

# COMPÉTENCE CULTURE

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Rapport annuel 2020-21

# Table des matières

<b>PROFIL DE L'ORGANISATION</b>	<b>4</b>
Mission de Compétence Culture	6
Vision	6
Valeurs	7
<b>MOT DE LA PRÉSIDENTE</b>	<b>8</b>
<b>MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE</b>	<b>10</b>
<b>GOUVERNANCE</b>	<b>12</b>
Composition du conseil d'administration	12
Conseil d'administration 2020-2021	12
Direction du conseil d'administration 2020-2021	12
Comités formés par le conseil d'administration 2020-2021	14
<b>ÉQUIPE, RESSOURCES ET COMITÉS EXTERNES</b>	<b>15</b>
Équipe permanente	15
Collaborations régulières	15
Ressources contractuelles	16
Comités externes indépendants	17
<b>MEMBRES 2020 – 2021</b>	<b>18</b>
Membres actifs	18
Membres sectoriels	18
Membres régionaux	19
Membres associés	19
<b>PLAN STRATÉGIQUE 2019 – 2022</b>	<b>20</b>
Enjeux identifiés dans le Plan stratégique de 2019-2022	22
<b>ORIENTATION 1</b>	<b>26</b>
Représentativité du secteur	28
<b>ORIENTATION 2</b>	<b>32</b>
Rendez-vous annuel des membres, une formule qui s'adapte et se renouvelle	34
Synthèse des ateliers	36
Comités opérationnels de Compétence Culture	38
Participation de Compétence Culture à d'autres comités et instances	39
<b>ORIENTATION 3</b>	<b>42</b>
Modèle de coordination de la formation continue en culture	44
Approche innovante qui repose sur la capacité d'un secteur de collaborer	44
Postes de coordination de la formation continue en culture 2020-2021	48
Répartition des postes de coordination de la formation continue	48
Variation des heures travaillées pour les coordonnateur.trice.s e bénéficiant d'un poste subventionné	49
Activités de formation des associations et regroupements sectoriels et des regroupements régionaux financées par la MFOR en 2020-2021	52
Activités de formation soutenues par la MFOR (Services Québec)	52
Comparaison de l'offre de formation avec celle de l'année précédente (2019-2020)	52
Animation de la communauté de pratique et développement des compétences - postes de coordination	58
Activités d'intégration pour les postes de coordination et d'introduction à la formation continue en culture	58
Animation de la communauté de pratique – coordination de la formation continue	59

Activités de concertation – coordination de la formation continue	59
Outils et guides liés à la formation continue	59
Développement des compétences - par Compétence Culture	60
Offre de formation de Compétence Culture	61
Processus de soutien au financement de projets et avis de pertinence	66
MFOR, volet multirégional (Services Québec)	66
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) - Renforcement collectif	66
Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)	67
Norme professionnelle libraire	69
Adéquation formation-emploi — programmes de formation initiale	69
<b>ORIENTATION 4</b>	<b>72</b>
Parcours de développement de compétences touchant des enjeux de gestion des ressources humaines	74
Formations PACME - Enjeux de gestion des ressources humaines	74
Parcours Gérer dans l'adversité	75
Programme à la carte <i>Parcours DG</i>	75
Autres activités de formation	75
Révision des lois sur le statut de l'artiste	77
Transition de carrière	77
Conférences lors du Rendez-vous annuel de 2020	77
Appui au Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD)	77
Programme d'aide à la Relance par l'augmentation de la formation (PARAF)	77
Diffusion d'information	78
Augmentation des actions de communications et rayonnement	79
<b>ORIENTATION 5</b>	<b>82</b>
Plateforme de développement des compétences	84
Études sectorielles d'identification des besoins de formation continue	88
Lancement de l'étude d'identification des besoins de formation continue de la chaîne Musique	88
Démarrage de deux études sectorielles d'identification des besoins de formation continue	89
Études régionales d'identification des besoins de formation continue	90
Études visant à mieux comprendre les enjeux de ressources humaines en culture	94
<i>Analyse des enjeux de main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec</i>	95
<i>Impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion</i>	95
Analyse de profession et référentiel de compétences (artisan.e.s des métiers d'arts)	95
Enquête salariale (Association des Libraires du Québec - ALQ)	95
<b>MOT DE LA TRÉSORIÈRE</b>	<b>100</b>
<b>ÉTATS FINANCIERS</b>	<b>102</b>
<b>LISTE DES ACRONYMES</b>	<b>104</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>106</b>
Modèle de coordination de la formation continue en culture, postes de coordination	
Variation de l'offre de formation MFOR entre 2018-2019 et 2020-2021	
Tableau Synthèse des activités MFOR	
Liste des promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences - FDRCMO	
Liste des promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences - PACME	
<b>ÉQUIPE</b>	<b>118</b>





Sonia Montminy (2020) *Corps du dimanche*, Musée de la civilisation, Québec (QC),  
© Emmanuel Burriel

# Profil de l'organisation

## Comité sectoriel de main-d'œuvre, un ancrage direct dans le marché du travail du secteur culturel

Fondé en 1999, Compétence Culture est l'un des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre du Québec (CSMO). Les CSMO sont des organismes autonomes formellement reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Unique comité sectoriel de main-d'œuvre en culture, Compétence Culture fédère plus de 65 organisations du secteur des arts et de la culture ayant des statuts d'associations, de regroupements sectoriels ou de regroupements régionaux. Ensemble, ces organisations représentent la main-d'œuvre du secteur culturel au Québec, laquelle est évaluée à près de 175 000 artistes (2018), travailleuses et travailleurs culturels et contribuant à 3,6% du PIB (2019)<sup>1</sup>.

En concertation avec ses membres et ses différents partenaires, Compétence Culture assure son rôle de CSMO, défini selon la loi<sup>2</sup>, c'est-à-dire qu'il soutient l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et qu'il met en œuvre des plans d'action adaptés aux besoins particuliers des organisations et de la main-d'œuvre du secteur culturel.

En réponse à la grande diversité des métiers des arts et de la culture, au caractère atypique de sa main-d'œuvre, aux particularités régionales et à la multiplicité des intervenants, Compétence Culture a développé un modèle novateur de coordination de la formation continue. Ce modèle repose sur des valeurs de concertation, de collaboration et de partenariat avec les associations et regroupements membres. Construit comme une solution correspondant aux caractéristiques du secteur culturel, ce modèle, par son membership, s'ancre à la fois dans des perspectives sectorielles et régionales.

<sup>1</sup> Selon une analyse de la firme AppEco sur la base de données de Statistique Canada.

<sup>2</sup> *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Chapitre III.2, Articles 44.5 et 44.6.



# Mission de Compétence Culture

Compétence Culture voit à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies assurant le développement et la reconnaissance des compétences des artistes, des travailleuses et des travailleurs culturels tout au long de leur carrière. Par ses actions, Compétence Culture répond aux besoins particuliers des organisations et de la main-d'œuvre du secteur culturel et contribue à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion d'information.

## Vision

Grâce à une vision prospective du développement des ressources humaines du secteur culturel, Compétence Culture se positionne comme un pôle d'expertise et de connaissances. Référence incontournable en formation continue du secteur culturel, il assume des fonctions essentielles de veille, de développement et de diffusion des connaissances du marché du travail et des enjeux RH en culture.

En partenariat avec ses membres, Compétence Culture exerce un rôle majeur dans le développement des compétences favorisant l'accès et le maintien en emploi ou en activité. Compétence Culture voit également à l'implantation de meilleures pratiques en gestion des organisations, des ressources humaines ainsi qu'en gestion de carrière artistique.

# Valeurs

**Compétence Culture, par ses actions et son mode de gestion, prône et véhicule les valeurs suivantes:**

L'excellence et la créativité

**Viser** l'excellence dans le développement de ses services et dans ses activités

**Poser** un regard critique et démontrer une ouverture aux nouvelles façons de faire

**Encourager et promouvoir** l'innovation et le partage des connaissances et expertises

**Rechercher** les solutions novatrices en considérant à la fois les moyens disponibles et les intérêts des partenaires concernés

**Développer** une vision prospective des enjeux et des besoins de la main-d'œuvre

La concertation et la coopération

**Mettre en place** des mécanismes de concertation stimulants, efficaces et répondant aux attentes des membres et de différents partenaires

**Œuvrer** conjointement et harmonieusement à l'atteinte d'objectifs communs choisis en concertation

**S'assurer** que les intérêts du groupe transcendent les intérêts personnels, sectoriels et régionaux en ce qui a trait à la réalisation des objectifs convenus, grâce à la concertation

**Soutenir** ses membres dans le développement de leur expertise et les outiller dans leurs actions

L'intégrité et le respect

**Se conduire** d'une manière juste, honnête et éthique, tant sur le plan individuel que corporatif

**Démontrer et encourager** l'engagement et le sens du bien commun

**Partager** une information juste et pertinente afin d'assurer de la transparence

**Instaurer** des espaces de dialogues favorisant l'expression de différents points de vue et faire preuve d'ouverture et de tolérance face à la diversité d'opinions

**Reconnaître** les compétences respectives de chacun, individuellement et collectivement

**Faire preuve** de courtoisie, d'écoute et de discrétion dans l'exercice des fonctions respectives

# Mot de la présidente

Gagner en reconnaissance pour nourrir l'imaginaire collectif

**«Il est plus que temps de valoriser et de reconnaître pleinement l'apport des artistes et des travailleur.euse.s du secteur culturel à la richesse et à la cohésion du tissu social. La confiance de se projeter dans le futur viendra de cette reconnaissance et de stratégies structurantes issues d'une mobilisation de notre intelligence collective.»**



© Jim Mneymneh

Chers consœurs et confrères du milieu culturel,  
Chers membres,

Certaines expériences nous changent à jamais. Pour de nombreux artisan.e.s, dans notre milieu, la situation que nous vivons s'apparente à un interminable marathon. Si nous n'avons plus de certitudes, outre le fait qu'il y aura un «avant» et un «après» pandémie, nous n'avons rien perdu de notre force de conviction. Nous avons la conviction que notre écosystème culturel est formidablement résilient et inventif même dans l'adversité.

Le Modèle de coordination de la formation continue en culture a 20 ans cette année. Il a démontré combien il est essentiel à l'évolution des pratiques et à l'enrichissement des connaissances pour faire face aux enjeux sans cesse évolutifs. Désormais, nous avons acquis la maturité nécessaire pour entreprendre une nouvelle étape, car c'est plus de 175 000 artistes et travailleur.euse.s culture.l.e.s qui ont besoin de notre soutien.

Dans un domaine atypique comme le nôtre où les liens d'emplois se redéfinissent constamment, la formation continue, sa coordination et son financement agissent comme autant de rhizomes qui alimentent la durabilité de notre environnement culturel.

En nous assurant de produire une *Étude sur les impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion* et une *Analyse des enjeux de la main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec*, certaines conclusions portent un regard troublant sur la situation.

Si, pour plusieurs artistes et travailleur.euse.s du secteur culturel, la passion compensait souvent un certain manque à gagner, ce supplément d'âme – pernicious sur le plan économique - ne suffit plus à nourrir et à assurer la poursuite de leur pratique professionnelle.

En réalité, le télétravail et la bascule numérique induisent de nouveaux modes de travail et de pratiques artistiques. Le secteur culturel ne fait pas exception. Il subit une transformation accélérée et il doit s'adapter rapidement aux grandes tendances socio-économiques qui impliquent, aussi, des attentes différentes de la part des salarié.e.s envers les employeurs.

L'agilité des individus et des organismes est devenue une nécessité absolue, de même que leur autonomie et l'esprit de collaboration. Certains métiers sont en mutation ou en émergence et nécessitent le développement de nouvelles compétences.

Il est plus que temps de valoriser et de reconnaître pleinement l'apport des artistes et des travailleur.euse.s du secteur culturel à la richesse et à la cohésion du tissu social. La confiance de se projeter dans le futur viendra de cette reconnaissance et de stratégies structurantes issues d'une mobilisation de notre intelligence collective.

Il en ressort qu'il faut dès à présent endiguer l'hémorragie qui nous guette et revoir les modèles d'affaires afin de préserver la vitalité et la force du secteur culturel. Ce marathon pandémique implique un regard neuf sur le marché de l'emploi. Il faut assurer la rétention des ressources humaines en culture et offrir des emplois de qualité pour des carrières et des métiers durables. Pilotée par Compétence Culture, la tenue du futur Chantier RH en culture qui place l'humain et ses besoins au cœur des réflexions nous apparaît donc indispensable pour la recherche de solutions collectives et pour la valorisation de notre travail. Je lance donc, d'ores et déjà, un appel massif à la participation à ce grand rendez-vous.

Je suis extrêmement fière de notre milieu qui a su gérer cette crise de manière impeccable avec force et détermination. J'espère que nous en retirerons la reconnaissance et les investissements que cela mérite! Déjà, les différentes formes d'aide gouvernementale qui se sont ajoutées aux mailles de notre filet culturel et qui ont permis de sauvegarder plusieurs emplois méritent d'être saluées! Merci!

J'ai aussi énormément d'admiration pour les membres de notre CA qui ont répondu présents, et ce, malgré la surcharge de leur propre travail. Tout au long de l'année, leur contribution a été inestimable! Recevez ma profonde reconnaissance pour ce que nous avons accompli ensemble.

Malgré ces jalons que nous avons franchis, le marathon pandémique se poursuit et le fil d'arrivée ne se pointe pas encore à l'horizon. L'essoufflement et l'usure sont perceptibles. Il serait désastreux de perdre d'autres contributeurs et contributrices à notre imaginaire collectif. Je lance donc un appel à tous nos partenaires gouvernementaux afin qu'ils prennent part activement à ce grand Rendez-vous RH en culture, car nous aurons besoin d'une synergie inédite pour sauvegarder et redynamiser ce secteur d'une importance si fondamentale pour notre société.

Je vous attends!

**Christine Bouchard**  
Présidente du conseil d'administration

# Mot de la directrice générale

Tisser nos différences pour renforcer nos liens et nos outils

Chers membres,

Je ne peux m'empêcher, au moment de m'adresser à vous, de penser aux mots d'une grande dame de la chanson, Barbara, pour qui le public était sa plus belle histoire d'amour et la route qui y mène si longue. Nous avons tous «un public», nous sommes liés, reliés, interreliés, et ce, que l'on intervienne sur le plan de la gestion, de la création, de la technique, de la diffusion, de la coordination ou de la formation. Dans le contexte de la pandémie, plusieurs d'entre nous ont ressenti une perte de lien, perte qui s'apparente un peu, beaucoup, à une peine d'amour. Et dans bien des cas, cette coupure qu'on imaginait temporaire s'est prolongée au point, parfois, de nous ébranler dans notre identité, notre raison d'être.

Cette peine, nous la surmontons en faisant preuve d'écoute, de créativité et au prix de nombreux efforts. J'ai été touchée par vos témoignages, les remises en question, les bouleversements de vie; vous avez dû composer avec les départs de précieuses ressources et les arrivées de nouvelles.

Pour Compétence Culture, ces efforts ont pris la forme d'un nombre imposant et diversifié d'activités avec des formations adaptées au contexte de la pandémie, aux enjeux sanitaires, aux besoins urgents d'embrasser le numérique impliquant un développement accéléré des compétences pour les personnes occupant des postes de direction et de coordination.



© Jacob Potashnik

L'importance de pouvoir compter sur une force de coordination de la formation continue en culture comme la nôtre n'aura peut-être jamais été aussi évidente qu'en cette année où le Modèle a 20 ans. Une année où nous devons répondre au besoin impératif de vivre, de travailler, d'apprendre et de créer autrement, malgré les tensions et l'incertitude. Comme l'exprime si bien Élisabeth Cardin dans son ouvrage *Le temps des récoltes*, au moment où elle fabrique un panier en tressant des morceaux de bois, «j'ai compris que la vannerie comme le ramassage, au fond d'un hamac ou d'un hameau, la solidité d'une structure réside dans la qualité de ces entrelacements.»

J'ose voir cette année comme une année charnière; qu'elle permettra la réflexion, la compréhension viscérale que les choses ne seront plus jamais exactement les mêmes! Je demeure convaincue, particulièrement dans ce contexte de transformation, que la Plateforme des compétences avec sa vision d'un milieu culturel apprenant est un projet d'avenir extrêmement porteur. Comme vous, nous souhaiterions qu'elle existe déjà cette plateforme! Son temps de réalisation correspond à l'ambition de passer du rêve à la réalité lorsque le rêve est pluriel et la réalité complexe puisqu'elle engage de nombreuses organisations aux profils et aux besoins différents.

D'autres projets qui nous occuperont en 2021-2022 et dans les prochaines années sont également des clés de voûte des enjeux touchant la main-d'œuvre du secteur culturel : le Chantier RH en culture, la révision des lois sur le statut de l'artiste et, bien sûr, les travaux autour du renouvellement de l'engagement tripartite. Il s'agit aussi pour nous de poursuivre le travail de fond, en faisant des études, des activités de concertation pour imaginer de quoi sera fait demain et favoriser «le vivre et le travailler ensemble».

C'est là aussi tout l'esprit de notre rendez-vous annuel 2021, *Je culture donc je suis*, qui a pour objectif de rendre hommage aux membres et de célébrer la passion et le professionnalisme qui nous lient dans cette mer démontée.

Cette ferveur et cette rigueur, je la perçois aussi tous les jours au sein de l'équipe de Compétence Culture qui a pris à bras-le-corps les nouveaux dossiers qu'elle a menés avec toute la sensibilité et le dévouement requis.

Merci à mes collègues pour leur souplesse et pour la faculté de rire tout en haut des vagues.

Merci aux membres du conseil d'administration qui ont fait preuve d'une grande disponibilité et d'une compréhension fine des enjeux organisationnels et sectoriels. Votre engagement et votre cohésion sont d'un soutien essentiel pour garder le cap lorsque la déferlante frappe la coque.

Merci aux bailleurs de fonds, dont la flexibilité, l'empathie et la réactivité m'ont fait constater à quel point nous ramons tous vers un but commun. En pleine pandémie, une réponse reçue par courriel à 3 heures du matin ne laissait planer aucun doute sur le fait que nous sommes tous et toutes dans le même bateau.

