

**COMPÉTENCE
CULTURE**

**COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE**

Rapport annuel

2021-2022

Table des matières

PROFIL DE L'ORGANISATION	4
Mission de Compétence Culture	6
Vision	6
Valeurs	7
MOT DE LA PRÉSIDENTE	8
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	10
GOVERNANCE	12
Composition du conseil d'administration	12
Conseil d'administration 2021-2022	12
Direction du conseil d'administration 2021-2022	12
Comités formés par le conseil d'administration 2021-2022	14
ÉQUIPE, RESSOURCES ET COMITÉS EXTERNES	15
Équipe permanente en 2021-2022	15
Collaborations régulières	15
Ressources contractuelles	15
Comités externes indépendants	17
MEMBRES 2021 – 2022	18
Membres actifs	18
Membres associés	19
PLAN STRATÉGIQUE 2019 – 2022	20
Enjeux identifiés dans le plan stratégique de 2019-2022	22

ORIENTATION 1	24
Membership de Compétence Culture	25
Conseil d'administration	29
ORIENTATION 2	30
Rendez-vous annuel des membres, un moment pour célébrer	31
Comités opérationnels de Compétence Culture	34
Participation de Compétence Culture à d'autres comités et instances	35
ORIENTATION 3	36
Modèle de coordination de la formation continue en culture	37
Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture	46
Développement des compétences et communautés de pratique	49
Outils et guides liés à la formation continue	56
Norme professionnelle libraire	58
Processus de soutien au financement de projets et avis de pertinence	60
Adéquation formation-emploi — programmes de formation initiale	61
ORIENTATION 4	62
Culture en action, mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement	64
Culture et moi, une campagne de valorisation des métiers en culture	66
Développement des compétences, développer ses habiletés de direction	68
Transition de carrière	71
Conférences	71
Outils liés à la gestion des ressources humaines	72
ORIENTATION 5	74
Études sur les enjeux de la main-d'oeuvre du secteur culturel	75
Études d'identification des besoins de formation continue	76
Analyse de profession et référentiel de compétences (artisan.e.s des métiers d'arts)	81
Études et travaux visant à mieux comprendre les enjeux de rareté de la main-d'oeuvre en culture	82
Enquête salariale	83
Actions de communications et rayonnement	85
MOT DE LA TRÉSORIÈRE	86
LISTE DES ACRONYMES DES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX ET PROGRAMMES	88
ANNEXES	89
Modèle de coordination de la formation continue en culture, postes de coordination	90
Variation de l'offre de formation MFOR	92
Tableau Synthèse des activités MFOR	94
Liste des promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences - FDRCMO	96
Équipe actuelle - septembre 2022	98

Profil de l'organisation

L'instance permanente de concertation et d'action en matière de main-d'œuvre qui regroupe le plus grand nombre d'associations, de regroupements sectoriels et territoriaux en culture au Québec.

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 une soixantaine d'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 un peu plus de 156 000 artistes, travailleurs.euses culturels dont l'impact sur l'économie québécoise est indéniable. Ainsi avant la pandémie le produit intérieur brut du secteur culturel s'élevait à près de 15 G\$ dépassant d'autres secteurs d'importance tels que les mines, la fabrication de matériels de transport ou l'hébergement et la restauration.¹

En concertation avec ses membres et ses différents partenaires, Compétence Culture assure son rôle de CSMO, défini selon la loi², 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.

¹ Analyse sectorielle de la contribution économique de la culture ainsi que de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien (Compétence Culture - AppEco, 2022)

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



Capucine (2021) Bar Ste-Angèle, Québec (QC) © Daniel Tremblay

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 travailleur.euse.s 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.e, individuellement et collectivement

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

Mot de la présidente

Vers un avenir meilleur

« Émerveiller, raconter, éblouir, interroger, surprendre par notre art et être passionné ne suffisent plus aujourd'hui. Il faut aussi convaincre et trouver des solutions concrètes à la détérioration du marché du travail en culture. »

Être présidente de Compétence Culture peut ressembler parfois à un exercice de haute voltige tant notre secteur est diversifié et les besoins apparemment éclatés. Pourtant, plus longtemps que j'exerce cette fonction, plus j'ai le sentiment d'avoir les pieds sur terre et plus je constate à quel point les sillons que nous creusons ensemble sont fertiles. Uniquement dans la dernière année, nous avons assuré un rôle fédérateur en regroupant les associations et regroupements actifs dans le développement des ressources humaines du secteur culturel à travers cette grande réflexion intitulée *Culture en action*. Celle-ci nous a aussi permis de renforcer les liens avec nos partenaires — gouvernementaux et autres — notamment à travers les instances liées à la vie associative.



© Jim Mneymneh

Par cette démarche collective, nous espérons corriger les anomalies de notre milieu de travail. Depuis 2007, nous nous classons parmi les deux secteurs les plus fortement représentés dans l'emploi atypique, avec l'hébergement et la restauration. Alors que de 1997 à 2019, la tendance était à la baisse pour l'ensemble de l'économie, elle est à la hausse pour le secteur culturel qui comptait en 2019 plus de 17 % de travailleur.euse.s autonomes dans ses rangs, soit une augmentation de près de 10 % durant cette période. Autre indicateur préoccupant : en 1997, 4 % des travailleur.euse.s du secteur culturel devaient cumuler deux emplois; 22 ans plus tard, cette proportion a plus que doublé. Les faits et les statistiques le démontrent : la précarité des conditions de travail est en progression constante et les pertes d'emplois s'additionnent depuis quelques années, ce qui est franchement préoccupant.

Les activités, les actions, les représentations et les études que nous avons réalisé.e.s au cours de l'année doivent servir à mettre tout notre poids dans la balance pour faire bouger les choses et favoriser des conditions d'emploi plus équitables, notamment en documentant les contextes et en démontrant l'apport de la culture à l'économie du Québec, l'impact de la pandémie sur la main-d'œuvre culturelle et l'effet ponctuel des mesures de soutien.

Le renouvellement de l'Engagement tripartite qui couvrirait la période de 2018 à 2023 constitue lui aussi un chantier majeur. Véritable pierre angulaire du financement de nos activités de coordination et de formation continue et du financement des études régionales qui servent à l'identification des besoins en la matière, ce renouvellement a déjà nécessité plusieurs rencontres en 2022. Ce travail de longue haleine se poursuivra avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC) durant l'année avec pour objectif une seconde bonification de l'entente qui a pour enjeu, entre autres, une mise à niveau importante des besoins.

Émerveiller, raconter, éblouir, interroger, surprendre par notre art et être passionné ne suffisent plus aujourd'hui. Il faut aussi convaincre et trouver des solutions concrètes à la détérioration du marché du travail en culture. L'heure des bilans démontre que nous avons répondu présent et apporté notre contribution

à un processus qui, on l'espère, produira des améliorations tangibles dans un proche avenir. Et vous savez quoi? En démontrant jour après jour à travers nos collaborations, initiatives et activités récurrentes autant de rigueur que d'enthousiasme, autant de force de conviction que d'agilité, nous avançons collectivement et consolidons la position de notre comité sectoriel de la main d'œuvre en culture (CSMO).

Heureusement, nous avons pu compter sur des partenaires proactifs dont l'engagement et la générosité ne se démentent pas. Ils ont soutenu des projets majeurs comme celui de *Cultive*, la plateforme du développement professionnel en culture. Malgré ces importants soutiens financiers, transformer la situation des ressources humaines en culture qui s'étiolait avant même la période pandémique, c'est tout un contrat.

Je remercie chaleureusement tous nos partenaires et les instances gouvernementales qui reconnaissent la contribution vitale, tangible et intangible, de notre secteur. Merci à toute l'équipe de Compétence Culture et tous les membres du conseil d'administration(CA) pour l'incroyable travail accompli. J'ai une pensée toute spéciale pour Pierre Blanchet, un administrateur sortant dont l'engagement indéfectible s'est étalé sur vingt ans. Merci encore et bravo!

Deux années de pandémie, ça laisse des traces. Et pas seulement économiques. L'épuisement professionnel, la détresse psychologique, la surcharge de travail au sein de nos organisations sont aussi très présents, nous en sommes bien conscients conscient.e.s. Si la résilience est propre à chacun.e d'entre nous, la cohésion et la solidarité dont nous faisons preuve ne peuvent que renforcer l'enracinement de chaque personne dans ses compétences et son métier, une valorisation essentielle à la reconnaissance et à des conditions de travail plus équitables.

Poursuivons maintenant ce vaste chantier pour assurer au milieu culturel un avenir fécond de sorte que tout notre monde puisse en récolter encore longtemps les fruits.

Christine Bouchard
Présidente du conseil d'administration

Mot de la directrice générale

Transformer l'urgence d'agir en actions structurantes

C'est toujours un peu paradoxal pour moi de dresser un bilan de l'année. Le nombre d'activités, d'interventions, d'efforts fournis est fascinant, mais le sentiment étrange que cela n'est jamais assez, lui, persiste. Pourquoi donc? La réponse est simple, vous me direz : cela fait une éternité que notre milieu est en mode survie et que retentit dans notre for intérieur une alarme.

Commandée par Compétence Culture au cours de la dernière année, l'étude d'AppEco révèle que 19 000 personnes, dont 14 000 femmes, ont quitté le bassin de population active du secteur culturel entre 2019 et 2021. On comprend que ce départ massif exacerbe les enjeux de rareté de main-d'œuvre et génère une importante perte d'expertise et de compétences. L'importance du secteur culturel pour l'économie québécoise est pourtant indéniable. Avant la pandémie, il contribuait pour 15 G\$ au PIB, dépassant d'autres secteurs d'importance tels que les mines, la fabrication de matériel de transport ou l'hébergement et la restauration. Ce n'est pas rien.

La cohésion sociale, la santé mentale, la représentation du monde et notre imaginaire collectif sont des aspects essentiels de l'existence que nourrissent les différents canaux culturels. Durant la pandémie, les livres, la musique et les films ont maintenu le fait que la vie vaut la peine d'être vécue pour une grande majorité de la population. Ça aussi, ce n'est pas rien.

Avons-nous la reconnaissance sociale et économique qui devrait correspondre à ces contributions? Je ne le crois pas. Est-ce que nous prenons des mesures pour que ça change? Plus que jamais.

Compétence Culture est un comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) qui se déploie et remplit sa mission en étant à l'écoute de ses membres et en agissant en partenariat avec eux. Nous sommes en pleine crois-

« La culture et les arts sont le cœur d'une société. Ils en expriment l'humanité. Ils célèbrent, exultent, remettent en question. Dans le contexte actuel, il y a beaucoup à faire. Chacun.e de nous pose une pierre. »

sance. Depuis plusieurs mois, nous sommes aussi engagés avec les autres CSMO et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) dans un processus de révision de l'intervention sectorielle. Les orientations qui se dessinent sont positives pour Compétence Culture. Elles pourraient amener des changements profonds, notamment en ce qui concerne notre financement. C'est notre capacité de travailler avec vous, à développer des actions structurantes, à être un moteur de changement qui, ici, pourrait être accrue.

Lorsque je suis arrivée en poste il y a quatre ans, l'annonce de la bonification de l'Engagement tripartite venait d'être faite. Cette entente interministérielle étant d'une durée de cinq ans, son renouvellement exige qu'on mette la main à la pâte. Ce dossier est important pour tout le secteur.

En plus de mener ses opérations régulières, Compétence Culture travaille sur des projets majeurs et structurants qui ont pris la forme des 3 C : *Culture en action*, *Culture et moi* et *Cultive* sont des initiatives qui visent des transformations pérennes puisqu'elles répondent de manière complémentaire à des besoins concrets. De plus, ces projets sont porteurs d'une conscience collective sur le plan de la spécificité et de l'identité de notre secteur, une dimension fondamentale de la rétention de nos ressources, de nos actifs.

Culture en action, c'est l'enclenchement d'un dialogue plus que nécessaire avec l'ensemble de nos parties prenantes afin d'établir de manière concertée un plan d'action qui répond aux enjeux majeurs de la main-d'œuvre en culture. Enquête, ateliers, conférences, discussions : la chasse aux angles morts est ouverte. Notre but? Déposer un plan d'action en décembre.

Si l'écoute est essentielle, donner une voix à nos revendications et valoriser les métiers du secteur culturel

le sont tout autant. Comme je l'exprimais lors du lancement de *Culture et moi* : « La culture et les arts sont le cœur d'une société. Ils en expriment l'humanité. Ils célèbrent, exultent, remettent en question. Dans le contexte actuel, il y a beaucoup à faire. Chacun.e de nous pose une pierre. À titre de comité sectoriel de la main-d'œuvre en culture, Compétence Culture est convaincue que mieux faire connaître et valoriser les métiers de la culture est une action nécessaire. C'est aussi affirmer que la culture est essentielle. C'est se donner les moyens de répondre à certains des enjeux que rencontre le milieu, dont la rareté de main-d'œuvre pour certains métiers. »

Cultive, c'est la réalisation d'un jalon important, c'est une récolte de la contribution et des efforts de toute notre communauté pour se doter d'une plateforme numérique de développement professionnel en culture, concertée et collaborative; c'est bien plus qu'un simple outil technologique, c'est une autre manière d'être en lien entre nous et avec nos clientèles.

Vu d'abord comme un projet pilote, Parcours DG est un de mes coups de cœur. Sa popularité n'a d'égal que sa pertinence, ce qui fait en sorte que nous poursuivrons cette initiative de développement des compétences et d'apprentissage entre pairs, pour les personnes occupant des postes de direction.

Je célèbre donc je suis est une autre des nouvelles initiatives de Compétence Culture; celle-là permettant de rendre hommage à vous, les membres de Compétence Culture, qui êtes au cœur de toutes nos activités. Le soutien du ministère de la Culture et des Communications (MCC), du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et du Conseil des arts de Montréal (CAM) nous a permis, en 2021, d'accompagner ces mentions d'honneur de bourses. Nous reprendrons Je célèbre donc je suis en novembre lors de l'atelier automnal de *Culture en action*.

Depuis mon arrivée à la direction générale, l'équipe de base est passée de trois personnes à dix. Cette croissance de l'effectif nous a permis de mieux répondre aux besoins du milieu, mais a également nécessité d'emménager dans de nouveaux espaces, mieux adaptés au travail collaboratif. Nous avons troqué de petits bureaux (parfaits pour le travail en silo) pour un espace ouvert et inspirant qui nous met au diapason du milieu auquel on se consacre. De plus, l'équipe est maintenant entrée en zone paritaire. Il résulte de cet équilibre homme-femme, mais aussi de cette diversité d'âges et d'expériences réunis, une synergie renouvelée qui favorise le brassage d'idées et une vision sans doute plus globale.

Cette vision, elle est aussi constamment bonifiée par l'engagement et la vitalité des membres de notre CA et je leur en suis profondément reconnaissante et celles des membres. Elle est aussi nourrie par vous, membres de Compétence Culture. Je tiens aussi à remercier l'équipe de Compétence Culture. Ils et elles ont accompli un travail colossal.

Je terminerais en saluant le courage de tous ceux et toutes celles qui n'ont pas baissé les bras durant la dernière année. Le courage ne devrait pas être un mode de vie ou un mode de gestion. J'ai de l'admiration pour tout ce que vous réalisez, mais surtout pour tout ce que vous représentez, ce que vous êtes profondément.

