RAPPORT

ANNUEL

2022
2023

COMPÉTENCE CULTURE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

ISBN 978-2-923021-91-1

Message de reconnaissance territoriale

Compétence Culture, par sa collaboration avec ses membres, a une présence partout au Québec.

Le comité sectoriel reconnaît l'antériorité et l'action continue sur le territoire des Nations Anicinape, Atikamekw, Nehirowisiw, Eeyou, Huronne-Wendat, Innue / IInu, Mi'gmaq, Kanien'keha:ka, Naskapi, Wabanaki et Wolastoqiyik Wahsipekuk, de même que le peuple Inuit.

Compétence Culture souligne l'importante contribution que les Premiers Peuples, leurs cultures et leurs savoirs apportent au développement des connaissances et des savoirs.

Table des matières

PROFIL DE L'ORGANISATION **4**
Mission de Compétence Culture 8
Vision 8
Valeurs 9
MOT DU PRÉSIDENT **10**
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE **12**
GOUVERNANCE **14**
Composition du conseil d'administration 14
Conseil d'administration 2022-2023 14
Direction du conseil d'administration 2022-2023 15
Des départs et des arrivées au conseil d'administration 15
ÉQUIPE, RESSOURCES ET COMITÉS EXTERNES **16**
Équipe permanente en 2022-2023 16
Collaborations régulières 16
Bénévoles 16
Comités externes indépendants 17
COMITÉS FORMÉS PARLE CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022-2023 **17**
MEMBRES 2022-2023 **18**
Membres actifs 18
Membres associés 19
PLAN STRATÉGIQUE 2019 – 2022 **20**

ORIENTATION 1 **22**
Membership de Compétence Culture 23
Carte géographique des membres 24
Assemblée générale annuelle 26
Rencontres du conseil d'administration et comités de gouvernance 27
ORIENTATION 2 **28**
Engagement tripartite pour la formation continue en culture 29
Comités opérationnels de Compétence Culture 30
Participation de Compétence Culture à d'autres comités et instances 31
ORIENTATION 3 **32**
Modèle de coordination de la formation continue en culture 33
Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture 42
Développement des compétences et communautés de pratique par Compétence Culture 48
Outils et guides reliés à la formation continue 53
Norme professionnelle libraire 55
Processus de soutien au financement de projets et avis de pertinence 56
Adéquation formation-emploi — programmes de formation initiale 57
ORIENTATION 4 **58**
Culture en action, mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement 60
Culture et moi, une campagne de valorisation des métiers en culture 70
Développement des compétences, développer ses habiletés de direction 76
ORIENTATION 5 **78**
Études sur les enjeux de la main-d'oeuvre en culture 79
Études sectorielles d'identification des besoins de formation continue 81
Études régionales d'identificationdes besoins de formation continue 84
Analyses de profession et référentiels de compétences 85
Enquête salariale 88
MOT DE LA TRÉSORIÈRE **90**
LISTE DES ACRONYMES DES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX ET PROGRAMMES **92**
ANNEXES **93**
Modèle de coordination de la formation continue en culture — postes de coordination 94
Variation de l'offre de formation MFOR 96
Tableau synthèse des activités MFOR 98
Liste des promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences - FDRCMO 100
Équipe actuelle - septembre 2023 102

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 de regroupements 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'association, de regroupement sectoriel ou de regroupement régional. Ensemble, ces organisations représentent la main-d'œuvre du secteur culturel au Québec, laquelle est évaluée à un peu plus de 156 000 personnes (artistes, artisan.e.s et travailleur.euse.s de la culture). Leur 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.

En concertation avec ses membres et ses différents partenaires, Compétence Culture assure son rôle de CSMO défini selon la loi, 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 intervenant.e.s, Compétence Culture a développé un modèle de coordination de la formation continue novateur. 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 sectorielle et régionale.

© Benoit Vermette

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 et des travailleur.euse.s du secteur culturel 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, en plus de contribuer 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 sur le 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 et 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 concerné.e.s

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, efficients et répondant aux attentes des membres et de différent.e.s 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 dialogue 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 toute personne, individuellement et collectivement

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

Mot du président

Reconnaître et valoriser la culture et ses ressources humaines

« Il est vrai que le transfert du financement de la formation continue en culture, ainsi que le rôle accru de Compétence Culture dans la gestion des ententes ont constitué tout un chambardement. En même temps, c'est aussi une fantastique liberté qui nous est donnée, comme secteur, d'autodéterminer nos besoins et nos pratiques en termes de formation continue et de perfectionnement. »

Chers confrères et chères consœurs du milieu culturel,
Chères et chers membres,

C'est avec autant d'humilité que de fierté que j'ai pris la relève à la présidence de Compétence Culture à deux mois de sa fin d'année financière. Christine Bouchard a brillamment assumé cette fonction pendant cinq des sept années où elle a siégé au conseil d'administration. À l'instar de 14 000 autres professionnelles de la culture durant la pandémie, elle a quitté le secteur en même temps que son poste. Son départ fait écho à une inquiétante mouvance au sein des directions générales d'organismes culturels harassées par la surcharge de travail et le roulement de personnel qu'entraîne le sous-financement chronique; des directions lasses de défendre la légitimité de leurs activités et de rappeler sans cesse l'importance des arts aux instances décisionnaires. Leur épuisement, tout comme celui qui frappe bien d'autres fonctions, signale l'importance de soutenir les ressources humaines de notre secteur. À ce titre et dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la juste rémunération de tout travail en arts et en culture n'est plus une priorité, c'est une urgence.

Pour cela, le *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028* est un outil extrêmement porteur afin de bâtir collectivement un avenir où la culture pourra se déployer dans toute sa richesse et sa diversité. Nous avons du pain sur la planche et, en particulier, la mise en place d'un filet social ne sera pas chose facile. Mais ce Plan balise très clairement le chemin et c'est par une mobilisation individuelle et collective que nous faciliterons sa mise en œuvre.

© Benoit Rousseau

Le fait que Compétence Culture ait mené à bien *Culture en action,* le grand chantier qui a permis l'élaboration de ce Plan, témoigne de l'importance de cet organisme et du rôle essentiel qu'il joue dans notre écosystème. Il possède la rare particularité de rassembler et de servir l'ensemble des sous-secteurs disciplinaires et des régions, de nous fédérer autour d'enjeux communs tout en tenant compte de nos différences et nos spécificités. Il est aussi la pierre angulaire du développement professionnel tout au long des carrières. Il est vrai que le transfert du financement de la formation continue en culture, de Services Québec au programme Intervention-Compétences, ainsi que le rôle accru de Compétence Culture dans la gestion des ententes ont constitué tout un chambardement. En même temps, c'est aussi une fantastique liberté qui nous est donnée, comme secteur, d'autodéterminer nos besoins et nos pratiques en termes de formation continue et de perfectionnement. Quand on sait que Compétence Culture est le seul comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) à bénéficier de ce privilège, c'est toute une reconnaissance de l'expertise et de l'autonomie de notre milieu.

Alors, même si le financement de la culture reste dramatiquement insuffisant et même si l'on peut douter de la place que l'État québécois accorde à la culture, plusieurs aspects positifs doivent nous encourager à rester optimistes. De fait, la culture a échappé aux nombreuses coupes opérées dans le secteur de l'emploi et du développement professionnel, et tout le personnel des institutions ministérielles avec lesquelles nous collaborons est engagé et dévoué à notre cause. De plus, à l'heure des affres de la crise économique et des polarisations qui nous fragmentent en tant que société, les arts et la culture apparaissent comme le meilleur ciment pour retisser les liens et affermir notre identité collective. Gardons en main nos bâtons de pèlerins pour le rappeler encore et encore. Et attelons-nous à attirer de nouvelles recrues dans nos rangs, des gens de toutes générations et de toutes origines, pour enrichir toujours plus notre écosystème.

