construction mise sur un engagement actif de l'ensemble des acteurs concernés dans le champ de la formation. Sachant qu'un des enjeux, c'est qu'il arrive que les formations ne puissent pas s'offrir parce que les inscriptions sont insuffisantes, nous invitons le milieu à penser à des formules où des groupes intéressés peuvent se former en amont pour demander une formation particulière. Un tel processus permettrait aussi aux groupes ainsi formés d'identifier le moment idéal et du même coup, de consolider les inscriptions. Nous avons aussi constaté qu'entre le perfectionnement individuel et la formation de groupes, la formation semi-privée (groupes de 3 ou 4 personnes) serait parfois l'idéal mais qu'aucun processus actuel ne permet de l'envisager. Finalement, nous pensons que la région aurait tout à gagner de favoriser la mise en place d'une communauté de pratique entre les travailleuses et travailleurs culturels de la région pour favoriser le transfert de connaissances et une éventuelle co-construction des savoirs et des compétences.

RÉSULTAT VISÉ

Les artistes, artisans et acteurs des milieux culturel et artistique de l'Outaouais participent activement à l'accroissement des savoirs et au développement d'une offre de formation adaptée à leur réalité.

STRATÉGIES

1. Mise en place d'un processus de bas en haut qui favorisera l'identification de besoins de formation par des groupes déjà formés et engagés à s'inscrire à ces formations.
2. Exploration d'un processus axé sur l'offre de formations semi-privées.
3. Accompagnement dans la mise en place d'une communauté de pratique à l'intention des travailleurs culturels.

BIBLIOGRAPHIE

DOCUMENTS INTERNES

Feuille de route 2016-2017.

Feuille de route 2017-2018.

Rapport de reddition de comptes 2017-2018 à Compétence Culture.

DOCUMENTS EXTERNES

ADAN. André. (2007). *Étude des besoins en formation artistique. Portrait transsectoriel*. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec. 258 p.

ASSELIN. Pierre. (2002). *Le théâtre. Étude de besoins en formation dans les domaines de la promotion, de la mise en marché et du développement de public*. Le Conseil québécois du Théâtre. 76 p.

BOUCHER. Louise et al. (2003). *Étude des besoins en formation artistique. Production d'événements culturels*. Ministère de l'Éducation du Québec. 60 p.

COTÉ. Line. (2007). *Étude des besoins de formation. Production scénique. Conception, gestion et techniques de scène*. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec. 248 p.

COTÉ. Line. (2002). *Étude des besoins en formation artistique. Représentation d'artistes. Agentes, agents, gérantes et gérants*. Ministère de l'Éducation du Québec. 126 p.

DUBOIS. Anne-Marie. (2008). *Rapport d'analyse de besoins de formation continue des auteurs de radio, télévision et cinéma*. Société des auteurs de radio, télévision et cinéma. 35 p.

MARTINEAU. Julie (coordination). (2013). *Diagnostic culturel de l'Outaouais 2013*. 64 pages.

COMPÉTENCE CULTURE. (2018). *Étude des besoins de formation des clientèles des chaînes des arts visuels, des arts médiatiques et des arts interdisciplinaires*. 210 p.

RH CONSEIL. (2017). *Étude triennale des besoins de formation continue dans le secteur de l'audiovisuel 2017-2020*. L'inis, mutuelle de formation. 310 p.

STRATÉGIE QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE. (s.d.n.l.). *Vers une approche globale du soutien à la création d'emploi et l'implantation d'une culture de la formation continue dans le secteur culturel. Synopsis de la proposition du groupe de travail interministériel*. 6 p.

THIBAUT. Sylviane. (2007). *Analyse des besoins en formation continue pour les auteurs de chansons et les compositeurs*. Société professionnelle des auteurs et compositeurs du Québec. 75 p.