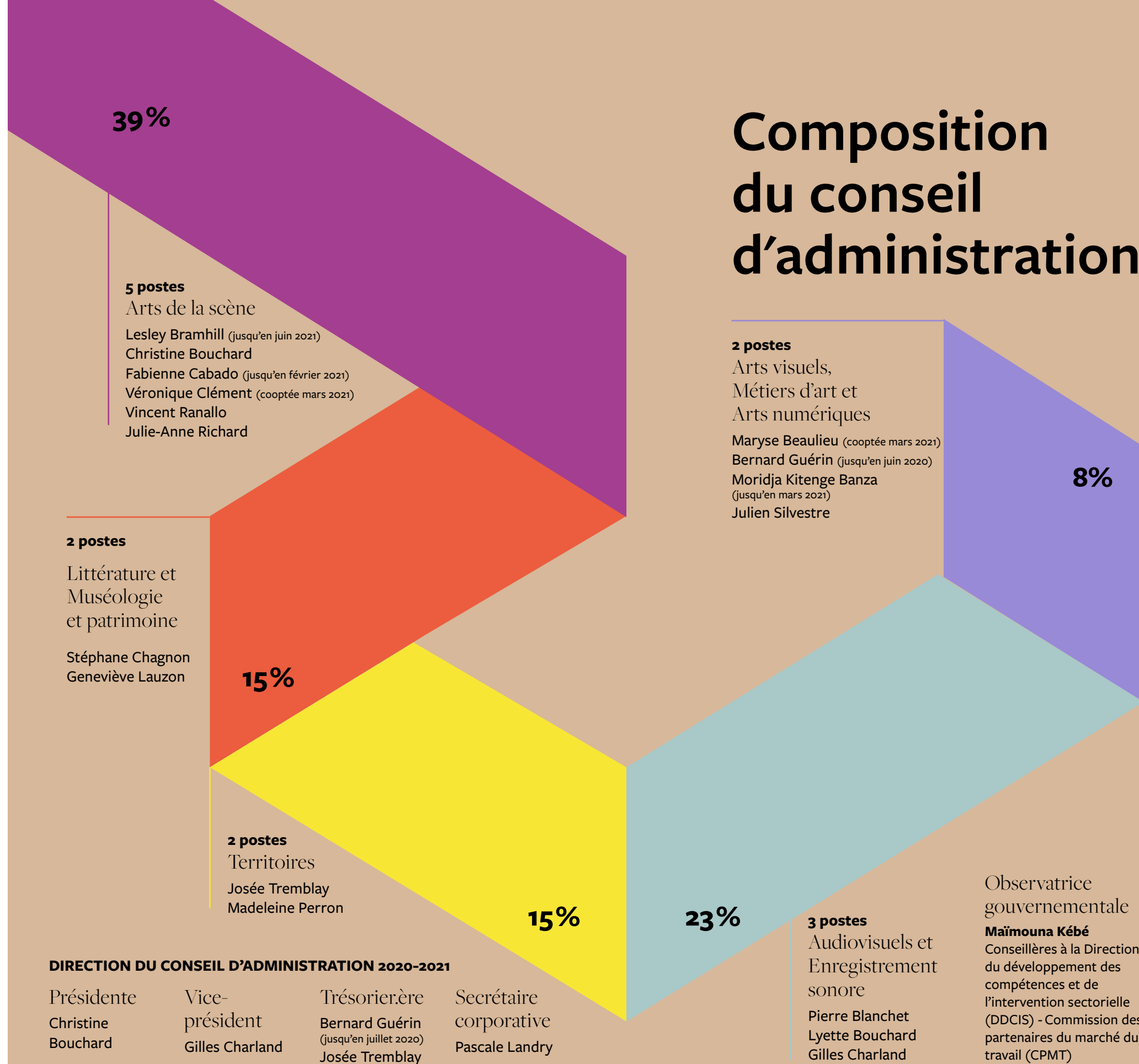
J'espère que ce rapport annuel vous permettra d'avoir une image inspirante de notre trajectoire et de voir à quel point l'enracinement du secteur culturel aux valeurs humanistes en fait un port d'attache aussi unique que nécessaire.

**Pascale Landry**  
Directrice générale



## Composition du conseil d'administration

La composition du conseil d'administration vise à mettre en œuvre une gouvernance transparente et efficace. Le conseil d'administration compte 14 postes élus par l'assemblée générale des membres. Ces personnes sont choisies par et parmi les délégués votants des membres actifs selon leur appartenance à l'un des cinq collèges électoraux. Ces collèges correspondent aux activités professionnelles des membres ou à leur ancrage territorial.



## Composition du conseil d'administration

## De nouvelles présences au conseil d'administration

Lors de l'assemblée générale de septembre 2020, Compétence Culture a eu le plaisir d'accueillir quatre nouveaux membres au conseil d'administration:

Lesley Bramhill et Vincent Ranallo (Arts de la scène)

Geneviève Lauzon (Littérature, Muséologie et Patrimoine)

Moridja Kitenge Banza (Arts Visuels, Métiers d'art et Arts numériques).

En cours d'année, à la suite de départs de deux membres, Véronique Clément et Maryse Beaulieu ont été cooptées. Merci Véronique de revenir avec nous et bienvenue Maryse!

# Comités formés par le conseil d'administration 2020-2021

## Comités de gouvernance

### Comité de révision des politiques de gouvernance

Lyette Bouchard  
Lesley Bramhill  
Gilles Charland  
Pascale Landry  
Vincent Ranallo  
Josée Tremblay

### Comité de renouvellement et d'évaluation du conseil d'administration

Christine Bouchard  
Fabienne Cabado  
Pascale Landry  
Madeleine Perron

### Comité d'évaluation de la direction générale

Christine Bouchard  
Gilles Charland  
Josée Tremblay

### Comité d'évaluation des risques

Stéphane Chagnon  
Bernard Guérin  
Moridja Kitenge-Banza  
Pascale Landry  
Julie-Anne Richard  
Julien Silvestre  
Josée Tremblay

## Autres comités du conseil d'administration

### Comité de l'Engagement tripartite

Christine Bouchard  
Gilles Charland  
Pascale Landry  
Julie-Anne Richard  
Josée Tremblay

### Comité de validation des nouvelles demandes d'adhésion

Pierre Blanchet  
Véronique Clément  
Stéphane Chagnon  
Pascale Landry  
Madeleine Perron  
Julie-Anne Richard  
Josée Tremblay

# Équipe, ressources et comités externes

## Équipe permanente

### Directrice générale

Pascale Landry

### Agente de développement et chargée de projet Plateforme

Maryse Gervais

### Adjointe administrative

Amandine Dumoulin

### Conseillère à la formation continue / programmes et mesures de soutien

Sabine Assuied /  
Maryse Brassard-Lévesque

### Conseiller.ère en formation continue, profil technopédagogie

Marjorie Desbonnes / Andrés Cuéllar /  
Corinne Roy-Lagarde

### Coordinatrice

Frédérique Bédard-Daneau / Zélie Davin

### Chargé des communications

Yoan Levieil

### Stagiaires

Clément Massol  
Sasha Valdès

## Collaborations régulières

### Chargées de projet

Christine Harel  
Alexia de Bastiani

### Soutien norme libraire

Isabelle Gaudet-Labine

### Soutien administratif

Elsa Fortant  
Élise Ménard

### Soutien technique informatique

Véronique Lacasse  
Quantic conseil

### Comptabilité

Marilyne Robert (Deneault-Robillard)  
Joannie Lacroix (Deneault-Robillard)



## Ressources contractuelles

**Pierre Emmanuel Paradis,  
Julien McDonald-Guimond,  
Cristina Ruscio**  
AppEco

**Pierre Beaudoin**, Artiste

**Marie-Claude Biron**, Graphiste

**Parise Mongrain**  
Centre québécois de ressources et  
transition pour danseurs (CQRTD)

**Chantal Brisson**, Comptabilité Nomade

**Denis Landry**  
Contraste Conception Graphique

**Matthieu Piegay**  
Coopérative de solidarité Niska,

**Line Côté**, Consultante

**Nathalie Courville**  
Courville, communication & Marketing

**Josée Robillard,  
Joanie Lacroix,  
Marilyne Robert**  
Deneault Robillard Inc.

**Vincent Chapdelaine,  
Jean-Robert Bisailon**  
Espaces temps

**Pierre Faubert**, Psychologue,  
conférencier

**Sylvie Gamache**, Consultante

**Emma-Lou Gladu-Rajotte**,  
Communications

**Chloé Le Tourneux-Perron,  
Justine Sara,  
Alexandre Grancoïn-Vinet**  
Juripop

**Blanche Morin**, Consultante,  
conférencière

**Sophie Préfontaine**, Avocate

**Jérôme Langevin**  
Parvis communications

**Géraldine Dallaire**, consultante  
Pôle entrepreneuriat culturel et créatif

**Marie-Claude Poliquin**, Coach

**Nicole Lacelle**  
Présidente d'assemblée AGA 2020  
et 2021

**Roland Naccache,  
Sébastien Rosato-Blanchette**  
(Auditeur 2020-2021)  
Roland Naccache et associés s.e.n.c.r.l

**Philippe Rochette**, Consultant

**Caroline Ross**, Conceptrice

**Suzanne Dion**  
Services de consultation & production

**Service web**, Ix média

**François Ronai**, Expert  
Solutions Komuna

**Ginette St-Louis**, Avocate

**SVI eSolutions inc.**, Expertise conseil

**Gabriel Cotnoir**  
WebTV

## Comités externes indépendants

L'attribution de fonds à des projets par Compétence Culture s'effectue à partir de recommandations soumises par des comités externes indépendants. Cette pratique, inscrite dans une des politiques de Compétence Culture, répond à des principes éthiques et comporte des balises rigoureuses visant à éviter les conflits d'intérêts ou l'apparence de conflits d'intérêts.

**Comité d'attribution des subventions liées au Modèle MFOR Entreprises (volet multirégional)** : priorisation des projets de formation déposés au MFOR (volet multirégional)- Services Québec. Les recommandations de ce comité sont déposées à Services Québec - Direction régionale de l'Île-de-Montréal.

Nadyne Bédard, Conseillère pédagogique  
Lorraine Hébert, Consultante  
Maude Robitaille, Consultante

**Comité de priorisation des études régionales d'identification de besoins de formation continue**: sélection des projets soumis par les regroupements régionaux (Ministère de la Culture et des Communications).

Jean-Pierre Bédard, Directeur général, SDC Montcalm - Quartier des arts  
Marie-France Lévesque, Consultante  
Maude Robitaille, Consultante

**Accompagnement individualisé pour le développement des compétences liées aux services de développement professionnel**: recommandations à Compétence Culture pour les projets déposés par les associations et les regroupements sectoriels et régionaux au programme d'accompagnement de Compétence Culture financé par la MFOR (volet multirégional).

Christine Harel, Consultante  
Maude Robitaille, Consultante

# Membres 2020 – 2021

## Membres actifs

### MEMBRES SECTORIELS

Alliance Chorale du Québec

Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son, Section locale 514 IATSE (AQTIS - 514 IATSE)

Association des cinémas parallèles du Québec (ACPDQ)

Association des galeries d'art contemporain (AGAC)

Association des libraires du Québec (ALQ)

Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)

Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH)

Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)

Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ)

Association nationale des éditeurs de livres (ANEL)

Association professionnelle des diffuseurs de spectacle (RIDEAU)

Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)

Association québécoise des marionnettistes (AQM)

Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)

Centre des auteurs dramatiques (CEAD)

Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)

Communication-Jeunesse (CJ)

Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)

Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs (CQGCR)

Conseil québécois de la musique (CQM)

Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM)

Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)

Conseil québécois du théâtre (CQT)

Danse traditionnelle Québec (DTQ)

En Piste, Regroupement national des arts du cirque (En Piste)

Fédération des milieux documentaires (FMD)

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)

Illustration Québec (IQ)

La danse sur les routes du Québec (La DSR)

Les Voyagements: Théâtre de création en tournée (VOY)

Playwrights' Workshop Montréal  
Atelier de dramaturgie de Montréal (PWM)

Quebec Drama Federation (QDF)

Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)

Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec (RAIQ)

Regroupement des arts de la rue du Québec (RARQ)

Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)

Regroupement du conte au Québec (RCQ)

Regroupement québécois de la danse (RQD)

Réseau Centre (RC)

Réseau Scènes (RS)

Réseau d'enseignement de la danse (RED)

Réseau des Organismes de Spectacles de l'Est du Québec (ROSEQ)

Société de gestion de la banque de titres de langue française (BTLF)

Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC)

Société des musées du Québec (SMQ)

Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)

Théâtres Unis Enfance Jeunesse (TUEJ)

Union des artistes (UDA)

Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)

## Membres associés

Association des écoles supérieures d'art du Québec (ADESAQ)

Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD)

L'institut national de l'image et du son (L'inis)

## MEMBRES RÉGIONAUX

Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine

Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue

Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches

Culture Bas-Saint-Laurent

Culture Centre-du-Québec

Culture Côte-Nord

Culture Estrie

Culture Gaspésie

Culture Lanaudière

Culture Laurentides

Culture Laval

Culture Mauricie

Culture Montérégie

Culture Montréal

Culture Outaouais

Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean

# Plan stratégique 2019-2022

Les objectifs et actions du Plan stratégique de Compétence Culture visent le maintien et le renforcement des cinq orientations présentées ci-dessous. Elles correspondent aux orientations de tous les comités sectoriels de main-d'œuvre et balisent leurs actions. Les comités sectoriels sont évalués en fonction des actions liées aux orientations.

Les enjeux identifiés par Compétence Culture, dans son exercice de planification stratégique, sont présentés ci-dessous en fonction des orientations des comités sectoriels du secteur culturel.

Si les enjeux identifiés en 2018 demeurent présents, la pandémie en a entraîné de nouveaux, en a accentué d'autres. Compétence Culture a, dans ce contexte, adopté une gestion proactive et a modulé son plan d'action en fonction du contexte et des nouveaux besoins qui en ont émergé.

#### **Pour consulter le plan stratégique de Compétence Culture:**

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/73c425ecdbbdfzf\\_file.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/73c425ecdbbdfzf_file.pdf)

## Saviez-vous que...

Chaque année, Compétence Culture dépose un imposant rapport de reddition de comptes (oui... oui... nous aussi!) basé sur les cinq orientations qui structurent nos activités. Il s'agit d'un exercice qui permet, entre autres choses, à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) de mieux évaluer les retombées des interventions des comités sectoriels dans leur secteur, conformément aux principaux mandats qui leur sont assignés.

Nous recevons, à la suite de cette analyse, une «appréciation». La grille d'appréciation ne comporte que trois niveaux : répond aux attentes, répond partiellement aux attentes et ne répond pas aux attentes.

Compétence Culture, pour les cinq orientations qui sont évaluées, répond aux attentes, soit la mention la plus positive. Pouce en l'air!

Ce que nos partenaires financiers ont dit dans l'appréciation du rapport de reddition de comptes :

«Votre Comité a mis en place plusieurs structures de travail pertinentes et les membres qui y siègent sont actifs et se sentent concernés par les nombreux enjeux et défis du secteur. En outre, votre Comité a démontré son implication dans d'autres instances de concertation pertinentes pour son secteur.»

«Grâce à son rôle de coordonnateur central dans le cadre de l'Engagement tripartite, votre Comité a assuré le bon déroulement de l'ensemble des activités et facilité l'accès à la formation continue aux travailleurs autonomes du secteur et aux employés des organisations culturelles. Par ailleurs, l'évaluation de la pertinence de réviser la norme libraire est en cours et devrait se terminer en 2020-2021.»

«Votre Comité s'acquitte très bien de ses responsabilités pour l'ensemble des orientations et a su porter et faire entendre les préoccupations du secteur dans le contexte de la pandémie. De plus, il a su proposer au secteur des solutions appropriées et adaptées durant ces trois dernières années.»



# Enjeux identifiés dans le plan stratégique 2019–2022

2

## Orientation

### Partenariats et concertation

Assurer le développement optimal du Modèle de coordination de la formation continue en tenant compte des rôles de Compétence Culture et des associations et regroupements sectoriels et des regroupements régionaux

Augmenter la notoriété de Compétence Culture et valoriser ses champs d'expertise

Mettre en place des processus de consultation et de concertation répondant aux particularités du secteur culturel et au Modèle de coordination de la formation continue

## Orientation

1

### Représentativité du secteur

Assurer un rôle fédérateur en regroupant les associations et regroupements actifs dans le développement des ressources humaines du secteur culturel

Faciliter la participation à la vie associative

Renforcer les liens avec les partenaires — gouvernementaux et autres — notamment à travers les instances liées à la vie associative

## Orientation

3

### Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Positionner Compétence Culture comme une référence en formation continue en culture

Voir au déploiement de la formation continue au Québec, dans une perspective sectorielle et territoriale

Répondre aux enjeux des métiers et professions ne bénéficiant pas de programme de formation initiale

Exercer un rôle accru en ce qui concerne les enjeux liés à la formation initiale

Assurer l'accès à des mesures et programmes favorisant le développement des compétences adaptées au secteur culturel au Québec

Consolider Compétence Culture, augmenter sa notoriété et son efficacité organisationnelle

# Orientation

# 4

## Gestion des ressources humaines et gestion de carrière

Favoriser l'implantation de meilleures pratiques RH dans le secteur culturel

Cerner les enjeux de l'offre de formation en gestion de carrière artistique (GCA) et orienter les interventions

Assurer une diffusion accrue des informations en matière de pratiques RH dans le secteur culturel et en gestion de carrière artistique

# Orientation

# 5

## Enrichissement de la connaissance du marché du travail

Identifier les grandes tendances et les principales problématiques qui affecteront le secteur culturel et sa main-d'œuvre

Positionner Compétence Culture comme un pôle de gestion des connaissances dont la portée sera structurante pour le secteur culturel



Laurent Gascon (2021) mosaïque représentant la chanteuse Marjo, Montréal (QC) © Denis Martin

# Orientation

Représentativité du secteur

# 1

**Assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée générale publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration et au niveau des autres instances du comité sectoriel dans son secteur**



# Représentativité du secteur

Le membership de Compétence Culture s'articule en cinq collèges électoraux permettant d'assurer une représentation de tous les domaines de la culture et des territoires. En 2020-2021, tous les postes ont été pourvus. Les associations et regroupements membres de Compétence Culture proviennent des 14 chaînes de création de valeur et de toutes les régions du Québec. On compte dans le secteur culturel 85 associations ou regroupements. Avec ses 68 (membres actifs et associés) au 31 mars 2021, Compétence Culture fédère 80% de l'ensemble des associations et regroupements engagés dans le développement professionnel du secteur culturel.