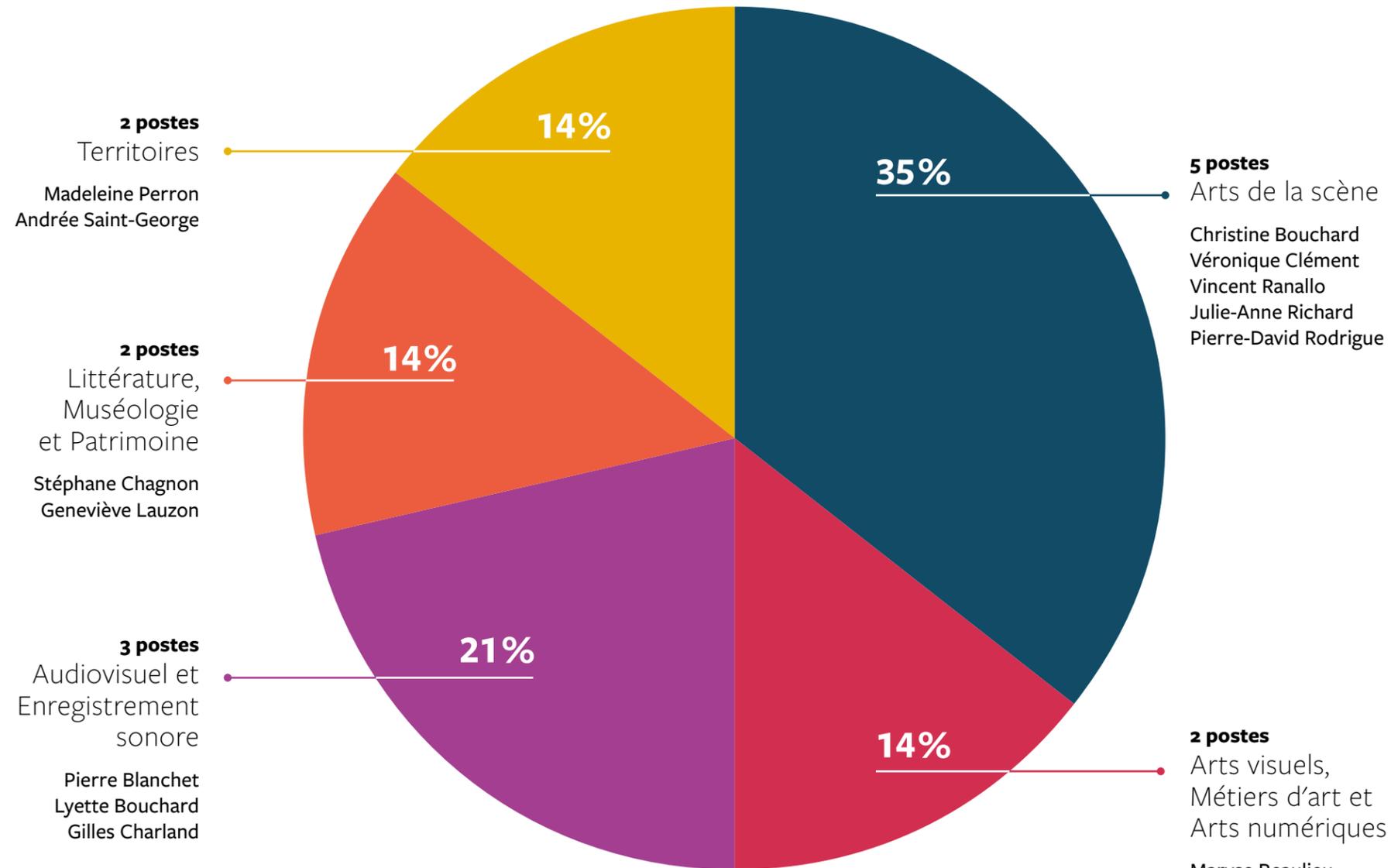
Pascale Landry
Directrice générale



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. En 2021-2022, tous les postes ont été pourvus. 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



Observatrice gouvernementale

Maimouna Kébé

Conseillère à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) — Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Du mouvement au conseil d'administration

Lors de l'assemblée générale de septembre 2021, Compétence Culture a eu le plaisir d'accueillir deux nouveaux membres au conseil d'administration : Pierre-David Rodrigue (Arts de la scène) et Andrée Saint-Georges (Territoires).

Nous tenons à remercier pour leur présence et leur engagement les membres sortants : Josée Tremblay (Territoires), Lesley Bramhill / Fabienne Cabado (Arts de la scène).

DIRECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2021-2022

Présidente
Christine Bouchard

Vice-président
Gilles Charland

Trésorière
Madeleine Perron

Secrétaire corporative
Pascale Landry

Comités formés par le conseil d'administration 2021-2022

Comités de gouvernance

Comité de révision des politiques de gouvernance

Lyette Bouchard
Gilles Charland
Pierre-David Rodrigue
Pascale Landry
Vincent Ranallo
Andrée Saint-Georges

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

Christine Bouchard
Pascale Landry
Véronique Clément
Madeleine Perron

Comité d'évaluation de la direction générale

Christine Bouchard
Gilles Charland
Madeleine Perron

Comité d'évaluation des risques

Maryse Beaulieu
Gilles Charland
Pascale Landry
Madeleine Perron
Julie-Anne Richard
Julien Silvestre

Autres comités du conseil d'administration

Comité de l'Engagement tripartite

Christine Bouchard
Gilles Charland
Pascale Landry
Madeleine Perron
Julie-Anne Richard
Isabelle l'Italien (invitée)
Éric Lord (invité)

Comité de validation des nouvelles demandes d'adhésion

Pierre Blanchet
Stéphane Chagnon
Pascale Landry
Andrée Saint-Georges

Équipe, ressources et comités externes

Équipe permanente en 2021-2022

Directrice générale

Pascale Landry

Agente de développement et chargée de *Cultive*

Maryse Gervais

Adjoint.e administratif.ve

Sébastien Balbino
Amandine Dumoulin

Soutien aux usagers, *Cultive*

Julien Audet

Conseillère à la formation continue / programmes et mesures de soutien

Sabine Assuied
Maryse Brassard-Lévesque

Conseiller.ère à la formation continue, profil technopédagogie

Marjorie Desbonnes
Andrés Cuéllar
Corinne Roy-Lagarde

Coordinatrice

Frédérique Bédard-Daneau
Zélie Davin

Chargé des communications

Yoan Levieil

Collaborations régulières

Chargées de projet ou consultant.es

Alexia de Bastiani
Fabienne Cabado
Sylvie Gamache
Christine Harel
Sylvie Meste

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)

Stagiaires

Clément Massol
Sasha Valdès

Bénévoles

Bureau de Conseil en Management (BCM), UQAM, Alex Bouchard-Tremblay, Belarbi Bachir, Sara Mountir, Grace Nlom

Ressources contractuelles

Alia Conseil, Sarah Lortie

Artiste, Pierre Beaudoin

Avocate, Ginette St-Louis

Avocate, Sophie Préfontaine

Billyclub, Isadora Lima, Véronique Lafortune

Cinétic, Charlotte Archambault, Brian Pott

Confluence - Créateur de vocation, Parise Mongrain

Contraste Conception Graphique, Denis Landry

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

Graphiste, Marie-Claude Biron

Graphiste, Véronique Lacasse

Juripop, Chloé Le Tourneux-Perron, Justine Sara, Alexandre Grancoin-Vinet

La Cursive, Ricardo Perozo

Parvis communications, Jérôme Langevin

Pôle entrepreneuriat culturel et créatif, Géraldine Dallaire

Pop Culture + Numérique, Éloïse Sauvé, Étienne Lessard

Présidente d'assemblée AGA 2021 et 2022, Nicole Lacelle

Rédactrice Natalie Dion

Révisseuse, Diane Lajoie

Roland Naccache et associés s.e.n.c.r.l., Roland Naccache, Sébastien Rosato-Blanchette (Auditeur 2021-2022)

Services de consultation & production, Suzanne Dion

Service web, Ix média

Studio 7, Édouard Rotondo

Vidéaste et monteur, Alexandre Fortes

Vidéaste et photographe, Alexandre L. Thibault

WebTV, Gabriel Cotnoir

Cette liste n'est pas exhaustive: certaines personnes sont nommées dans d'autres sections.



Comités externes indépendants

L'attribution de fonds à des projets par Compétence Culture s'effectue à partir de recommandations soumissionnées 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 volet multirégional (Services Québec, Montréal). Les recommandations de ce comité sont déposées à Services Québec, 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 (MCC).

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

Comité de sélection de projets: sélection de cinq projets d'accompagnement pour la relance de sa carrière en culture. Entente partenariale entre Black on Black Films et Compétence Culture.

Mylène Augustin, Black on Black Films
Andrés Cuellar, Compétence Culture
Marie Ka, Black on Black Films

(2022) lecture publique de scénarios de courts métrages dans le cadre du Salon des membres de l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision. Ces scénarios ont été développés dans le cadre d'une résidence-laboratoire offerte par le collectif Black on Black Films, en collaboration avec le Conseil des arts de Montréal. Montréal, (QC) ©Camille Gladu-Drouin

Membres

2021-2022

Membres actifs

MEMBRES SECTORIELS

Alliance Chorale du Québec (ACQ)

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 écoles supérieures d'art du Québec (Nouveau) (ADÉSAQ)

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 spectacles (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 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 (PMM)

Quebec Drama Federation (QDF)

Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV)

Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation (REPAIRE)

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 d'enseignement de la danse (RED)

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

Réseau Scènes (RS)

Scènes de musique Alternatives (SMAQ)

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 RÉGIONAUX

Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine (Arrimage)

Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue

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

Conseil de la culture de l'Estrie

Culture Laval

Culture Bas-Saint-Laurent

Culture Centre-du-Québec

Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches

Culture Côte-Nord

Culture Gaspésie

Culture Lanaudière

Culture Laurentides

Culture Mauricie

Culture Montérégie

Culture Montréal

Culture Outaouais

Culture Saguenay Lac-Saint-Jean

Membres associés

Confluence, créateur de vocation

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

Travail Sans Frontières (TSF)

Plan stratégique 2019-2022

Le plan stratégique de Compétence Culture se terminerait normalement en 2021-2022. Mais comme nous le savons tous, depuis trois ans, la «normalité» a été bousculée. Le plan stratégique de Compétence Culture sera prolongé.

Si les enjeux identifiés en 2018 demeurent présents, la pandémie en a entraîné de nouveaux et 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. À titre d'exemple, *Culture en action*, chantier visant à identifier les enjeux touchant la main-d'œuvre du secteur culturel et à élaborer un plan d'action a été entrepris en 2021-2022.

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.

Pour consulter le plan stratégique de Compétence Culture :



https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/aafa534b2cd788f_file.pdf

Saviez-vous que...

Le bilan des activités de Compétence Culture est présenté chaque année selon les cinq orientations qui guident les interventions de tous les comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO) du Québec et structurent leur reddition de comptes. 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 3 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.

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



Votre comité est très engagé et est à l'écoute de ses membres. Il s'acquitte très bien de ses responsabilités pour l'ensemble des orientations et a su porter et continue de faire entendre les préoccupations du secteur dans le contexte de la pandémie. Des solutions appropriées et adaptées ont été mises de l'avant durant ces trois dernières années pour mobiliser les membres de ses sous-secteurs.



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 poursuit son implication dans plusieurs instances de concertation pertinentes pour son secteur.



Votre comité a une bonne connaissance des besoins du secteur et utilise les moyens adéquats de diffusion auprès des partenaires du secteur. Également, le comité a réalisé plusieurs études pertinentes pour le secteur et poursuit les travaux portant sur le développement d'une plateforme sur les compétences culturelles qui permettra de diffuser des informations stratégiques sur la formation continue et autres enjeux de développement de la main-d'œuvre.

Enjeux identifiés dans le plan stratégique 2019-2022

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

2

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

3

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

Positionner Compétence Culture comme une référence en formation continue en culture

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

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

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

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

Consolider Compétence Culture, augmenter sa notoriété et son efficience 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

Orientation

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

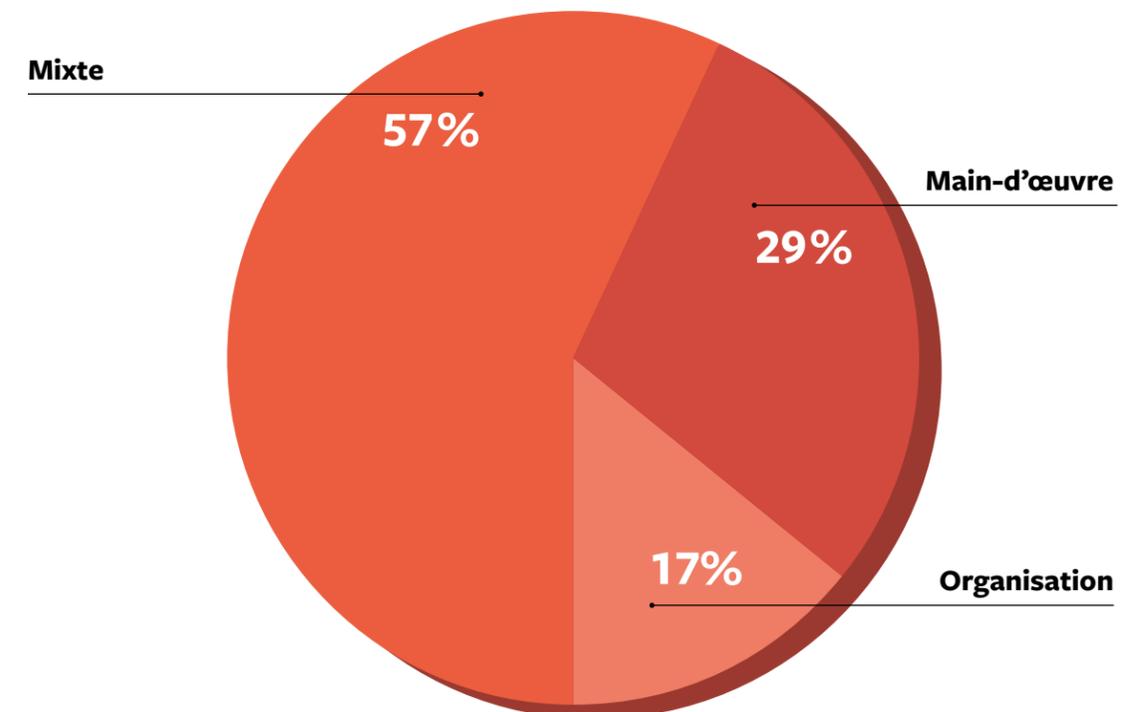
1

Membership de Compétence Culture

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. 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 regroupements³. Avec ses 67 membres actifs au 31 mars 2022, Compétence Culture fédère 79 % de l'ensemble des associations et regroupements engagés dans le développement professionnel du secteur culturel.

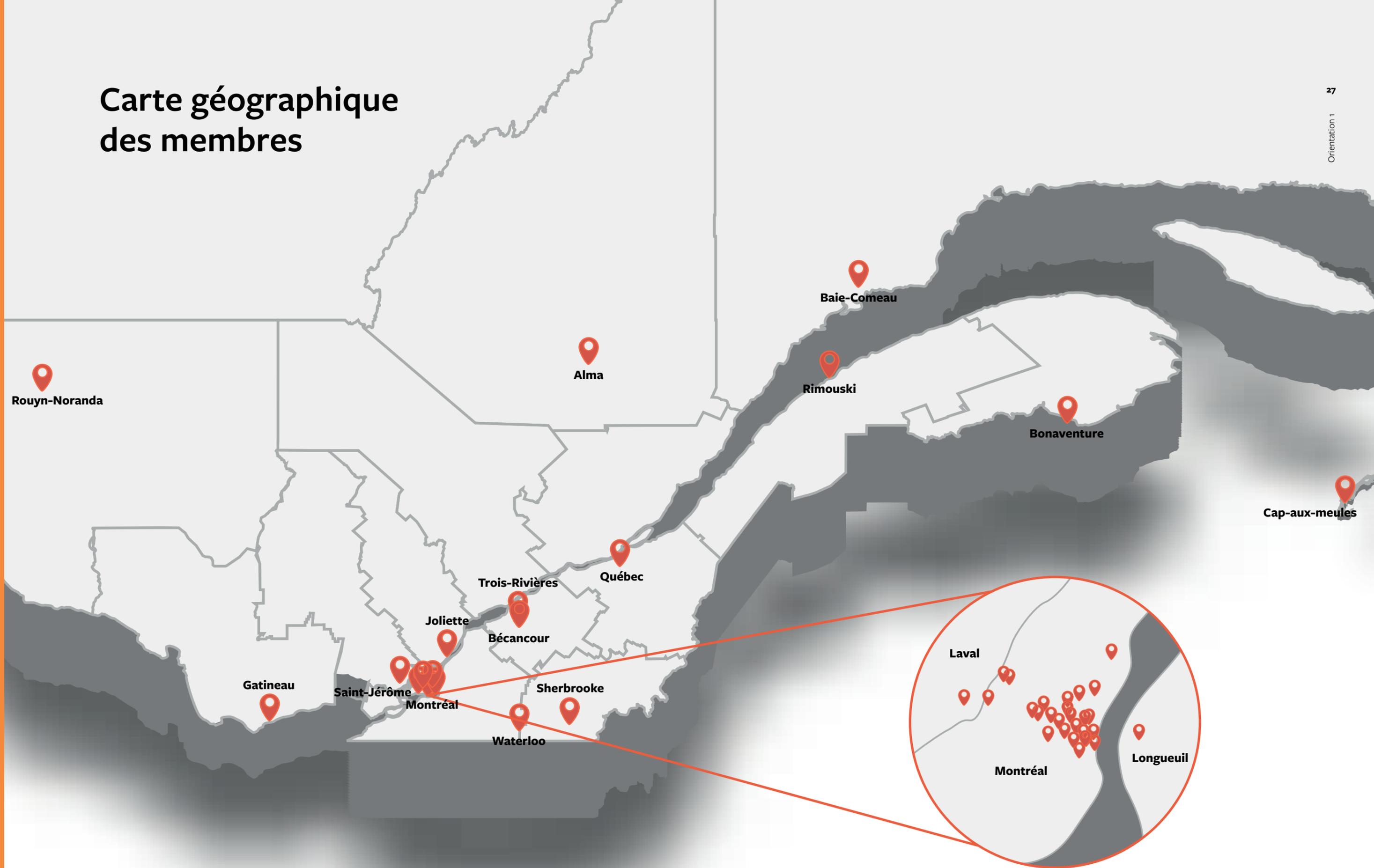
Compétence Culture rassemble autour des enjeux du développement professionnel 50 associations et regroupements nationaux et 17 regroupements régionaux du secteur culturel. Cette base solide de représentativité lui confère sa légitimité.