Enquête sur les besoins de formation dans le secteur de la culture en Outaouais

IDENTIFICATION

4. À quel titre répondez-vous à ce sondage ?
- Artiste ou écrivain professionnel.le
 - Artiste en voie de professionnalisation
 - Travailleuse / travailleur culturel.le
 - Gestionnaire d'une organisation culturelle (ex. : direction générale, direction artistique)
 - Administratrice ou administrateur d'un organisme culturel (conseil d'administration)

Q1 - QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES ARTISTES

Section 1: profil démographique

5. Dans quel domaine artistique œuvrez-vous principalement ?
- Arts de la scène (danse, théâtre, musique, chanson, arts du cirque et de la rue, etc.)
 - Arts numériques
 - Arts visuels
 - Cinéma et audiovisuel
 - Littérature et conte
 - Métiers créatifs (architecture, restauration de meubles, conception de décors, design, graphisme, etc.)
 - Arts multidisciplinaires
 - Métiers d'arts
 - Patrimoine et muséologie
6. Combien avez-vous d'années de pratique artistique ?
- Moins de 5 ans
 - 5 à 9 ans
 - 10 à 14 ans
 - 15 ans et plus
7. Êtes-vous :
- Salarié.e
 - Travailleuse / travailleur autonome
 - Entrepreneur.e culturel.le (qui a développé un OBNL, une coopérative, une entreprise enregistrée ou incorporée)
 - Aucun de ces énoncés ne s'applique à ma situation
8. Quelle est votre situation actuelle ?
- Je consacre principalement mon temps à ma discipline artistique
 - Je partage mon temps entre mon travail artistique et un autre travail rémunéré/études
9. Quelle part de votre revenu personnel provient de votre pratique ou activité ou entreprise artistique ?
- Moins de 25 %
 - De 25 % à 49 %
 - De 50 % à 74 %
 - 75 % et plus
 - Je ne retire aucun revenu de mon activité artistique

10. Êtes-vous de sexe :
- Féminin
 - Masculin
 - Non binaire
11. De quelle catégorie d'âge faites-vous partie ?
- Moins de 25 ans
 - 25 à 34 ans
 - 35 à 44 ans
 - 45 à 54 ans
 - 55 à 64 ans
 - 65 ans et plus
12. Sur quel territoire de l'Outaouais habitez-vous ?
- MRC Collines-de-l'Outaouais
 - MRC Papineau
 - MRC Pontiac
 - MRC Vallée-de-la-Gatineau
 - Ville de Gatineau

Section 2 : participation antérieure à des activités de formation

13. Avez-vous une formation de base (formation offerte par un établissement d'enseignement supérieur) dans votre domaine de pratique ?
- Oui
 - Non
14. Au cours des trois dernières années, avez-vous suivi des formations de développement de carrière (par exemple: comptabilité, communication, demandes de bourse, etc.) ?
- Oui
 - Non
15. Au cours des trois dernières années, avez-vous suivi de la formation continue (de la formation visant le développement de votre pratique artistique) ?
- Oui
 - Non
16. Au cours des trois dernières années, avez-vous participé à du perfectionnement individuel ?
- Oui
 - Non

Section 3 : défis dans le développement de carrière artistique

17. Quels sont vos principaux défis (maximum 3) en ce qui concerne le développement de votre carrière artistique ?
- Développer ma personnalité artistique
 - Acquérir de nouvelles techniques
 - Perfectionner mes techniques
 - Communiquer ma démarche
 - Développer mon potentiel créatif
 - Élaborer mes projets
 - Financer mes projets
 - Gérer mes projets
 - Établir des collaborations
 - Me faire connaître

- Diffuser mes œuvres
- Vendre mes œuvres
- Élargir mon marché
- Accroître mes revenus
- Développer un réseau
- Équilibrer vie artistique / travail rémunéré / vie personnelle
- Faire ma place à l'international
- Transmettre mon savoir
- Mettre fin à ma carrière (préparer sa retraite aux niveaux financier, légal, etc.)
- Travailler en interdisciplinarité
- Autre (veuillez préciser)