Compétence Culture rassemble autour des enjeux du développement professionnel 49 associations et regroupements nationaux et 16 regroupements régionaux du secteur culturel. Cette base solide de représentativité lui confère sa légitimité.

L'assemblée annuelle des membres du 17 septembre 2020 a réuni 73 participant.e.s, dont 43 étaient délégué.e.s votant.e.s actif.ve.s. Cette participation représente 69% des délégués.

Assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée générale publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration et au niveau des autres instances du comité sectoriel dans son secteur.

## Saviez-vous que...

En 2020-2021, il y a eu dix rencontres du conseil d'administration.

Les comités du CA se sont également réunis à dix reprises, soit le double de rencontres qu'en 2019-2020. Ces comités ont œuvré notamment à la gestion de risques liés à la Plateforme et au déménagement de Compétence Culture, à la refonte substantielle des différentes politiques RH de Compétence Culture, au renouvellement et à l'évaluation du conseil d'administration, à l'accueil de nouveaux membres et à l'évaluation de la direction générale.

Le temps total d'engagement bénévoles des membres du conseil d'administration est évalué à un peu plus de 735 heures, soit une moyenne de 53 heures par personne. Nous les remercions sincèrement pour leur engagement et leur générosité.

**49** Associations et regroupements sectoriels

**16** Regroupements régionaux

**3** Membres associés



# Orientation

Rendez-vous annuel des membres, une formule qui s'adapte et se renouvelle

Synthèse des ateliers

Comités opérationnels de Compétence Culture

Participation de Compétence Culture à d'autres comités et instances

# 2

**Développer le partenariat  
et la concertation entre  
les partenaires au sein  
des structures du comité  
sectoriel de main-d'œuvre**



# Rendez-vous annuel des membres, une formule qui s'adapte et se renouvelle

Depuis 2018, Compétence Culture s'assure de renouveler chaque année la formule du Rendez-vous annuel des membres afin de toujours mieux répondre à vos attentes, aux enjeux d'actualité et aux transformations du secteur culturel. En septembre 2020, pandémie oblige, Compétence Culture a développé une formule virtuelle sous le thème *Garder vibrant le cœur de nos missions dans un contexte de métamorphoses et de mutations*.

Ce rendez-vous annuel comportait deux volets principaux : de courtes présentations par des personnes ayant des expertises en transition de carrière et des ateliers de concertation sur des défis et enjeux du «travailler ensemble». Au total, 35 personnes ont participé aux ateliers.

Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre.

## Ce que vous nous avez dit



C'est le début d'une réflexion collective toute en nuances. Très pertinent, comme sujet, en ces temps troubles.»



J'ai adoré cet atelier que j'ai trouvé d'une efficacité redoutable. L'intelligence collective canalisée et structurée en direct, c'est formidable et extrêmement stimulant. Grand merci à Compétence Culture et à Niska! »



Les rêves sont les fondations de l'avenir! Nous en avons de beaux! »



Exercice stimulant, nous ouvre les yeux sur de nouvelles possibilités et surtout un point dominant, la solidarité et la mutualisation.»



Très nourrissant et inspirant pour la suite des choses, merci à toutes et à tous! »



Cette première rencontre avec Compétence culture a été inspirante! Félicitations pour l'animation dynamique et au plaisir de travailler avec vous tous pour mettre en œuvre toutes ces améliorations...»



Je suis impressionnée par ce que nous avons réussi à faire ensemble depuis hier.»

# Synthèse des ateliers

Le document synthèse *Identifier et comprendre les mutations en cours de la formation du milieu culturel du Québec* préparé par Niska a été déposé au CA. Il est possible de consulter les outils de collecte de données (liens ci-dessous).

<https://bit.ly/3sKjFRc>

<https://bit.ly/3yfxmyQ>

<https://bit.ly/3zgvmbc>

Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre.

## Ce qui ressort de l'analyse de Niska...

«Une vision sans action, c'est juste un rêve. Une action sans vision, c'est juste un passe-temps. Jumelée à l'action, une vision peut changer le monde.» **J. Baker**

### ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX DE L'ATELIER 1:

#### ***Opportunités du contexte pour innover dans les modèles d'affaires***

Prendre le temps de mener des réflexions sur l'évolution du contexte, dans les différents milieux ainsi que sur les changements à opérer

Élaborer une stratégie sur des changements à opérer au sein du réseau

### ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX DE L'ATELIER 2:

#### ***Opportunités du contexte pour optimiser le travailler ensemble.***

Mettre en place des processus ou activités permettant de poursuivre les réflexions abordées et mener une démarche de réflexion sur le travailler ensemble

Impliquer les réseaux de manière plus soutenue

Développer une vision macro des enjeux

Trouver des processus permettant d'éviter la redondance

### ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX DE L'ATELIER 3:

#### ***Mettre les apprenant.e.s au cœur des actions de développement professionnel***

Proposer des incitatifs à la formation

Valoriser la formation

Mutualiser des ressources via la future plateforme de Compétence Culture

# Comités opérationnels de Compétence Culture

Au cours de l'année 2020-2021, Compétence Culture a constitué douze comités opérationnels. Ces comités s'ajoutent aux quatre comités de gouvernance en vertu des politiques internes (comité de révision des politiques de gouvernance, comité de renouvellement et d'évaluation du conseil d'administration, comité d'évaluation de la direction générale et comité d'évaluation des risques).

**Comité de l'Engagement tripartite** (membres du CA)

**Comité d'évaluation des demandes d'adhésion de nouveaux membres** (membres CA)

**Comité de démarrage:** Rendez-vous RH en culture et révision de la *Loi sur le statut de l'artiste* (membres du CA)

**Cercle aviseur** - Plateforme des compétences

**Comité aviseur de l'Étude d'identification des besoins de formation - Chaîne Musique**

**Comité aviseur de l'Étude d'identification des besoins de formation - Chaîne Théâtre**

**Comité aviseur de l'Étude d'identification des besoins de formation - Chaîne Humour**

**Comité aviseur de l'Étude de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre**

**Comité aviseur et de suivi du Référentiel de compétences - Métiers d'arts**

Comité externe : analyse et priorisation des projets de formations MFOR (volet multirégional) (Services Québec - Direction régionale de l'Île-de-Montréal)

Comité externe : analyse et recommandations pour la priorisation d'études régionales d'identification des besoins de formation (Ministère de la Culture et des Communications)

Comité externe : analyse et recommandations des projets déposés au programme d'accompagnement de Compétence Culture

# Participation de Compétence Culture à d'autres comités et instances

En 2020-2021, Compétence Culture a augmenté sa participation à des comités ou à des activités avec l'objectif de mieux comprendre les enjeux de main-d'œuvre. Ces rencontres ont été colorées par les impacts de la pandémie. Dans le contexte d'effervescence et de multiplication des activités, de lieux de concertation et d'échange, Compétence Culture a toutefois dû faire des choix et établir des priorités. Le virtuel ne permet pas encore l'ubiquité!

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) : participation aux travaux de la révision politique d'intervention sectorielle, aux rencontres statutaires en contexte de pandémie et aux diverses rencontres de suivi et d'information.

Comité de validation du projet de formation pour la révision du programme d'études Techniques de production et de postproduction télévisuelles : participation aux travaux de la Direction des programmes de formation collégiale - Service de la formation technique, Ministère de l'Enseignement supérieur.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ESAC) : participation au comité mis en place par le CSMO-ESAC (économie sociale) pour le programme d'accompagnement RH.

Réseau des CSMO : participation au comité de travail dans le but de développer des formations dans la cadre du Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME).

Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) : participation au comité aviseur des provinces et territoires, participation aux conférences téléphoniques pour le suivi du comité aviseur provincial et territorial ainsi que le suivi Covid-19 de la direction Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

Table de concertation Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC), Culture Montréal et Compétence Culture : maintien des échanges avec Culture Montréal et le CFC dans un esprit d'amélioration continue et de participation à des instances qui favorisent une plus grande concertation.

Réseau RH : participation à une communauté de pratique de direction des ressources humaines dans des organisations culturelles. Les thématiques abordées lors des rencontres sont : les échanges d'informations sur l'impact COVID-19, la diversité et l'inclusion, ainsi que le codéveloppement.

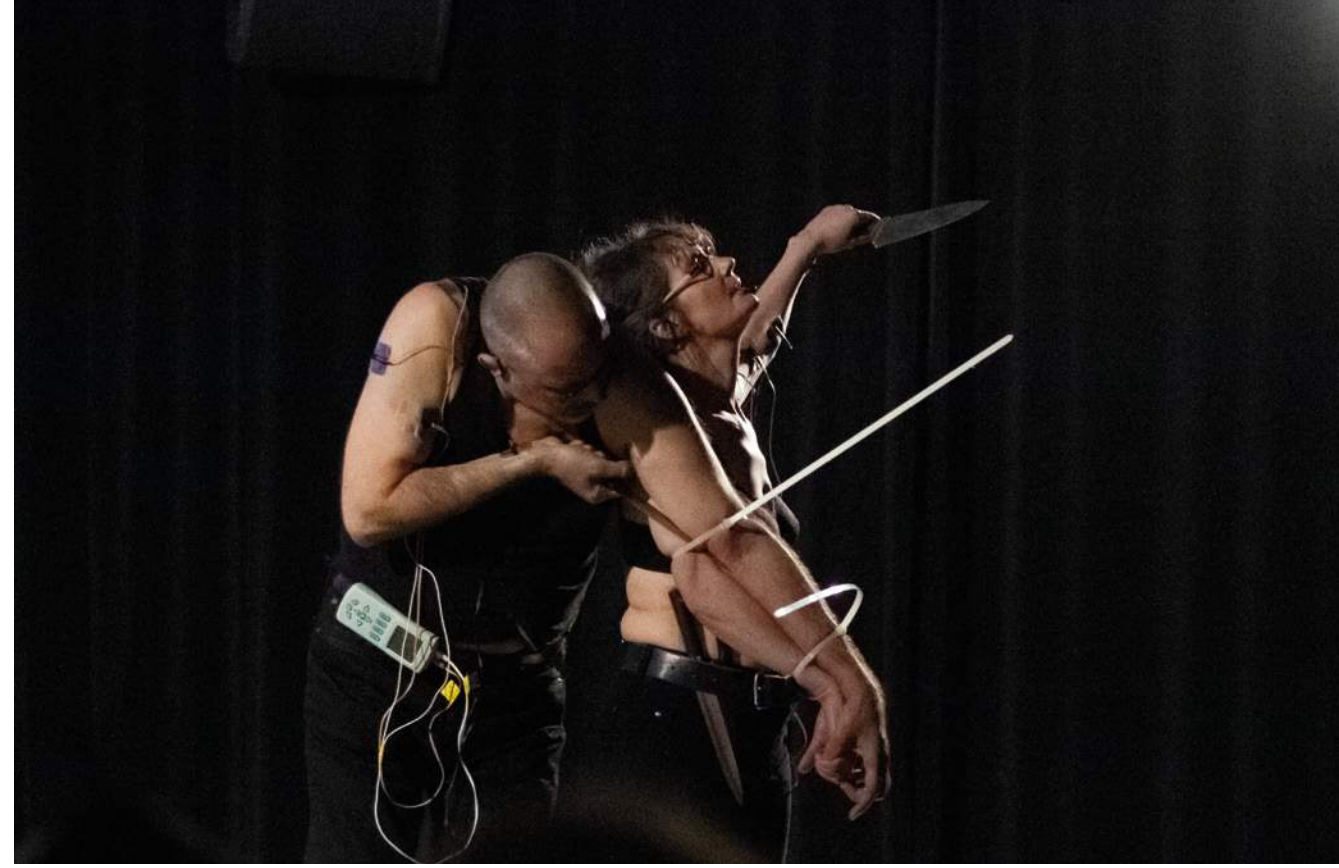
Comité de coordination - Enquête salariale : participation, à titre de partenaire financier, au projet d'enquête salariale de l'Association des libraires du Québec (ALQ).

Comité de mutualisation de services en culture : participation au comité de suivi du projet porté par Culture pour tous.

Comité aviseur - Sommet IA-VFX : participation au comité de suivi coordonné par le Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ), dans le cadre de l'élaboration du Symposium VFX-AI.

Comité sanitaire : participation au comité de relance sanitaire des salles de spectacles et théâtres.





# Orientation

Modèle de coordination de la formation continue en culture

Postes de coordination de la formation continue en culture 2020-2021

Activités de formation des associations et regroupements sectoriels et des regroupements régionaux financées par la MFOR en 2020-2021

Animation de la communauté de pratique et développement des compétences - postes de coordination

Développement des compétences - par Compétence Culture

Processus de soutien au financement de projets et avis de pertinence

Norme professionnelle libraire

Adéquation formation-emploi — programmes de formation initiale

# 3

**Contribuer au  
développement,  
à la reconnaissance  
et à la pleine utilisation  
des compétences  
de la main-d'œuvre**

# Modèle de coordination de la formation continue en culture

Approche innovante qui repose sur la capacité d'un secteur de collaborer

Le Modèle est une approche collective et novatrice favorisant le développement des compétences par l'accès à la formation continue pour les artistes, travailleurs et travailleuses du secteur culturel. Il repose sur une relation partenariale entre Compétence Culture, les associations et les regroupements sectoriels ainsi que les regroupements régionaux du secteur culturel. Compétence Culture, à titre de comité sectoriel de la main-d'œuvre en culture, y tient un rôle fédérateur et structurant.

## Rappelons qu'à la base le Modèle implique la capacité de bénéficiaire de:

Doter le secteur d'un réseau de ressources humaines dédiées à la formation continue: les postes de coordination de la formation continue;

Avoir accès à des programmes et de mesures souples et capables de répondre aux réalités et aux besoins diversifiés du secteur culturel et de toutes les personnes travaillant dans le secteur culturel;

Avoir accès à des ressources financières permettant le développement et l'offre d'activités de formation abordables.

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

Saviez-vous que...

## Le Modèle de coordination de la formation continue en culture a 20 ans!

Vous désirez en savoir un peu plus sur sa naissance?

[https://competenceculture.ca/\\_perfectionnement/\\_perfectionnement-le-modele-de-competence-culture/](https://competenceculture.ca/_perfectionnement/_perfectionnement-le-modele-de-competence-culture/)

En 2018, les partenaires de l'Engagement tripartite annonçaient une augmentation importante des sommes investies en formation en culture pour une période de 5 ans. Ces augmentations s'inscrivent dans la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023.

<https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/strat-nat-mo.asp>

Le Modèle de coordination de la formation continue en culture prenait, grâce à ces investissements, un nouvel essor. 2020-2021 est la troisième année de cette bonification des fonds.

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

## Ce que vous nous avez dit à propos de la bonification de l'Engagement tripartite - financement des activités de formation



La bonification du budget a permis une augmentation du nombre et du type de formation, ce qui a eu pour conséquence une augmentation du nombre d'heures affectées au service de la formation par les différents membres du personnel du CCE. Par contre, la mise à jour de certains outils de travail comme notre site internet, par exemple, devrait nous permettre de rendre plus efficace et efficiente la réalisation de certaines étapes du processus de la gestion de la formation (inscription, communication), ce qui nous permettra de contenir l'augmentation des heures affectées à la formation continue tout en absorbant une nouvelle augmentation de nos activités.»

**Culture Estrie**



Puisque la bonification de l'aide financière a contribué à notre décision de consacrer l'équivalent d'un temps complet à la formation continue, cela fait en sorte que notre offre s'améliore continuellement (par la révision des contenus existants et l'élaboration de nouvelles formations) et répond donc de mieux en mieux aux besoins de notre clientèle.»

**ADISQ**



La bonification a permis l'augmentation et la diversification de l'offre, récompensée par une réponse enthousiaste du milieu (activités complètes). Nous constatons une diversification des clientèles visées et rejointes.»

**AQM**



# Postes de coordination de la formation continue en culture 2020-2021

## Répartition des postes de coordination de la formation continue

Les postes de coordination de la formation continue sont soutenus par deux sources distinctes de financement: le ministère de la Culture et des Communications (MCC) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Soutien financier pour 15 postes et un poste pour la région de Montréal (MCC).