Conçus comme des comités paritaires, tous les comités sectoriels de main-d'œuvre regroupent des organisations d'employeurs (partie patronale) et des organisations représentant la main-d'œuvre (partie syndicale). En culture, cela se transpose dans un membership composé d'associations, de regroupements et de syndicats sous-sectoriels et de regroupements régionaux actifs en culture. Parmi les membres de Compétence Culture, 57 % des membres assurent une représentation mixte (main-d'œuvre et organisations), 29 % assurent une représentation de la main-d'œuvre, 14 % une représentation d'organisations.



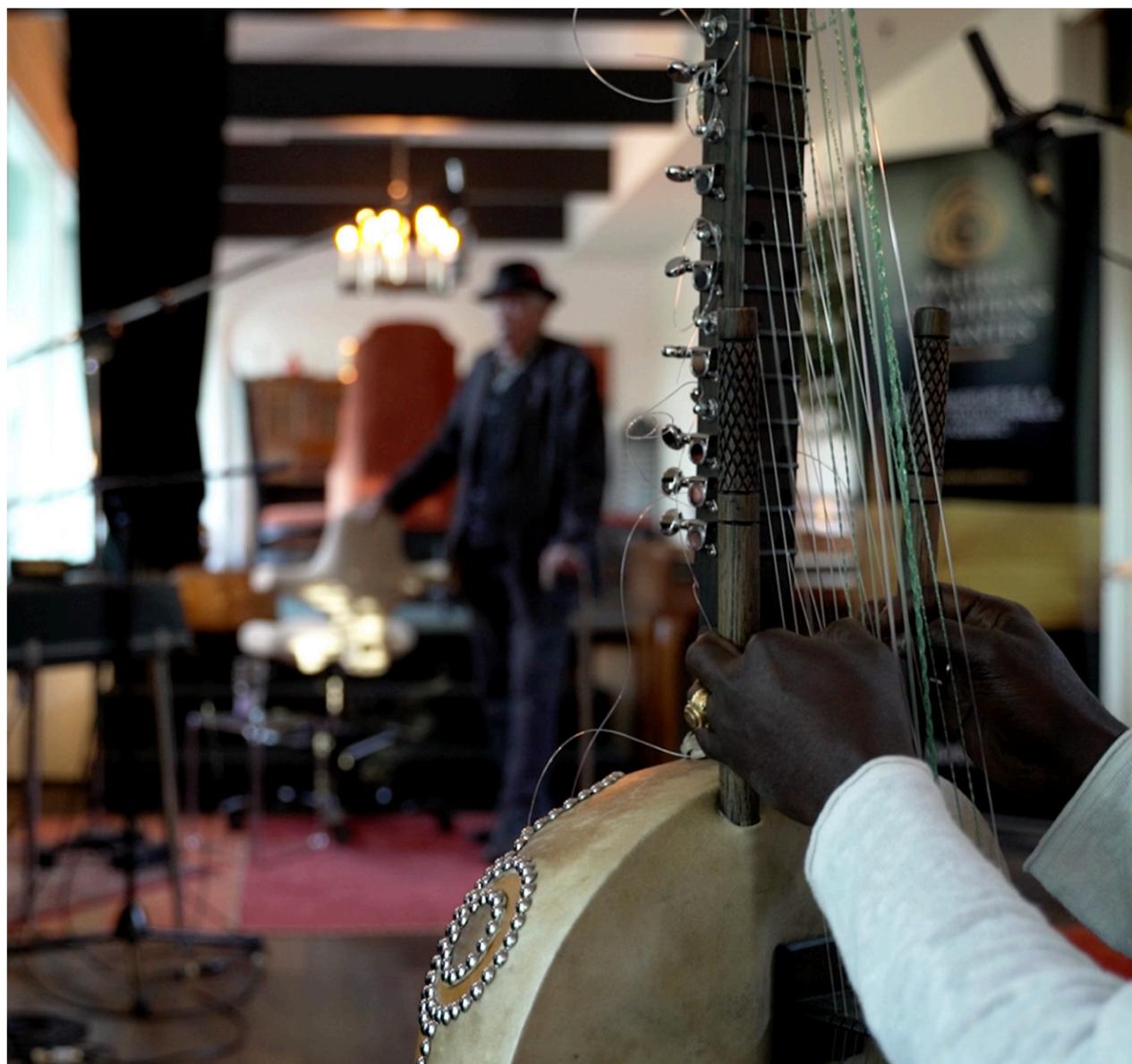
³ Diagnostic sectoriel des ressources humaines en Culture (Compétence Culture, 2018)

Carte géographique des membres



Assemblée générale annuelle

L'Assemblée générale annuelle des membres de septembre 2021 a réuni 85 personnes dont 46 étaient des délégués votants actifs. Cette participation représente 54 % des délégués.



Zal Sissokho (avant plan) Jean-Paul Guimond (arrière plan) (2021), Résidence de création organisée par le Conseil québécois du patrimoine vivant, Valcourt (QC) © Philippe Dubois

Conseil d'administration

En 2020-2021, il y a eu neuf rencontres du conseil d'administration et deux séances de travail. Les comités du CA se sont également réunis à neuf reprises. Ces comités ont œuvré notamment à la gestion de risques liés à *Cultive* et au déménagement de Compétence Culture, à l'accueil de nouveaux membres, à l'évaluation de la direction générale et au renouvellement de l'Engagement tripartite. Le temps total d'engagement bénévole des membres du conseil d'administration est évalué à un peu plus de 634 heures, soit une moyenne de 45 heures par personne⁴. Nous les remercions sincèrement pour leur engagement et leur générosité.

Saviez-vous que...

Participer au CA de Compétence Culture, c'est aussi avoir une occasion de rencontres significatives. Par exemple, en 2021-2022, nous avons eu le plaisir d'accueillir, lors d'une rencontre du CA, la présidente sortante de la CPMT, Mme Audrey Murray. Être membres du CA, c'est aussi participer, à titre de membres de comités ou en lien avec un poste d'officier, à des rencontres de la CPMT, du ministère de la Culture et des Communications ou du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce sont des opportunités de parler des enjeux qui nous animent et de s'impliquer dans une mission porteuse en matière de main-d'œuvre.

Et en passant, nous souhaitons la bienvenue à M. Jean Lortie, président intérimaire de la CPMT!

⁴ Ce nombre d'heures exclut la présence de membres du CA à des comités opérationnels.

Orientation

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

2

Rendez-vous annuel des membres, un moment pour célébrer

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 2021, Compétence Culture a proposé une formule virtuelle sous le thème Je culture donc je suis. Le Rendez-vous annuel comportait deux volets principaux et une activité de réseautage ludique : la tenue de trois conférences (voir orientation 4) et la grande première de l'activité de remise des prix Je célèbre donc je suis, ainsi que l'activité de réseautage virtuel sur Kumospace.

Bien que la période de pandémie ait été difficile pour l'ensemble des secteurs d'activité économique, le secteur culturel a été fortement touché par les restrictions imposées par cette situation. Les activités du secteur culturel ont été les premières à être interrompues et parmi les dernières à pouvoir reprendre. Pour Compétence Culture, il était important de célébrer l'imagination, l'inventivité et le dévouement de ses membres en soulignant les initiatives porteuses entreprises par ceux-ci. Compétence Culture a ainsi distribué huit mentions d'honneur, accompagnées d'un prix de 2000 \$.

En plus de récompenser les efforts de chacun.e, l'activité de remise de prix consiste en un moment privilégié pour les membres de s'inspirer du travail de leurs pairs et de prendre conscience des différentes stratégies mises en place pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre du domaine culturel.

Qui de mieux que Catherine Perrin, animatrice, journaliste culturelle, musicienne et autrice, pour animer cet événement qui a permis de rendre honneur à ceux et celles qui participent chaque jour au rayonnement de la culture à travers la province?

Les prix Je célèbre donc je suis, en résumé

- 36 initiatives ont été déposées
- 24 initiatives ont été retenues et présentées lors du rendez-vous annuel
- 8 Prix de 2000 \$ ont été remis

Félicitations aux huit initiatives récipiendaires !

Prix AGILITÉ

Organisme : En Piste, regroupement national des arts du cirque

Nom de l'initiative : Programme de formation rémunérée

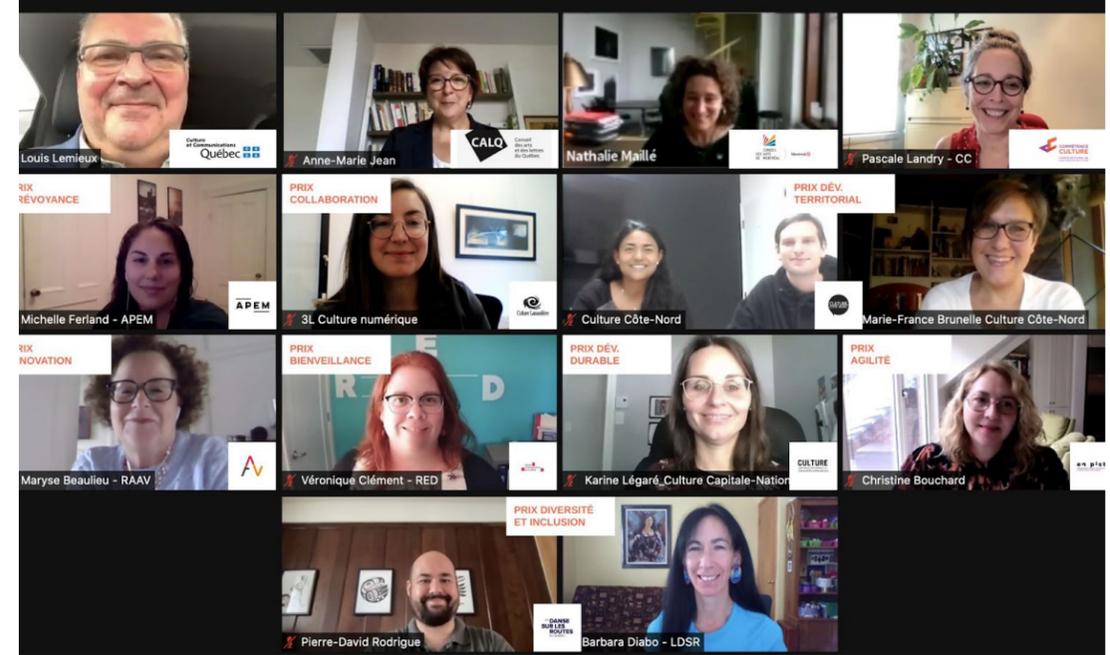
Prix BIENVEILLANCE**Organisme :** Réseau d'enseignement de la danse**Nom de l'initiative :** Programme Le Phare — Formations et ressources en santé mentale**Prix DÉVELOPPEMENT DURABLE****Organisme :** Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches**Nom de l'initiative :** La Remise culturelle — Ressourcerie**Prix DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL****Organisme :** Culture Côte-Nord**Nom de l'initiative :** Studio mobile**Prix INNOVATION****Organisme :** Regroupement des artistes en arts visuels du Québec**Nom de l'initiative :** Imprimo**Prix DIVERSITÉ ET INCLUSION****Organisme :** La danse sur les routes du Québec**Nom de l'initiative :** Décolonisation de la danse par la formation**Prix COLLABORATION****Organismes :** Culture Lanaudière, Culture Laurentides et Culture Laval**Nom de l'initiative :** 3L Culture numérique**Prix PRÉVOYANCE****Organisme :** Association des professionnels de l'édition musicale**Nom de l'initiative :** Rapport technique sur la réglementation des plateformes

Cette remise de prix a été rendue possible grâce au soutien du ministère de la Culture et des Communications (MCC), du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et du Conseil des arts de Montréal (CAM) qui nous ont permis de constituer un fond de 16 000 \$.

Pour consulter la liste complète des projets déposés



https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/je_celebre_donc_je_suis_initiatives.pdf



(2021) gagnant.e.s de la première édition des prix Je célèbre donc je suis, (QC), Compétence Culture

ce que vous en avez dit...



Absolument inspirant ces prix! On ne sait pas assez ce que chacun fait, bravo!

Christine Bricault, Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)



[c'est] enthousiasmant de voir autant d'innovation, d'agilité et de durabilité dans la réflexion des projets, bravo à tous les nommés!

Gisèle Henne, Culture Laurentides



Félicitations à CC pour cette formidable initiative. Ce fut un plaisir de découvrir et de souligner ces projets avec vous. Le milieu culturel est innovant, solidaire et résilient. Merci de le célébrer!

Rachel Vincent, Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV)



Merci à toute l'équipe de Compétence Culture de nous avoir donné cette occasion de prendre conscience de tout ce qui a été accompli dans cette période étrange où on avançait souvent tête baissée, sans repères. Félicitations à tout le monde!

Sarah Lamarche, Culture Estrie

Comités opérationnels de Compétence Culture

Au cours de l'année 2021-2022, Compétence Culture a constitué dix 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).

Cercle aviseur — *Cultive*, la plateforme du développement professionnel en culture

Comité aviseur — Étude sectorielle d'identification des besoins de formation continue — Théâtre

Comité aviseur — Étude sectorielle d'identification des besoins de formation continue — Humour

Comité de suivi — Analyse de profession et référentiel de compétences - artisan.e.s des métiers d'art analyse de métiers d'art

Comité aviseur — *Culture et moi*, Valorisation de métiers en culture

Table de concertation — *Culture en action*

Comité aviseur — *Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien*

Comité externe — sélection des études régionales d'identification de besoins de formation continue

Comité externe — sélection des projets d'accompagnement

Comité externe — priorisation MFOR multirégional

Participation de Compétence Culture à d'autres comités et instances

En 2021-2022, Compétence Culture a participé à plusieurs comités ou activités avec l'objectif de mieux comprendre les enjeux de main-d'œuvre. 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 rencontres statutaires entre les comités sectoriels de main-d'œuvre et la commission des partenaires du marché du travail (CPMT) : séances d'information, partage de bonnes pratiques, ateliers de travail, rencontres annuelles. Certaines de ces rencontres impliquent la direction des CSMO et leur présidence, d'autres ne visent que les directions.

Comité de validation d'analyse de profession en techniques d'animation 3D et synthèse d'images : participation au comité sur les techniques d'animation 3D et synthèse d'images — Direction des programmes de formation collégiale - Service de la formation technique, ministère de l'Enseignement supérieur.

Comité du plan national de formation en métiers d'art (PNFMA) : participation au comité et à la rencontre de présentation de l'étude sectorielle dans le domaine des métiers d'art au Québec — ministère de la Culture et des Communications (MCC).⁵

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 Conseil Formation arts et culture de l'Île de Montréal 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, un réseau de plus de 25 responsables RH des institutions culturelles montréalaises.

Communauté de pratique des DG de CSMO : participation à des rencontres entre les directions de comité sectoriel sur des enjeux propres à leur travail. Ces rencontres ont mené cette année à la formalisation d'une communauté de pratique.

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 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.

⁵ Étude sectorielle dans le domaine des métiers d'art au Québec (ministère de la Culture et des Communications, Sodec et ministère de l'Enseignement supérieur du Québec - mce conseils, 2021)

Orientation

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

3

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, travailleur.euse.s 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 de coordination repose sur une entente interministérielle et implique la capacité 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 des 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

En 2018, les partenaires de l'Engagement tripartite⁶ 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*.

Grâce à ces investissements, le Modèle de coordination de la formation continue en culture prenait un nouvel essor. L'année 2021-2022 marque la quatrième année de l'entente quinquennale.

⁶ Les partenaires de l'Engagement tripartite sont : le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC). Services-Québec constitue également un partenaire majeur du Modèle de coordination de la formation continue.

Saviez-vous que...

Compétence Culture assure un suivi de l'Engagement tripartite avec les trois partenaires soit, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC).

Au cours de l'année 2021-2022, Compétence Culture a eu plusieurs rencontres avec ceux-ci afin d'assurer le renouvellement de l'entente quinquennale.

Un comité du conseil d'administration a été formé à cet effet. Il travaille en collaboration avec le Conseil de formation en arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC) et les Réseaux des conseils régionaux de la culture du Québec.

Ce que constate Compétence Culture :

Plus qu'un poste de coordination de la formation, le Modèle de coordination de la formation continue en culture et l'Engagement tripartite ont permis le développement et la consolidation de Services de développement professionnel partout au Québec et dans tous les sous-secteurs de la culture.