Amorcé en 2022-2023, le projet *Culture et moi* poursuit cet objectif. Aux 15 capsules vidéo et fiches métiers produites cette année viendront s'en ajouter 5 nouvelles en 2023-2024. Au-delà du rayonnement de nos réalités professionnelles que permet cette campagne de valorisation auprès de publics variés, et au-delà des outils qu'elle procure aux services d'orientation des établissements scolaires et des centres d'emploi, elle nous offre à nous un miroir juste et gratifiant de notre beauté, de notre richesse et de notre valeur collective. Comme une tape dans le dos qui fait du bien et donne le courage de poursuivre le chemin.

Plutôt que de passer en revue l'ensemble des projets réalisés cette année par Compétence Culture, j'ai envie de conclure en saluant l'engagement remarquable des membres de son conseil d'administration, le travail colossal réalisé par son équipe et le *leadership* exceptionnel dont fait preuve sa directrice générale, Pascale Landry. Donnant à l'organisme toute la mesure de son envergure, elle est une intarissable source d'inspiration, comme l'a été Christine Bouchard, dont la connaissance des arcanes du pouvoir et l'intérêt pour la cause des ressources humaines ont guidé l'évolution de Compétence Culture dans les dernières années. Coup de chapeau également à Gilles Charland, autre administrateur au long cours, dont la connaissance du terrain et la fine analyse ont largement servi les intérêts de l'organisme et de notre communauté. Honorons leur travail en œuvrant pour que Compétence Culture poursuive son mouvement ascendant. Car prendre soin de la culture au Québec, c'est prendre soin des gens qui font la culture.

Enfin, lors du Rendez-vous annuel de 2023, nous célébrons avec fierté les 25 ans de Compétence Culture, guidés par le slogan « De collaboration et d'engagement ». Les accomplissements de cette année témoignent de notre dévouement envers nos membres. Continuons à avancer ensemble, nourrissant notre engagement pour un avenir encore plus fructueux et collaboratif.

Julien Silvestre
Président du conseil d'administration

Mot de la directrice générale

Maintenir le cap sur le futur avec le bien commun pour objectif

« Ancré dans les réalités du terrain et en dialogue perpétuel avec vous, Compétence Culture se veut le cœur de l'étoile dont vous composez les nombreuses et lumineuses branches. Il s'offre à vous comme une assise pour traverser le présent et prendre votre élan vers le futur. »

Chères et chers membres,

2022-2023 a été une année exaltante, riche de projets d'envergure qui ont mobilisé notre secteur autour d'objectifs et de besoins communs. Elle a aussi été haute en rebondissements, forçant nos capacités d'adaptation et notre créativité. L'un de ses éléments marquants est l'implication exemplaire des forces vives de notre milieu dans le chantier *Culture en action* pour l'élaboration d'un Plan d'action sans précédent pour les ressources humaines en culture. L'avènement de la plateforme *Cultive* en est un autre, de même que la collaboration inédite entre le Québec et la France pour la création d'un MOOC sur la découvrabilité des contenus culturels francophones. Avec la participation massive d'internautes de 76 pays, il a de quoi nourrir notre fierté !

Autre fait à souligner, la campagne *Culture et moi* a contribué de manière substantielle au rayonnement et à la valorisation des spécificités et des talents de notre secteur d'activité grâce à la réalisation et à la diffusion de portraits vidéo de métiers recherchés et de fiches métiers, ainsi qu'à l'instauration de zones Culture dans plusieurs salons de l'emploi et de l'éducation. Nous pouvons nous enorgueillir collectivement du succès de cette campagne qui entame une deuxième phase, tout comme du fait que le gouvernement québécois ait choisi de déléguer à Compétence Culture la gestion des ententes visant les activités de formation continue en culture soutenues par le programme Intervention-Compétences. Bien sûr, ce changement majeur nous déstabilise, car il nous demande d'ajuster nos pratiques et nos priorités, en plus de transformer la nature de nos relations. On peut surtout se réjouir, car il y a là un signe de reconnaissance de la diversité des réalités du secteur de la culture et de la nécessité d'adapter le financement du perfectionnement et de la formation continue à ses besoins particuliers. C'est également une validation absolue de l'approche innovante et de l'efficacité de notre modèle de coordination de la formation continue. Enfin, ce choix de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) témoigne de sa confiance totale en la capacité de notre comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de vous rassembler et de vous concerter pour répondre au mieux à vos besoins de développement des compétences. Après l'étape ayant permis de préserver le financement et de perpétuer nos acquis dans le changement, le temps est venu de réfléchir avec vous aux façons d'optimiser nos pratiques.

En plus d'être structurants et porteurs d'avenir, ces projets menés en marge des activités régulières attestent de la détermination de Compétence Culture à créer des ponts entre les nombreuses composantes du secteur et à les outiller pour faciliter leur adaptation aux transformations qu'appellent les changements sociétaux. Dans ce contexte, notre organisme remplit de mieux en mieux ses fonctions de carrefour de rencontres, d'espace de réflexion, de poste d'observation, de lieu où l'on trouve les ressources dont on a besoin et où on les crée quand elles n'existent pas. Ancré dans les réalités du terrain et en dialogue perpétuel avec vous, Compétence Culture se veut le cœur de l'étoile dont vous composez les nombreuses et lumineuses branches. Il s'offre à vous comme une assise pour traverser le présent et prendre votre élan vers le futur.

Qu'il concerne le développement de nouvelles compétences ou la transformation des pratiques de gestion, de l'exercice du *leadership* ou des modes d'apprentissage, ce futur est resté dans la ligne de mire de Compétence Culture malgré les aléas auxquels, tout comme vous, nous avons pu faire face. Ce futur est en effet en germe dans tous les projets de l'année et plus spécifiquement dans *Cultive*, la plateforme de développement professionnel à l'imposante arborescence. Encore en phase d'amélioration pour nous et d'apprivoisement pour les personnes qui y naviguent, *Cultive* confirme sa pertinence et son caractère visionnaire. En plus d'héberger la campagne *Culture et moi* et un site national de l'emploi en culture, de permettre l'organisation de formations virtuelles et de favoriser l'autonomie des apprentissages, elle offre une vitrine d'exception pour l'ensemble de l'offre de formation au Québec. Facilitant la concertation des promoteurs de formation pour répondre encore plus largement aux besoins de rehaussement et de développement des compétences, ce catalogue assiste dans leur recherche les personnes cherchant à se perfectionner. Cela est d'autant plus pertinent que les limites territoriales du programme Intervention-Compétences ont été abolies et que les professionnelles et professionnels de la culture et des arts au Québec peuvent désormais s'inscrire à toute formation d'intérêt pour eux. De quoi aider le secteur aux prises avec de graves enjeux de pénurie de main-d'œuvre et de perte d'expertise.

Le Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028 s'impose aussi comme levier d'importance capitale pour le devenir des arts et de la culture. Il est la plus brillante illustration de ce que nous réussissons à accomplir collectivement en dépassant les intérêts particuliers pour privilégier le bien commun. Sa mise en œuvre requerra la même ardeur que son élaboration. À ce titre, je tiens à exprimer mon admiration et ma gratitude pour celles et ceux qui s'impliquent pour la collectivité en plus de gérer un quotidien souvent très lourd. Gratitude également pour la passion qui anime mon équipe vive d'esprit, capable d'œuvrer en synergie et dans le plaisir. J'éprouve aussi une grande reconnaissance pour la confiance d'un conseil d'administration engagé et vigilant, généreux de son temps, de ses idées et de son soutien. Et enfin, j'ai la chance de pouvoir compter sur un réseau de collaboratrices et de collaborateurs des plus experts et efficaces.

Je tiens à exprimer ma gratitude envers notre équipe exceptionnelle et nos précieux partenaires. Les 25 ans de Compétence Culture, marqués par le slogan « De collaboration et d'engagement », ont renforcé notre détermination à créer un impact durable. Poursuivons ensemble sur cette voie, vers un avenir où la collaboration et l'engagement continueront de guider notre succès !