Section 4 : motivations à participer à des activités de formation continue

18. Quelles sont les principales motivations (maximum 3) qui vous donnent le goût de participer à des activités de formation continue ?
- Accroître mes compétences dans l'exercice de ma pratique professionnelle
 - Élargir ma pratique à d'autres secteurs d'activités
 - Travailler en interdisciplinarité
 - Suivre l'évolution de ma profession
 - Devenir plus polyvalent.e afin d'être en mesure d'exercer plusieurs fonctions de la chaîne de production
 - Me spécialiser dans ma pratique professionnelle
 - Améliorer mes conditions de travail
 - Bien gérer ma carrière
 - Développer mon réseau
 - Demeurer à la fine pointe de l'évolution numérique
 - Compenser pour un manque de formation académique
 - Avoir accès à une autre profession et changer de poste / travail
 - Bien gérer mon entreprise
 - Autre (veuillez préciser)

Section 5 : obstacles à la participation à des activités de formation continue

19. Quels sont les principaux obstacles (maximum 3) à votre participation à des activités de formation continue ?
- Le coût des activités de formation
 - Le manque de temps pour me perfectionner
 - La durée ou le moment inadéquats de la formation
 - L'offre de formation ne correspond pas à mes besoins
 - Le nombre insuffisant de places dans les formations offertes
 - Le caractère trop généraliste des formations
 - Le choix inadéquat des formatrices / formateurs
 - Le manque d'information sur les formations disponibles
 - L'accessibilité et la disponibilité des formations à l'extérieur des grands centres urbains
 - Les approches pédagogiques désuètes
 - La formation continue n'est pas une priorité
 - Le caractère trop spécialisé des formations
 - Je ne sais pas
 - Autre (veuillez préciser)

Section 6 : conditions favorables à la participation à des activités de formation continue

20. Quelle est la période de l'année la plus propice pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ?
 - Hiver
 - Printemps
 - Été
 - Automne
21. Quel moment de la semaine est le plus approprié pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ?
 - Sur semaine
 - Fin de semaine
 - Pas de préférence
22. Quelle est la durée de formation qui vous convient le mieux ?
 - Activité d'une demi-journée (3 - 4 heures)
 - Activité d'une journée entière
 - Session de 2 ou 3 jours consécutifs
 - Formation modulaire échelonnée sur une période de temps (ex. un cours par semaine pendant trois mois)
23. Quel moment de la journée favoriserait votre participation à des activités de formation continue ?
 - Formule lève-tôt (déjeuner)
 - En avant-midi
 - En après-midi
 - En soirée
24. Quel format correspondrait le mieux à vos attentes ?
 - Cours magistral (la formatrice / le formateur présente le contenu théorique)
 - Atelier en partie théorique, en partie pratique
 - Atelier collaboration (une partie pour présenter son travail et une partie d'exercices en jumelage)
 - Mentorat / coaching avec cours privés sur un sujet précis
 - Mentorat / coaching pour suivi de projets et conseils
 - Rencontre d'échange entre pairs (co-apprentissage)
 - Formation à distance
 - Conférence
 - Déjeuner-causerie avec conférencière / conférencier invité.e
 - Formation de maître
25. Quel montant d'argent êtes-vous prêt.e à investir dans une activité de formation de trois heures ?
 - Moins de 25 \$
 - Jusqu'à concurrence de 50 \$
 - Jusqu'à concurrence de 75 \$
 - Jusqu'à concurrence de 100 \$
 - Jusqu'à concurrence de 150 \$
 - Plus de 150 \$
26. De quel type de formation avez-vous principalement besoin ?
 - Surtout en gestion de carrière
 - Surtout en communication et marketing
 - Surtout dans le perfectionnement de ma discipline artistique