Plus qu'une organisation gérant un poste de coordination, les promoteurs du Modèle de coordination de la formation continue s'engagent et investissent des ressources dans un Service de développement des compétences.

La valeur (en argent ou en services) de la contribution des promoteurs de formation continue participant au Modèle de coordination de la formation continue est évaluée à presque 1,9 M\$.⁷

⁷ Une recension auprès de promoteurs (sectoriels et régionaux) a été réalisée par une consultante externe au printemps 2022 afin de compiler la valeur monétaire (ressources humaines et matérielles) de l'investissement des promoteurs dans les activités liées au développement professionnel. Pour les promoteurs bénéficiant d'un soutien financier par le Modèle de coordination de la formation continue, la valeur s'élève à 1 876 024 \$.

Ce que vous nous avez dit à propos du financement de l'Engagement tripartite — financement des activités de formation



Les retombées ont été nombreuses depuis la bonification du budget MFOR :

- accès accru au perfectionnement individuel
- diversification de l'offre selon les clientèles cibles
- accroissement général de l'offre de formations
- augmentation du nombre de partenariats régionaux menant à une offre de formation
- marge de manœuvre accrue pour répondre rapidement à des besoins pressants
- marge de manœuvre pour choisir un format approprié de prestation de formation
- possibilité d'offrir des formations beaucoup plus approfondies
- flexibilité pour faire face adéquatement à l'augmentation constante des coûts de formation et tenter de maintenir le coût d'inscription le plus bas possible

Culture Outaouais



[l'augmentation] nous permet d'offrir des formations à un coût raisonnable aux artistes

et travailleurs culturels qui ne pourraient pas s'offrir ce type de perfectionnement ailleurs, sans ce type de subvention.

REPAIRE



Les projets financés par le MFOR-e sont complémentaires et essentiels pour notre clientèle. D'une part, la rencontre annuelle favorise le développement professionnel dans des sphères qui nécessitent un travail en studio et des apprentissages sur plusieurs heures/journées. Cet événement propose aussi plusieurs moments d'échanges et de réflexion commune pour briser l'isolement et tisser des liens entre pairs, liens qui font une véritable différence pour les participants qui proviennent de partout au Québec.

D'autre part, le programme Propulsion favorise l'apprentissage personnalisé qui amène des enseignants et gestionnaires à développer des compétences précises qui ne s'offrent pas dans des formations plus générales. Ce programme est essentiel pour le développement et le maintien en emploi de nos travailleurs culturels.

Réseau d'enseignement de la danse

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).

Pour les regroupements régionaux : 16 postes (incluant un poste pour la région de Montréal) ont reçu un soutien financier du ministère de la Culture et des Communications (MCC).

Pour les associations et regroupements sectoriels : 20 protocoles permettent de soutenir 31 associations et regroupements sectoriels. Dans le contexte de la bonification de l'Engagement tripartite de 2018-2019, un processus de mutualisation pour des postes de coordination a été réalisé. Actuellement, neuf postes sont mutualisés.⁸ Les postes des associations et des regroupements sectoriels sont financés par la Direction du développement des compétences (DDCIS).

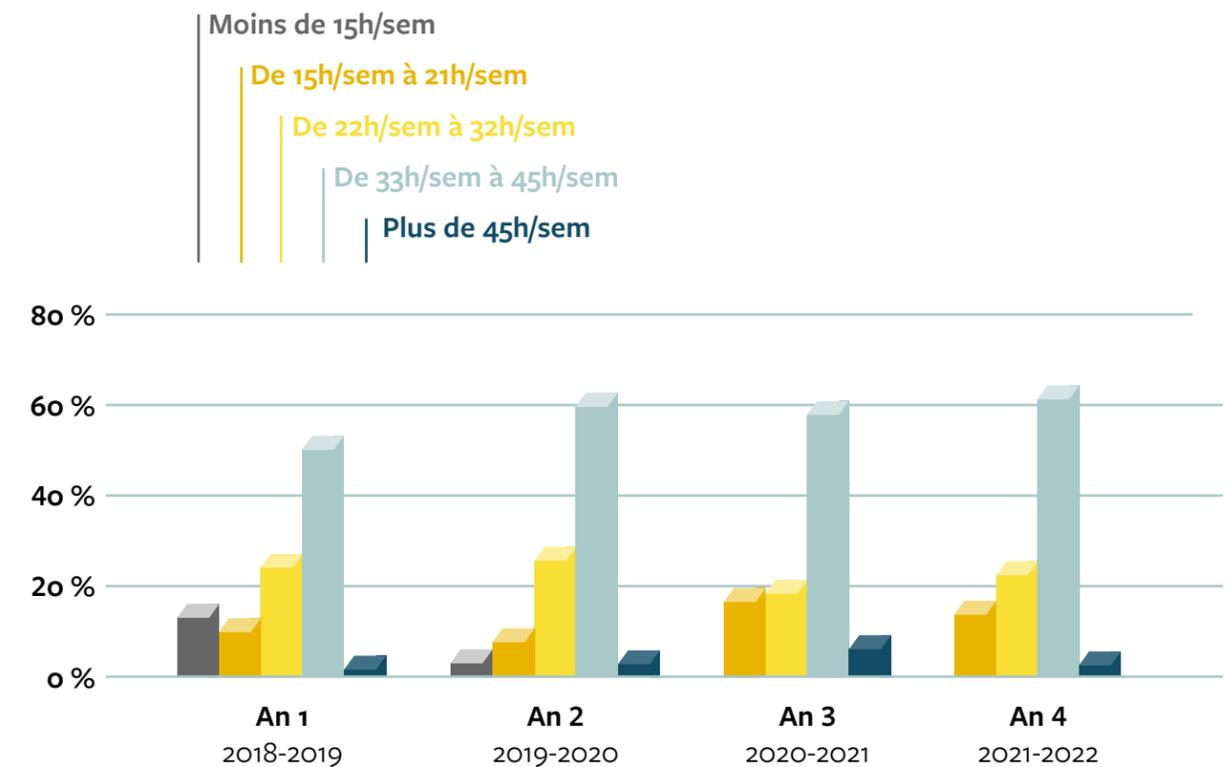
Pour la liste des postes, voir en annexe : Modèle de coordination de la formation continue en culture, postes de coordination.

Augmentation des postes à temps plein

Depuis 2018-2019, on peut constater une augmentation des postes à temps plein. Ainsi, entre la première année du renouvellement de l'Engagement tripartite et sa quatrième année, le pourcentage de personnes effectuant entre 33 et 45 h/semaine est passé de 50 % à 61 %. De plus, il n'y a plus de postes de coordination de la formation continue effectuant moins de 15 h/semaine.

⁸ Le Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec (RAIQ) et le Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM) se sont associés pour former le regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation (REPAIRE). Cette fusion fait en sorte qu'il y a maintenant neuf postes mutualisés au lieu de dix.

Variation du nombre d'heures de travail de 2018-2019 et 2021-2022 bénéficiant d'un poste subventionné



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

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



La bonification annuelle est fluctuante et largement symbolique (entre 2500 \$ et 5800 \$ par année). Le financement de base pour le poste de coordination à la formation continue et la bonification (...) ne couvrent pas l'entièreté du salaire et des avantages sociaux du coordonnateur (...). Si l'on ajoute les frais afférents (encadrement et ressources matérielles), on constate un manque à gagner (...). Malheureusement, avec la hausse du coût de la vie, cette bonification n'est plus suffisante pour assurer cette rétention de personnel expérimenté.

Culture Laval



La présence au sein de l'équipe d'agentes d'accompagnement et de développement ainsi que l'ADN crée une synergie qui permet à Culture Outaouais de maximiser sa présence [de la personne au poste de coordination] et ses actions, d'accroître sa capacité à effectuer des suivis avec le milieu, de suivre l'évolution des projets et des carrières de ses membres, de poser des gestes rapides pour répondre à des besoins pressants.

Culture Outaouais



Depuis novembre 2021, la coordonnatrice à la formation travaille à raison de 4 jours par semaine (28 heures). Par l'ajout de cette 4^e journée, le service de la formation se voit être capable d'offrir une programmation annuelle à ses membres qui fait notre fierté.

Union des artistes



Grâce à la bonification, le RED a pu finalement obtenir un demi-poste de coordonnateur de la formation, ce qui lui a été non seulement bénéfique, mais salubre. La formation est au cœur de la mission du RED et avant la création du poste, la petite équipe (direction et adjointe) ne pouvait pas assumer cette tâche, ce qui limitait constamment les possibilités.

Réseau d'enseignement de la danse

Activités de formation des associations et regroupements sectoriels et des regroupements régionaux financées par la MFOR en 2021-2022

En 2021-2022 :

Nombre des sessions :

- 1267 sessions de formation (augmentation de 8 % par rapport à l'année précédente)
- 645 formations de groupe (51 % de l'offre) et 622 formules individualisées (49 % de l'offre)

Durée totale de formation :

- 16219 heures de formation, soit une augmentation de 16 % par rapport à l'année précédente
- 7309 heures de formation de groupe (45 % de l'offre) et 8911 heures pour les formules individualisées (55 % de l'offre)

Participations :

- 7121 participations, soit une diminution de 9 % par rapport à l'année précédente
- 6339 participations à une formation de groupe (89 % du nombre total de participations) et 782 participations pour les formules individualisées (11 % du nombre total de participations)

Comparaison de l'offre de formation de l'année précédant la bonification de l'Engagement tripartite et 2021-2022

L'année 2021-2022 est la quatrième année du renouvellement de l'Engagement tripartite. Dans ce contexte, il nous est apparu pertinent de comparer l'année 2017-2018 et l'année 2021-2022.

Cette comparaison fait ressortir des changements importants dans l'offre de formation :

- L'offre totale du nombre de formations a augmenté de 76 %, et ce sont les formules individualisées qui ont connu la plus forte augmentation (189 %)⁹
- La durée totale de l'offre de formation a augmenté de 64 %, et ce sont les formules individualisées qui ont connu la plus forte augmentation (172 %)
- Le nombre de participations a connu une augmentation de 22 %, et l'augmentation en pourcentage la plus importante touche les formules individualisées (131 %), bien qu'en nombre, ce soit les formations de groupe qui connaissent la plus grande augmentation

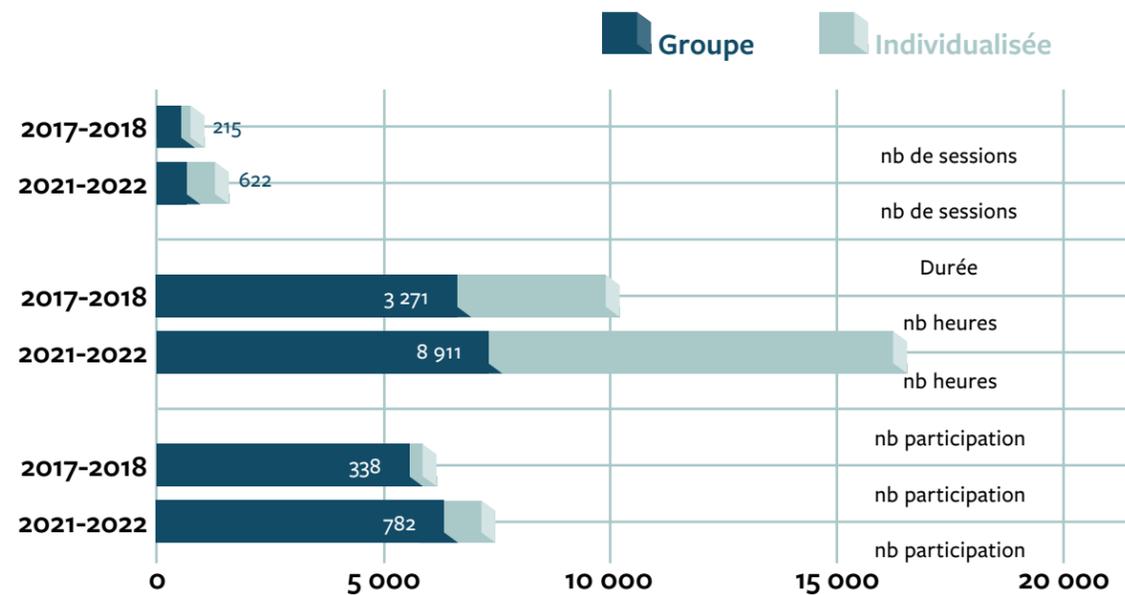
⁹ Il est possible que la manière de compiler les formules individualisées ait été légèrement différente en 2017-2018. Ce qui pourrait avoir une incidence sur les écarts présentés ici.

Évolution de l'offre de formation, entre 2017-2018 et 2021-2022

Nb de sessions	2017- 2018	2021-2022	Écart
Groupe	504	645	28%
Individualisée	215	622	189%
Total	719	1267	76%
Durées (Nb d'heures)	2017- 2018	2021-2022	Écart
Groupe	6612	7309	11%
Individualisée	3271	8911	172%
Total	9883	16219	64%
Participations	2017- 2018	2021-2022	Écart
Groupe	5520	6339	15%
Individualisée	338	782	131%
Total	5858	7121	22%

Source : Tableaux synthèses des associations et regroupements sectoriels et régionaux produits lors d'exercices de reddition de comptes depuis 2018-2019. Tableaux 1 et Tableaux

Variation de la formation MFOR entre 2017-2018 et 2021-2022



Voir annexe Variation de l'offre de formation MFOR entre 2018-2019 et 2021-2022

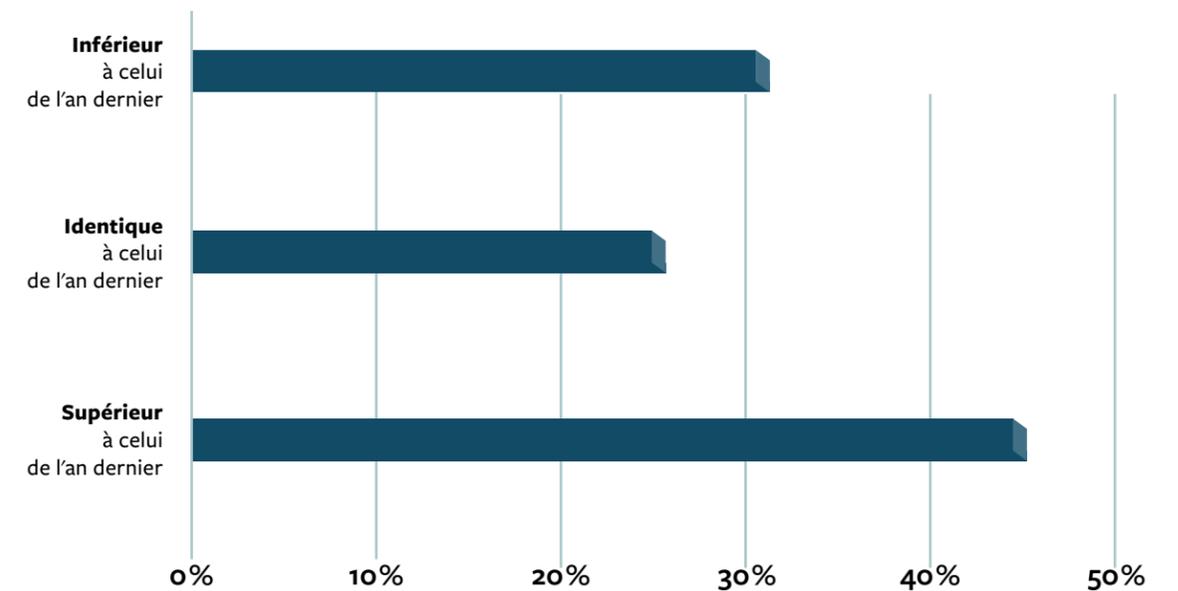
Variation du financement de la MFOR

La pandémie, avec les formations virtuelles, a eu un impact sur l'offre de formation. Temporairement, elle a provoqué une diminution des coûts liés à la formation continue (absence de frais de location de salles, de frais de déplacement et hébergement, etc.).

En 2020-2021, selon les rapports de reddition de comptes que réalisent les promoteurs bénéficiant d'un soutien financier pour un poste de coordination, pour 46 % des promoteurs le financement (MFOR régional et multirégional) avait été inférieur à celui de l'année précédente. En 2021-2022, 31 % de promoteurs mentionnent encore une diminution de leur financement par rapport à l'année précédente. Toutefois, en 2021-2022, pour 44 % des promoteurs, le financement MFOR (régional et multirégional) a augmenté.

La reprise des activités en présentiel aura des impacts financiers : retour des frais de déplacement, d'hébergement et maintien de certaines dépenses liées à la COVID-19, le tout dans un contexte d'augmentation des coûts de la vie.