Ensemble, nous gagnons en courage, en force et en portée. Ensemble, nous œuvrerons encore pour mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement.

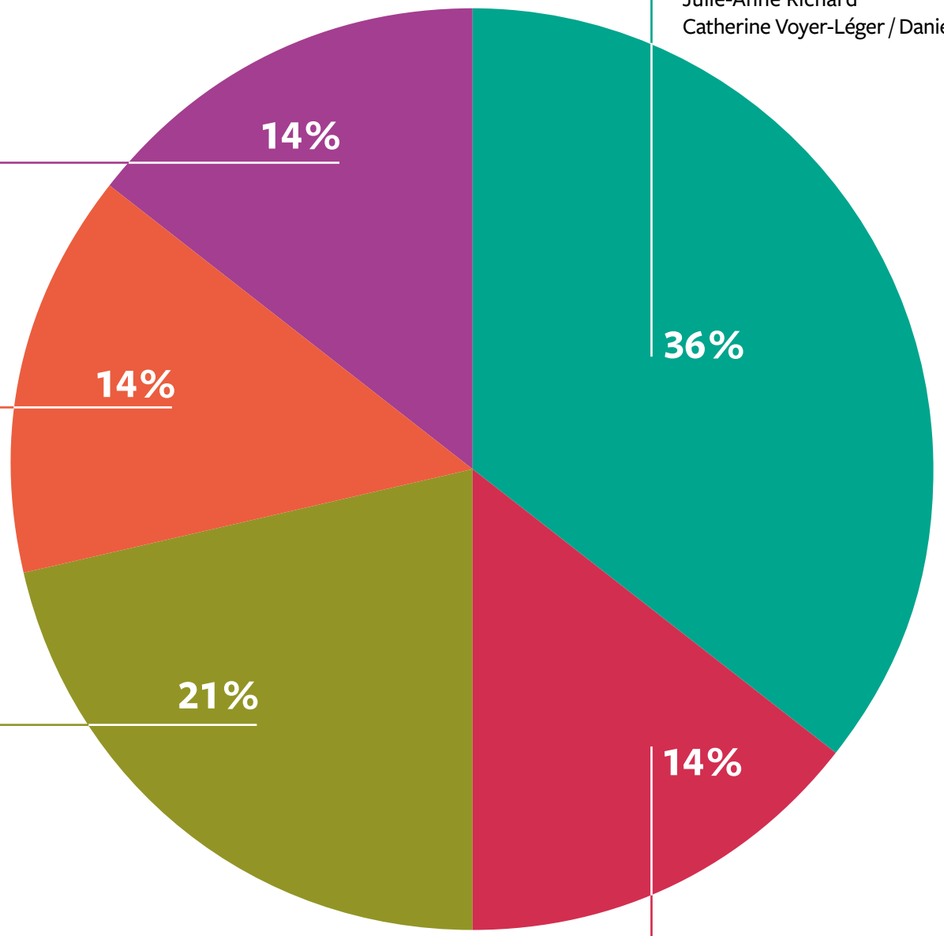
© Benoit Vermette

Pascale Landry
Directrice générale

Composition du conseil d'administration

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. Tous les postes ont été pourvus lors de l'assemblée générale annuelle de septembre 2022. Ces personnes sont choisies par et parmi celles qui sont déléguées par les 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.



2 postes
Territoires

Nancy Bélanger
Madeleine Perron

2 postes
Littérature, Muséologie et Patrimoine

Stéphane Chagnon
Geneviève Lauzon

3 postes
Audiovisuel et Enregistrement sonore

Catherine Blanchette
Sandrine Archambault

Observatrice gouvernementale

Maïmouna Kébé

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

5 postes
Arts de la scène

Christine Bouchard / Nadine Medawar
Véronique Clément
Vincent Ranallo
Julie-Anne Richard
Catherine Voyer-Léger / Danielle Thibault

2 postes
Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques

Maryse Beaulieu / Catherine Bodmer
Julien Silvestre

Des départs et des arrivées au conseil d'administration

Lors de l'assemblée générale de septembre 2022, Compétence Culture a eu le plaisir d'accueillir quatre nouveaux membres au conseil d'administration : Nancy Bélanger (Territoires), Catherine Blanchette et Sandrine Archambault (Audiovisuel et Enregistrement sonore), et Catherine Voyer-Léger (Arts de la scène).

En cours d'année, plusieurs membres du conseil d'administration ont quitté leurs fonctions au sein d'une association ou d'un regroupement. C'est le cas de Christine Bouchard, qui siégeait au conseil depuis 2015 et qui en a assuré la présidence dès 2017. Nous tenons à souligner son apport important au secteur culturel, notamment au sein du conseil d'administration de Compétence Culture. Nous saluons son dynamisme, son intelligence fine, son engagement généreux, sa conviction et sa passion dans tout ce qu'elle entreprend. Les membres du conseil d'administration et de l'équipe de Compétence Culture tiennent à la remercier pour l'immense travail qu'elle a accompli.

Nous tenons aussi à remercier les autres membres sortant.e.s, Catherine Voyer-Léger et Véronique Clément (Arts de la scène) et Maryse Beaulieu (Territoires) pour leur implication et leur engagement. À la suite de leur départ, Danielle Thibault, Catherine Bodmer et Nadine Medawar ont été cooptées.
Bienvenue à toutes les trois !

DIRECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022-2023

Présidence
Christine Bouchard / Julien Silvestre

Vice-Présidence
Julien Silvestre / Catherine Blanchette

Trésorière
Madeleine Perron

Secrétaire corporative
Pascale Landry

Équipe, ressources et comités externes

Équipe permanente en 2022-2023

Directrice générale
Pascale Landry

Adjoint administratif
Sébastien Balbino

Agent.e de développement et coordination - *Cultive*
Maryse Gervais / Julien Audet

Soutien aux usager.ère.s - Cultive
Julien Audet

Conseillère à la formation continue - Mesures de soutien
Maryse Brassard-Lévesque

Conseiller à la formation continue - Profil technopédagogique
Andrés Cuéllar

Coordinatrice - Parcours DG
Zélie Davin

Chargé des communications - Compétence Culture
Yoan Leviel / Laurent Bouchard

Agente de communications
Olivia Duvieusart

Chargée de projet – *Culture et moi*
Madeleine Philibert

Chargé des communications - *Culture et moi*
Valérien Perreve / Yoan Leviel

Nous tenons à souligner le départ de Maryse Gervais en février 2023. Maryse a été une collègue de travail dévouée, que nous tenons à remercier tout spécialement.

Collaborations régulières

Chargées de projet ou consultantes
Alexia de Bastiani
Fabienne Cabado
Elsa Fortant
Sylvie Gamache
Christine Harel
Sylvie Meste

Soutien norme libraire
Isabelle Gaudet-Labine
Carl Fortin

Soutien administratif et logistique
Élise Ménard
Mélanie Guillemette

Soutien technique informatique
Véronique Lacasse
Quantic-conseil

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

Bénévoles

Université de Sherbrooke, marketing (*Culture et moi*)

Ariel Bélanger
Justine Bérubé
Benjamin Bouchard
Juliette Bourbonnais
Sylvain Gauthier
Klara Gosselin
Camila Estrella
Emmanuelle Emond
Emie Lefebvre
Audrey-Ann Morin
Mathilde Ponton-Côté
Laurence Ryan
Jackob Savard

Conseil (*Culture et moi*)
Jacob Potashnik

Conseil (Prix *Je célèbre donc je suis*)
Sylvie Gamache

Comités externes indépendants

L'attribution de fonds à des projets par Compétence Culture s'effectue à partir de recommandations soumises par des comités externes indépendants. Cette pratique, inscrite dans l'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.