Section 7 : besoins de formation en gestion de carrière

27. Si vous pensez au développement de votre carrière en termes de gestion, quels sont vos plus importants besoins de formation ?
- Gérer mes dossiers administratifs (comptabilité, facturation, fiscalité, budget, etc.)
 - Faire des demandes de subventions publiques
 - Recherche de financement privé
 - Organiser une campagne de financement
 - Négocier des contrats et des ententes
 - Réaliser du lobbying politique
 - Gérer des ressources humaines
 - Créer des partenariats
 - Accroître mes connaissances légales (gestion des contrats, droits d'auteur, etc.)
 - Mieux gérer mon temps
 - Mieux connaître les ressources disponibles
 - Autre (veuillez préciser)
28. Si vous pensez au développement de votre carrière en termes de communication et de marketing, quels sont vos plus importants besoins de formation ?
- Agir comme agent pour moi-même
 - Faire la promotion de mes œuvres (site web, portfolio, etc.)
 - Gérer la vente de mes œuvres (y compris la vente en ligne ou la vente de droits)
 - Élaborer des stratégies de diffusion / de communication
 - Établir et maintenir des relations avec les médias
 - Développer de nouveaux marchés
 - Choisir les réseaux sociaux appropriés selon les objectifs de promotion
 - Assurer une présence sur les réseaux sociaux
 - Créer un site Internet
 - Alimenter un site Internet et les médias sociaux
 - Mieux connaître les réseaux au Québec, au Canada et à l'international
 - Élaborer des stratégies de diffusion nationale, pancanadienne et internationale
 - Autre (veuillez préciser)

Section 8 : besoins de formation en production artistique

29. Quels sont vos besoins de formation liés directement à votre production artistique ? Veuillez inscrire un maximum de trois sujets de formation en fonction de votre discipline. Par exemple : si vous êtes céramiste, allez à la section "métiers d'art" et inscrivez jusqu'à trois sujets de formation qui vous intéressent.

| | 1er choix | 2e choix | 3e choix |
|----------------------|-----------|----------|----------|
| Arts de la scène | | | |
| Arts numériques | | | |
| Arts visuels | | | |
| Audiovisuel | | | |
| Littérature et conte | | | |
| Métiers créatifs | | | |

| | | | |
|--------------------------|--|--|--|
| Métiers d'art | | | |
| Patrimoine et muséologie | | | |

30. Y a-t-il des maîtres (artistes ou autres) dans votre domaine artistique avec qui vous aimeriez suivre une formation ?

- Non
- Oui, veuillez préciser le nom de la personne et le sujet de formation souhaité avec cette personne

Section 9 : poursuivre la réflexion

31. Nous organiserons des groupes de discussion au printemps 2019 pour mieux comprendre les besoins de formation des personnes engagées dans le domaine culturel en Outaouais. Si vous êtes intéressé.e à participer à un de ces groupes de discussion, veuillez inscrire :

- Votre nom :
- Votre adresse courriel :
- Votre numéro de téléphone :
- Votre lieu de résidence :
- Votre domaine culturel / artistique principal :

Q2 - QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES TRAVAILLEUSES / TRAVAILLEURS CULTURELLES ET DES GESTIONNAIRES

Section 1 : profil démographique

1. Dans quel domaine artistique œuvrez-vous ?
 - Aménagement culturel du territoire
 - Arts de la scène (danse, théâtre, musique, chanson, arts du cirque et de la rue, etc.)
 - Arts numériques
 - Arts visuels
 - Cinéma et audiovisuel
 - Littérature et conte
 - Métiers créatifs (architecture, restauration de meubles, conception de décors, design, graphisme, etc.)
 - Arts multidisciplinaires
 - Métiers d'arts
 - Patrimoine et muséologie
2. Depuis combien de temps travaillez-vous dans le domaine culturel ?
 - Moins de 5 ans
 - 5 à 9 ans
 - 10 à 14 ans
 - 15 ans et plus
3. Quel type de fonction occupez-vous dans le domaine culturel ?
 - Gestion
 - Communication et marketing
 - Direction artistique et programmation
 - Soutien administratif / technique
 - Soutien aux membres
 - Service à la clientèle
 - Développement culturel
 - Autre (veuillez préciser)
4. Avez-vous une formation de base (formation offerte par un établissement d'enseignement supérieur) qui vous qualifie pour le poste que vous occupez présentement ?
 - Oui
 - Non
5. Depuis le début de votre carrière, avez-vous suivi des ateliers de formation continue ?
 - Oui
 - Non
6. Avez-vous déjà participé à du perfectionnement individuel ?
 - Oui
 - Non