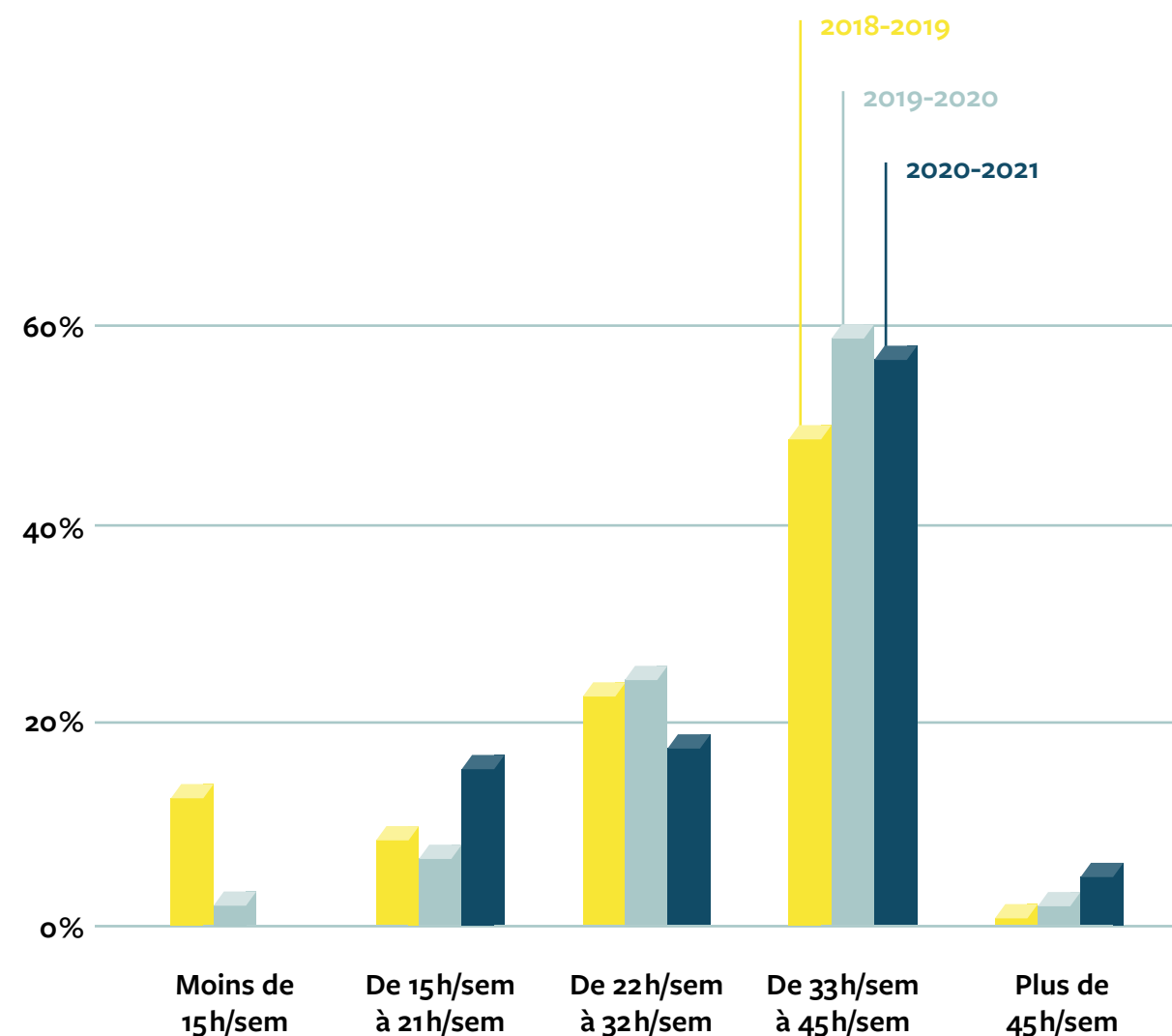
Pour les associations et regroupements sectoriels: suite au processus de mutualisation: 20 protocoles permettant de soutenir 32 associations et regroupements sectoriels (comparativement à 14 associations et regroupements sectoriels en 2017-2018, avant la bonification).

Rappelons que, dans le contexte de la bonification de l'Engagement tripartite, un processus de mutualisation pour des postes de coordination a été mis en place. Actuellement 10 postes sont mutualisés.

Pour la liste des postes, voir en annexe: Modèle de coordination de la formation continue en culture, postes de coordination.

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

## Variation des heures travaillées pour les coordonnateur.trice.s bénéficiant d'un poste subventionné



Source: reddition de comptes associations et regroupements sectoriels et regroupements régionaux – juin 2021

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

## Ce que vous nous avez dit au sujet de la bonification des sommes allouées aux postes de coordination de la formation continue



La bonification permet un poste à temps plein. Une ressource à temps plein permet de gérer les ententes (régionale et multirégionale) avec un budget considérable permettant de mettre en œuvre une programmation annuelle avec trois sessions. La stabilité de l'offre de services permet de mobiliser la clientèle sur le maintien et le développement des compétences afin d'améliorer l'employabilité.»

### **Culture Montérégie**



Globalement, la bonification de l'aide financière pour le poste de coordination a contribué à améliorer et à maintenir le service de formation du RCAAQ. La bonification a aussi permis de présenter une offre plus adéquate et diversifiée à nos membres et de permettre le passage de plusieurs formations en mode présentiel au mode en ligne. La bonification a également servi à créer et à améliorer des outils de travail à l'interne (grille d'évaluation à moyen terme des formations, présentation plus claire de l'offre sur le site Web et dans les autres outils de communication (Mailchimp, Facebook et infolettre), configuration d'outils numériques pour le travail d'équipe, etc.)»

### **RCAAQ**



Le soutien financier de Compétence Culture demeure plus qu'essentiel pour nous aider à maintenir une offre qui répond à la forte demande de formation démontrée encore une fois cette année. La situation de pandémie exerce sur le milieu une pression importante avec une demande croissante pour du soutien à l'emploi, l'amélioration des compétences et la transition de carrière pour certains. Le service de formation continue est fortement sollicité dans ce contexte et toute bonification de l'aide financière de Compétence Culture ne peut que nous aider à mieux répondre au besoin.»

### **UDA**

# Activités de formation des associations et regroupements sectoriels et des regroupements régionaux financées par la MFOR

2020-2021

Activités de formation soutenues par la MFOR  
(Services-Québec)

1 167 sessions de formation, dont 636 formations de groupe et 531 formules individualisées (coaching, accompagnement sur mesure)

14 224,5 heures de formation dont 60% sont en formules individualisées

7 896 participations, dont 9% sont des participations à des formations individualisées

Comparaison de l'offre de formation avec celle de l'année précédente (2019-2020)

## Nombre de sessions de formation

Une stabilité du nombre de sessions de formation (1 167 en 2019-2020 et en 2020-2021)

Une augmentation du nombre de formules individualisées par rapport à l'ensemble des offres proposées (46% de l'offre totale en 2020-2021 comparativement à 43% en 2019-2020)

Nombre total de participations

Une baisse de

**20%**

du nombre de participations



Une augmentation de

**9%**

du nombre de participations individualisées



Nombre total d'heures de formation

Une baisse de

**18%**

du nombre d'heures de formation



Une baisse de

**1%**

du nombre d'heures liées à des formules individualisées (60% de l'offre totale en 2020-2021 comparativement à 50% en 2019-2020)



Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

Source: tableaux synthèses des associations et regroupements sectoriels et régionaux produits pour la reddition de comptes 2020-2021 — Tableaux 1 et 2.

Voir annexe Variation de l'offre de formation MFOR entre 2018-2019 et 2020-2021 depuis la bonification de l'Engagement tripartite

## Saviez-vous qu'en

2020-2021...

Selon les rapports annuels que vous nous fournissez, en 2020-2021, pour 36% d'entre vous le financement MFOR (régional et multirégional) a augmenté, mais que pour 46%, ce financement a été inférieur à celui de l'année précédente? Impact de la pandémie ?

Financement MFOR (incluant financement régional et multirégional)

## Inférieur

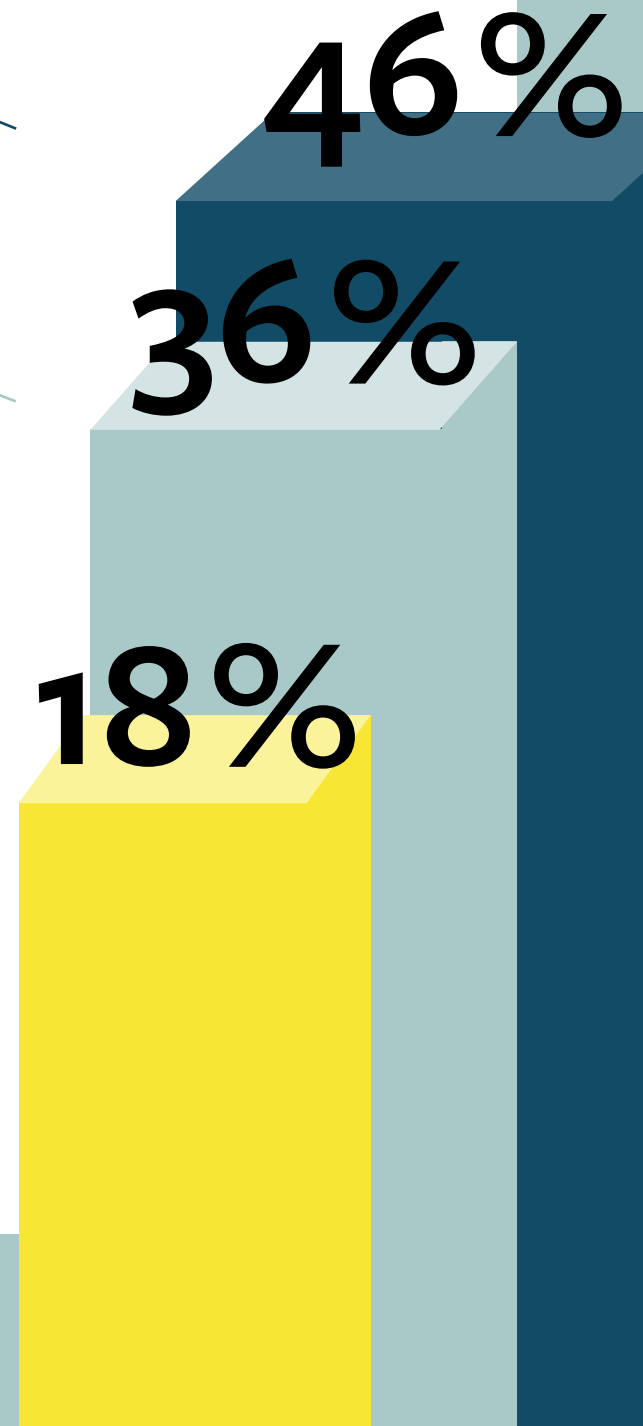
à celui de l'an dernier

## Supérieur

à celui de l'an dernier

## Identique

à celui de l'an dernier



Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.



Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

## Ce que vous nous avez dit au sujet des effets de la pandémie sur vos activités de formation



RIDEAU avait prévu d'offrir deux formations financées par le MFOR. Une première pour les gestionnaires de billetterie, formation qui avait été donnée en 2019-2020 et qui avait été très populaire. Une deuxième visait la mutualisation des ressources pour répondre à des besoins de membres qui doivent accomplir plusieurs tâches différentes avec des équipes réduites [...] Les diffuseurs de spectacles avaient de très grands besoins autres que ceux de former leur responsable de billetterie et de mutualiser des ressources lorsque leurs équipes étaient, pour plusieurs d'entre elles, décimées. Nous avons donc dû annuler ces deux projets de formations puisqu'il était impensable d'offrir ces formations qui n'étaient pas du tout en accord avec leurs besoins à ce moment-là. Nous avons d'autres idées pour utiliser les fonds obtenus, mais les projets déposés ne devaient pas être modifiés. Le secteur de la diffusion des arts de la scène a donc été privé de 25 000 \$ en formation continue.»

**RIDEAU**



Toutes les activités de formation réalisées par l'APASQ-AQAD-SPACQ ont été adaptées en mode virtuel. Toutefois, la SPACQ a dû annuler, reporter et revoir certaines formations de son plan de formation, car l'adaptation du contenu en mode virtuel de certains ateliers ne permettait pas de répondre aux objectifs visés et aux résultats attendus. Nous considérons que l'expérience d'offrir des formations à distance est somme toute positive. Elle nous permettra de bonifier notre offre, de donner des formations hybrides et de rejoindre davantage nos clientèles respectives.»

**APASQ AQAD SPACQ**



Parmi les impacts les plus marquants, notons : beaucoup plus de formations transversales axées sur des enjeux techniques et technologiques; de nouveaux contenus offerts en lien direct avec la pandémie; un accroissement de l'accessibilité aux formations tant par le déroulement étalé en quelques sessions que par le format virtuel qui évite des déplacements aux participants; une adaptation rapide des participants au mode virtuel; par contre, certaines compétences sont difficiles, voire impossibles, à aborder en format virtuel; reste une réflexion importante à avoir sur l'équilibre présence/virtuel.»

**Culture Outaouais**



La pandémie a eu des effets divers au RED. Effets positifs: Les webinaires proposés et les courtes formations numériques (10) ont répondu à un réel besoin de nos membres. Aussi, le développement de notre offre de service développée par la coordonnatrice de la formation continue a fait en sorte que plusieurs écoles de danse se sont intéressées au RED (nous avons quadruplé notre membership). [...] De plus, la souplesse des bailleurs de fonds pour l'adaptation des projets de formation nous a permis de nous ouvrir à une autre partie de notre clientèle: les directeurs.trices d'écoles de danse qui vivent de réels enjeux qui affectent la survie du secteur de la danse loisir, et le fait d'avoir pu les accompagner et les intégrer dans notre offre de formation a été un point très positif et important pour le RED et ses membres. [...] L'aspect plus négatif a été l'annulation de nos tournées de formation. Notre rencontre annuelle a été annulée et les fonds octroyés ont dû être retournés au bailleur de fonds. Aussi, plusieurs projets préalablement acceptés ont des retards d'échéancier importants.»

**RED**



Il y a eu un volume de formation plus important puisque que les montants de dépenses du budget consacrés à la logistique ont été libérés et réaffectés dans l'offre de formation en planifiant des reprises de formation (plusieurs formations ont été très populaires et ont nécessité des reprises). Nous avons engagé des ressources humaines qui nous ont aidés au soutien technique des formations offertes sur la plateforme Zoom.»

**Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches**



Toutes les formations données ont dû être adaptées pour être offertes à distance, ce qui a représenté une charge de travail considérable pour l'équipe. Beaucoup plus de participants en région ont manifesté leur intérêt pour l'offre de formation, ce qui a complexifié les processus d'inscription et de sélection de participants au MFOR régional.»

**SMQ**



La coordonnatrice a participé à diverses rencontres et fait des formations pour mieux connaître l'enseignement en virtuel et informer les formateurs et (cela) se poursuivra en 2021-22. [...] La pandémie a aussi mis en lumière les lacunes des artisans sur le besoin immédiat d'être actif et en affaires: la vente en ligne, le référencement, la promotion WEB, etc. [...] Un microprogramme va aborder prochainement le sujet, car la boutique en ligne sera un moyen de diffusion pour plusieurs artisans.»

**CMAQ**

# Animation de la communauté de pratique et développement des compétences - postes de coordination

Compétence Culture soutient et anime la communauté de pratique des responsables de la formation continue sur tout le territoire. Son mandat implique de soutenir l'intégration, le perfectionnement professionnel de la communauté de pratique que représentent les coordonnateur.trice.s à la formation continue. Compétence Culture réseautage et outille les coordonnatrices et coordonnateurs de la formation continue des regroupements régionaux et sectoriels, qu'ils bénéficient ou non d'un poste subventionné. Certaines des activités ont également été offertes aux agents de développement numérique (ADN).

Activités d'intégration pour les postes de coordination et d'introduction à la formation continue en culture

**Séances d'accueil individualisées ou de groupe - coordination de la formation continue:**

13 personnes nouvellement en poste (augmentation de 117% par rapport à 2019-2020)

**Formation d'introduction sur le cycle de gestion de la formation continue, par Suzanne Dion:**

18 personnes - coordination de la formation continue (augmentation de 125% par rapport à 2019-2020)

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

Animation de la communauté de pratique – coordination de la formation continue

*Café des bons coups*, lors du Rendez-vous annuel des membres (sept. 2020).

*Boîte à lunch*, occasion pour identifier les besoins des responsables de la formation continue, offrir un service-conseil et proposer des actions adaptées aux besoins. Une rencontre par mois de septembre 2020 à mars 2021, soit 7 rencontres (augmentation du nombre de rencontres de 17%, augmentation des participations de 113%. 128 participations, pour une moyenne de 18 participant.e.s par rencontre).

Activités de concertation – coordination de la formation continue

Dans le contexte du dépôt de demandes au programme MFOR (volet multirégional), réalisation de *Maillage Multi*, activité d'échanges et partage d'informations entre responsables de la formation continue (23 participant.e.s).

<https://competenceculture.ca/uncategorized/retour-sur-maillage-multi-2021/>

Dans le contexte du PACME, activité de concertation afin d'identifier des contenus pouvant potentiellement être partagés (6 sous-groupes thématiques).

<https://competenceculture.ca/nouvelles/competence-culture-vous-invite-a-six-6-activites-de-reseautage-pacme/>

Outils et guides liés à la formation continue

Production et diffusion d'un *Guide de relance de la formation continue en culture*

<https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/09/guide-reprise-vf.pdf>

Actualisation du *Guide de gestion de la formation continue*

**En développement en 2020-2021:**

Le coffre à outils technopédagogiques

Fiches juridiques (ententes contractuelles)

## Avez-vous vu cela passer?

En 2020-2021, Compétence Culture a réalisé des podcasts visant la promotion de ses formations.

La reddition de comptes  
<https://youtu.be/mSfUzGdCaYg>

Apprivoiser le transfert de direction dans un organisme culturel  
[https://youtu.be/iE3uSaP\\_INU](https://youtu.be/iE3uSaP_INU)

Optimiser vos formations : approche par compétences  
<https://youtu.be/5wALS1z38lk>

Optimiser vos formations : formules pédagogiques  
<https://youtu.be/CqXaUnPIFIQ>

Concevoir une formation captivante et performante  
<https://youtu.be/JGwYglJXDTU>

Dans le contexte de la formation portant sur le transfert de direction, quatre vignettes animées (cas de transfert de direction).

Vous souhaitez consulter ce matériel pédagogique ?

<http://competenceculture.ca/formations/danza/>  
<https://competenceculture.ca/formations/le-mur-de-la-lumiere/>  
<https://competenceculture.ca/formations/than/>  
<https://competenceculture.ca/formations/le-theatre-de-la-marmotte/>

# Développement des compétences- par Compétence Culture

En 2020-2021, afin de répondre aux besoins accrus de ses différentes clientèles et à des enjeux spécifiques découlant de la pandémie, Compétence Culture a augmenté et a diversifié son offre de formation (augmentation du nombre de formations de 113 % et augmentation du nombre de participations de 66%).