Lorraine Hébert, Consultante
Sylvie Meste, Consultante
Franck Michel, Consultant

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

Comités formés par le conseil d'administration 2022-2023

Comités de gouvernance

Comité d'évaluation des risques
Sandrine Archambault
Maryse Beaulieu
Pascale Landry
Madeleine Perron
Vincent Ranallo

Autres comités du conseil d'administration

Comité de l'Engagement tripartite
Nancy Bélanger
Catherine Blanchette
Christine Bouchard
Lyette Bouchard
Gilles Charland
Madeleine Perron
Julie-Anne Richard
Julien Silvestre
Catherine Voyer-Léger
Isabelle L'Italien (invitée)
Éric Lord (invité)

Membres 2022-2023

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 (ACPQ)

Association des écoles supérieures d'art du Québec (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)

Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)

Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs (DGC QC)

Conseil québécois de la musique (CQM)

Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)

Conseil québécois du théâtre (CQT)

Danse Trad Québec (DTQ)

En Piste, Regroupement national des arts du cirque

Fédération des milieux documentaires (FMD)

Guilde des musiciens et des musiciennes du Québec (GMMQ)

Illustration Québec (IQ)

La danse sur les routes du Québec (La DSR)

Les Voyagements - Théâtre de création en tournée (VOY)

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

Quebec Drama Federation (QDF)

Regroupement des artistes en arts visuels (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 Organisateurs 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

Artopole

Cible Retour à l'Emploi

Confluence - Créateur de vocations

Diagramme - gestion culturelle

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

Travail Sans Frontières (TSF)

Plan stratégique 2019–2022

2023 marque la fin du *Plan stratégique 2019-2022,* lequel a été prolongé d'une année. Si les enjeux identifiés en 2018 sont demeurés présents, la pandémie en a entraîné de nouveaux et en a accentué d'autres. Compétence Culture, dans ce contexte, a adopté une gestion proactive et a modulé son plan d'action en fonction du contexte et des nouveaux besoins qui en ont émergé dont, notamment, la nécessité de faire un plan d'action sectoriel pour les ressources humaines en culture.

Les objectifs et actions du *Plan stratégique 2019-2022* de Compétence Culture visaient le maintien et le renforcement des cinq orientations qui guident et balisent les actions de tous les comités sectoriels de main-d'œuvre. Les comités sectoriels sont évalués en fonction des actions liées aux orientations.

ORIENTATION 1 Représentativité du secteur culturel

ORIENTATION 2 Développement de partenariats et concertation

ORIENTATION 3 Développement et valorisation des compétences

ORIENTATION 4 Gestion des ressources humaines

ORIENTATION 5 Production et diffusion d'informations sur les ressources humaines et le marché du travail

Notre regard rétrospectif sur le *Plan stratégique 2019-2022* de Compétence Culture, dans les cinq orientations qui balisent son mandat, est extrêmement positif. Compétence Culture s'est particulièrement illustré par la réalisation des actions liées aux stratégies d'action suivantes :

- Assurer un rôle fédérateur en regroupant les associations et regroupements actifs dans le développement des ressources humaines du secteur culturel
- Assurer l'accès à des mesures et programmes favorisant le développement des compétences adaptées au secteur culturel du Québec
- Augmenter la notoriété de Compétence Culture et valoriser ses champs d'expertise
- Positionner Compétence Culture comme une référence en formation continue en culture
- Positionner Compétence Culture comme un pôle de gestion des connaissances dont la portée sera structurante pour le secteur culturel

Pour consulter le *Plan stratégique 2019-2022* de Compétence Culture :

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

En 2023-2024, Compétence Culture entreprendra un nouveau cycle de planification stratégique. Les travaux ont débuté dans le courant de l'été 2023.

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, entre autres, permet à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) de mieux évaluer les retombées des interventions des comités sectoriels dans leur secteur, conformément aux principaux mandats qui leur sont assignés.

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

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 :

« Appréciation générale en fonction des trois dernières années : Votre comité a effectué un très bon travail pour les cinq orientations. De façon générale, votre comité est soucieux de bien desservir son secteur et est attentif aux besoins exprimés. Également, il offre une excellente collaboration et est soucieux de bien remplir son mandat.

« Votre comité a réalisé plusieurs études pertinentes et adaptées pour son secteur et s'acquitte très bien de ses responsabilités pour cette orientation. Également, il poursuit les travaux entourant 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.

« Votre comité prend les moyens pour mobiliser les membres de son secteur et a mis en place plusieurs structures de travail pertinentes. Également, 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.

« Par son rôle de coordonnateur central dans le cadre de l'Engagement tripartite, votre comité continue d'assurer le bon déroulement de l'ensemble des activités et facilite l'accès à la formation continue aux travailleurs autonomes du secteur et aux employés des organisations culturelles. Votre comité devra poursuivre dans ce sens.