Section 2 : défis dans le développement de votre organisme culturel / artistique

7. Comme travailleuse / travailleur culturel.le ou gestionnaire, quels sont vos principaux défis (maximum 3) en ce qui concerne le développement de votre organisation ?
 - Orienter votre organisation
 - Assurer la saine gouvernance de votre organisation

- Communiquer avec vos clientèles
- Gérer vos projets
- Utiliser les technologies numériques
- Financer votre organisation et vos projets
- Gérer les ressources humaines
- Gérer les ressources financières
- Faire connaître votre organisation et ses produits / services
- Assurer la planification à moyen et long termes de votre organisation
- Évaluer vos programmes / services
- Développer votre réseau
- Élargir votre clientèle et vos marchés
- Faire votre place au Québec, au Canada
- Faire votre place à l'international
- Travailler en co-création, collaboration, co-design
- Autre (veuillez préciser)

Section 3 : conditions favorables à la participation à des activités de formation continue

8. Quelle est la période de l'année la plus propice pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ?
 - Hiver
 - Printemps
 - Été
 - Automne
9. Quel moment de la semaine est le plus approprié pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ?
 - Sur semaine
 - Fin de semaine
 - Pas de préférence
10. Quelle est la durée de formation qui vous convient le mieux ?
 - Activité d'une demi-journée (3 - 4 heures)
 - Activité d'une journée entière
 - Session de 2 ou 3 jours consécutifs
 - Formation modulaire échelonnée sur une période de temps (ex. un cours par semaine pendant trois mois)
11. Quel moment de la journée favoriserait votre participation à des activités de formation continue ?
 - Formule lève-tôt (déjeuner)
 - En avant-midi
 - En après-midi
 - En soirée
12. Quel format correspondrait le mieux à vos attentes ?
 - Cours magistral (la formatrice / le formateur présente le contenu théorique)
 - Atelier en partie théorique, en partie pratique
 - Atelier collaboration (une partie pour présenter son travail et une partie d'exercices en jumelage)
 - Mentorat / coaching avec cours privés sur un sujet précis
 - Mentorat / coaching pour suivi de projets et conseils
 - Rencontre d'échange entre pairs (co- apprentissage)
 - Formation à distance
 - Conférence
 - Déjeuner-causerie avec conférencière / conférencier invité.e
 - Formation de maître

13. Quel montant d'argent êtes-vous prêt.e à investir dans une activité de formation de trois heures ?
- Moins de 25 \$
 - Jusqu'à concurrence de 50 \$
 - Jusqu'à concurrence de 75 \$
 - Jusqu'à concurrence de 100 \$
 - Jusqu'à concurrence de 150 \$
 - Plus de 150 \$

Section 4 : besoins de formation continue à l'intention des travailleuses / travailleurs culturel.les et des gestionnaires

14. Avez-vous besoin de formation continue pour mieux :
- a) Déterminer une orientation stratégique
 - Non
 - Oui
 - b) Définir un plan directeur et un budget
 - Non
 - Oui
 - c) Bâtir des relations
 - Non
 - Oui
 - d) Organiser les opérations et pourvoir en personnel
 - Non
 - Oui
 - e) Établir des systèmes financiers
 - Non
 - Oui
 - f) Guider l'évolution d'un projet et générer, au besoin, des changements majeurs
 - Non
 - Oui
 - g) Développer des habiletés en gestion
 - Non
 - Oui
 - h) Autre (veuillez préciser)