## Offre de formation de Compétence Culture

<b>Pédagogie, technopédagogie et développement de formation</b>	<i>Transformer une formation du présentiel au virtuel: développement des compétences clés</i> , par François Ronai (4 cohortes, 41 organisations - 48 participant.e.s) (PACME).
En développement	<i>Optimiser vos formations: Approche par compétence</i> , Nadia Smith et <i>Les formules pédagogiques</i> , Gilles Chamberland (FDRCMO).
<b>Codéveloppement</b>	<i>Codéveloppement professionnel, de la concertation à la gestion des savoirs</i> , par Pierrette Marcotte (2 cohortes - 11 organisations - 11 participant.e.s) (MFOR, volet multirégional).
<b>Gestion de la formation</b>	<i>La reddition de comptes: une opportunité pour plonger dans la réflexion autoévaluative!</i> , par Christine Harel (11 organisations - 12 participant.e.s) (MFOR, volet multirégional).
<b>Programme d'accompagnement à la consolidation des services de développement professionnel</b>	Accompagnements individualisés de projets de promoteurs retenus lors d'un appel de projets permettant de bénéficier de l'expertise d'une ressource externe (accompagnement) (7 promoteurs) (MFOR, volet multirégional).
<b>Gestion en contexte de changement: leadership et gestion des ressources humaines</b>	<i>Gérer dans le secteur culturel en contexte de crise</i> . 4 modules de formation, 2 séances de coaching individuel et 2 séances de coaching de groupe (2 cohortes - 20 organisations - 20 participant.e.s) (PACME).
	<i>11 outils pour gérer en 2020 et plus</i> . 2 modules et accompagnement individuel (2 cohortes - 19 organisations - 22 participant.e.s) (PACME).
	<i>Gérer dans l'adversité</i> , modules de formation et séances de coaching individuel avec la collaboration du CSMO-ÉSAC (9 organisations - 9 participant.e.s) (Conseil des arts de Montréal)
	<i>Atelier sur le courage managérial pour les directions de CSMO</i> (15 organisations - 15 participant.e.s) (revenus autonomes).
	<i>Apprivoiser le transfert de direction dans un organisme culturel</i> , modules de formation et séances d'accompagnement individuel (7 organisations - 8 participant.e.s) (FDRCMO).
En développement	<i>Parcours DG</i> (à la carte: formations, conférences, codéveloppement et accompagnement).
<b>Mesures préventives - pandémie</b>	<i>Mesures préventives en contexte de pandémie pour une reprise et un maintien des activités sécuritaires</i> . (2 cohortes - 31 organisations - 36 participant.e.s) (PACME).
	<i>Hygiène et salubrité au travail</i> . Capsules (27 organisations - 46 participant.e.s) (PACME).

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

## Ce que vous en avez dit...



La formatrice maîtrise son sujet et explique de manière claire le contenu. Elle est à l'écoute des participants, donne des bons exemples et facilite l'apprentissage.»

**À propos de la formation *Introduction au processus de gestion de la formation continue***



[...] Le partage avec mes collègues est très riche, il alimente mes ressources, les outils et leurs expériences me permettent d'avancer dans ma réflexion et dans ma démarche

comme coordinatrice. [...] Un cadre et un espace sécurisant et collaboratif pour expérimenter de nouvelles stratégies de recherche de solutions en groupe. Tous et chacun jouent un rôle aidant et recadrant à son tour [...] Participer à un groupe de codéveloppement m'a apporté énormément sur le plan professionnel et personnel: information, solutions, échanges de bonnes pratiques, dans un climat respectueux, généreux et valorisant.»

**À propos de la formation *Codéveloppement professionnel, de la concertation à la gestion des savoirs***



Cette formation était DE LOIN la meilleure formation en ligne à laquelle j'ai participé. Les méthodes d'apprentissage utilisées par la formatrice étaient variées et dynamiques et ont favorisé des échanges féconds entre les participants. Stéphanie a une approche mobilisante et engageante et j'ai le sentiment d'avoir acquis des outils concrets. Le coaching était également très pertinent: Stéphanie a fait preuve d'une grande écoute et a su pointer avec beaucoup de justesse des axes de réflexion pour la suite de ma pratique. J'ai été très inspirée par toute la démarche!»

**À propos de la formation *11 outils pour gérer en 2020 et plus***



Beau travail de transfert du présentiel au virtuel.»

**À propos de la formation *Introduction au processus de gestion de la formation continue***



J'ai suivi beaucoup de formations en ligne ces derniers temps. Celle de Stéphanie est certainement la plus intéressante et la plus utile à laquelle j'ai participé.»

**À propos de la formation *11 outils pour gérer en 2020 et plus***



J'en ai retenu une vision multidimensionnelle de la gestion en situation difficile. L'humain, le rationnel, les outils, le ressenti, la théorie et la pratique: Il y a beaucoup de matière en, somme toute, assez peu de temps, et des concepts que l'on doit s'appropriier et appliquer au moment opportun. Cela demeure un défi, mais je me sens outillée pour le faire.»

**À propos de la formation *Gérer dans l'adversité***



C'était très pertinent de nous faire remplir 3 exercices, et de recevoir des commentaires, en plus d'en voir quelques exemples donnés par nos collègues. Cela m'a vraiment permis d'intégrer les étapes du processus.»

**À propos de la formation *Introduction au processus de gestion de la formation continue***



Je tenais à te témoigner toute ma reconnaissance et mon appréciation pour cette formidable et indispensable formation. C'est une oasis au sein du désert que nous traversons tous.»

**À propos de la formation *Gérer dans le secteur culturel en contexte de crise***



J'ai trouvé que les notions communiquées étaient très pertinentes et éclairantes. Le contenu de la formation est très pertinent et aborde la question du transfert dans tous ses axes. C'est plutôt concentré pour le temps qu'on avait. Une heure de plus aurait permis d'échanger davantage, je pense. Mais je suis très satisfaite quand même.»

**À propos de la formation *Apprivoiser le transfert de direction dans un organisme culturel***



Mme Dion est dotée d'une longue expérience très enrichissante! J'ai beaucoup apprécié son caractère professionnel. Un grand merci pour sa disponibilité! C'est peu souvent qu'on voit une formatrice aussi disponible pour ses participants. Merci.»

**À propos de la formation *Introduction au processus de gestion de la formation continue***



La formation m'a aidé à nommer les théories et les notions qui me sont intuitives.»

**À propos de la formation *Gérer dans l'adversité***



Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

## Ce que vous en avez dit...

« Nous avons suivi la formation à deux (DG sortante et entrante) et cela fut très bénéfique. Je le recommande vraiment. De plus, alors que nous sommes très avancées dans notre processus de transition, je craignais que la rencontre personnalisée ne puisse pas nous apporter beaucoup plus, mais ce fut bien bénéfique pour la prochaine DG. Le formateur est très compétent, sympathique et attentionné. Merci! Merci beaucoup pour cette offre de formation devenue indispensable dans le domaine culturel.»

**À propos de la formation *Apprivoiser le transfert de direction dans un organisme culturel***

« [...] Le codéveloppement offre une alternative collaborative et constructive efficace, centrée sur la résolution de problèmes. Approche stimulante qui mise sur l'échange entre les pairs experts! [...] Le goût de poursuivre et la conviction que le codéveloppement peut être un puissant levier professionnel lorsque bien maîtrisé.»

**À propos de la formation *Codéveloppement professionnel, de la concertation à la gestion des savoirs***

« On voit la grande expérience de madame Dion.»

**À propos de la formation *Introduction au processus de gestion de la formation continue***

## Autres activités

« Les rencontres boîte à lunch sont une excellente activité pertinente pour les coordonnatrices à la formation. Depuis longtemps, ce genre d'activité était demandé. C'est un temps que l'on prend entre nous pour discuter de certaines problématiques communes et pour échanger des solutions.»

**À propos de la *Boîte à lunch (Communauté de pratiques des coordonnateur.trice.s à la formation continue)***

« J'apprends beaucoup, je repars nourri et rempli de pistes à explorer pour trouver une solution à ma problématique.»

**À propos de la *Boîte à lunch (Communauté de pratiques des coordonnateur.trice.s à la formation continue)***

# Processus de soutien au financement de projets et avis de pertinence

## MFOR (volet multirégional) - Services Québec

Compétence Culture coordonne le processus de priorisation des projets de formation continue soutenus par MFOR (volet multirégional) - Services Québec permettant qu'une activité de formation puisse se déplacer dans plusieurs régions ou accueillir des participants de plusieurs régions administratives.

Cette priorisation s'effectue en s'appuyant sur les recommandations d'un comité externe composé de trois personnes.

En 2020-2021, le budget de 775 000\$ alloué au volet multirégional a permis de soutenir 78 projets offerts par 28 associations et regroupements sectoriels et régionaux. Ce nombre de projets soutenus présente une augmentation de 16% par rapport à 2019-2020, alors que 67 projets (27 organismes-promoteurs) avaient été soutenus.

## Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) - Renforcement collectif

Compétence Culture offre un accompagnement pour le dépôt de projets au Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre (FDRCMO). Compétence Culture réalise également, à titre de comité sectoriel et à la demande des bailleurs de fonds, des avis de pertinence quant aux projets déposés par des associations et regroupements sectoriels du secteur culturel.

5 promoteurs collectifs ont reçu du soutien financier pour 8 projets de formation (382 organisations et 493 participant.e.s), une analyse de besoins de main-d'œuvre et de formation pour des métiers techniques de la production cinéma et télévision (AQTIS-IATSE 514) et une Attestation d'études collégiales (AEC) - Métiers d'art en conservation/restauration du patrimoine bâti (Conseil des métiers d'art - CMAQ)

**Total des montants octroyés:** 1 349 301\$.

**Pour la liste des promoteurs soutenus dans le cadre de ce programme, voir en annexe:** Projets soutenus - Secteur de la culture - FDRCMO - Renforcement collectif 2020-2021.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ofGdaeYonJBRIyT2d8oBCHIsYYEc4xOa/edit#gid=801300463>

### En 2020-2021, Compétence Culture a:

Rédigé 8 avis de pertinence

Accompagné un promoteur collectif dans ses demandes pour une étude de besoins et une étude de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (AQTIS-IATSE 514)

## Saviez-vous que...

Le budget annuel de la MFOR (volet multirégional) a, pendant plusieurs années, été plafonné à 500 000\$. En juin 2018, comme annoncé dans la foulée des bonifications de l'Engagement tripartite, le budget augmentera progressivement, sur une période de cinq ans. Pour l'année 2021-2022, il sera de 925 000\$.

## Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME)

En avril 2020, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale lançait un nouveau programme permettant aux organismes-promoteurs du secteur culturel, éprouvant une réduction de leurs activités habituelles en raison des effets de la pandémie de COVID-19, d'obtenir un soutien direct afin de mettre en place des formations répondant aux besoins immédiats en formation continue, le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME). Les regroupements régionaux ont été pour la première fois, avec le PACME, admissibles à un programme du FDRCMO.

15 promoteurs ont obtenu du financement pour 42 projets de formation (2694 entreprises et 11 069 participant.e.s)

**Total des montants octroyés:** 1 465 278\$

**Pour la liste des promoteurs soutenus dans le cadre de ce programme, voir en annexe:** Projets soutenus - Secteur de la culture - PACME 2020-2021

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ofGdaeYonJBRIyT2d8oBCHIsYYEc4xOa/edit#gid=1049000595>

### En 2020-2021, Compétence Culture a:

Organisé une séance d'information spéciale pour les promoteurs collectifs de la culture pour le PACME avec la présence de la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Audrey Murray et du sous-ministre-adjoint et secrétaire général de la CPMT, Roger Tremblay. (88 personnes ont assisté à la séance d'information et la captation a été vue à 299 reprises!)

<https://www.youtube.com/watch?v=EamxrWWdgW4>

Rédigé 11 avis de pertinence pour ce programme (arrêt de la demande de produire des avis de pertinence en cours d'année)

## Saviez-vous que...

L'Association des libraires du Québec (ALQ) organise au mois de mai, le Prix d'excellence de l'ALQ.

Chaque année, l'Association des libraires du Québec (ALQ) remet un Prix d'excellence, qui honore un.e libraire certifié.e (c'est-à-dire un.e libraire qui remplit les exigences et qui possède les compétences exigées par la norme libraire) en soulignant son travail exceptionnel.

Le ministère de la Culture et des Communications y remet une bourse de 2 000\$. En mai 2020, le prix a été remis à madame Chantal Fontaine, libraire à la Librairie Moderne (St-Jean-sur-Richelieu).

<https://www.alq.qc.ca/2020/05/07/chantal-fontaine-prix-excellence-alq/>



Chantal a une culture livresque qui est remarquable. Je ne sais pas où elle met tout ça dans sa tête, mais quel cadeau rare et merveilleux! Ce qui la distingue vraiment, c'est sa merveilleuse capacité à partager sa passion, non seulement avec nos clients en librairie, mais aussi à travers ses textes dans la revue *Les Libraires*, sur Internet, en conférence, en balado, etc. C'est toujours un grand privilège de travailler avec une personne si gentille, positive et généreuse, qui continue sans cesse de faire rayonner la librairie! »

**Roger Chaar, propriétaire de la Librairie Moderne (St-Jean-sur-Richelieu).**

# Norme professionnelle libraire

Il existe pour l'ensemble des comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO), 68 normes professionnelles. Une norme professionnelle permet d'établir un cadre de référence qui uniformise les compétences requises pour un métier ne faisant pas, autrement, l'objet d'une formation reconnue.

Le secteur culturel compte une norme: la norme libraire.

Compétence Culture participe à la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et du Processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO/PERCPE) auprès des librairies indépendantes et des librairies des coopératives scolaires. Ces activités visent à favoriser la certification d'apprentis grâce au compagnonnage et la reconnaissance de compétences des libraires d'expérience.

En contexte de pandémie, il y a eu un ralentissement des démarches de certifications dans le cadre de la norme libraire: 9 participant.e.s en 2020-2021 (6 certificats obtenus), comparativement à 20 participant.e.s en 2019-2020.

Les travaux visant à évaluer la pertinence de modifier ou non la norme libraire ont été mis sur pause.

# Adéquation formation-emploi — programmes de formation initiale

À titre de comité sectoriel, Compétence Culture est invité par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) à participer aux comités d'études ou d'évaluation de programmes d'experts. En 2020-2021, Compétence Culture a maintenu sa participation aux travaux entourant le programme de formation collégiale études en production et en postproduction télévisuelles, notamment en participant au processus de validation du projet de révision du programme.

**Compétence Culture a également donné son appui et a fourni son expertise-conseil pour les projets suivants:**

AEC du CÉGEP de La Pocatière dans le but de créer un programme de formation direction technique (événements artistiques et culturels)

Programme de formation pour les technicien.ne.s de piano (accordeur.euse.s de piano)







# Orientation

Parcours de développement de compétences touchant des enjeux de gestion des ressources humaines

Révision des lois sur le statut de l'artiste

Transition de carrière

Diffusion d'information

Augmentation des actions de communication et rayonnement

# 4

**Contribuer  
au renforcement  
et à l'amélioration  
des pratiques de gestion  
des ressources humaines  
et à la gestion  
de carrière artistique**

# Parcours de développement de compétences touchant des enjeux de gestion des ressources humaines

Afin de répondre aux besoins accrus d'acquérir de nouvelles compétences, Compétence Culture a conçu et mis en place une offre de formations virtuelles touchant des enjeux de ressources humaines dans le contexte de la pandémie. En réponse aux enjeux particuliers vécus par les personnes occupant des postes de direction, enjeux accrus dans le contexte de la pandémie, Compétence Culture a développé deux parcours de développement des compétences pour cette clientèle.

## Formations PACME - Enjeux de gestion des ressources humaines

En collaboration avec douze CSMO, Compétence Culture a développé une offre de formation pour outiller les travailleur.euse.s et les gestionnaires du secteur culturel en contexte de pandémie. Compétence Culture a proposé une programmation afin de nous aider collectivement à passer à travers une période caractérisée par la volatilité, l'incertitude, la complexité et l'ambiguïté (acronyme VUCA, pour *volatility, uncertainty, complexity and ambiguity*).

*Gérer dans le secteur culturel en contexte de crise*

<https://bit.ly/2UUhPad>

*11 outils pour gérer en 2020 et plus*

<https://bit.ly/3yo8l4P>

*Mesures préventives en contexte de pandémie: outils pour une reprise et un maintien des activités sécuritaires*

<https://bit.ly/3Do5VXE>

*Hygiène et salubrité au travail*

<https://bit.ly/3DzMtay>

## Parcours *Gérer dans l'adversité*

En coopération avec le CAM et CSMO-ÉSAC, Compétence Culture a développé un parcours de formation et d'accompagnement pour les directions d'OBNL culturels montréalais. Ce projet s'est fait avec la collaboration du CSMO-ÉSAC et a bénéficié du soutien du Conseil des arts de Montréal (CAM). Il s'agissait d'un premier soutien du CAM à une initiative de Compétence Culture.

<https://competenceculture.ca/produit/gerer-adversite/>

## Programme à la carte *Parcours DG*

En cours d'année, Compétence Culture a développé un parcours à destination des directions générales des associations et regroupements sectoriels et régionaux. Ce parcours de développement des compétences des gestionnaires en contexte de changement comporte trois volets complémentaires à la carte avec une approche d'apprentissage par les pairs:

Un apprentissage par les pairs (communauté de pratique et codéveloppement)

Un parcours de formation (visant à outiller les dirigeant.es dans le développement de compétences liées à leurs activités et problématiques quotidiennes)

L'accès à des accompagnements individualisés par des experts

<https://competenceculture.ca/produit/parcours-dg/>

## Autres activités de formation

Dans la foulée des formations développées pour les personnes occupant des postes de direction, Compétence Culture a organisé un atelier pour les directions de CSMO. 15 directions de CSMO ont participé à cette activité portant notamment sur le courage managérial.

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et à la gestion de carrière artistique.



Nous souhaitons que le gouvernement porte une attention particulière aux mesures de protection sociale visant à soutenir le maintien et le rehaussement des compétences de toute personne travaillant dans le domaine culturel, ainsi que l'accès à des programmes et des mesures de développement professionnel adaptés aux différents statuts d'emploi.»

**Extrait de lettre envoyée par Compétence Culture à la ministre de la Culture et des Communications pour la révision des lois sur le statut de l'artiste (janvier 2021)**

## Révision des lois sur le statut de l'artiste

En janvier 2021, dans le contexte de la révision des lois sur le statut de l'artiste, Compétence Culture a fait parvenir une lettre à la ministre de la Culture et des Communications du Québec, Madame Nathalie Roy, concernant sa mission et son engagement au sein du secteur culturel et en soulignant l'importance du développement professionnel comme un moyen d'amélioration des conditions d'exercice des métiers en culture.

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et à la gestion de carrière artistique.