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

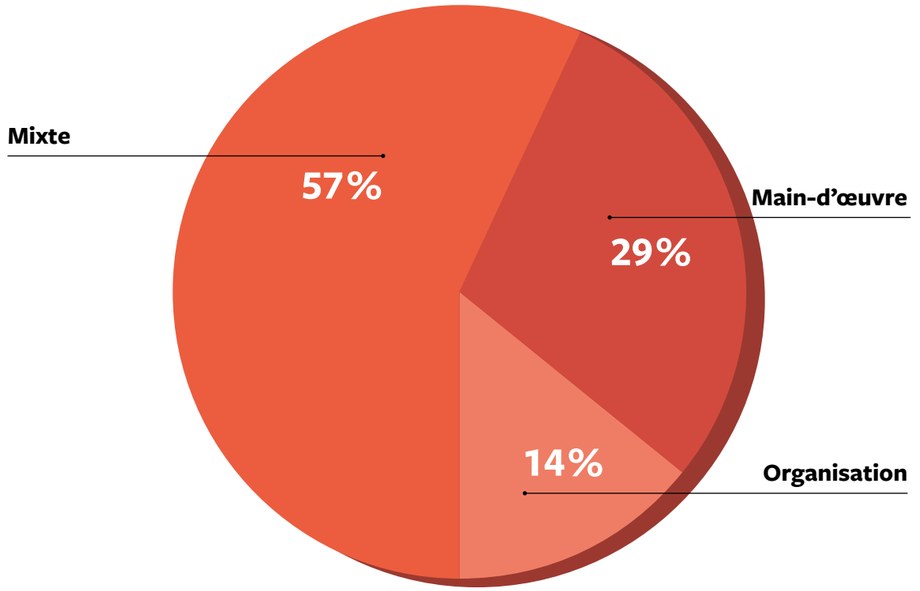
1

Membership de Compétence Culture

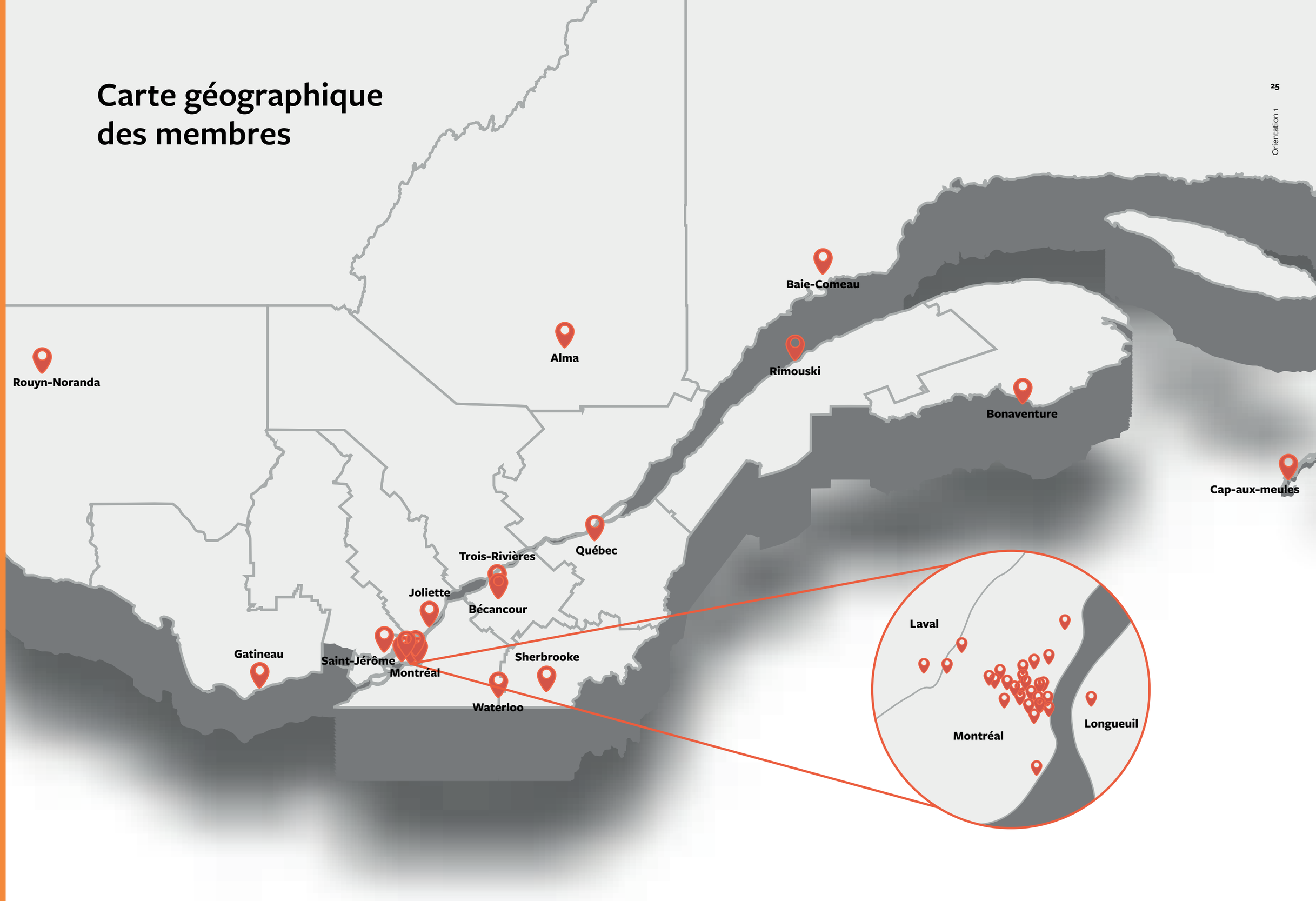
Le membership de Compétence Culture s'articule en cinq collèges électoraux permettant d'assurer une représentation de tous les domaines de la culture et des territoires. Les associations et regroupements membres de Compétence Culture proviennent des 14 chaînes de création de valeur et de toutes les régions du Québec. On compte dans le secteur culturel 85 associations ou regroupements. Avec ses 71 membres (actifs et associés) au 31 mars 2023, 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 48 associations et regroupements nationaux en culture (74% du membership) et 17 regroupements régionaux (26% du membership). Cette base de représentativité solide 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 et 14% assurent une représentation d'organisations.



Carte géographique des membres



Assemblée générale annuelle

En raison des deux rassemblements de *Culture en action* (juin et novembre 2022), Compétence Culture n'a pas tenu de Rendez-vous annuel des membres 2022, mais seulement une Assemblée générale annuelle. Elle a eu lieu le 22 septembre 2022 et a réuni en mode virtuel 74 personnes, dont 61 délégué.e.s représentant 44 organismes membres. De ce nombre, 34 personnes avaient le statut de délégué.e votant.e (52% du nombre total de délégué.e.s votant.e.s).

© Benoit Vermette

Pour consulter l'interlude virtuelle pré AGA :

https://drive.google.com/file/d/1E9bfvBmUc5kj1fJwrcos-MmkxC3NvbOj/view?usp=sharing

Rencontres du conseil d'administration et comités de gouvernance

En 2022-2023, il y a eu huit rencontres du conseil d'administration et cinq séances de travail portant sur le chantier *Culture en action* et le programme Intervention-Compétences.

Les comités du CA particulièrement actifs cette année ont été le comité de gestion de risques et le comité du renouvellement de l'Entente tripartite.

Les membres du CA ont été impliqué.e.s dans différents comités opérationnels et dans *Culture en action*.

Le temps total d'engagement bénévole des membres du conseil d'administration est évalué à près de 740 heures, soit une moyenne de près de 53 heures annuelles par personne. Au nom de tout le secteur, nous les remercions sincèrement pour leur engagement et leur générosité.

Saviez-vous que...

Participer au CA de Compétence Culture, c'est contribuer au développement du secteur culturel et à l'amélioration des conditions de travail et de pratique de sa main-d'œuvre. C'est intervenir dans des prises de décisions importantes en apportant son expertise et sa connaissance fine d'un secteur ou d'enjeux spécifiques, et en dialoguant avec des représentant.e.s de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et des ministères de la Culture et des Communications, du Travail ou de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À ce titre, en 2022-2023, nous avons eu le privilège d'être le premier CSMO reçu par la nouvelle ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), madame Kateri Champagne Jourdain. Nous avons également rencontré le sous-ministre associé d'Emploi-Québec, le président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), monsieur Jean Lortie, ainsi que le secrétaire général de la CPMT et sous-ministre d'Emploi-Québec, monsieur Roger Tremblay.

Orientation

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

2

Engagement tripartite pour la formation continue en culture

Pierre angulaire du financement des postes de coordination, des activités de formation continue et des études régionales pour identifier les besoins en la matière, l'Engagement tripartite implique un partenariat interministériel entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC).

2022-2023 marquait la dernière année de l'entente quinquennale (2018-2023) de l'Engagement tripartite assurant le financement de la formation continue en culture. L'un des dossiers majeurs de cette année a été le renouvellement de cette entente.

Des membres du CA y ont consacré pas moins de 23 rencontres ou sessions de travail, dont huit avec des partenaires gouvernementaux (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Commission des partenaires du marché du travail et ministère de la Culture et des Communications).

Dans le contexte du renouvellement de l'Engagement tripartite, Compétence Culture a produit de nombreux documents démontrant la nécessité de procéder à la bonification de cette entente interministérielle. Notre CSMO a ainsi fourni des données à partir d'un sondage et de collectes structurées pour :

- Documenter le financement de la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) dans toutes les régions du Québec
- Évaluer l'implication financière des promoteurs de formation
- Évaluer la valeur d'un poste de coordination de la formation continue sur le marché de l'emploi
- Effectuer un bilan des mutualisations de postes

Si nous n'avons pas obtenu la bonification souhaitée, dans un contexte où d'autres financements visant le développement des compétences et d'autres mesures de soutien à l'emploi ont été diminués, nous pouvons, en tant que secteur, nous réjouir du maintien du financement de la formation continue en culture et de la légère augmentation au budget qui permet de soutenir les postes de coordination (6%).

La transition vers un financement du FDRCMO par le programme Intervention-Compétences s'est effectuée dans ce contexte. L'entente, signée entre Compétence Culture et le FDRCMO dans l'optique de s'assurer de maintenir le financement de la formation continue en culture, vise à :

- Assurer un financement des activités se rapportant à la formation continue des secteurs visés par un engagement financier multipartite
- Permettre la gestion des ententes de financement des activités de formation des promoteurs du secteur culturel par Compétence Culture, en tenant compte des balises du programme Intervention-Compétences et des caractéristiques du secteur culturel
- Assurer l'allocation des ressources de manière éthique, responsable et tenant compte des besoins sur tous les territoires et pour toutes les clientèles

Comités opérationnels de Compétence Culture

Au cours de l'année 2022-2023, Compétence Culture a constitué 8 comités aviseurs et 2 comités d'évaluation externes. Dans le cadre de *Culture en action,* en plus de la Table de concertation constituée de personnes issues du secteur culturel et de personnes œuvrant au sein des instances gouvernementales, 4 comités thématiques ont été actifs.