Section 5 : poursuivre la réflexion

15. Nous organiserons des groupes de discussion au printemps 2019 pour mieux comprendre les besoins de formation des personnes engagées dans le domaine culturel en Outaouais. Si vous êtes intéressé.e à participer à un de ces groupes de discussion, veuillez inscrire :
- Votre nom :
 - Votre adresse courriel :
 - Votre numéro de téléphone :
 - Votre lieu de résidence :
 - Votre domaine culturel / artistique :

Section 1: profil démographique

1. Dans quel domaine artistique œuvrez-vous ?
 - Aménagement culturel du territoire
 - Arts de la scène (danse, théâtre, musique, chanson, arts du cirque et de la rue, etc.)
 - Arts numériques
 - Arts visuels
 - Cinéma et audiovisuel
 - Littérature et conte
 - Métiers créatifs (architecture, restauration de meubles, conception de décors, design, graphisme, etc.)
 - Arts multidisciplinaires
 - Métiers d'arts
 - Patrimoine et muséologie

2. Depuis combien de temps agissez-vous en tant qu'administratrice ou administrateur dans le domaine culturel ?
 - Moins de 5 ans
 - 5 à 9 ans
 - 10 à 14 ans
 - 15 ans et plus

3. Avez-vous une formation de base (formation offerte par un établissement d'enseignement supérieur) ou suivi d'autres types de formation qui vous qualifient pour le poste d'administratrice ou d'administrateur ?
 - Oui
 - Non

Section 2 : défis dans le développement de votre organisme

4. Comme administratrice ou administrateur, quels sont vos principaux défis (maximum 3) en ce qui concerne le développement de votre organisation ?
 - Orienter votre organisation
 - Assurer la saine gouvernance de votre organisation
 - Communiquer avec les membres
 - Utiliser les technologies numériques
 - Financer votre organisation et vos projets
 - Gérer les ressources humaines
 - Faire connaître votre organisation et ses produits / services
 - Assurer la planification à moyen ou long terme de votre organisation
 - Évaluer vos programmes / services
 - Développer votre réseau
 - Élargir votre clientèle et vos marchés
 - Faire votre place à l'international
 - Autre (veuillez préciser)

Section 3 : conditions favorables à la participation à des activités de formation continue

5. Quelle est la période de l'année la plus propice pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ?
 - Hiver
 - Printemps
 - Été
 - Automne

6. Quel moment de la semaine est le plus approprié pour faciliter votre participation à des activités de formation continue ?
- Sur semaine
 - Fin de semaine
 - Pas de préférence
7. Quelle est la durée de formation qui vous convient le mieux ?
- Activité d'une demi-journée (3 - 4 heures)
 - Activité d'une journée entière
 - Session de 2 ou 3 jours consécutifs
- Formation modulaire échelonnée sur une période de temps (ex. un cours par semaine pendant trois mois)
8. Quel moment de la journée favoriserait votre participation à des activités de formation continue ?
- Formule lève-tôt (déjeuner)
 - En avant-midi
 - En après-midi
 - En soirée
9. Quel format correspondrait le mieux à vos attentes ?
- Cours magistral (la formatrice / le formateur présente le contenu théorique)
 - Atelier en partie théorique, en partie pratique
 - Atelier collaboration (une partie pour présenter son travail et une partie d'exercices en jumelage)
 - Mentorat / coaching avec cours privés sur un sujet précis
 - Mentorat / coaching pour suivi de projets et conseils
 - Rencontre d'échange entre pairs (co-apprentissage)
 - Formation à distance
 - Conférence
 - Déjeuner-causerie avec conférencière / conférencier invité.e
 - Formation de maître
10. Quel montant d'argent êtes-vous prêt.e à investir dans une activité de formation de trois heures ?
- Moins de 25 \$
 - Jusqu'à concurrence de 50 \$
 - Jusqu'à concurrence de 75 \$
 - Jusqu'à concurrence de 100 \$
 - Jusqu'à concurrence de 150 \$
 - Plus de 150 \$