## Transition de carrière

### Conférences lors du Rendez-vous annuel de 2020

Lors du Rendez-vous annuel septembre 2020, Compétence Culture a réalisé un atelier sur la thématique de la transition de carrière avec l'intervention des trois conférenciers

Pierre Faubert, Psychologue

Parise Mongrain, Directrice du Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD)

Blanche Morin, Consultante

Pour cette activité, Compétence Culture a produit une synthèse des ressources disponibles en transition de carrière.

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/09/ressources\\_disponibles\\_transition-2020.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/09/ressources_disponibles_transition-2020.pdf)

### Appui au Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD)

En cours d'année, Compétence Culture a rencontré à plusieurs reprises la direction du Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD) et a coordonné une rencontre avec la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Audrey Murray, afin de présenter les activités du CQRTD et de discuter de piste de financement.

### Programme d'aide à la Relance par l'augmentation de la formation (PARAF)

Compétence Culture a diffusé les informations sur le programme d'aide à la Relance par l'augmentation de la formation (PARAF). Nous avons fait des démarches pour organiser une présentation du programme, spécifiquement pour le secteur culturel (comme nous l'avons fait pour le PACME). Toutefois, nous n'avons pu réaliser cette activité en raison des agendas chargés des partenaires financiers.

## Saviez-vous que...

À titre de membres de Compétence Culture, vous avez droit à un tarif réduit pour l'accès aux documents du Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC). Compétence Culture, en renouvelant son adhésion « Organisme Plus » au CRHSC, peut fournir à ses membres un mot de passe permettant l'accès aux documents du CRHSC à un tarif moindre que la valeur normale. Cela vous intéresse ?

Vous pouvez vous informer :  
info@competenceculture.ca

## Diffusion d'information

La pandémie nous a, comme vous tous, obligé à déployer rapidement de nouvelles actions au printemps 2020. Rapidement, dès le début de la pandémie, Compétence Culture a développé sur son site web une nouvelle section: Gestion de crise - COVID 2019. Celle-ci comportait quatre sections.

1. **Nouvelles**
2. **Guides et outils**
3. **Sites d'intérêt**
4. **Répertoire des mesures d'aide (générales et spécifiques au secteur)**

En cours d'année, nous avons réduit nos activités de diffusion d'information générale: vous aviez pris le relais!

## Augmentation des actions de communication et rayonnement

Depuis août 2020, Compétence Culture a embauché une personne au poste de chargé des communications. Il était devenu essentiel, afin de réaliser notre mission et de faire face aux attentes du secteur culturel, de pouvoir se doter d'un tel poste. Sa présence nous permet d'augmenter nos actions de communication, en quantité et en qualité.

### Période de septembre 2020 à mai 2021:

Augmentation de sa visibilité sur sa page **Facebook professionnelle**:  
accroissement 58% du nombre d'abonné.e.s (479 à 758 abonné.e.s)

Campagne de diffusion d'informations au sein de l'infolettre mensuelle via **Mailchimp**: + 637% (150 à 1 106 abonné.e.s)

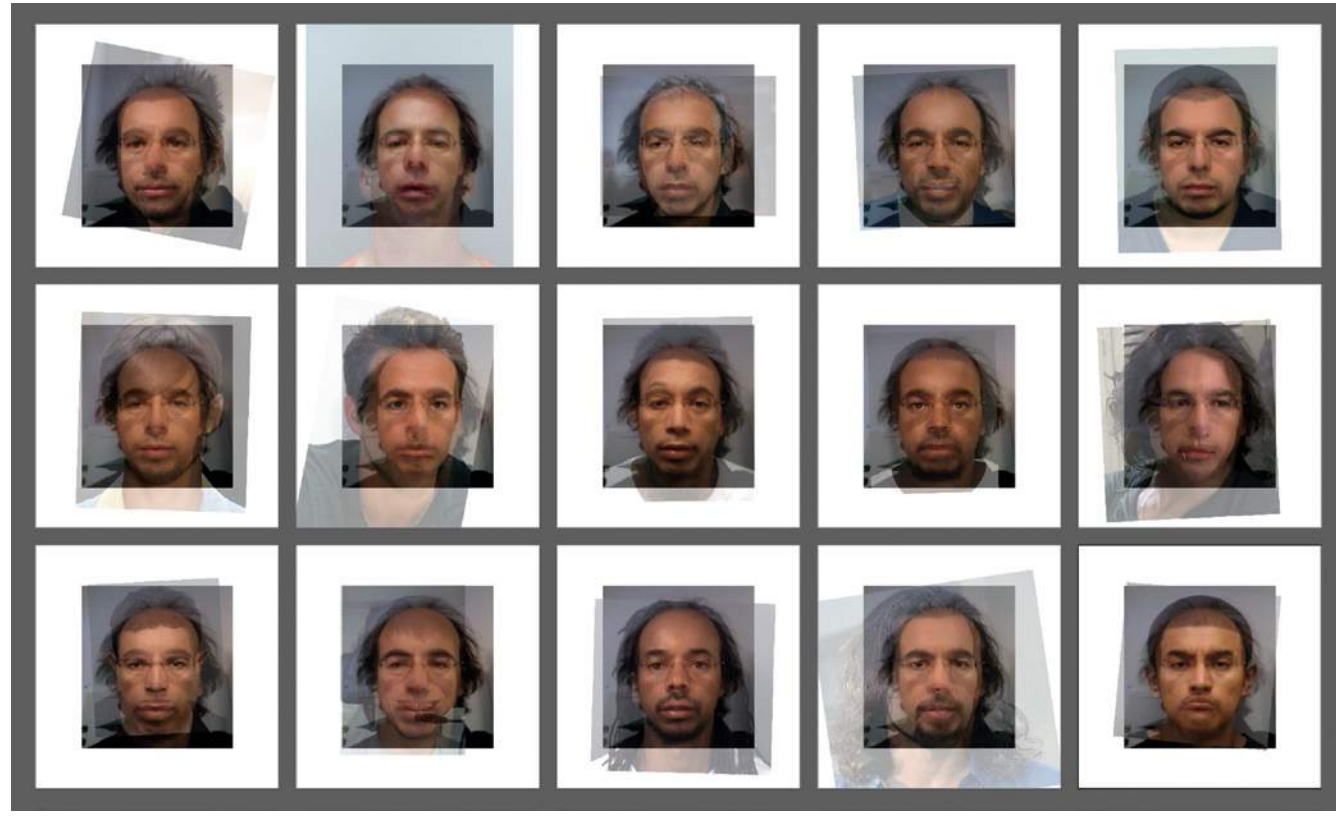
**Création d'une page pro LinkedIn** pour la diffusion d'informations et études:  
(0 à 95 abonné.e.s)

Le suivi de la page perso de **LinkedIn** Compétence Culture:  
+ 518% (49 à 303 abonné.e.s)

**La visite du Site web de Compétence Culture**:  
+ 27% (12 899 à 16 324 visites)

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et à la gestion de carrière artistique.





# Orientation

Plateforme de développement des compétences

Études sectorielles d'identification des besoins de formation continue

Études régionales d'identification des besoins de formation continue

Études visant à mieux comprendre les enjeux de ressources humaines en culture

Analyse de profession et référentiel de compétences (artisan.e.s des métiers d'art)

Enquête salariale (Association des libraires du Québec - ALQ)

# 5

**Contribuer à  
l'enrichissement  
de la connaissance  
du marché du travail par  
la collecte et la diffusion de  
l'information stratégique  
sur les secteurs afin  
de mieux anticiper  
les demandes des secteurs  
et de prévoir leur évolution.**

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

# Plateforme de développement des compétences

La Plateforme de développement des compétences, financée par le Conseil des arts du Canada et le ministère de la Culture et des Communications, a comme visée de soutenir les artistes, travailleurs.euses de la culture, de tous les sous-secteurs et de toutes les régions du Québec dans le développement de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Elle comportera un site d'accueil, un répertoire des formations en culture, un système de gestion de la formation, une base de connaissances, un espace d'échange dédié aux communautés de pratique, un répertoire des formateurs et formatrices, et un module de reddition de comptes.

La Plateforme, c'est plus qu'un projet numérique, c'est la concrétisation d'une vision d'un milieu culturel apprenant. C'est une nouvelle façon de développer, de transmettre et de pérenniser des connaissances. Dans un monde en transformation, la Plateforme de développement des compétences est un projet résolument ancré dans le mouvement de la bascule numérique au XXI<sup>e</sup> siècle.

La phase 1 du projet, consacrée à la conceptualisation, l'analyse et la planification du projet, initialement prévue de janvier 2019 à décembre 2020, s'est déroulée jusqu'en mars 2021. Cette phase a permis de développer une vision stratégique du projet et d'en définir plus précisément la vision et les principes fondateurs, la portée, les publics visés, les services à offrir pour répondre aux différents besoins, ainsi que les enjeux et les conditions de succès.

Un des principaux jalons de la phase 1 consiste en la préparation de l'appel d'offres sur invitation pour la sélection, la preuve de concept, l'acquisition et l'implantation d'un environnement numérique d'apprentissage. Il en est résulté l'élaboration du cahier des charges, des grilles et des critères d'évaluation, l'identification des fournisseurs invités, et la mise sur pied d'un comité de sélection. La conception de maquettes fonctionnelles de la plateforme et de tests utilisateurs ainsi qu'un important travail d'analyse préliminaire des solutions technologiques en matière de système de gestion des apprentissages (SGA) ont été réalisés en amont de celui-ci.

Afin d'offrir des services répondant aux besoins et préoccupations des partenaires et des clientèles visées par le projet, Compétence Culture a maintenu un canal de communication tout au long de l'année, par le biais de son infolettre et des rencontres à distance. Ces rencontres ont permis d'informer les responsables de la formation, les agents de développement numérique, ainsi que les gestionnaires des organisations sectorielles et régionales, et d'échanger avec eux au sujet de cet important projet pour le secteur. Compétence Culture a tenu 8 rencontres (plus de 100 participations).

L'équipe a également travaillé au développement d'un site web dédié au projet et comportant de l'information, ainsi que des espaces d'échanges autour du projet.

<https://www.zone-info-plateforme.com/>

Au chapitre de la gouvernance du projet, le conseil d'administration a pu prendre connaissance de l'état d'avancement du projet à chaque séance, en surveiller les aspects financiers et participer aux travaux lors de séances spéciales dédiées à celui-ci. Le cercle aviseur s'est réuni à trois reprises pour conseiller l'équipe-projet en matière de modèle d'affaires. Enfin, le projet a été présenté à madame Audrey Murray, présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et à des représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), et une rencontre de suivi a eu lieu avec madame Stéphanie Ménard, directrice de la Direction du statut de l'artiste et du développement des compétences du MCC.

## Échéancier de réalisation

Conceptualisation, analyse et planification: janvier 2019 - mars 2021

Développement et implantation: avril 2021 - mars 2022

Sélection du fournisseur (preuve de concept, bilan, recommandation): avril - septembre 2021

Développements, ajustements, tests: octobre - décembre 2021

Formation, implantation: janvier - mars 2022

Implantation, adoption et amélioration continue: avril 2022 à mars 2023

## Cercle aviseur

Martin Choquette, Carrefour jeunesse-emploi (CJE) Montréal Centre-Ville

Géraldine Dallaire, Pôle entrepreneuriat culturel et créatif France - Québec, Parcours C3

Isabelle L'Italien, Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC) (à partir de juin 2021)

Julie-Anne Richard, Association professionnelle des diffuseurs de spectacles - RIDEAU

Josée Tremblay, Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches (CCNCA)

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

## Vous avez dit...



La plateforme, un projet emballant pour l'avenir!  
C'est un outil important pour notre communauté.»

**Christine Bouchard, Directrice générale,  
En Piste, Regroupement national des arts du cirque**



Wow! C'est un super projet 360 qui va permettre de réellement aborder tous les angles de la formation continue en culture. L'architecture de la plateforme semble suffisamment agile pour y poser de solides bases sur lesquelles cette industrie pourra se développer. Bravo pour la vision!»

**Marie-Pier Pilote, directrice - Projets et développement numérique RIDEAU**



Très inspirant tout ça! On a déjà hâte à 2022...»

**Anne-Marie Boudreau,  
Directrice, Arrimage Corporation  
culturelles des Îles-de-la-Madeleine**



# Études sectorielles d'identification des besoins de formation continue

## Lancement de l'Étude d'identification des besoins de formation continue de la chaîne Musique

Le 1<sup>er</sup> octobre 2020, lors de la journée internationale de la musique, Compétence Culture diffusait les résultats de l'étude visant à identifier les besoins de développement des compétences pour la grande variété de métiers, professions ou fonctions qui composent la chaîne musique. La collecte de données réalisée dans le cadre de cette étude a pris place en amont de la pandémie de la COVID-19. Toutefois, les membres du comité sont d'avis que la pandémie, plutôt que d'avoir modifié les besoins de formation identifiés par l'étude, a plutôt fait office d'accélérateur de certains de ces besoins de formation, notamment les besoins de formation en compétences numériques, ainsi que ceux relatifs à la connaissance du droit d'auteur. Concernant ce second besoin de formation, les membres du comité de pilotage ont constaté que les mesures de confinement mises en place ont amené certain.e.s professionnel.le.s à commencer à produire ou à diffuser du contenu musical en ligne, sans nécessairement posséder les connaissances associées au fonctionnement des droits d'auteur et des redevances.

### Firme ayant réalisé l'étude

Alia Conseil (Patrick Rivard, Geneviève Schoeb, Marielle Bourguignon-Cyr, Chantal Hains)

### Lancement

Octobre 2020

<https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/09/1-etude-musique-vf.pdf>

### Comité avisé

Yzabel BeauBien, Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)  
 Pierre Blanchet, Union des artistes (UDA)  
 Lyette Bouchard, Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)  
 Manuel Bouchard, L'Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)  
 Marie-Julie Desrochers, Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)  
 Marie-Josée Dupré, Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)  
 Luc Fortin, Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)  
 Antoine Gauthier, Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)  
 Jérôme Payette, Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)  
 Julie-Anne Richard, L'Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)  
 Dominic Trudel, Conseil québécois de la musique (CQM)

## Démarrage de deux études sectorielles d'identification des besoins de formation continue

Tel qu'inscrit à son plan triennal, Compétence Culture a démarré en 2020-2021 deux études d'identification des besoins de formation continue: une pour la chaîne Humour et une pour la chaîne Théâtre. Ces deux études identifient les enjeux et les besoins de formation pour l'ensemble des métiers de ces chaînes, tant pour les interprètes, les auteurs, les metteurs en scène que pour les travailleur.euse.s du secteur de la culture. Les études mettront entre autres en lumière la grande pluralité des métiers, les types et les contextes de pratique et pose une réflexion sur certains métiers pouvant être en situation de rareté de main-d'œuvre ainsi que sur ceux en émergence.

### Étude d'identification des besoins de formation continue de la chaîne Humour

#### Firme réalisant l'étude

ALIA CONSEIL (Marie-Gwen Castel-Girard, Sarah Lortie, Gabriel Boucher-Miller)

#### Date de démarrage de l'étude

Mars 2021

#### Comité avisé

Danielle Beauchemin, Union des artistes (UDA)  
 Marie-Line Gagné, Association des diffuseurs de salles de spectacles (RIDEAU)  
 Marie-Claude Pion, Le Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)  
 Joanne Pouliot, Association Professionnelle de l'Industrie de l'Humour (APIH)  
 Roseline Rousseau-Gagnon, Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)

### Étude d'identification des besoins de formation continue de la chaîne Théâtre

#### Firme réalisant l'étude

ALIA CONSEIL (Marie-Gwen Castel-Girard, Sarah Lortie, Gabriel Boucher-Miller, Marielle Bourguignon-Cyr)

#### Date de démarrage de l'étude

Avril 2021

#### Comité avisé

Annie Baillargeon Fortin, Le Conseil québécois du théâtre (CQT)  
 Danielle Beauchemin, L'Union des artistes (UDA)  
 Chloé Besner, Théâtres Unis Enfance Jeunesse (TUEJ)  
 Lesley Bramhill, Playwrights' Workshop Montreal (PWM)  
 Harris Frost, Centre des auteurs dramatiques (CEAD)  
 Marie-Line Gagné, L'Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)  
 Manon Gagnon, Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)  
 Viviane Morin, Association des professionnels des arts de la scène (APASQ)  
 Marie-Claude Pion, Le Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)  
 Vincent Ranallo, L'Association québécoise des marionnettistes (AQM)

# Études régionales d'identification des besoins de formation continue

Dans la bonification du Modèle, le ministère de la Culture et des Communications (MCC) soutient la réalisation d'études régionales d'identification des besoins de formation continue. Cette mesure, dont la coordination est assurée par Compétence Culture, repose sur la reconnaissance et la volonté de soutenir les regroupements régionaux dans l'identification des besoins de formation continue.

En 2020-2021, trois projets d'études régionales des besoins de formation professionnelle ont été finalisés et trois nouvelles études ont été financées suite à l'appel de projets lancé en novembre 2020.

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

An 1 du programme -  
Études finalisées  
Culture Centre-du-Québec

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/rapport-final\\_tude-des-besoins-2019.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/rapport-final_tude-des-besoins-2019.pdf)

Culture Laval

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/3\\_rapport\\_culturelaval\\_vf.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/3_rapport_culturelaval_vf.pdf)

Culture Outaouais

<https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/co-rapport-besoins-final-4-novembre-2019-.pdf>

An 2 du programme -  
Études finalisées

Culture Saguenay-Lac-St-Jean

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/05/rapport-final\\_besoins-formation-culture-saguenay-lac-saint-jean\\_2021\\_03.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/05/rapport-final_besoins-formation-culture-saguenay-lac-saint-jean_2021_03.pdf)

Culture Mauricie

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/05/rapport-final\\_besoins-formation-culture-mauricie\\_2021\\_03.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/05/rapport-final_besoins-formation-culture-mauricie_2021_03.pdf)

An 3 du programme -  
Études soutenues et en cours de réalisation

Conseil de la formation Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC MTL)  
Culture Abitibi-Témiscamingue

Culture Lanaudière



Compétence Culture joue un rôle important dans la coordination et le déploiement de l'offre

de formation continue pour les artistes et les travailleurs culturels à la grandeur du Québec, en collaboration avec les regroupements régionaux et les associations sectorielles. Je suis heureuse du soutien apporté par notre gouvernement à cette organisation qui promeut un modèle de développement des compétences adapté aux réalités du XXI<sup>e</sup> siècle.»