Financement MFOR (régional et multirégional), 2021-2022



Source : Reddition de compte des associations et regroupements sectoriels et regroupements régionaux – juin 2022

Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture

Cultive, c'est le Modèle de coordination de la formation continue en culture qui fait le saut dans le monde numérique. C'est le Modèle qui entre dans le XXI^e siècle.

Cultive est une plateforme numérique dédiée au développement professionnel de la main-d'œuvre en culture au Québec, portée par Compétence Culture et développée en collaboration avec ses membres. Cette plateforme est née de cette volonté de travailler selon une approche concertée, en collaboration avec les acteurs impliqués dans la formation continue en culture. Elle est la continuité du Modèle de formation continue en culture et reflète les valeurs de collaboration, de mise en commun qui le singularisent.

Plus qu'un outil technologique, il s'agit d'une autre manière d'être en lien entre nous et avec nos clientèles. C'est une nouvelle façon de développer, de transmettre et de pérenniser des connaissances. Dans un monde en transformation, *Cultive* est un projet résolument ancré dans le mouvement de la bascule numérique et le XXI^e siècle. C'est aussi la concrétisation d'une vision d'un milieu culturel apprenant.

L'année 2021-2022 est la deuxième année de réalisation du projet financé par le ministère de la Culture et des Communications (MCC) et du Conseil des arts du Canada (CAC) (2019-2023).

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Préparation et lancement de l'appel d'offres sur invitation et constitution d'un comité de sélection de la firme
- Sélection d'un fournisseur : ViVa Innovation
- Réalisation d'une preuve de concept impliquant des membres de Compétence Culture (6)
- Réalisation de maquettes graphiques (Cinétic)
- Adaptation de la solution technologique, pour répondre aux besoins spécifiques du secteur culturel (plus de 40 tâches complétées totalisant 635 h de développement)
- Élaboration des contrats et vérifications juridiques
- Embauche d'une ressource personne afin d'assurer le suivi aux usagers
- Accompagnement de promoteurs dans le virage numérique (5) et de Compétence Culture
- Évaluation du potentiel de revenus (revenus autonomes, commandites, publicités)
- Développement de la carte de services et tarification
- Conception et réalisation d'un plan de communication
- Choix d'une firme spécialisée (La Cursive) et choix d'un nom
- Choix d'une firme spécialisée (BillyClub) et développement d'une identité graphique
- Réalisation de séances d'information (5)
- Réalisation de capsules de présentation de différents aspects de *Cultive* (3)

cultive



Comité de sélection de la firme

Vincent Chapdelaine, Société des projets
Véronique Clément, Réseau de l'enseignement de la danse (RED)
Nathalie Courville, Courville communication et marketing
François Ronai, Solutions Komuna
Corinne Roy-Lagarde, Compétence Culture
Maryse Gervais, Compétence Culture

Promoteurs ayant participé à la preuve de concept

Association québécoise des marionnettistes (AQM)
Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)
Société des musées du Québec (SMQ)
Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue (CCAT)
Conseil de la culture de l'Estrie (CCE)

Promoteurs ayant bénéficié d'un accompagnement dans le virage numérique en formation

Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
Scènes de musique Alternatives (SMAQ)
Réseau d'enseignement de la danse (RED)
Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV)
Culture Laurentides

Dévoilement du nom de la Plateforme

Présentation de l'identité graphique de *Cultive*

Présentation des avantages de *Cultive*

Cercle avisé

Martin Choquette, Carrefour Jeunesse-Emploi Montréal Centre-Ville
Géraldine Dallaire, Parcours C3
Julie-Anne Richard, Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)
Isabelle L'Italien, Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)
Josée Tremblay, Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches (CCNCA)

Équipe

Maryse Gervais, chargée de projet
Julien Audet, soutien aux usagers



Principales firmes impliquées dans le projet

Solutions Komuna (François Ronai)
 ViVa Innovation (Jacques Desjardins)
 Sociétés des projets (Vincent Chapdelaine)
 Courville, communications et marketing (Nathalie Courville)
 Pôle Entrepreneuriat Culturel et Créatif (Géraldine Dallaire)
 La Cursive
 BillyClub
 Cinétic
 Juripop
 Sophie Préfontaine, Avocate Inc.

Le projet est rendu possible grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications (MCC) via son programme Aide aux projets - Accueil, et du Conseil des arts du Canada (CAC) dans le cadre de la composante Transformation des modèles organisationnels, multiphasés du Fonds Stratégie numérique.

En bref, *Cultive* c'est...

- Une Vitrine de l'offre de formation continue en culture
- Un système de gestion des apprentissages (SGA, ou LMS en anglais)
- Un module de gestion des activités de formation et des événements
- Un accès sécurisé aux participant.e.s pour la gestion de leur dossier de formation (historique)
- Un répertoire numérique des formateurs et formatrices
- L'accès à de la documentation et de l'information liée au marché du travail et au milieu de la formation continue
- Des fonctionnalités permettant la création de communautés de pratique

Développement des compétences et communautés de pratique par Compétence Culture

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. Son mandat implique de soutenir l'intégration, le perfectionnement professionnel des coordonnateur.trice.s à la formation continue. Compétence Culture réseaute et outille les coordonnateur.trice.s 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

Le roulement de personnel touche tous les secteurs d'activité économique et la culture n'est pas épargnée par ce phénomène. En 2020-2021, plusieurs nouveaux coordonnateurs et nouvelles coordonnatrices à la formation continue sont entré.e.s en poste. Nous leur souhaitons la bienvenue !

Afin de faciliter leur intégration et de s'assurer de la transmission du savoir et de l'expertise, Compétence Culture a proposé les activités suivantes :

- Séance d'accueil individualisée ou de groupe — coordination de la formation continue (8 personnes)
- Accompagnement des coordonnateur.trice.s nouvellement en poste pour la reddition de comptes demandée par Compétence Culture
- Séance d'information sur la mesure MFOR, volet multirégional
- Développement d'un gabarit de plan de formation présenté lors d'une Boîte à lunch
- Initiation des démarches auprès de la formatrice Suzanne Dion afin de développer une formation autoportante sur les rudiments de la formation continue — Introduction au processus de la gestion de la formation continue

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

Les Boîtes à lunch, animées par Andrés Cuéllar, conseiller à la formation, profil technopédagogie, constituent des occasions de réseautage et sont également des moments privilégiés de partage des savoirs et des pratiques. En 2020-2021, la communauté de pratique des coordonnateurs.trice.s à la formation continue s'est réunie à 10 reprises. La participation a connu une légère augmentation (4%). On dénombre 133 participations (en moyenne, 13 participant.e.s par rencontre).

Thématiques abordées lors des Boîtes à lunch

- Modèle Kirkpatrick
- Coffre à outils technopédagogique
- Fiches juridiques
- Prix *Je célèbre donc je suis*
- Ludification et la théorie du fun
- Microenseignement
- Ingénierie de la formation et l'UX en formation
- Présentation des résultats du sondage des besoins de formation
- Présentation des résultats des études : Impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion + analyse des enjeux de la main d'œuvre au sein des organisations culturelles et artistiques au Québec + Introduction à Canva
- *Culture en action*, le grand chantier RH en culture + H5P et son interaction avec Moodle à propos de *Cultive*



[Les Boîtes à lunch] sont pertinentes et intéressantes. Elles nous permettent de réfléchir à nos choix, nos actions et nous sortent de notre zone de confort. Ce sont de bonnes raisons pour y assister !

À propos de la communauté de pratique la Boîte à lunch

Offre de formations de Compétence Culture

En 2021-2022, 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 total de formations de 164%).

2020 2021			2021 2022			variations		
Nbre formation de groupe	Nbre formation individualisée	Nbre de formation total	Nbre formation de groupe	Nbre formation individualisée	Nbre de formation total	Nbre formation de groupe	Nbre formation individualisée	Nbre de formation total
12	16	28	15	59	74	25%	614%	164%



Mériol Lehmann (2017), Île d'Orléans (QC) © Alexandre Simard

Gestion en contexte de changement : leadership et gestion des ressources humaines	
Apprivoiser le transfert de direction dans un organisme culturel, par Pascal Genet (Centre de transfert d'entreprise du Québec)	Formation et accompagnement (FDRCMO) 2 cohortes, 22 participant.e.s
Gérer dans l'adversité, par Denis Garneau (Alia Conseil)	Formation, accompagnement de sous-groupe et accompagnement individualisé (CAM) (7 participant.e.s)
Parcours DG : Gérer au mieux le retour au bureau et le travail hybride, par Dominic Migneault et Nicolas Sève (C3pH)	Formation (MCC) 10 participant.e.s
Parcours DG : Gestion des conflits en milieu de travail : mode d'emploi, par Robert Bouchard (Groupe Conscientia)	Formation (MCC) 12 participant.e.s
Parcours DG : Gérer dans le changement : sens et dialogue au cœur du pilotage des leaders, par Hania Djellout et Sylvie Guignon (Brio Conseils)	Formation (MCC) 9 participant.e.s
Parcours DG : Rôle et responsabilités du CA et meilleures pratiques en gouvernance, par Bruno Déry et Sophie-Emmanuelle Chebin (Arsenal conseils)	Formation (MCC) 12 participant.e.s
Parcours DG : Apprentissage par les pairs	Groupe de codéveloppement et communauté de pratique Facilitation : Alexia de Bastiani (MCC)
En développement Parcours DG : Initiation à la communication non violente, par Jean-Philippe Bouchard (Spiralis)	

Parcours DG : Accueil et intégration d'un.e nouvel.le employé.e par Sarah Lortie et/ou Gabriel Boucher-Miller (Alia Conseil)	
Parcours DG : Marketing RH : comment séduire, recruter et fidéliser votre main-d'œuvre, par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO - ÉSAC)	
Parcours DG : Diriger, c'est donner du sens au travail, par Estelle Morin, HEC (MCC)	
Pédagogie et développement de formation	
Optimiser vos formations : Approche par compétences, par Nadiah Smith	Formation et accompagnement (FDRCMO) 9 participant.e.s
Optimiser vos formations : Les formules pédagogiques, par Gilles Chamberland	Formation et accompagnement (FDRCMO) 10 participant.e.s
Concevoir une formation captivante et performante, par Henri Boudreault (CRAIE)	Formation et accompagnement (MFOR) 12 participant.e.s
Technopédagogie et transition numérique	
L'art de la rencontre à l'ère du numérique, par Marie-Josée Gagné	Formation et accompagnement (MFOR) 10 participant.e.s
Créer la formation du futur, par Sarah Lortie (Alia Conseil)	Formation (MFOR) 12 participant.e.s
En développement Analytique de données, par Synapse C (FDRCMO)	
Marketing	
Le marketing de vos formations, par Renaud Legoux (HEC)	Formation (MFOR) 2 cohortes (RIDEAU et Compétence Culture) 18 participant.e.s
Le marketing de vos programmations, par Renaud Legoux (HEC)	Formation (MFOR) 18 participant.e.s

Ce que vous en avez dit...



Merci pour cette formation qui a sûrement été une des plus utiles que j'ai suivies avec Compétence Culture. Le formateur était excellent. Il expliquait clairement et il a été très généreux avec ses conseils lors de l'accompagnement individuel. Cette formation a été très stimulante, j'avais l'impression de travailler dans le concret et avec la possibilité de mettre immédiatement en application les notions apprises. Merci pour ce choix judicieux de formation et de formateur !

À propos de la formation *Optimiser vos formations : Les formules pédagogiques*



J'ai beaucoup apprécié le tableau de pointage pour qualifier la valeur de nos clients — j'étais dans une grosse ONG auparavant qui avait tout un système d'analyse pour l'acquisition et la rétention des donateurs, mais à très petite échelle comme nous maintenant, je pense que ce tableau sera très utile. Je vais l'implanter avec mon équipe très rapidement. Cette portion de la formation (cours 3) est vraiment ce que j'espérais venir chercher en m'inscrivant à ce cours.

À propos de la formation *Le marketing de vos formations*



Quelle magnifique formation ! Sérieux, j'ai tellement aimé l'approche de Sarah et son dynamisme. Je m'en ressors vraiment bien outillée et prête pour nos futurs changements. Je rêve maintenant d'avoir des formateur.trice.s comme Sarah !

De plus, on était un super groupe. J'ai particulièrement aimé les échanges pendant et en dehors de la formation.

À propos de la formation *Créer la formation du futur*



Renaud est absolument merveilleux. Il a une compréhension de l'environnement culturel absolument phénoménale. J'ai rarement été en contact avec un formateur aussi pertinent dans toutes mes études. Un grand merci !!!

À propos de la formation *Le marketing de vos programmations*



Le formateur est très intéressant et connaît bien la matière. J'ai eu une belle rencontre en "tête-à-tête" avec lui, cela m'a beaucoup motivée.

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



Robert est un pédagogue extraordinaire [...] La théorie et les exemples concrets étaient passionnants, merci.

À propos d'une formation *du Parcours DG*

Programmes d'accompagnement

Pour la 4^e année, Compétence Culture a offert le programme d'accompagnement pour les responsables de la formation continue (RFC) ou les promoteurs engagés dans la formation.

Cet accompagnement vise le développement et la consolidation des services de développement professionnel, grâce à des accompagnements par des spécialistes.

Un second programme d'accompagnement a aussi été créé. Dans le contexte de relance, acquérir des connaissances ou développer des compétences nécessaires au maintien ou au développement de son activité professionnelle en culture. Pour la réalisation de ce programme d'accompagnement, Compétence Culture a travaillé en collaboration avec certains de ses membres et avec des organisations du secteur culturel. Une attention particulière a été portée pour développer des collaborations avec le Réseau des CRC et avec des promoteurs ou des organisations ayant des actions liées aux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion.

Programme d'accompagnement en gestion de la formation continue en culture

Gestion de la formation continue en culture

52 heures d'accompagnement

3 promoteurs
(MFOR)

Virage numérique de la formation et les systèmes de gestion des apprentissages SGA

37 heures d'accompagnement

5 promoteurs
(MFOR)

Programme d'accompagnement pour la relance de sa carrière en culture

341 heures d'accompagnement

21 organismes (31 participant.e.s)
(MFOR)

Ce que vous en avez dit...



J'ai GRANDEMENT apprécié cet accompagnement et je suis vraiment reconnaissante d'avoir eu l'opportunité de recevoir les connaissances d'Audrée et de pouvoir les mettre en application avec elle. Le document de référence que nous avons créé ensemble va servir pendant plusieurs années et faciliter plusieurs parties de mon travail.

À propos du *Programme d'accompagnement pour la relance de sa carrière en culture*



Je suis extrêmement satisfaite de mon expérience, même au-delà de mes attentes et je suis très reconnaissante que de telles aides financières soutiennent les artistes dans leur cheminement de carrière. Je remercie les décideurs de m'avoir permis d'acquérir ces compétences qui me seront profitables pour très longtemps.

À propos du *Programme d'accompagnement pour la relance de sa carrière en culture*

Outils et guides liés à la formation continue

Coffre à outils technopédagogique

Ce coffre interactif rassemble plus de 80 outils technopédagogiques gratuits organisés sous 14 catégories. Chaque dispositif y est brièvement décrit avec parfois quelques astuces d'utilisation. Il est conçu pour aider les formateurs.trices, les expert.e.s de contenu et les responsables à la formation continue à intégrer les technologies au service de l'apprentissage. Chaque dispositif technopédagogique y est décrit simplement avec quelques conseils d'utilisation. Le coffre est ponctuellement mis à jour, n'hésitez pas à le consulter plusieurs fois.



https://competenceculture.ca/_perfectionnement/coffre-a-outils-technopedagogiques/

Fiches juridiques

Pour aider les promoteurs à négocier et rédiger des contrats clairs et complets, Compétence Culture a mandaté Me Ginette Saint-Louis (St Louis JurInnovation) qui a développé une série de 12 fiches juridiques sur les thématiques telles que la négociation de contrats, la description du mandat, les modalités de paiement, la responsabilité contractuelle, le partage des responsabilités liées aux coûts et force majeure, la cession totale et la licence d'utilisation du droit d'auteur. Les fiches exposent différents concepts juridiques, présentent les bonnes pratiques, proposent des exemples de clauses, et illustrent le tout par des mises en situation propres au domaine de la formation dans le secteur culturel. Un outil indispensable pour la rédaction de contrats de service en formation.



https://competenceculture.ca/_documentation/outils-de-gestion-des-ressources-humaines/

Avez-vous vu cela ?

En 2021-2022, Compétence Culture a produit des contenus multimédias pour promouvoir ses formations.

Capsules vidéos :

- [Développer une culture de la donnée - Renaud Legoux](#)
- [Se lancer dans l'analytique de données - Lola Baraldi](#)
- [La mutualisation des données - Daphné Brisson](#)
- [Analytique des données dans le secteur culturel - Alexis Perron-Brault](#)



Podcasts vidéo:

- [Créer la formation du futur](#)
- [L'art de la rencontre à l'ère du numérique](#)
- [Le marketing de vos formations](#)



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 est doté d'une seule norme professionnelle: 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.