Section 4 : besoins de formation continue à l'intention des administratrices et administrateurs

11. Quels sont vos plus importants besoins de formation parmi les sujets suivants (maximum 3) ?
- Pouvoirs, rôles et responsabilités du conseil d'administration
 - Orientation et formation des nouveaux membres du conseil d'administration
 - Obligations et responsabilités légales de l'organisme
 - Élaboration, mise en oeuvre et suivi d'un plan stratégique
 - Outils de gouvernance
 - Recrutement de la relève au sein du conseil d'administration
 - Lobbying pour obtenir des subventions
 - Développement des compétences des membres du conseil d'administration
 - Compréhension des bilans financiers, vérification des comptes et contrôle / surveillance des revenus et dépenses
 - Intervention auprès des gouvernements locaux, régionaux, provincial et fédéral Collaboration / réseautage avec d'autres organismes

- Administration d'un organisme à but non lucratif
- Connaissance des droits des artistes / artisans du secteur culturel
- Connaissance des enjeux du secteur culturel
- Évaluation des résultats (efficacité, efficience, impact)
- Maintien de bonnes relations avec les bailleurs de fonds
- Publicité et plan de communication pour l'organisme
- Appréciation et évaluation de la performance de la direction
- Comportement éthique et conflits d'intérêt
- Monitoring du budget annuel
- Campagne de financement
- Autre (veuillez préciser)

Section 5 : poursuivre la réflexion

12. Nous organiserons des groupes de discussion au printemps 2019 pour mieux comprendre les besoins de formation des personnes engagées dans le domaine culturel en Outaouais. Si vous êtes intéressé.e à participer à un de ces groupes de discussion, veuillez inscrire :
- Votre nom :
 - Votre adresse courriel :
 - Votre numéro de téléphone :
 - Votre lieu de résidence :
 - Votre domaine culturel / artistique :

ANNEXE 2 : GRILLE D'ANIMATION DES GROUPES DE DISCUSSION

| Temps | Sujets abordés | Informations complémentaires |
|--------------------------------|---|---|
| À l'arrivée des participant.es | Remise du questionnaire profil | |
| 15 minutes | Partie 1 : | |
| | Mot de bienvenue | |
| | Présentation du projet et des étapes principales | Sondage hiver, groupes discussion semaines 10 et 17 juin, rapport et plan d'action triennal en juillet |
| | Présentation des participant.es | Tour de table |
| 60 minutes | Partie 2 : | |
| | 1. Exercice – quels sont vos objectifs de carrière sur 1 an, 3 ans et 5 ans ? a) Exercice individuel b) Mise en commun | Participant.es : noter leurs idées à l'endos du questionnaire profil |
| | 2. De quoi avez-vous besoin / que vous manque-t-il pour réaliser ces objectifs ? | |
| | 3. À quoi ressemble votre formation de rêve ? | |
| | 4. Où allez-vous pour obtenir des formations comme artiste ou travailleur culturel ? | |
| 45 minutes | Partie 3 : | |
| | Quels sont les enjeux auxquels font face : a) Les artistes b) Les entreprises et organismes culturels et artistiques ... que vous connaissez / côtoyez ? | Enjeux à explorer : ▪ De carrière ▪ De gestion ▪ De gouvernance ▪ Locaux / régionaux ▪ Linguistiques ▪ Autres ? |
| | Prochaines étapes de l'étude | Production du rapport de l'étude qui comprendra un plan d'action triennal |
| | Remerciements | |



Convergence, coopérative d'expertes conseils

75, rue Eddy, Gatineau (Québec) J8X 2W1

Téléphone : 819.643.2992

Courriel : info@convergence.coop

Site internet : www.convergence.coop