**Nathalie Roy,**  
**ministre de la Culture**  
**et des Communications**

**extrait de communiqué - 2020/11/26**

## Ce que vous en avez dit...

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.



Cette première étude de besoins du secteur culturel réalisée sur le territoire du Saguenay-Lac-Saint-Jean précise la vision que nous avons des prochaines phases de développement

de notre Service de formation professionnelle.

Nous optimiserons notre offre de formation en regard des besoins de nos membres et des acteurs culturels de la région.»

**Gabrielle Desbiens,**  
directrice générale de Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean



Il est essentiel pour nous de mieux soutenir les artistes et les travailleurs culturels dans leurs efforts d'amélioration

continue et de développement de leurs compétences en ayant une connaissance approfondie de leurs besoins particuliers.»

**Éric Lord,**  
directeur général de Culture Mauricie



Il est essentiel pour une organisation comme la nôtre de produire ces analyses. Cela nous permet de demeurer

en phase avec les artistes et travailleurs culturels de notre région et d'offrir une programmation diversifiée qui répond à leurs besoins.»

**Nancy Bélanger,**  
directrice générale de Culture Montérégie

# Études visant à mieux comprendre les enjeux de ressources humaines en culture

En mars 2021, Compétence Culture a lancé deux études, fruits d'une étude de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre entreprise avant la pandémie.

## *Analyse des enjeux de main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec*

Première étude de type «Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre» dans le secteur culturel au Québec, elle vise principalement à documenter la rareté de main-d'œuvre ainsi que les enjeux d'attraction et de rétention pour des postes de gestion. Cette étude fait ressortir que les principaux postes pour lesquels des besoins de dotation sont anticipés sont la direction générale, la direction des communications, la direction administrative, la coordination du développement des publics. Certains indicateurs démontrent des difficultés de recrutement. Bien que les données aient été collectées avant la pandémie, les résultats présentés dans cette étude demeurent pertinents. Certains enjeux de recrutement pourraient même être exacerbés en contexte de reprise des activités.

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/analyse\\_enjeux\\_mainoeuvre\\_organisations\\_artistiques\\_culturelles\\_quebec-competence-culture.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/analyse_enjeux_mainoeuvre_organisations_artistiques_culturelles_quebec-competence-culture.pdf)

### **Firme ayant réalisé l'étude**

Actualisation IDH (Louis Fortin, Michel Di-Lillo, Anida Duda, Normand Poulet) GROUPE Conseil Solertia (Mélanie Foley, Kevin Rwigema, Jonathan Caissy)

### **Lancement de l'étude**

Mars 2021

## *Impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion*

Cette étude exploratoire intervient en complément d'une première de type Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) intitulée *Analyse des enjeux de main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec*. La crise ayant bouleversé le marché de l'emploi en culture, il est apparu nécessaire d'adjoindre à la démarche une recherche complémentaire qui se traduit par le document présent. Aussi, cette étude exploratoire vise à documenter l'impact de la pandémie sur quatre groupes de postes de direction.

**1. GROUPE: fonctions de direction administrative**

**2. GROUPE: fonctions de communication**

**3. GROUPE: fonctions de programmation de tournées**

**4. GROUPE: fonctions techniques**

Réalisée sur la base de groupes de discussion réunis virtuellement en février 2021, cette étude qualitative vise à améliorer notre compréhension des impacts de la pandémie sur les postes de gestion ayant été identifiés comme sous tension. Les résultats font ressortir une perception de disparité et d'iniquité importantes ainsi que le besoin de revoir certaines pratiques et conditions de travail. Elle permet également d'identifier des besoins de rehaussement des compétences ainsi que, et surtout, les grandes préoccupations qui habitent plusieurs intervenant.e.s du secteur culturel, notamment en ce qui concerne la relance, les risques de pertes d'expertise ou encore des enjeux de rareté de main-d'œuvre. La dernière partie de l'étude expose quelques pistes de solution.

### **Réalisation de l'étude**

Projet piloté par Compétence Culture  
Consultante: Géraldine Dallaire

### **Lancement de l'étude**

Mars 2021

[https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/etude\\_impact\\_pandemie\\_metiers-gestion-competence-culture.pdf](https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/etude_impact_pandemie_metiers-gestion-competence-culture.pdf)

## Vous avez dit...



Merci pour l'opportunité, c'était très pertinent et intéressant comme discussion. On se sent souvent isolé dans notre travail ces temps-ci et ça fait du bien d'échanger sur notre réalité et les enjeux communs.»

### **Une participante**



# Analyse de profession et référentiel de compétences (artisan.e.s des métiers d'art)

Compétence Culture, en collaboration avec le Conseil des métiers d'art (CMAQ), a démarré un référentiel de compétences pour artisan.e.s des métiers d'art ainsi qu'une analyse de profession. L'étude vise principalement à actualiser notre compréhension actuelle de la profession artisan.e des métiers d'art, en tenant compte de l'évolution du domaine, de l'évolution des pratiques, des modèles d'affaires et de l'entrepreneuriat, de l'élargissement de toutes les pratiques et fonctions, dont l'inclusion du numérique pour les procédés de production, les ventes et les communications (inclusion amplifiée par l'impact de la pandémie). Ce portrait des pratiques professionnelles permettra d'assurer une formation initiale et continue mieux adaptée.

## **Firme réalisant l'étude**

Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ)

## **Date de démarrage de l'étude**

Avril 2021

## **Comité aviseur**

Louise Chapados, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)  
Grégoire Gagnon, Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)  
France Girard, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)  
Claire Kusy, Artisane et directrice d'une école-atelier  
Hugo Laflamme, Centre de formation et de consultation en métiers d'art (CFCMA)  
Louise Lemieux Bérubé, Artisane d'expérience  
Dominique Poulin, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)  
Julien Silvestre, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)  
Caroline Thibault, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)

# Enquête salariale (Association des libraires du Québec - ALQ)

Soutenu par Compétence Culture, le projet d'enquête salariale du milieu des libraires orchestré par l'Association des libraires du Québec (ALQ) a débuté en janvier 2021.

Les objectifs principaux de cette enquête sont d'obtenir une analyse quantitative de la rémunération des emplois en librairie (plusieurs éléments de la rémunération globale) et de disposer d'informations objectives et détaillées pour alimenter les réflexions des partenaires du milieu sur la mise en place et l'évolution de politiques de rémunération. Les résultats de cette enquête permettront de prendre des décisions en toute connaissance de cause en tenant compte des contraintes imposées par le marché.

## **Firme réalisant l'enquête**

Groupe-conseil Solertia (Jonathan Caissy, Kevin Rwigema)

## **Comité de coordination**

Sabine Assuied, Compétence Culture  
Victor Caron-Veilleux, Association des libraires du Québec (ALQ)  
Katherine Fafard, Association des libraires du Québec (ALQ)  
Éléna Laliberté, Librairie Laliberté  
Rebecca Lloyd, Librairie Drawn & Quarterly  
Marie-Laura Maximilien Bouchard, Librairie Marie-Laura







# Mot de la trésorière

Le rapport de l'auditeur Roland Naccache et Associés et l'Annexe au rapport de l'auditeur, exigés par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), ont été adoptés par le conseil d'administration le 26 mai 2021. Ils ont été déposés avec le Rapport de reddition de comptes à l'échéance du 30 juin 2021 selon notre Entente-cadre avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

2020-2021, année complexe sur bien des plans, se termine bien financièrement pour Compétence Culture. Ainsi, le total des produits est de 1 811 784 \$ (comparativement à 1 672 327 au 31 mars 2020) (+8%) et le total des charges est de 1 790 298 \$, contribuant à créer un excédent de 21 489 \$ (comparativement à 9 781 \$ en 2019-2020). De l'excédent de 2020-2021, près de la moitié provient des revenus du membership. Le reste découle en grande partie de la manière dont pouvaient être gérés les frais de gestion des projets PACME et l'augmentation de revenus générés par des activités.

Chaque année, des excédents sont prévus aux budgets et visent à permettre à Compétence Culture de mieux faire face aux imprévus. Le conseil d'administration a décidé cette année de maintenir l'affectation interne pour la transition numérique et d'en créer une seconde pour assumer une partie des frais liés au réaménagement des espaces de bureau de Compétence Culture.

En 2020-2021, la subvention de fonctionnement (Entente-cadre)<sup>3</sup> est restée stable à 459 000 \$. Ce montant correspond à 25% des produits. Une part importante des revenus découle de subventions pour des projets.

Cette année encore, un nombre important de projets ont été entrepris et réalisés, en tout ou en partie, grâce à des financements ponctuels: 27 ententes comparativement à 19 l'année précédente.

L'année a été remplie d'imprévus et s'est déroulée sous le signe de l'adaptation constante, découlant de la pandémie et de nouveaux projets à mettre en place, de changements de ressources humaines ayant un impact sur la masse salariale et les honoraires (rôle accru de la firme Deneault Robillard, création d'un poste aux communications, etc.). Elle a été une année de jeu d'équilibriste entre le financement récurrent et les financements à projets aux redditions de comptes exigeantes. Malgré cela, globalement, nous avons respecté nos prévisions financières.

Je me joins au conseil d'administration pour féliciter la direction pour la saine gestion financière, ainsi que le travail de l'équipe de Compétence Culture, et les firmes comptables Deneault Robillard et Roland Naccache, dans la préparation et la réalisation de l'audit dans un contexte de télétravail.



Crédit: Vincent Champoux

## Cible de 10% - une attente de nos bailleurs de fonds mise sur pause cette année

Cette année, en raison du contexte de pandémie, la cible de 10% n'a pas été demandée par la DDCIS. Rappelons que, depuis 2014-2015, les comités sectoriels doivent démontrer une contribution financière correspondant à 10% de la subvention allouée selon leur Entente-cadre, provenant des revenus autonomes qu'ils ont générés, incluant les frais d'adhésion. Historiquement, Compétence Culture n'atteint pas cette cible. Ce pourcentage de 10% est élevé et difficilement atteignable, et ce, en raison du type d'activité, du modèle d'affaires et des capacités à payer des clientèles du CSMO en culture. Par exemple, historiquement, ce sont les membres de Compétence Culture qui offrent les activités de formation. Les revenus générés par ce genre d'activité sont donc très peu élevés pour Compétence Culture. Le comité sectoriel ne reçoit que très peu de frais de gestion et les services qu'il rend à sa clientèle ne sont pas facturés à des prix aussi élevés que ceux d'autres CSMO. Cette situation explique la demande de modulation déposée à la DDCIS pour ramener à un pourcentage plus réaliste, de l'ordre de 5%, en fonction de notre réalité sectorielle.

## Opérations non monétaires – engagement bénévole et services

Compétence Culture estime chaque année la valeur financière des contributions de ses membres, démontrant ainsi aux bailleurs de fonds la contribution croissante du secteur culturel à la mission de Compétence Culture et à ses activités. Cette valeur est inscrite dans une note aux états financiers.

La valeur de l'apport du temps bénévole et des services offerts par les membres représente 94 485 \$ en 2020-2021 comparativement à 95 243 \$ en 2019-2020 (-0,8%).

Les membres de Compétence Culture sont également des partenaires fort engagés et généreux dans leur implication. Leur engagement bénévole n'est toutefois pas entièrement comptabilisé. Par exemple, l'estimation du temps bénévole ne comptabilise pas le temps des participant.e.s aux groupes de discussion des études d'identification des besoins de formation continue. Je les salue et les remercie pour cet esprit de collaboration pour atteindre les objectifs communs qui nous rassemblent.

Je termine mon mandat au Conseil d'administration de Compétence Culture cette année. Je remercie tous mes collègues pour leur esprit d'ouverture et de collaboration qui ont animé nos discussions ainsi que pour la recherche de solutions concrètes.

**Josée Tremblay,**  
le 15 août 2021, Trésorière

<sup>3</sup> Le fonctionnement des comités sectoriels provient de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, organisation gouvernementale liée au ministère du Travail et de la Solidarité sociale.



## CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

BILAN  
AU 31 MARS 2021

	2021	2020
	\$	\$
<b>ACTIF</b>		
<b>À COURT TERME</b>		
Encaisse	617 156	319 143
Comptes clients et autres créances - note 3	48 936	17 474
Subventions à recevoir - note 4	-	-
Frais payés d'avance	-	2 316
	666 092	338 933
<b>IMMOBILISATIONS CORPORELLES - note 5</b>	<b>6 665</b>	<b>8 908</b>
	<b>672 757</b>	<b>347 841</b>
<b>PASSIF</b>		
<b>À COURT TERME</b>		
Fournisseurs et frais courus - note 6	138 283	84 966
Inscriptions perçues d'avance	20 800	-
Subventions reportées - note 4	363 826	134 481
Réserve budgétaire - note 7	24 296	22 085
	547 205	241 532
<b>APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AUX IMMOBILISATIONS CORPORELLES - note 8</b>	<b>6 665</b>	<b>8 908</b>
	<b>553 870</b>	<b>250 440</b>
<b>ACTIF NET</b>		
AFFECTATION EXTERNE - note 9	12 392	656
AFFECTATION INTERNE - note 10	64 000	29 000
NON AFFECTÉ	42 495	67 745
	118 887	97 401
	<b>672 757</b>	<b>347 841</b>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

## POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

*Christine Bouchard*

Christine Bouchard (May 31, 2021 08:09 EDT)

, administrateur (trice)

*Josée Tremblay*

Josée Tremblay (Jun 1, 2021 08:46 EDT)

, administrateur (trice)

## CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

RÉSULTATS  
EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2021

	2021	2020
	\$	\$
<b>PRODUITS</b>		
<b>Subventions MTESS</b>		
DDCIS - Entente cadre	469 597	455 124
DDCIS - Projets spécifiques		
CPE Poste de coordonnateur(trice) de la formation 18-19-20	-	64 820
CPE Étude des besoins de formation continue de la Chaîne danse	-	32 283
CPE Étude des besoins de formation continue de la Chaîne musique	6 954	35 441
CPE Étude sur la gestion prévisionnelle - postes de gestion	26 845	26 195
CPE Étude de pertinence de réviser la norme professionnelle Libraire	-	-
CPE Postes de coordonnateurs des associations 19-20	74 814	749 500
CPE Poste de coordonnateur(trice) de la formation 20-21	70 000	-
CPE Postes de coordonnateurs des associations 20-21	747 020	-
CPE Activité de concertation - mutations dans le milieu de la culture	8 115	-
CPE Étude des besoins de formation continue de la Chaîne Humour	9 130	-
CPE Étude des besoins de formation continue de la Chaîne Théâtre	14 894	-
	957 772	908 239
<b>FDRCMO - Projets</b>		
RCMO Librairie: activités de promotion macro-sectorielles	1 023	1 316
Gestion de la formation par l'approche par compétences (secteur)	4 180	440
RCMO Libraire: formation de nouveaux évaluateurs et évaluation	(29)	2 051
Introduction aux transferts de direction et à l'approche diagnostique	7 976	-
Parcours de formation virtuel	31 814	-
Transformer une formation en présentiel en formation virtuelle	18 338	-
Prévention des risques sanitaires et organisation du travail (secteur)	19 261	-
Transformer une formation en présentiel en formation virtuelle	14 637	-
Processus de mutualisation des postes ou de services (secteur)	-	6 898
	97 200	10 705
<b>Autres subventions</b>		
Conseil des arts de Montréal - Projet spécifique	10 051	-
Ministère de la Culture et des Communications - Projets spécifiques	208 510	202 475
Emploi-Québec MFOR - Volet multirégional	31 311	68 240
	249 872	270 715
<b>Revenus générés dans le cadre d'activités subventionnées</b>		
Frais de gestion	8 709	1 120
Inscriptions formation MFOR	3 231	6 795
Inscriptions activités	3 075	378
Divers	12 578	-
	27 593	8 293
<b>Revenus autonomes</b>		
Cotisations des membres	9 750	9 300
Divers	-	9 951
	9 750	19 251
<b>Total des produits</b>	<b>1 811 784</b>	<b>1 672 327</b>
Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.		
	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	\$	\$
<b>CHARGES</b>		
Activités - annexe A	1 330 842	1 243 315
Fonctionnement - annexe B	443 599	401 468
Charges liées aux revenus générés	15 857	8 015
Charges liées aux revenus autonomes	-	9 748
	1 790 298	1 662 546
<b>Total des charges</b>	<b>1 790 298</b>	<b>1 662 546</b>
<b>EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES</b>	<b>21 486</b>	<b>9 781</b>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.



# Liste des acronymes

**ADISQ** Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo

**AEC** Attestation d'études collégiales

**ALQ** Association des libraires du Québec

**APASQ** Association des professionnels des arts de la scène

**APEM** Association des professionnels de l'édition musicale

**APIH** Association professionnelle de l'Industrie de l'Humour

**AQAD** Association québécoise des auteurs dramatiques

**AQM** Association québécoise des marionnettistes

**AQTIS** Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son

**BCTQ** Bureau du cinéma et de la télévision du Québec

**CAM** Conseil des arts de Montréal

**CAPET** Comité aviseur des provinces et territoires

**CCNCA** Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches

**CEAD** Centre des auteurs dramatiques

**CEMEQ** Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec

**CFC** Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal

**CFCMA** Centre de formation et de consultation en métiers d'art

**CJE** Carrefour jeunesse-emploi

**CPE** Concertation pour l'emploi

**CMAQ** Conseil des métiers d'art

**CPMT** Commission des partenaires du marché du travail

**CQICTS** Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques

**CQM** Conseil québécois de la musique

**CQPV** Conseil québécois du patrimoine vivant

**CQRTD** Centre québécois de ressources et transition pour danseurs

**CRC** Conseil régional de la culture

**CRHSC** Conseil des ressources humaines du secteur culturel

**CSMO** Comité sectoriel de main-d'œuvre

**CSMO-ÉSAC** Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire

**DAM** Diversité artistique Montréal

**DDCIS** Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

**FDRCMO** Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

**GCA** Gestion de carrière artistique

**GMMQ** Guilde des musiciens et musiciennes du Québec

**GPMO** Gestion prévisionnelle de main-d'œuvre

**IATSE** ou **A.I.E.S.T** Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma

**IMT** Informations sur le marché du travail

**MCC** Ministère de la Culture et des Communications

**MÉES** Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

**MFOR** Mesure de formation de la main-d'œuvre

**MTESS** Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

**OBNL** Organisme à but non lucratif

**PACME** Programme actions concertées pour le maintien en emploi

**PAMT** Programme d'apprentissage en milieu de travail

**PARAF** Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation

**PWM** Playwrights' Workshop Montreal

**RCAAQ** Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec

**RCMO** Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

**SMQ** Société des musées du Québec

**SPACQ** Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec

**TUEJ** Théâtres Unis Enfance Jeunesse

**UDA** Union des artistes

# Réalisation du rapport annuel

## Rédaction

Pascale Landry

Maryse Gervais

Sabine Assuied

Marjorie Desbonnes

Yoan Leviel

Jérôme Langevin, Parvis Communications

## Conception visuelle

Marie-Claude Biron

## Recherche et documentation

Équipe de Compétence Culture:  
Pascale Landry, Amandine Dumoulin,  
Sabine Assuied, Maryse Gervais,  
Andrés Cuéllar, Marjorie Desbonnes,  
Yoan Leviel, Elsa Fortant.