Comité aviseur — *Culture et moi,* Valorisation de métiers 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 aviseur — Référentiel de compétences — Métiers d'art

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

Comité aviseur — Présélection des Prix *Je célèbre donc je suis*

Comité aviseur — Appel d'offres pour l'Analyse de profession — Libraire

Comité aviseur franco-québécois — MOOC « Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité »

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

Comité externe — Priorisation MFOR multirégional

Table de concertation — *Culture en action*

Comité thématique — *Culture en action* : Conditions de travail

Comité thématique — *Culture en action* : Équité et inclusion

Comité thématique — *Culture en action* : Filet social

Comité thématique — *Culture en action* : Formation et développement des compétences

Participation de Compétence Culture à d'autres comités et instances

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.

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) : participation aux rencontres statutaires entre les comités sectoriels de main-d'œuvre et la CPMT : séances d'information, partage de bonnes pratiques, ateliers de travail et rencontres annuelles. Certaines de ces rencontres impliquent la direction des CSMO et leur présidence, d'autres ne visent que les directions.

Comité de validation de l'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.

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.

Communauté de pratique des coordinations à la formation continue de CSMO : participation à des rencontres entre les coordonnateur.trice.s à la formation continue dans les CSMO afin d'améliorer les pratiques et d'échanger des informations.

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).

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

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

Une approche innovante qui repose sur la capacité du secteur culturel de développer et d'offrir des activités de développement des compétences adaptées aux spécificités des secteurs et sur tout le territoire.

Description et contexte

Le Modèle est une approche collective et novatrice favorisant le développement des compétences par l'accès à la formation continue pour les artistes et travailleur.euse.s du secteur culturel. Il repose sur une relation partenariale entre Compétence Culture, les associations et les regroupements sectoriels et 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 (l'Engagement tripartite) 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
- Identifier les besoins de développement des compétences

En 2018, les partenaires de l'Engagement tripartite annonçaient une augmentation importante des sommes investies en formation en culture pour une période de 5 ans. Ces augmentations s'inscrivaient dans le cadre de la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*. Grâce à ces investissements, le Modèle de coordination de la formation continue en culture avait pris un nouvel essor.

À l'issue de la dernière année de cette entente quinquennale, et dans le contexte des discussions engagées entre Compétence Culture et les partenaires gouvernementaux, des changements importants ont été apportés au financement du Modèle de coordination de la formation continue. En effet, en février 2023, Compétence Culture a été informé que le financement des activités de formation continue en culture serait assumé par le programme Intervention-Compétences du FDRCMO et que la gestion des ententes, qui était historiquement assurée par les directions de Services Québec, serait confiée à Compétence Culture, et ce, dès avril 2023.

Cette annonce gouvernementale est venue accroître le rôle de Compétence Culture.

Compétence Culture a donc désormais la responsabilité de :

- Recevoir les demandes de projets de formation des promoteurs de formation
- Octroyer le financement des activités de formation
- Gérer les demandes de remboursement des promoteurs de formation

Compétence Culture a rapidement fait des démarches auprès d'une firme de consultation afin de bénéficier d'un soutien en gestion du changement. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec Denis Garneau et Geneviève Schoeb d'Alia Conseil, qui nous ont fourni leur soutien et leurs conseils, afin que nous puissions mieux vous accompagner dans cette période de transition.

Les changements qui découlent de cette transition sont nombreux et touchent toutes les organisations et instances impliquées dans le déploiement de l'offre de formation en culture. Nous tenons à remercier sincèrement toutes les personnes touchées par ce changement pour leur collaboration. Nous tenons aussi à souligner la collaboration et le partenariat développés au fil des ans avec Services Québec.

Ce que constate Compétence Culture…

Plus que le financement d'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 que de gérer un poste de coordination, les organismes promoteurs du Modèle de coordination de la formation continue s'engagent et investissent des ressources dans un Service de développement des compétences.

Selon une recension effectuée par un duo de consultantes, 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$.

Postes de coordination de la formation continue

Les postes de coordination de la formation continue sont soutenus par deux sources de financement distinctes : 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 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. 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.

Depuis 2018-2019, on peut constater une augmentation des postes à temps plein. Ainsi, entre la première année du renouvellement de l'Engagement tripartite (2018-2019) et sa cinquième année (2022-2023), le pourcentage de personnes effectuant plus de 33 h / semaine est passé de 52 % à 59 %, ce qui représente 7 points d'écart. De plus, il n'y a plus de postes de coordination de la formation continue effectuant moins de 15 h / semaine. On constate par ailleurs que le pourcentage de personnes effectuant de 22 à 32 h / semaine a connu une légère augmentation (de 24 % à 28 % - 4 points d'écart). Cela pourrait s'expliquer par une augmentation du taux horaire des personnes en poste et une diminution du nombre d'heures travaillées.

« Le financement de base pour le poste de coordination au développement professionnel et la bonification ne couvrent pas l'entièreté du salaire et des avantages sociaux d'un poste à 5 jours / semaine (35 h). Nous avons donc été contraints de faire passer le poste de coordonnateur au développement professionnel à 4 jours / semaine (28h). »
Personne occupant un poste de coordination de la formation continue

Variation des heures travaillées pour les coordonnateurs et coordonnatrices bénéficiant d'un poste subventionné, de 2018-2019 à 2022-2023

Nb d'heures de travail hebdomadaire	An 1 2018-2019	An 2 2019-2020	An 3 2020-2021	An 4 2021-2022	An 5 2022-2023	Variation des points d'écart
Moins de 15 h/sem.	14 %	3 %	0 %	0 %	0 %	**-14**
De 15 h/sem. à 21 h/sem.	10 %	8 %	17 %	14 %	14 %	**4**
De 22 h/sem. à 32 h /sem.	24 %	26 %	19 %	22 %	28 %	**4**
De 33 h/sem. à 45 h/sem.	50 %	60 %	58 %	61 %	52 %	**2**
Plus de 45 h/sem.	2 %	3 %	6 %	3 %	7 %	**5**

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

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

« La bonification de l'aide financière pour le poste de coordination a contribué à améliorer le service de formation du RCAAQ et a permis de présenter une offre plus adéquate. (…) La bonification a également servi à créer, améliorer et maintenir des outils de travail à l'interne (développement du système d'inscription, présentation plus claire de l'offre sur le site Web et dans les autres outils de communication […]). Nous avons également été en mesure de renforcer les liens avec les autres associations et de mieux collaborer avec nos collègues, via la programmation transversale du CFC, la Chaire de recherche du Canada sur la citoyenneté culturelle des personnes sourdes et les pratiques d'équité culturelle, les activités de réseautage de Compétence Culture et la plateforme *Cultive*. (…) De manière générale, la bonification a permis de dégager plus de temps pour la réflexion, la recherche et le sondage des besoins des membres.

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

« Les bonifications des dernières années auront permis d'améliorer les conditions de travail de la coordonnatrice à la formation et de consolider le travail de certains membres de l'équipe autour du programme de formation. Cette collaboration permet de rejoindre davantage le milieu et ainsi augmenter le taux de participation à nos offres de formation sur tout le territoire. (…) Nous croyons que le maintien de cette bonification est essentiel à la bonne performance du programme de formation continue et à la consolidation de nos activités et du poste de coordination.

Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean

« La bonification de l'aide financière pour le poste de coordination nous a permis de prendre en charge des formations à grande envergure et plus exigeantes en temps de gestion, comme les formations en ligne asynchrones. Nous avons aussi pu affiner notre compréhension de l'analyse des besoins en formation et continuer à développer une culture du partenariat que nous avions commencé à introduire dans les dernières années. D'autre part, grâce à la bonification de l'aide obtenue, nous avons revu nos outils de travail, nos outils de communication et notre procédé d'inscription / paiement. La bonification a aussi permis une amélioration des conditions de travail grâce à l'augmentation du taux horaire de la coordonnatrice.