La norme libraire a été élaborée en 2007. Compétence Culture a été mandaté par les partenaires gouvernementaux pour évaluer la pertinence d'actualiser la norme.

Après avoir été mis en pause au cours de l'année précédente en raison des contraintes imposées par le contexte de pandémie, les travaux visant à évaluer la pertinence de modifier ou non la norme libraire ont repris en janvier 2022.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Constitution du comité, en collaboration avec l'Association des libraires du Québec (ALQ)
- Rencontre du comité d'expert.e.s et de partenaires gouvernementaux
- Rencontre des partenaires gouvernementaux
- Dépôt de recommandations aux partenaires gouvernementaux

Comité d'expert.e.s

Carl Fortin, Associations des libraires du Québec (ALQ)

Geneviève Ducharme, Coopsco

René Paquin, Bibliothèques ville de Trois-Rivières

Jean-François Santerre, Librairie Ste-Thérèse

Claudine Dumas, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

Maimouna Kébé conseillère en intervention sectorielle, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

Le projet est rendu possible grâce à un financement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

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. En mai 2021, le prix a été remis exceptionnellement à deux libraires : Pascale Brisson-Lessard (Librairie Marie-Laura à Jonquière) et Mélanie Langlois (Librairie Liber à New Richmond). Chaque lauréate recevra une bourse de 2 000 \$ du ministère de la Culture et des Communications.



On pourrait en parler longtemps, mais Pascale est excellente dans pratiquement tous les aspects du travail. Notre présence sur nos réseaux sociaux pendant la pandémie, la mise en place des boîtes mystères et le fait qu'on ait réussi tout simplement à passer au travers du confinement, c'est grâce à elle. J'ai de la difficulté à imaginer un libraire plus complet.

Maximilien Bouchard, propriétaire de la Librairie Marie-Laura.



Les idées fusent de partout, les projets prennent vie ! En effet, Mélanie a toujours su faire preuve d'un leadership de feu, forte d'une détermination à toute épreuve et d'une persévérance proverbiale. Rares sont les entrepreneurs de sa trempe : hors pair, dévouée, passionnée, visionnaire. Et profondément humaine. Elle invite tous les employés à prendre activement part aux prises de décision qui touchent l'entreprise entière et leur rappelle que la réussite de la librairie revient à l'investissement de l'équipe.

François-Alexandre Bourbeau, libraire à la Librairie Liber.



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 participant.e.s de plusieurs régions administratives. Cette priorisation s'effectue en s'appuyant sur les recommandations d'un comité externe composé de trois personnes.

Depuis plus de 20 ans, Compétence Culture collabore avec la direction régionale de Montréal de Services Québec, en coordonnant le comité de priorisation des projets de formation continue présentés au volet multirégional de la MFOR.

Avec un budget de 925 000 \$, une augmentation de 19,35 % par rapport à l'année précédente, il a été possible de prioriser 90 projets parmi les 101 projets reçus pour 2021-2022.

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.

En 2021-2022, neuf promoteurs collectifs ont reçu du soutien financier pour douze projets, dont un programme COUD (Attestation d'études collégiales) en métiers d'art du patrimoine bâti (Total des montants octroyés : 1 528 684 \$).

Ce montant constitue une augmentation de 13 % par rapport à 2020-2021.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Rédaction de six avis de pertinence pour le dépôt de projets de formation de cinq promoteurs.
 - Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU) (2 projets)
 - En Piste
 - Institut national de l'image et du son (L'INIS)
 - Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)
 - La danse sur les routes du Québec (DSR)
- Expertise-conseil à un promoteur collectif pour une étude de besoins et une étude de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (AQTIS-IATSE 514)
- Appui formel, par résolution du conseil d'administration de Compétence Culture, à l'Institut national de l'image et du son (INIS) dans ses démarches de reconduction de son statut de mutuelle de formation auprès de la Commission des partenaires des marchés du travail (CPMT)
- Réalisation d'une séance d'information pour les promoteurs du secteur culturel sur les changements des différents programmes du FDRCMO

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. Ainsi, en 2021-2022, Compétence Culture a participé aux travaux du MÉES autour de l'*Analyse de profession Artiste en synthèse d'images* et en vue de la validation du projet de formation, du programme d'étude du *Diplôme d'études collégiales en techniques d'animation 3d et synthèse d'images*.

Compétence Culture a également participé aux travaux du ministère de la Culture et des Communications (MCC) autour du *Plan national de formation en métiers d'art et de l'Étude sectorielle dans le domaine de métiers d'art au Québec*.

Le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture a aussi 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 pour les postes de direction technique d'événements artistiques et culturels
- Programme de formation pour les technicien.ne.s de piano (accordeur.e.s. de piano)

Orientation

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

4



Cette année, tout en poursuivant ses activités régulières, l'équipe de Compétence Culture a mis en œuvre deux nouveaux projets majeurs afin de répondre à certains des enjeux touchant directement les personnes œuvrant dans le secteur culturel : *Culture en action* et *Culture et moi*.

Kina8at-Ensemble (2015), atelier de fabrication de bâtons de parole lors d'une Sagabone, Val-des-Lacs, (QC)
© Kina8at-Ensemble

Culture en action, mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement



Le secteur culturel est en transformation et doit, lui aussi, s'adapter aux grandes tendances qui secouent tous les secteurs d'activité économique, notamment sur les plans social, démographique et technologique, mais aussi aux nouveaux rapports au travail et aux pratiques de gestion. Les difficultés d'attraction, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre constituent un frein important au développement du milieu culturel québécois. C'est pour cette raison qu'il importe de soutenir des initiatives de concertation comme celle de Compétence Culture, qui permettront à tous les acteurs du secteur culturel de réfléchir à des stratégies qui contribueront au dynamisme et au rayonnement de la culture québécoise. »

Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et ministre responsable de la région de la Mauricie, communiqué — le 2 juin 2022

Lancé en janvier 2022, *Culture en action* est un vaste chantier de concertation visant à élaborer un plan d'action pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre du secteur culturel. Le plan d'action sera déposé aux différentes parties prenantes en janvier 2023.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Mise en place d'un processus d'appels d'offres sur invitation — trois appels d'offres (coordination et logistique, concertation et mobilisation, communications)
- Sélection des firmes La Pieuvre, Dynamo et Courville, communication marketing
- Constitution de l'équipe projet
- Constitution de la Table ad hoc et des comités thématiques (4) et opérationnels (2)
- Identification de quatre thématiques orientant le chantier
- Conception et réalisation d'un sondage
- Conception du Grand atelier printanier (juin 2022)

Table ad hoc

Secteur culturel

Éloi Archambaudoin, Union des artistes (UDA)
 Tau Bui, Diversité Artistique Montréal (DAM)
 François Chevrier, Événements Attractions Québec (ÉAQ)
 Martin Choquette, Carrefour Jeunesse-Emploi Montréal (CJE)
 Éric Lord, Réseau des Conseils régionaux de la culture (RCRCQ)
 Isabelle L'Italien, Conseil de formation en arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)

Partenaires gouvernementaux

Éric Boulé, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)
 Véronique Brisson Duchesne, ministère du Tourisme
 Stéphanie Ménard, ministère de la Culture et des Communications (MCC)
 Audrey Murray, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Comité sectoriel de main-d'œuvre — Compétence Culture

Christine Bouchard, Compétence Culture
 Pascale Landry, Compétence Culture

Principales firmes participant au projet

La Pieuvre (Dominic Rozon, Yannic Rozon, Gabriel Svaldi)
 Dynamo (Sophie Pétré, Anne Loranger-King, Mijail Raigorodsky)
 Courville, communications et marketing (Nathalie Courville, Natalie Dion)

Durée du projet

De janvier à décembre 2022

[Consultez le communiqué du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#)

Le projet est rendu possible grâce à un financement de Services Québec, direction régionale de l'île de Montréal, dans le cadre du programme de Table ad hoc de concertation.

Saviez-vous que...

Le 1^{er} rassemblement de *Culture en action*, nommé le Grand atelier printanier, s'est tenu les 2 et 3 juin dernier dans un climat de retrouvailles. Près de 300 personnes y ont participé, en présence ou de manière virtuelle. Le second rassemblement, le Grand atelier automnal, se tiendra les 24 et 25 novembre 2022. Nous vous y attendons !

Les quatre thématiques structurantes Culture en action

- Formation initiale et développement des compétences, pour une main-d'œuvre plus qualifiée
- Équité, diversité et inclusion, pour une main-d'œuvre plurielle et diversifiée
- Filet social, programmes et mesures de soutien pour une main-d'œuvre mieux protégée par les lois et les programmes
- Conditions de travail, pour une main-d'œuvre valorisée et en santé

CULTURE + ET MOI

DES MÉTIERS DE SENS ET DE PASSION

Culture et moi, une campagne de valorisation des métiers en culture



La culture est une priorité pour notre gouvernement. C'est pourquoi nous investissons dans des projets qui mettent en valeur nos artistes, nos artisans et notre culture. Nous sommes au rendez-vous pour soutenir les initiatives qui assurent l'attractivité des professions des arts et de la culture afin que le Québec conserve et développe son expertise hautement reconnue.

Nathalie Roy, ministre de la Culture et des Communications, communiqué — le 28 février 2022

Culture et moi est une initiative originale de Compétence Culture, en partenariat avec l'Association des écoles supérieures d'art du Québec (ADÉSAQ). *Culture et moi* s'inscrit dans le projet plus large de chantier sur les enjeux de main-d'œuvre en culture, *Culture en action*. Ayant comme objectif premier de soutenir la relance du secteur culturel en valorisant certains de ses métiers, *Culture et moi* intègre la promotion de l'enseignement supérieur en art, pierre angulaire de l'écosystème.

Culture et moi repose sur une campagne de promotion et la réalisation d'une quinzaine de contenus vidéo pérennes qui seront accessibles sur la plateforme *Cultive*.

La valorisation des métiers est l'un des mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre. Pour Compétence Culture et le secteur culturel, il s'agit d'un premier projet de valorisation des professions et métiers de la culture.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Embauche de deux nouvelles personnes (chargée de projet et responsable des communications)
- Élaboration du plan de communication et dépôt au ministère de la Culture et des Communications
- Constitution du comité avisur
- Détermination des métiers visés par le projet
- Élaboration de l'appel d'offres

Comité avisur

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

Chantal Boulanger, Association des écoles supérieures d'art du Québec (ADÉSAQ)

Tau S. Bui, Diversité Artistique Montréal (DAM)

Martin Choquette, Carrefour Jeunesse-Emploi Montréal Centre-Ville (CJE Montréal)

André Courchesne, Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux, HEC Montréal

Valérie Daigneault, Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ)

Karla Étienne, Assemblée canadienne de la danse (ACD)

Mélanie Fortin, Salon Carrière Formation de Québec

Javier Garcia, Conseil québécois du théâtre (CQT)

Mireille Laflamme, Cégep de La Pocatière

Pascale Landry, Compétence Culture

Éric Lord, Culture Mauricie

Véronique Rankin, Wapikoni Mobile

Équipe de projet

Madeleine Philibert, chargée de projet

Yoan Levie / Valérien Perre, chargés aux communications

Principales firmes participant au projet

Courville, communication et marketing (Nathalie Courville)

Urbania

Durée du projet

De février 2022 à mars 2023

Le projet est rendu possible grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications dans le cadre du déploiement de stratégies promotionnelles spécifiques aux secteurs des arts de la scène, du cinéma, du livre, de la muséologie ainsi que des arts visuels et des métiers d'art au Québec.

[Consultez le communiqué du ministère de la Culture et des Communications](#)

Développement des compétences, développer ses habiletés de direction

Dans le contexte de pandémie et afin de répondre aux besoins accrus d'acquérir de nouvelles compétences, Compétence Culture avait conçu et mis en place une offre de formations virtuelles touchant des enjeux de ressources humaines. En effet, les personnes œuvrant dans le secteur culturel ont été profondément affectées par le contexte social et économique pandémique, et ce, aux niveaux économique, identitaire et psychologique. Les directeur.trice.s ont dû faire face à des enjeux importants : gestion des incertitudes, gestion de crise, gestion dans l'adversité, gestion du travail à distance, gestion des attentes, du stress et des émotions. L'impact sur eux est important. En réponse aux enjeux particuliers vécus par les directions, Compétence Culture a mis en place des initiatives visant à répondre spécifiquement à leurs besoins, dont des parcours ou programmes à la carte.

Parcours DG

Parcours DG est un projet de développement des compétences et de réseautage mis en place au printemps 2021. Ce programme à la carte comporte trois volets complémentaires :

- un apprentissage par les pairs (communauté de pratique et codéveloppement), à l'intention des directions d'associations et de regroupements sectoriels et de regroupements régionaux de la culture
- une offre de formation sur des thématiques touchant l'exercice de fonctions de direction, à l'intention de toutes les personnes occupant un poste de direction dans le secteur culturel
- l'accès à des accompagnements individualisés par des expert.e.s

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Embauche de personnes-ressources (chargée de projet et facilitatrice)
- Constitution d'une communauté de pratique qui se réunit tous les deux mois et qui regroupe les directions générales (17 personnes)
- Constitution de deux groupes de codéveloppement, mise en opération d'un groupe (6 personnes)
- Instauration d'une communauté regroupant les directions générales du Réseau des conseils régionaux de la culture du Québec
- 4 formations, pour un total de 43 participations
- Production et diffusion de capsules vidéos (2)
- Mise en place d'un programme d'accompagnement de 5 à 10 heures (18 directions, 12 consultant.e.s)

Équipe de projet

Zélie Davin, chargée de projet
Alexia de Bastiani, facilitatrice

Durée du projet

D'avril 2021 à juin 2022

Le projet est rendu possible grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications.

Gérer dans l'adversité

Gérer dans l'adversité est un parcours de développement des compétences qui comporte un programme de formation, des activités de coaching de groupe et de l'accompagnement individualisé pour les personnes occupant des postes de direction. Le parcours s'est déroulé sur deux années financières (2020-2021 et 2021-2022).

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Parcours de formation (3)
- Coaching de groupe (2)
- Production et diffusion de capsule vidéo (1)
- Coaching individualisé (5)
- Réalisation de capsule sur la praxéologie (1)

Équipe projet

Alexia de Bastiani / Zélie Davin, chargée de projet
Firme ayant développé et offert le parcours
Alia Conseil (Denis Garneau, Geneviève Schoeb)

Durée du projet

De janvier 2021 à juin 2021

Le projet est rendu possible grâce à un financement du Conseil des arts de Montréal et du CSMO-ÉSAC

Avez-vous vu cela?

L'un de nos coups de cœur de l'année ! Compétence Culture a produit trois capsules vidéos de promotion et d'information où Serge Marquis, médecin spécialiste en santé communautaire et détenteur d'une maîtrise en médecine du travail au London School of Hygiene and Tropical Medicine à Londres, partage son expertise. Monsieur Marquis s'intéresse à la santé psychologique des personnes et à leur rapport au travail. Il a développé une expertise et un intérêt tout particulier pour l'épuisement professionnel et la détresse psychologique au travail.

[L'épuisement professionnel](#)

[La reconnaissance au travail](#)

[L'identification au travail](#)



Communauté de pratique des DG de CSMO

L'expertise développée par Compétence Culture en ce qui concerne l'accompagnement et le perfectionnement de personnes occupant des postes de direction est maintenant mise à profit et rayonne dans le réseau des comités sectoriels. Au cours de l'année, Compétence Culture a en effet développé, en collaboration avec le réseau des CSMO et pour celui-ci, un projet visant à mettre en place une communauté de pratique.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Constitution d'un comité de suivi
- Élaboration d'un programme et financement
- Rencontre de la communauté de pratique
- Sondage afin d'identifier les besoins

Comité de suivi

Carl Boily, CSMO, fabrication métallique industrielle
 Lucie Bourgault, CSMO caoutchouc
 Marie-France Charbonneau, CSMO métallurgie
 Sylvie Gaumond, CSMO forêt
 Pascale Landry, CSMO culture
 Danielle Lechasseur, CSMO automobile

Équipe de projet

Elsa Fortant, chargée de projet
 Alexia de Bastiani, facilitatrice

Le projet est rendu possible grâce à un financement de la Direction des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

Transition de carrière

Compétence Culture a coordonné une rencontre avec la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Audrey Murray, et Parise Mongrain (directrice générale de Confluence) afin de présenter les activités de cette organisation et de discuter de pistes de financement, et a participé à cette rencontre.

Compétence Culture a également relayé l'étude du MCC, *La transition de carrière des artistes en arts de la scène, enjeux et besoins*, étude rendue publique cette année. Rappelons que Compétence Culture a été impliqué dans cette étude, notamment en participant à un comité du MCC et des associations et regroupements en arts de la scène et lors de la cueillette de données par l'équipe de recherche.