# Annexes

## Modèle de coordination de la formation continue en culture, postes de coordination

**Promoteurs ayant déjà un financement dans le cadre du Modèle de coordination de la formation continue**

Associations et regroupements sectoriels	
1	Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
2*	Conseil québécois de la musique (CQM) Guilde de musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)
3	En Piste, Regroupement national des arts du cirque
4*	Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ) Société professionnelle des auteurs compositeurs du Québec (SPACQ) Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)
5*	Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC) Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)
6	Regroupement québécois de la danse (RQD)
7	Société des musées du Québec (SMQ)
8	Union des artistes (UDA)
9	Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)
10	La Danse sur les routes du Québec (La DSR)
11	Regroupement du conte au Québec (RCQ)
12	Réseau d'enseignement de la danse (RED)
13	Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis (RIDEAU)
14*	Conseil québécois du théâtre (CQT) Quebec Drama Federation (QDF) Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV) Illustration Québec (IQ)
15*	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ) Association des professionnels de l'édition musicale (APEM) Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH)
16*	Association québécoise des marionnettistes (AQM) Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
17*	Centre des auteurs dramatiques (CEAD) Atelier de dramaturgie de Montréal/Playwright's Workshop Montréal (PWM)
18*	Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV) Danse traditionnelle Québec (DTQ)
19*	Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec (RAIQ) Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM)

\* Entente de mutualisation d'un poste de coordination à la formation continue.

**Regroupements territoriaux**

1	Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
2	Conseil de la culture de Abitibi-Témiscamingue
3	Conseil de la culture des Laurentides
4	Conseil de la culture des régions de Québec-Chaudière-Appalaches
5	Culture Bas St-Laurent
6	Culture Centre-du-Québec
7	Culture Côte-Nord
8	Culture Estrie
9	Culture Gaspésie
10	Culture Lanaudière
11	Culture Laval
12	Culture Mauricie
13	Culture Montérégie
14	Culture Outaouais
15	Culture Saguenay-Lac-St-Jean

# Tableau Synthèse des activités MFOR

Offre de formations des associations et regroupements sectoriels -  
Modèle de coordination de la formation continue

	Formations de groupe tableau I						Mesures individualisées tableau II					
	Nb activités	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salarié-e	Nb total parti	Nb prog.	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salariée	Nb total parti
ADISQ (APEM transversal)	22	33	71	169	553	722	0	0	0	0	0	0
APASQ-AQAD-SPACQ	12	17	240	123	48	171	2	2	30	1	1	2
AQM-CQICTS	6	8	106	63	20	83	0	0	0	0	0	0
CEAD-PWM	6	6	134	50	0	50	54	54	553	57	0	57
CMAQ	8	10	244,5	83	4	87	11	11	113	12	0	12
CQM-GMMQ	15	15	158	154	41	195	17	17	170	11	6	17
CQPV-DTQ	2	2	35	39	0	39	23	23	378,5	26	0	26
CQT-QDF	9	9	312	81	49	130	0	0	0	0	0	0
DSR (La)	1	1	10	0	25	25	0	0	0	0	0	0
En Piste	14	14	191	143	6	149	118	129	1313	105	8	113
RAAV-IQ	19	22	138	200	24	224	11	11	235	11	0	11
RAIQ-CQAM	10	12	154	76	32	108	0	0	0	0	0	0
RCAAQ	7	9	89	27	56	83	10	10	199	4	40	44
RCQ	2	2	31,5	0	17	17	9	9	225	0	9	9
RED	4	4	21	29	24	53	10	10	102	9	25	34
RQD	11	12	223,75	198	40	238	34	34	877	37	12	49
SARTEC-UNEQ	10	11	109,5	151	0	151	15	15	400	15	0	15
SMQ	18	18	156	35	196	231	0	0	0	0	0	0
UDA	15	21	308	210	0	210	0	0	0	0	0	0
Compétence Culture	2	2	33	0	23	23	1	2	20	0	7	7
<b>Total sectoriel</b>	<b>193</b>	<b>228</b>	<b>2765,25</b>	<b>1831</b>	<b>1158</b>	<b>2989</b>	<b>315</b>	<b>327</b>	<b>4615,5</b>	<b>288</b>	<b>108</b>	<b>396</b>

Offre de formations des regroupements régionaux -  
Modèle de coordination de la formation continue

	Formations de groupe tableau I						Mesures individualisées tableau II					
	Nb activités	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salarié-e	Nb total parti	Nb prog.	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salariée	Nb total parti
CCAT	46	45	297	120	255	375	6	6	112	5	1	6
CBSL	12	14	108	86	54	140	27	27	431	21	7	28
CCQ	16	17	127,5	88	91	179	12	12	211,5	11	1	12
CCN	16	16	204	38	99	137	6	6	58	6	1	7
CCE	33	36	247,5	239	165	404	4	3	378	6	0	6
CG	15	16	108	86	83	169	12	12	203	7	5	12
Arrimage	12	12	158	46	44	90	2	2	11	2	0	2
CL	22	22	129,5	101	93	194	16	16	205	16	3	19
CRC-Laurentides	12	14	57,5	61	69	130	12	12	252	6	6	12
Culture Laval	9	0	75	38	37	75	3	3	44	3	0	3
CRC Mauricie	23	24	119,5	129	143	272	0	0	0	0	0	0
CM	34	54	242	330	0	330	39	37	655,5	37	0	37
CO	30	30	195	147	86	233	21	21	772	36	2	38
CCNCA	72	84	482,75	637	565	1202	36	39	531	112	36	148
CRC SLSJ	22	24	310	67	160	227	8	8	118,5	21	3	24
<b>Total régional</b>	<b>374</b>	<b>408</b>	<b>2861,25</b>	<b>2213</b>	<b>1944</b>	<b>4157</b>	<b>204</b>	<b>204</b>	<b>3982,5</b>	<b>289</b>	<b>65</b>	<b>354</b>
<b>Total</b>	<b>567</b>	<b>636</b>	<b>5626,5</b>	<b>4044</b>	<b>3102</b>	<b>7146</b>	<b>519</b>	<b>531</b>	<b>8598</b>	<b>577</b>	<b>173</b>	<b>750</b>

## Légende

TA: travailleur.euse.s autonomes

Mise en garde: Pour les mesures individualisées, la manière de dénombrer les activités, d'année en année ou entre les promoteurs, peut avoir connu des différences.



## Variation de l'offre de formation MFOR entre 2018-2019 et 2020-2021

MFOR	An 1 de la bonification 2018-2019		An 2 de la bonification 2019-2020		Écart	An 3 de la bonification 2020-2021		Écart entre Ans 2 et 3
	Nb de sessions	%	Nb de sessions	%		Nb de sessions	%	
<b>SESSIONS</b>					%			%
Groupe	659	62%	668	57%	1%	636	54%	-5%
Individualisée	403	38%	499	43%	24%	531	46%	6%
<b>TOTAL</b>	<b>1062</b>	<b>100%</b>	<b>1167</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>	<b>1167</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

MFOR	An 1 2018-2019		An 2 2019-2020		Écart	An 3 2020-2021		Écart entre Ans 2 et 3
	Nb d'heures	%	Nb d'heures	%		Nb d'heures	%	
<b>DURÉE</b>					%			%
Groupe	8489	60%	8717	50%	3%	5626	40%	-35%
Individualisée	5650	40%	8721	50%	54%	8598	60%	-1%
<b>TOTAL</b>	<b>14139</b>	<b>100%</b>	<b>17438</b>	<b>100%</b>	<b>23%</b>	<b>14224</b>	<b>100%</b>	<b>-18%</b>

MFOR	An 1 de la bonification 2018-2019		An 2 de la bonification 2019-2020		Écart	An 3 de la bonification 2020-2021		Écart entre Ans 2 et 3
	Nb de Participations	%	Nb de Participations	%		Nb de Participations	%	
<b>PARTICIPATIONS</b>					%			%
Groupe	7148	93%	7365	91%	3%	7146	91%	-3%
Individualisée	566	7%	688	9%	22%	750	10%	9%
<b>TOTAL</b>	<b>7714</b>	<b>100%</b>	<b>8053</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>	<b>7896</b>	<b>100%</b>	<b>2%</b>

Mise en garde: Pour les mesures individualisées, la manière dont les promoteurs compilent les données peut ne pas être exactement la même pour les différentes années de référence.

## Variation du nombre d'heures de travail entre 2018-2019 et 2020-2021

	An 1 2018-2019	An 2 2019-2020	An 3 2020-2021	
Nb d'heures de travail hebdomadaire	%	%	%	<b>pt d'écart entre an 1 et an 3</b>
Moins de 15 h /sem.	14%	3%	0%	<b>-14</b>
De 15 h /sem. 21 h / sem.	10%	8%	17%	<b>7</b>
De 22 h / sem. 32 h /sem.	24%	26%	19%	<b>-5</b>
De 33 h /sem. 45 h / sem.	50%	60%	58%	<b>8</b>
Plus de 45 h /sem	2%	3%	6%	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

# Liste des promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences - FDRCMO

Promoteur	Libellé du projet
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)	Analyse des besoins en main-d'œuvre (formation de base et formation continue)
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)	Projet formation continue et perfectionnement (script, maquillage, coiffure, patine)
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)	Formation de formateurs pour adultes
Association des libraires du Québec (ALQ)	GRH 360
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	Parcours - 100 % métiers d'art
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	Outils de modélisation 2D et 3D, au service de votre créativité
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	Attestation d'études collégiales (AEC) - Métiers d'art en conservation/restauration du patrimoine bâti
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	Formation sur la vente en ligne
La Danse sur les routes du Québec (La DSR)	Développer ses compétences en diffusion de la danse in situ et en salle
Réseau des Organismes de Spectacles de l'Est du Québec (ROSEQ.)	Introduction à l'analyse de performance et à la collecte de données des plateformes virtuelles

# Liste des promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences - PACME

Promoteur	Libellé du projet
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)	Formation en hygiène et salubrité destinée aux cantiniers et aux assistants cantiniers
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)	Sensibilisation à la COVID-19 et nettoyage et désinfection des lieux et des outils de travail
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)	Maquillage et coiffure : ÉPI, organisation et désinfection des lieux et des outils de travail
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)	Sensibilisation à la COVID-19 et nettoyage et désinfection des lieux et des outils de travail
Association des libraires du Québec (ALQ)	S'adapter et repenser la librairie et le métier de libraire en situation de crise
Association des libraires du Québec (ALQ)	Comment optimiser sa présence sur le WEB pendant et post COVID - Trois formations en littéracie numérique
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	Webinaires de formation en ressources humaines, relations de travail et marketing
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	En partenariat avec l'APEM (association des professionnels en édition musicale) et l'APIH (association des professionnels de l'industrie de l'humour), livraison d'un webinaire de formation d'une durée de 1h30 sur la gestion des droits et les relations de travail
Associations professionnels des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	Formations virtuelles en gestion et leadership à distance en situation de pandémie
Associations professionnels des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	Formation: Accompagner les publics par la philosophie
Compétence Culture	Transformer une formation en présentiel en formation virtuelle, acquisition de compétences clés - cohortes 1 et 2

# Liste des promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences - PACME

Promoteur	Libellé du projet
Compétence Culture	Transformer une formation en présentiel en formation virtuelle, acquisition de compétences clés - cohortes 3 et 4
Compétence Culture	Parcours de formation virtuel: Gérer efficacement dans le secteur culturel
Compétence Culture	Prévention des risques sanitaires et organisation du travail dans le secteur culturel
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	Formation à distance (FAD) et adaptation de contenu pour les experts du milieu en métiers d'art
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	Présence performante sur le web et les réseaux sociaux : Stratégie et mise en pratique spécialisées pour les métiers d'art
Conseil québécois de la musique (CQM)	Ensemble, cultivons la santé psychologique au travail pour les entrepreneurs et les travailleurs autonomes
Conseil québécois de la musique (CQM)	Captation audio-vidéo et streaming à l'aide d'un téléphone intelligent (améliorer ses connaissances pratiques et explorer des façons de faire plus professionnelles)
Conseil québécois de la musique (CQM)	Les pratiques collaboratives et les outils numériques dans un contexte de travail à distance
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	Projet de formation en ligne - CONTE-666: les récits de tradition orale au Québec
Culture Estrie (CE)	Circuits touristiques autonomes
Culture Estrie (CE)	Adaptation et création de services pour mieux soutenir le milieu culturel et favoriser le développement des arts et de la culture partout sur le territoire

Promoteur	Libellé du projet
Culture Estrie (CE)	Repenser la diffusion des arts et de la culture en temps de distanciation physique
Culture Estrie (CE)	Adapter sa recherche de financement pendant et après la crise
Culture Laval (CL)	Plan de relance et révision du modèle d'affaires
Culture Laval (CL)	Se préparer à la reprise des activités. Planifier la relance efficace d'un organisme culturel
En Piste, Regroupement national des arts du cirque	Optimisation d'entraînement pour acrobates en réponse au contexte COVID-19
En Piste, Regroupement national des arts du cirque	Optimisation d'entraînement pour artistes aériens en réponse au contexte de COVID-19
En Piste, Regroupement national des arts du cirque	Gréage de scène / accrochage d'appareils acrobatiques
Regroupement québécois de la danse (RQD)	Élaborer et offrir des classes de danse en ligne efficaces et sécuritaires
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	Comment développer et offrir des cours de danse à distance qui sont efficaces, adaptés et sécuritaires
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	Négocier et analyser des contrats pour la saine gestion d'une école de danse
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	Faire face aux changements: webinaires et cellule de codéveloppement pour les directions d'écoles de danse de loisir
Réseau des Organismes de Spectacles de l'Est du Québec (ROSEQ)	Le leadership, la gestion à distance et la résilience organisationnelle
Société des musées du Québec (SMQ)	Préparer et animer une classe virtuelle
Société des musées du Québec (SMQ)	Formation sur mesure pour les formateurs du secteur muséal et patrimonial
Société des musées du Québec (SMQ)	Musées et webmarketing: utiliser les bons outils pour implanter les bonnes pratiques
Société des musées du Québec (SMQ)	Adaptation et diffusion de formations en ligne pour soutenir la relance du secteur muséal

Promoteur	Libellé du projet
* Conseil québécois du loisir	Programme DAFA-Formation à distance
* Conseil québécois du loisir	Programme DAFA-Formation à distance pour animateurs
* Conseil québécois du loisir	Programme de formation du Conseil québécois du loisir à l'intention des organismes nationaux de loisirs
* Conseil québécois du loisir	Programme DAFA-Formation à distance

\* Le FDRCMO inclut le Conseil québécois du loisir dans le secteur culturel.

# Équipe

## PASCALE LANDRY

### Directrice générale

Développement organisationnel, stratégies et financement  
Représentation  
Lien avec les membres du conseil d'administration  
Gestion des ressources humaines  
Gestion financière

pascale.landry@competenceculture.ca



## MARYSE GERVAIS

### Agente de développement

Développement, coordination et administration du projet de Plateforme de dév. des compétences  
Coordination de l'équipe de la Plateforme de dév. des compétences  
Enjeux particuliers avec la gestion de la MFOR, comité de priorisation volet multirégional  
Transfert de connaissances au sein de l'équipe

maryse.gervais@competenceculture.ca



## MARYSE BRASSARD-LÉVESQUE

### Conseillère à la formation continue – Mesures de soutien

Information sur les programmes de soutien (FDRCMO, MFOR et autres)  
Coordination des projets d'études sectorielles d'identification des besoins de formation et du programme d'études régionales  
Coordination de référentiels ou autres études  
Promotion de la norme libraire et des programmes liés à la norme

coordination-formation@competenceculture.ca



## ANDRÉS CUÉLLAR

### Conseiller à la formation continue – Profil technopédagogique

Expertise-conseil en technopédagogie auprès des membres  
Veille et développement d'outil en technopédagogie  
Coordination des activités de formation de Compétence Culture (MFOR et FDRCMO)  
Facilitateur de la communauté de pratique - responsables de la formation continue

conseil-formation@competenceculture.ca



## AMANDINE DUMOULIN

### Adjointe administrative

Informations aux membres (membership, ententes, facturation)  
Information générales aux membres du conseil d'administration  
Suivi administratif  
Suivi des protocoles  
Soutien à la direction et à l'équipe

info@competenceculture.ca



## YOAN LEVIEL

### Chargé des communications

Coordination des communications externes  
Rédaction et production du matériel de communications  
Relations publiques et institutionnelles  
Bien-être et joie au travail

communications@competenceculture.ca



## ZÉLIE DAVIN

### Coordinatrice

Coconception, développement et coordination du programme de *Parcours DG*  
Identification des besoins et coordination des activités de développement des compétences du *Parcours DG*  
Coordination du Rendez-vous annuel des membres 2021

projet@competenceculture.ca



## ELSA FORTANT

### Soutien logistique et administratif

Soutien aux études de besoins et référentiels  
Soutien au projet Plateforme des compétences  
Soutien au Rendez-vous annuel des membres

soutien@competenceculture.ca







**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

1450, City Councillors, bureau 700  
Montréal (Québec) H3A 2E6

[info@competenceculture.ca](mailto:info@competenceculture.ca)

[www.competenceculture.ca](http://www.competenceculture.ca)