Conseil de la culture de l'Estrie

« Le fait d'avoir une ressource spécifiquement dédiée à la formation permet un travail plus approfondi de développement, de préparation et de suivi pour la bonne tenue des formations. Cette aide permet également à l'organisme de déployer ses efforts sur différents projets qui sont bénéfiques pour le milieu (…). L'apport financier au poste de coordination a permis de réaliser une nouvelle formation sur les médiations en danse pour outiller les artistes et travailleur.euse.s culturel.le.s au développement de publics. (…) De plus, en offrant la reprise de la formation *Les clés de compréhension de la danse pour un meilleur développement des publics,* nous avons pu de nouveau réaffirmer la position de notre organisme dans sa mission de favoriser la diffusion de la danse au Québec dans une perspective pérenne.

La danse sur les routes (La DSR)

Activités de formation des associations et regroupements sectoriels et des regroupements régionaux financées par la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)

L'année 2022-2023 se distingue de l'année précédente et semble indiquer une certaine transformation de l'offre : moins d'activités, mais des activités de plus longue durée.

Il importe de souligner qu'autant en ce qui concerne le nombre d'activités que le nombre de participations, la reprise des activités après la pandémie et une moins grande disponibilité des artistes, artisan.e.s et travailleur.euse.s du secteur culturel ont pu avoir un impact important.

On constate notamment une diminution du nombre total d'activités (-24%). Cette diminution découle en très grande partie d'une diminution du nombre de mesures individualisées (-46%).

La durée des formations de groupe a connu une augmentation importante (18%). On peut déduire de ces deux informations que l'offre de formation s'est modifiée : s'il y a eu légèrement moins de formations de groupe, celles-ci ont été de plus longue durée.

La diminution du nombre de mesures individualisées peut découler de différents facteurs : activité non admissible par Services Québec, demande moindre de la part du milieu dans un contexte de reprise d'activité… Il n'est pas exclu que les méthodes de dénombrement des activités utilisées par les promoteurs aient été différentes cette année (par exemple, certains accompagnements faisant partie de suivi d'une formation peuvent être comptabilisés ou non dans les accompagnements).

Le même phénomène d'augmentation de la durée pourrait aussi s'appliquer aux mesures individualisées : la diminution du nombre d'activités (-46%) étant significativement supérieure à la diminution de la durée totale (-35%), les accompagnements individualisés auraient été de plus longue durée pour chaque personne.

En ce qui concerne le total des participations, en 2022-2023, il a été de 6 375, soit une diminution de 10% par rapport à l'année précédente.

Dans un contexte de diminution du nombre d'activités (24%), cette diminution de participation est mineure.

Comparaison de l'offre de formation entre 2021-2022 et 2022-2023

Nb de sessions			
Type	**2021-2022**	**2022-2023**	**Variation**
Groupe	645	630	-2%
Individualisée	622	333	-46%
Total	**1 267**	**963**	**-24%**
Nb d'heures			
Type	**2021-2022**	**2022-2023**	**Variation**
Groupe	7 309	8 596	18%
Individualisée	8 911	5 787	-35%
Total	**16 219**	**14 383**	**-11%**
Nb de participations			
Type	**2021-2022**	**2022-2023**	**Variation**
Groupe	6 339	5 927	-6%
Individualisée	782	448	-43%
Total	**7 121**	**6 375**	**-10%**

Comparaison de l'offre de formation de 2017-2018 et de 2022-2023

Puisque l'année 2017-2018 est l'année qui précède la bonification de l'Engagement tripartite et que 2022-2023 est la cinquième année de l'Engagement tripartite, il nous est apparu pertinent de comparer ces deux années afin de voir l'impact de cette bonification.

Cette comparaison fait ressortir des changements importants dans l'offre de formation, notamment avec une augmentation des mesures individualisées :

L'offre totale du nombre de formations a augmenté de 34% et ce sont les formules individualisées qui ont connu la plus forte augmentation (55%)[1].

La durée totale de l'offre de formation a augmenté de 46% et ce sont les formules individualisées qui ont connu la plus forte augmentation (77%).

Le nombre de participations a connu une augmentation de 9% et l'augmentation en pourcentage la plus importante touche les formules individualisées (33%), bien qu'en nombre, ce soient les formations de groupe qui connaissent la plus grande augmentation.

Évolution de l'offre de formation, entre 2017-2018 et 2022-2023

MFOR			
Nb de sessions	**2017- 2018**	**2022-2023**	**Variation**
Groupe	504	630	25%
Individualisée	215	333	55%
Total	**719**	**963**	**34%**
Durées (Nb d'heures)	**2017- 2018**	**2022-2023**	**Variation**
Groupe	6 612	8 596	30%
Individualisée	3 271	5 786	77%
Total	**9 883**	**14 382**	**46%**
Participations	**2017- 2018**	**2022-2023**	**Variation**
Groupe	5 520	5 927	7%
Individualisée	338	448	33%
Total	**5 858**	**6 375**	**9%**

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

[1] 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.

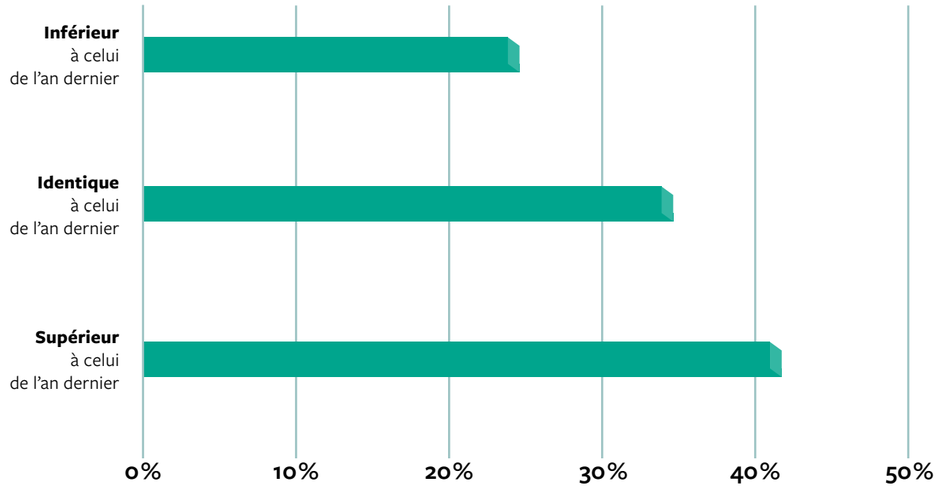
Financement de la formation continue - MFOR

En 2020-2021 et 2021-2022, un pourcentage important de promoteurs avaient mentionné une diminution de leur financement par rapport à l'année précédente (46% et 31%). Cette diminution avait été expliquée par la diminution de frais de réalisation liée aux formations virtuelles (déplacement, hébergement, location d'espaces, etc.).

En 2022-2023, la reprise des activités en présentiel et l'augmentation du coût de la vie a des impacts sur les coûts de réalisation et se reflète dans les montants nécessaires pour la tenue des activités. Selon les redditions de comptes que réalisent les promoteurs bénéficiant d'un soutien financier pour un poste de coordination :

- Pour 24% des promoteurs, le financement (MFOR régional et multirégional) a été inférieur à celui de l'année précédente
- Pour 34% des promoteurs, le financement est resté stable
- Pour 41% des promoteurs, le financement MFOR (régional et multirégional) a augmenté

Financement MFOR (régional et multirégional), 2022-2023



Source : Reddition de compte des associations et regroupements sectoriels et regroupements régionaux – juin 2023

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

« Nous avons augmenté les formations de groupe dans notre programmation annuelle et offert plus de formations individualisées.