Conférences

Lors du Rendez-vous annuel de septembre 2021, Compétence Culture a proposé trois conférences autour de la résilience, selon trois niveaux : la résilience sociétale, la résilience organisationnelle et la résilience individuelle. Évidemment, tous ces niveaux sont interreliés. Et ce sont toujours les humains vivant en société dont il est question !

Créer le nous

Melissa Mollen-Dupuis, militante innue

La force du lien

Pénélope Codello, Professeure et conseillère Gestalt

Résilience narrative

Boris Cyrulnik, neuropsychiatre et directeur d'enseignement — Université de Toulon.

Chaque conférence a été suivie d'une discussion et d'une période de questions animées par Fabienne Cabado.

Outils liés à la gestion des ressources humaines

Politique RH - Équité, diversité et inclusion

Les temps changent, les organisations se transforment et s'adaptent aux transformations sociales et démographiques. Afin de soutenir les organisations qui désirent produire des politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), Compétence Culture a mis à leur disposition un gabarit pour rédiger leur politique EDI.



https://competenceculture.ca/_documentation/outils-de-gestion-des-ressources-humaines/

Praxéologie

L'approche praxéologique a été présentée dans le cadre du parcours Gérer dans l'adversité. Cette approche considérée comme une méthode conduisant à une mutation profonde des façons de penser les problèmes a été fort appréciée des directions ayant participé à ce parcours de développement des compétences. Des capsules vidéos ont été produites et sont accessibles à toute personne souhaitant en connaître davantage sur la praxéologie.



<https://competenceculture.ca/praxeologie/>

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 ici: info@competenceculture.ca



Christine Hamel (2021), Hommage à Lhasa de Sela, Montréal, (QC) © Olivier Bousquet

Orientation

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.

5

Études sur les enjeux de la main-d'œuvre du secteur culturel

Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien

Dans le contexte de *Culture en action*, afin de se doter de données permettant une compréhension plus fine de la place que la culture occupe dans l'économie du Québec et des défis de main-d'œuvre, Compétence Culture a mandaté AppEco pour réaliser une étude sectorielle reposant principalement sur des données statistiques.

L'étude comporte trois axes :

- la contribution économique des divers secteurs de la culture pour le Québec avant l'avènement de la pandémie
- l'impact économique de la COVID-19, avec un accent particulier sur ses conséquences pour la main-d'œuvre culturelle
- l'effet des mesures d'aide d'urgence consenties aux travailleur.euse.s et aux entreprises de la culture depuis mars 2020

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Constitution d'un comité de sélection et réalisation du processus d'appels d'offres sur invitation
- Sélection de la firme AppEco par un comité
- Rencontres du comité aviseur (2)
- Collecte de données statistiques et analyse
- Identification des organisations à consulter pour des entretiens individuels et réalisation des entrevues
- Dépôt d'une version préliminaire

Firme réalisant l'étude

AppEco Inc. (Pierre Emmanuel Paradis, Julien Mc Donald-Guimond, Jean-Charles Denis, Cristina Ruscio)

Comité aviseur

Maryse Beaulieu, conseil d'administration de Compétence Culture
Christine Bouchard, conseil d'administration de Compétence Culture
Gilles Charland, conseil d'administration de Compétence Culture
Pierre-David Rodrigue, conseil d'administration de Compétence Culture
Christine Harel, consultante
Anne Loranger-King, Dynamo

Démarrage de l'étude

février 2022

Lancement de l'étude

juin 2022, lors du Grand atelier printanier de *Culture en action*

Le projet est rendu possible grâce à un financement de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

Diagnostic sur les enjeux et les priorités en ressources humaines du secteur culturel

Toujours dans le cadre de *Culture en action*, afin de documenter les enjeux de main-d'œuvre du secteur culturel, une grande consultation a été menée afin que les intervenant.e.s de tous les sous-secteurs de la culture donnent leur opinion et expriment leur position sur leur cadre de travail. Le diagnostic comportait un sondage, structuré autour des quatre thématiques de *Culture en action*, ainsi que des groupes de discussion.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Conception, administration d'un sondage et analyse préliminaire
- Constitution de groupes de discussion

Démarrage de l'étude

février 2022

Lancement de l'étude, version préliminaire

juin 2022, lors du Grand atelier printanier de *Culture en action*

Le projet est rendu possible grâce à un financement de Services Québec, Direction régionale de l'Île-de-Montréal, dans le cadre de *Culture en action*.

Études d'identification des besoins de formation continue

Études sectorielles d'identification des besoins de formation continue

Tel qu'inscrit à son plan triennal, Compétence Culture réalise deux études d'identification des besoins de formation continue : l'une pour la chaîne Humour et l'autre 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 auteur.e.s, les metteur.e.s en scène que pour les personnes œuvrant dans chacune de ces chaînes.

Principaux objectifs des études sectorielles

- Préciser les enjeux et les besoins de formation des métiers faisant partie de la chaîne et identifier les priorités
- Identifier les métiers en pénurie, en transformation de manière importante et en émergence
- Favoriser le développement d'une offre adaptée de formation en priorisant les besoins de l'industrie et l'atteinte des objectifs professionnels
- Identifier et approfondir les compétences du futur de la chaîne
- Identifier les formations pouvant faire l'objet d'une offre transversale (intrachaînes ou interchaînes)
- Identifier les contenus qui pourraient faire l'objet d'une formation en ligne

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

Cette étude vise à identifier les besoins de formation continue portant sur des métiers de la chaîne Humour.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Rencontre du comité aviseur (5)
- Réalisation d'un portrait statistique
- Réalisation de tables rondes (2)
- Réalisation de groupes de discussion (6) et de rencontres individuelles (2)
- Conception, réalisation et analyse d'un sondage (101 répondant.e.s)
- Analyse et rédaction de l'étude
- Dépôt d'une version préliminaire

Firme réalisant l'étude

Alia Conseil (Sarah Lortie, Camille Agouès-Richard, Gabriel Boucher-Miller)

Démarrage de l'étude

mars 2021

Lancement de l'étude

automne 2022

Comité aviseur

Danielle Beauchemin, Union des artistes (UDA)

Marie-Line Gagné, Association des diffuseurs de salles de spectacles (RIDEAU)

Marie-Claude Pion, 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)

Avec la participation ponctuelle

Maryse Bégin, consultante en psychologie organisationnelle

Pierre Blanchet, Union des artistes (UDA)

François Brouard, Sprott School of Business, Carleton University

Groupe de recherche sur l'industrie de l'humour (GRIH) et Ipso Facto

Marie Gwen Castel-Girard, consultante en psychologie organisationnelle

Yves Trottier, anciennement directeur pédagogique de l'École nationale de l'humour

Le projet est rendu possible grâce à un financement de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

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

Cette étude vise à identifier les besoins de formation continue portant sur des métiers de la chaîne Théâtre.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Rencontre du comité aviseur (4)
- Réalisation d'un portrait statistique
- Réalisation de tables rondes (3)
- Réalisation de groupes de discussion (7)
- Conception d'un sondage

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

Lancement

hiver 2023

Comité aviseur

Annie Baillargeon Fortin, Conseil québécois du théâtre (CQT)
 Danielle Beauchemin, Union des artistes (UDA)
 Lesley Bramhill, Playwrights' Workshop Montreal (PWM)
 Chloé Besner, Théâtres Unis Enfance Jeunesse (TUEJ)
 Harris Frost, Centre des auteurs dramatiques (CEAD)
 Marie-Line Gagné, 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, Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
 Vincent Ranallo, Association québécoise des marionnettistes (AQM)

Le projet est rendu possible grâce à un financement de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

Études régionales d'identification des besoins de formation continue

Lors du renouvellement de l'Engagement tripartite en 2018, le ministère de la Culture et des Communications (MCC) a mis en place un programme afin de permettre 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 volonté de soutenir les regroupements régionaux dans l'identification des besoins de formation continue spécifiques à leur région.

Depuis 2018, neuf études régionales d'identification des besoins de formation continue ont été réalisées et trois nouvelles études ont été amorcées à la suite de l'appel de projets lancé en février 2022. C'est ainsi qu'en quatre ans, 12 des 16 promoteurs régionaux membres de Compétence culture ont pu embaucher des spécialistes afin de procéder à une étude d'identification des besoins de formation continue. Ces études sont un atout considérable en ce qu'elles permettent d'apporter un regard sur l'ensemble des besoins de formation continue en culture au Québec.

Le projet est rendu possible grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications.

An 1 du programme

Culture Centre-du-Québec
 Culture Laval
 Culture Outaouais

An 2 du programme

Culture Mauricie
 Culture Montérégie
 Culture Saguenay-Lac-St-Jean

An 3 du programme - Non encore publiées

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

An 4 du programme - En cours de réalisation

Conseil de la culture de l'Estrie
 Culture Gaspésie
 Culture Laurentides

Pour consulter les études régionales d'identification des besoins de formation continue



https://competenceculture.ca/_documentation/etudes-regionales/

Ce que vous en avez dit...



Réalisée en pleine pandémie, l'étude des besoins en formation continue pour Lanaudière a permis la corrélation entre la prise en compte du contexte dans lequel vivaient nos artistes et travailleurs culturels et une offre de formation adaptée tant en matière de contenu que de format. Ce fut un moment privilégié pour bien cadrer nos efforts d'offres envers les besoins nouveaux de notre clientèle.

Andrée Saint-Georges, Directrice générale de Culture Lanaudière.



Depuis la pandémie, nous assistons à une multiplication des offres de formation organisées par divers partenaires accessibles sur le Web. Autre phénomène, la clientèle se diversifie de plus en plus et il fallait s'assurer d'être inclusif. Dans un tel contexte, cette étude nous permettra d'être en phase avec les besoins et les attentes des artistes et des travailleurs et travailleuses culturels de l'Abitibi-Témiscamingue pour le développement de leurs compétences.

Madeleine Perron, Directrice générale du Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue



Ce n'était pas une mince tâche que de dresser le portrait détaillé de l'écosystème de la formation continue offerte aux professionnels des arts et de la culture sur l'île de Montréal et l'équipe de Guy Bellavance a relevé le défi avec brio. L'étude nous offre les solides assises que nous attendions pour articuler les travaux du CFC qui devront répondre aux besoins communs de toutes les disciplines artistiques tout en respectant les spécificités de chacune. Le milieu des arts a été particulièrement chamboulé par la pandémie de la COVID-19 et les constats présentés dans l'étude nous permettront très certainement d'accompagner le milieu dans la relance des activités de formation et de contribuer à son évolution à court et moyen terme.

Dominic Trudel Président du Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal

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

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 de la profession, 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.

Au cours de 2021-2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Réunion de démarrage
- Rencontre du comité consultatif
- Séances de travail avec le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec et le Conseil des métiers d'art du Québec (8)
- Ateliers de groupes pour l'actualisation de la profession (4)

Firme réalisant l'étude

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

Date de démarrage de l'étude

avril 2021

Lancement

hiver 2023

Comité avisé

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 Centre des métiers du cuir de Montréal (CMCM)
Hugo Laflamme, Centre de formation et de consultation en métiers d'art (CFCMA)
Louise Lemieux Bérubé, artisane
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)

Études et travaux visant à mieux comprendre les enjeux de rareté de la main-d'œuvre en culture

Depuis avant la pandémie, Compétence Culture effectue des travaux afin de documenter les enjeux de rareté de la main-d'œuvre. Ainsi, l'an dernier, Compétence Culture a lancé deux études : Analyse des enjeux de main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec (mars 2021) et Impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion (mars 2021).

En 2021-2022, Compétence Culture a réalisé une collecte de données auprès de ses membres afin de répondre à la demande du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) d'identifier les métiers et professions en émergence ou connaissant des enjeux de rareté de main-d'œuvre. Ces travaux sont complexes et la classification par CNP (code national des professions) est souvent frustrante. Toutefois, ces travaux sont importants puisqu'ils permettent potentiellement d'avoir un impact sur des décisions gouvernementales.

Les résultats de cette collecte ont été présentés au CA, lequel a priorisé les métiers et professions devant figurer sur la liste présentée au MTESS.

Compétence Culture participe également, par ses commentaires et l'ajout d'informations, à l'élaboration du document intitulé État d'équilibre du marché du travail.

Enquête salariale

Compétence Culture a participé et soutenu financièrement le projet d'enquête salariale du milieu des libraires orchestré par l'Association des libraires du Québec (ALQ).

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 de l'Association des libraires du Québec (ALQ)

Sabine Assuied, Compétence Culture

Victor Caron-Veilleux, Association des libraires du Québec (ALQ)

Katherine Fafard, Association des libraires du Québec (ALQ)

Maximilien Bouchard, Librairie Marie-Laura

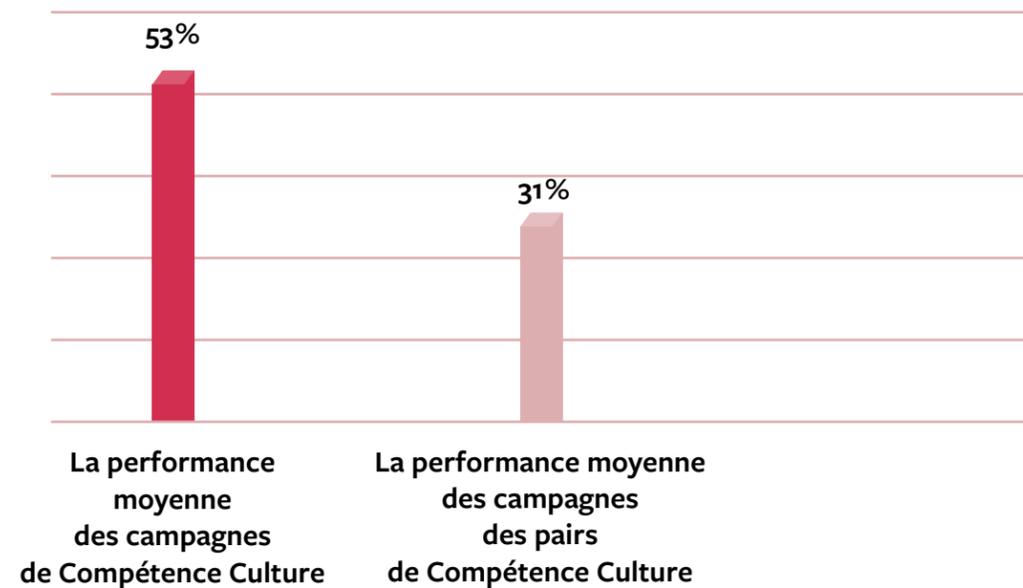
Éléna Laliberté, Librairie Laliberté

Rebecca Lloyd, Librairie Drawn & Quarterly



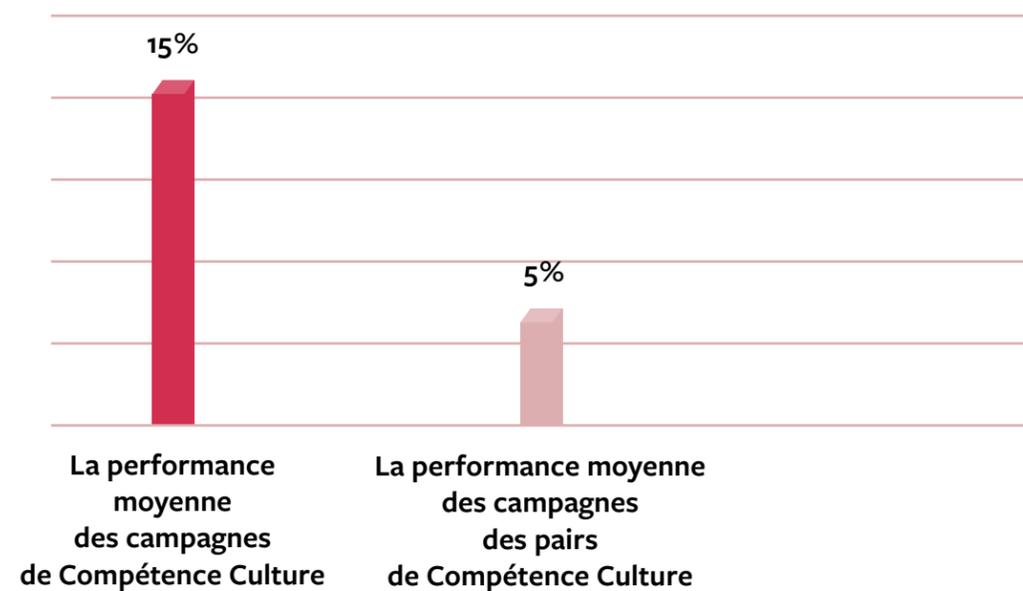
Machine de Cirque (2022) Les trois géants, Montréal (QC) © Hubert Gaudreau

Taux d'ouverture moyen des infolettres de Compétence Culture



Source : mailchimp.com

Taux de clics moyen des infolettres de Compétence Culture



Source : mailchimp.com

Actions de communications et rayonnement

Dans son plan stratégique, Compétence Culture avait identifié qu'il était nécessaire d'augmenter sa notoriété et de valoriser ses champs d'expertise.

Des efforts importants ont été déployés en ce sens, dont la création d'un poste de communication. Avec la création de ce poste, Compétence Culture a maintenu ses efforts de diffusion d'informations à travers une multitude de canaux.

Durant l'année 2021-2022, les efforts déployés par Compétence Culture ont permis :

- l'augmentation de 8,3% d'abonné.e.s de l'infolettre (Mailchimp), avec un taux d'ouverture moyen de 47%
- l'augmentation de la visibilité de la page Facebook professionnelle : accroissement 15,7% du nombre d'abonné.e.s, un accroissement de 20,4% du nombre de visites et un accroissement du 319% de la couverture des publications
- l'augmentation de 261% du nombre d'abonné.e.s de la page linkedIn pour la diffusion d'informations et études (781 abonné.e.s)
- l'augmentation de 34,5% le nombre d'abonné.e.s de la page perso LinkedIn de Compétence Culture (720 abonné.e.s)
- l'augmentation du nombre de visites sur le site web de Compétence Culture de 29,8% (31450 visites) et de constater une hausse du nombre d'utilisateur.trice.s visitant le site web de 35,3% (22008 utilisateur.trice.s). De plus, le nombre de visionnements de pages s'élève à 62010, ce qui représente une augmentation de 187,08% par rapport à l'année précédente
- l'augmentation du nombre d'abonné.e.s de la page YouTube de Compétence Culture de 20,2% (86 abonné.e.s)
- la création d'une page Instagram en mars 2022 (300 abonné.e.s)

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 18 mai 2022. Ils ont été déposés avec le Rapport de reddition de comptes à l'échéance du 30 juin 2022 selon notre Entente-cadre avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

L'année 2021-2022 est une année d'augmentation importante du budget de Compétence Culture. Ainsi, le total des produits s'élève à 2 690 120 \$, marquant une augmentation de 48 % par rapport à l'année précédente, et le total des charges est de 2 675 844 \$ (+ 49 %), contribuant à créer un excédent de 14 276 \$ (comparativement à 21 486 \$ en 2020-2021). Chaque année, des excédents sont prévus aux budgets et visent à permettre à Compétence Culture de mieux faire face aux imprévus. L'excédent de 14 276 \$ de 2021-2022 provient principalement des cotisations des membres. Mais d'où provient cette augmentation? Elle provient de la capacité de Compétence Culture de générer des projets. Elle ne vient pas d'une augmentation de son financement récurrent (Entente-cadre de la DDCIS). Ainsi, la subvention de l'Entente-cadre ne représente que 17 % des produits alors que les subventions de projets en constituent 81 %. Nous avons plus de projets, mais surtout, nous réalisons des projets de plus grande envergure. En effet, *Culture en action* et *Culture et moi* sont des projets colossaux et ils sont aussi dotés de budgets qui correspondent à leur ampleur.

Nous nous réjouissons de l'octroi de ces subventions. Elles nous permettent de réaliser notre mission. Et en même temps, comme le savent toutes les personnes responsables de budgets d'organisation, un fort pourcentage de financement à projets constitue également un risque. L'enjeu est dans la stagnation du financement récurrent.

L'Entente-cadre n'a pas connu d'augmentation cette année encore. La révision de la politique d'intervention sectorielle pourrait avoir un impact, dans les pro-

chaines années sur le financement de fonctionnement, mais l'état d'avancement de ces travaux de la CPMT ne nous permet pas d'annoncer une augmentation. Nous l'anticipons cependant. En affirmant que les comités sectoriels sont des acteurs incontournables et reconnaissant l'importance d'un CSMO en culture (en ne proposant aucune fusion pour le comité sectoriel en culture), c'est une piste d'augmentation de l'Entente-cadre qui nous a été annoncée. Nous attendons la confirmation des montants. Cette augmentation nous permettrait d'avoir une plus grande stabilité et de réduire certains risques. Nous devons en effet nous assurer que le projet *Cultive* soit doté des ressources humaines et financières nécessaires. Car si *Culture et moi* et *Culture en action* sont des projets ponctuels, *Cultive* s'inscrit dans une perspective de pérennité. Et évidemment, comme toutes les organisations, Compétence Culture doit et devra continuer de faire face à une augmentation du coût de la vie et des salaires.

Le conseil d'administration a décidé cette année de maintenir l'affectation interne pour la transition numérique et de bonifier la seconde affectation interne pour assumer une partie des travaux d'aménagement des nouveaux espaces de bureau de Compétence Culture.

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, les firmes comptables Deneault Robillard et Roland Naccache, pour la préparation et la réalisation de l'audit dans un contexte de télétravail.

Cible de 10 % — une attente de nos bailleurs de fonds mise sur pause cette année encore, mais atteinte !

Cette année encore, 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'atteignait pas cette cible. Ce pourcentage de 10 % est élevé, et ce, en raison du type d'activité, du modèle d'affaires et des capacités à payer des clientèles du CSMO en culture.

Toutefois cette année, nous avons atteint la cible de 10 %, grâce à l'augmentation de ces revenus d'ac-

tivités, dont une participation financière du CSMO-ÉSAC. C'est un pas dans la bonne direction.

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 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 92 020 \$ comparativement à 94 485 \$ en 2020-2021 (-3 %). Cette légère diminution s'explique principalement par la mise sur pause du comité de révision des politiques (dossiers RH et politique de ressources humaines), comité qui avait été très actif l'année précédente.

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 dans l'atteinte des objectifs communs qui nous rassemblent.



Madeleine Perron, trésorière
le 18 août 2022

Réalisation du rapport annuel

Rédaction

Laurent Bouchard
Pascale Landry
Jérôme Langevin, Parvis Communications

Conception visuelle

Marie-Claude Biron

Réalisation des figures et graphiques

Sébastien Balbino
Marie-Claude Biron

Révision

Robert Aubut

Recherche et documentation

Compétence Culture : Sébastien Balbino,
Laurent Bouchard, Maryse Brassard-
Lévesque, Andrés Cuéllar, Maryse Gervais,
Pascale Landry, Yoan Leviel, Madeleine
Philibert

Photo d'équipe

Benoit Vermette

Conception et réalisation des vignettes

Zélie Davin

Liste des acronymes

AEC Attestation d'études collégiales

CAM Conseil des arts de Montréal

CJE Carrefour jeunesse-Emploi

CPMT Commission des partenaires du
marché du travail

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

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

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

PAMT Programme d'apprentissage en
milieu de travail

RCMO Reconnaissance des compétences
de la main-d'œuvre

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*	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)
2*	Association québécoise des marionnettistes (AQM) Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
3*	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)
4*	Centre des auteurs dramatiques (CEAD) Atelier de dramaturgie de Montréal/Playwrights' Workshop Montréal (PWM)
5	Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
6*	Conseil québécois de la musique (CQM) Gilde de musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)
7*	Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV) Danse traditionnelle Québec (DTQ)
8*	Conseil québécois du théâtre (CQT) Quebec Drama Federation (QDF)
9	En Piste, Regroupement national des arts du cirque
10	La Danse sur les routes du Québec (La DSR)
11*	Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV) Illustration Québec (IQ)
12	Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)
13	Regroupement du conte au Québec (RCQ)
14	Regroupement québécois de la danse (RQD)
15	REPAIRE —arts indépendants de recherche et d'expérimentation
16	Réseau d'enseignement de la danse (RED)
17	Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis (RIDEAU)
18*	Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC) Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)
19	Société des musées du Québec (SMQ)
20	Union des artistes (UDA)

Regroupements territoriaux

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

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

Variation de l'offre de formation MFOR

MFOR	2017-2018		An 1 de la bonification 2018-2019		Variation	An 2 de la bonification 2019-2020		Variation	MFOR	An 3 de la bonification 2020-2021		Variation	An 4 de la bonification 2021-2022		Variation	Variation entre 17-18 et 21-22
	SESSIONS	Nb de sessions	%	Nb de sessions		%	Nb de sessions			%	Nb de sessions		%	Nb de sessions		
Groupe	504	70%	659	62 %	31%	668	57 %	1 %	Groupe	641	55%	-4%	645	51%	1%	28%
Individualisée	215	30%	403	38 %	87%	499	43 %	24 %	Individualisée	533	45%	7%	622	49%	17%	189%
TOTAL	719	100%	1062	100 %	48%	1167	100 %	10 %	TOTAL	1174	100%	1%	1267	100%	8%	76%

MFOR	2017-2018		An 1 2018-2019		Variation	An 2 2019-2020		Variation	MFOR	An 3 de la bonification 2020-2021		Variation	An 4 de la bonification 2021-2022		Variation	Variation entre 17-18 et 21-22
	DURÉE	Nb d'heures	%	Nb d'heures		%	Nb d'heures			%	Nb d'heures		%	Nb d'heures		
Groupe	6612	67%	8489	60 %	28%	8717	50 %	3 %	Groupe	5598	40%	-36%	7309	45%	31%	11%
Individualisée	3271	33%	5650	40 %	73%	8721	50 %	54 %	Individualisée	8365	60%	-4%	8911	55%	7%	172%
TOTAL	9883	100%	14139	100 %	43%	17438	100 %	23 %	TOTAL	13963	100%	-20%	16219	100%	16%	64%

MFOR	2017-2018		An 1 de la bonification 2018-2019		Variation	An 2 de la bonification 2019-2020		Variation	MFOR	An 3 de la bonification 2020-2021		Variation	An 4 de la bonification 2021-2022		Variation	Variation entre 17-18 et 21-22
	PARTICIPATIONS	Nb de Participations	%	Nb de Participations		%	Nb de Participations			%	Nb de Participations		%	Nb de Participations		
Groupe	5520	94%	7148	93 %	29%	7365	91 %	3 %	Groupe	7079	91%	-4%	6339	89%	-10%	15%
Individualisée	338	6%	566	7 %	67%	688	9 %	22 %	Individualisée	741	9%	8%	782	11%	6%	131%
TOTAL	5858	100%	7714	100 %	32%	8053	100 %	4 %	TOTAL	7820	100%	-3%	7121	100%	-9%	22%

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.

Tableau Synthèse des activités MFOR

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

	Formations de groupe					Mesures individualisées						
	Nb activités	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salarié.e	Nb total parti	Nb prog.	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salarié.e	Nb total parti
Sectoriel												
ADISQ (APEM transversal)	24	35	94	159	432	591	0	0	0	0	0	0
APASQ-AQAD-SPACQ	14	19	183	177	0	177	4	4	60	4	0	4
AQM-CQICTS	7	7	183	53	17	70	0	0	0	0	0	0
CEAD-PWM	4	5	66	30	1	31	51	51	450	51	0	51
CMAQ	14	15	306	131	6	137	5	5	59,5	5	0	5
CQM-GMMQ	15	16	194	120	40	160	12	11	120	8	4	12
CQPV-DTQ	4	4	70	45	0	45	16	16	298	16	0	16
CQT-QDF	7	8	354	59	37	96	0	0	0	0	0	0
DSR (La)	1	1	14	1	24	25	0	0	0	0	0	0
En Piste	7	8	133	65	4	69	2	270	2755	270	8	278
RAAV-IQ	21	25	168	215	27	242	6	6	120	6	0	6
Repaire	49	50	1212	323	79	402	0	0	0	0	0	0
RCAAQ	6	6	42	14	36	50	17	17	264	5	44	49
RCQ	3	3	62	0	28	28	9	0	225	0	9	9
RED	2	2	3,5	12	12	24	8	8	120	5	22	27
RIDEAU	2	2	15	4	22	26	0	0	0	0	0	0
RQD	11	11	267	220	50	270	21	21	229	25	11	36
SARTEC-UNEQ	13	14	130,5	129	0	125	14	14	350	14	0	14
SMQ	20	26	199	26	273	299	0	0	0	0	0	0
UDA	24	32	583	327	0	327	0	0	0	0	0	0
Compétence Culture	3	3	39	0	57	57	25	30	430	21	17	38
Total sectoriel	249	290	4302	2106	1123	3225	190	453	5481	430	115	545

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

	Formations de groupe					Mesures individualisées						
	Nb activités	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salarié.e	Nb total parti	Nb prog.	Nb sessions	Nb heures	Nb TA	Nb salarié.e	Nb total parti
Régional												
Arrimage	11	11	109	43	35	78	1	1	20	1	0	1
C.C. Abitibi-Témiscamingue	33	41	185	232	89	321	7	7	111	7	0	7
C. Estrie	38	39	306	304	79	383	10	10	337	17	0	17
C. Laval	9	7	59	28	29	57	11	0	76,5	8	3	11
C. Bas-Saint-Laurent	13	13	106	49	71	120	28	28	497	29	2	31
C. Centre-du-Québec	16	16	182	84	53	137	11	11	221	13	0	13
C. Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches	74	78	712	554	263	817	8	8	160	8	0	8
C. Côte-nord	17	17	127	30	115	145	8	8	141	8	0	8
C. Gaspésie	18	19	224	94	39	133	8	7	151	8	0	8
C. Lanaudière	13	14	80	33	38	71	26	26	297	22	12	34
C. Laurentides	12	12	110	70	48	118	8	7	128	18	2	20
C. Mauricie	19	19	153	121	91	212	10	10	233	10	0	10
C. Montérégie	20	22	255	140	0	140	21	21	418	21	0	21
C. Outaouais	31	31	265	138	91	229	17	17	521,5	30	10	40
C. Lac-saint-jean	16	16	138	30	123	153	8	8	118	7	1	8
Total régional	340	355	3007	1950	1164	3114	182	169	3430	207	30	237
Total sectoriel et régional	589	645	7309	4056	2287	6339	372	622	8911	637	145	782

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.

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

Promoteur	Programme subventionné	Libellé du projet	Montant accordé FA
Association des agences de communication créative	IMPULSION	Formation continue - agences de communication créative - automne 2021	193 925 \$
Association des agences de communication créative	IMPULSION	Formation continue- agences de communication créative- printemps 2022	197 185 \$
Association des libraires du Québec (ALQ)	IMPULSION	Programmes de codéveloppement pour les gestionnaires de librairies	94 467 \$
Comité sectoriel de main-d'oeuvre en culture (Compétence Culture)	IMPULSION	Analytique de données - Parcours de formation sur les données dans le secteur culturel	168 203 \$
Conseil des métiers d'art du Québec	COUD-RR	Attestation d'études collégiales en métiers d'art du patrimoine bâti	322 509 \$
Conseil québécois du patrimoine vivant	IMPULSION	Formation en meunerie artisanale	257 448 \$
En Piste inc.	IMPULSION	Études des besoins de formation continue des arts du cirque	35 420 \$
Institut national de l'image et du son (L'INIS)	IMPULSION	Programme de formation « On tourne vert », volet 1	18 763 \$
La danse sur les routes du Québec	IMPULSION	Développer ses compétences en diffusion de la danse <i>in situ</i> et en salle	31 151 \$
Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis (RIDEAU) inc.	IMPULSION	Formation - Évoluer dans un environnement technique scénique en mutation	15 614 \$

Promoteur	Programme subventionné	Libellé du projet	Montant accordé FA
Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis (RIDEAU) inc.	IMPULSION	Microprogramme: Profession Diffuseur	203 806 \$
Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis (RIDEAU) inc.	IMPULSION	Susciter l'engagement de son CA grâce à des indicateurs de performance pertinents	8 956 \$

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

LAURENT BOUCHARD

Chargé des communications

Coordination des communications externes
Rédaction et production du matériel de communications
Relations publiques et institutionnelles
communications@competenceculture.ca

SÉBASTIEN BALBINO

Adjoint administratif

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

Cultive

MARYSE GERVAIS

Agente de développement, Développement, coordination et administration du projet *Cultive*

Coordination de l'équipe *Cultive*
Enjeux particuliers avec la gestion de la MFOR
Transfert de connaissances au sein de l'équipe
maryse.gervais@competenceculture.ca

JULIEN AUDET

Soutien aux usagers - *Cultive*

Analyse, rehaussements et tests



Formations

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

ELSA FORTANT

Chargée de projet pour la communauté de DG des CSMO
Soutien logistique et administratif
soutien@competenceculture.ca



Culture et moi

MADELEINE PHILIBERT

Chargée de projet - *Culture et moi*

Coordination de la campagne de valorisation de métiers des arts et de la culture auprès des fournisseurs et des partenaires
coordo_valorisation@competenceculture.ca

YOAN LEVIEL

Chargé des communications - *Culture et moi* Chargé des communications - *Culture en action*

Bien-être et joie au travail
communication_valorisation@competenceculture.ca





**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

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

info@competenceculture.ca

www.competenceculture.ca