Culture Mauricie

« Possibilité d'offrir des activités de formation de groupe et de perfectionnement sur mesure malgré l'inflation.

Culture Bas-Saint-Laurent

« La bonification du budget MFOR (octroyée en 2018-2019) a permis à l'organisation, provisoirement, de mieux réaliser sa vision de son Service de développement professionnel, à savoir :

- Offrir des formations de qualité permettant à ses clientèles de faire face aux enjeux qui les concernent;
- Répondre aux besoins d'une clientèle élargie, mieux rejoindre ses diverses clientèles;
- Stimuler l'innovation;
- Favoriser le virage numérique de ses clientèles;
- Renforcer les connaissances et les compétences pour des pratiques inclusives et une plus grande éthique des relations professionnelles.

(...) Elle nous a permis d'offrir une formation riche, variée et inclusive couvrant l'ensemble des besoins en développement des compétences de nos clientèles (création, production, diffusion / distribution, gestion, technologies). Elle nous a également donné la possibilité de financer des formations sur mesure plus ambitieuses et étoffées.

Enfin, nous avons pu temporairement améliorer les conditions d'apprentissage, en favorisant notamment l'accès à des équipements technologiques de pointe. Mais, le RQD n'a pu profiter d'une bonification durable, voyant même son financement baisser, par rapport à 2017-2018 (avant la bonification), de 9% en 2020-2021, de 4,5% en 2021-2022 et de 6,5% en 2022-2023. (...) Par ailleurs, la bonification dont a bénéficié le RQD durant deux ans a engendré une crise de croissance au sein de l'organisation et une pression accrue sur le coordonnateur, comme sur les autres ressources humaines qui l'encadrent et le soutiennent.

Regroupement québécois de la danse (RQD)

cultive

Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture

Cultive est un projet précurseur développé en réponse aux transformations d'un monde en mutation en matière d'attentes des apprenants et des apprenantes, de besoins des promoteurs de formation continue et de possibilités offertes par le numérique. C'est l'entrée du Modèle de coordination de la formation continue en culture dans le monde numérique et dans le XXIe siècle.

La troisième et dernière phase de développement de cette plateforme numérique s'est déroulée en 2022-2023. Rappelons que la conception du projet s'était faite entre décembre 2019 et mars 2021 et que 2021-2022 avait été consacrée au développement de la solution technologique, du modèle d'affaires, de la grille des services et des tarifs ainsi que de l'identité de la plateforme. Sept promoteurs de formation ont participé aux démarches ayant conduit au choix de la firme québécoise ViVa Innovation pour la technologie de *Cultive*.

Rappelons également que la plateforme découle de l'excellente évaluation gouvernementale du Modèle de coordination de la formation continue en 2016. La seule demande d'amélioration était de développer une vitrine numérique permettant de pouvoir consulter toute l'offre de formation en un même endroit. Une étude réalisée par la firme Dynamo en septembre 2022 en démontrait également la pertinence, notamment en faisant ressortir que 47% des répondant.e.s à un sondage affirmaient manquer de connaissances sur l'offre de formation.

Le projet est né de la volonté de travailler selon une approche concertée, en collaboration avec les personnes impliquées dans la formation continue en culture. Il reflète les valeurs de collaboration et de mise en commun qui singularisent le Modèle. Plus qu'un outil technologique, cette plateforme est une nouvelle manière d'être en lien entre nous et avec nos clientèles, une nouvelle façon de développer, de transmettre et de pérenniser des connaissances. Elle concrétise la vision d'un milieu culturel apprenant.

En 2022-2023, *Cultive* se déploie progressivement.

Principales activités réalisées

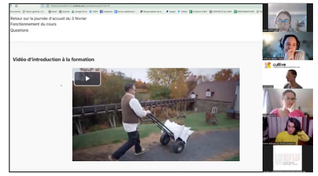
- **Août 2022 :** Implantation et mise en ligne du Système de gestion des apprentissages (SGA)
- **Août 2022 :** Implantation de 2 SGA à *Cultive* complétée
  - Compétence Culture
  - Regroupement des artistes en arts visuels du Québec et Illustration Québec
- **Septembre 2022 :** Formation des premiers organismes utilisateurs du catalogue *Cultive*
- **Novembre 2022 :** Mise en ligne de *Cultive*
- **Novembre 2022 :** Création des comptes *Cultive* sur les réseaux sociaux Facebook, LinkedIn et Instagram
- **Octobre 2022 :** Implantation du SGA du Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)
- **Janvier 2023 :** Campagne de communication et de valorisation de la plateforme *Cultive* avec des témoignages d'ambassadeurs culturels (artistes et travailleur.euse.s)
- **Février 2023 :** Lancement de la première formation hybride développée sur *Cultive* par le CQPV
- **Mars 2023 :** Placement de bandeaux publicitaires pour *Cultive* sur *La Presse* et *Le Soleil*

Système de gestion des apprentissages (SGA) : objectifs atteints

Le SGA *Cultive* est une solution collective unique visant à améliorer l'expérience des apprenantes et apprenants, et à simplifier le travail de gestion des promoteurs de formation. Il permet d'optimiser les processus de gestion des activités, de faciliter la promotion des formations grâce au regroupement des informations, de bonifier les parcours de formation et de diversifier les activités pédagogiques. Après seulement six mois d'utilisation, les équipes du RAAV, de Compétence Culture et du CQPV en ont confirmé le potentiel : le SGA *Cultive* leur a fait gagner en efficacité, en temps et en qualité de service. Voyez le témoignage de Christine Bricault, coordonnatrice à la formation au CQPV.

Pour visionner le témoignage de Christine Bricault :

https://youtu.be/CNJXWDijO5I



« Ma gang n'est pas super fluide dans la navigation. Dans les 25 inscrit.e.s, personne ne s'est senti.e perdu.e, (...) la navigation est quand même facile. Le niveau de progression de l'apprenant.e est visible, c'est le fun. On peut vraiment le mettre à notre main. C'est très utile pour les formations hybrides.

Christine Bricault, CQPV

Développement et amélioration : une plateforme en mouvement

Créée pour s'adapter au fil des besoins et des partenariats, la plateforme abrite déjà *Culture et moi,* un espace de valorisation de métiers du secteur avec 15 vidéos, autant de fiches métiers et des liens vers d'autres vidéos pertinentes de la Fabrique culturelle. En septembre 2023, une section du site sera spécifiquement conçue pour des offres d'emplois, de stages et d'auditions. Elle sera mise en service en concertation avec le Conseil des arts de Montréal et la Ville de Montréal.

Principales firmes impliquées dans le projet

Solutions Komuna (François Ronaï)
ViVa Innovation (Jacques Desjardins)
Quantic-conseil (Grégory Krief, Dominique Picard et Vanessa Séguin)
Sociétés des projets (Vincent Chapdelaine)
Courville, communications & marketing (Nathalie Courville)
Pôle entrepreneuriat culturel et créatif (Géraldine Dallaire)
Spritz (Antoine Fournier, Marylou Girard Bouchard et Étienne Lessard)
Sophie Préfontaine, Avocate Inc.

Le développement de *Cultive* a été rendu possible grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications (MCC), à travers son programme *Aide aux projets — Accueil,* et du Conseil des arts du Canada (CAC), dans le cadre de la composante *Transformation des modèles organisationnels, multiphases* du Fonds Stratégie numérique. Pour la première année de mise en service, Compétence Culture a bénéficié d'un soutien spécial de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

En bref, Cultive c'est…

Une vitrine de l'offre de formation continue en culture partout au Québec

- 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 des participant.e.s pour la gestion de leur dossier de formation (historique)
- Un répertoire numérique des formateur.trice.s
- De l'information reliée au marché du travail et à la formation continue
- Des fonctionnalités permettant la création de communautés de pratique
- Un espace de valorisation de métiers de la culture en demande
- Une section présentant des offres d'emplois, de stages et d'auditions en culture
- Un espace pour des formations en ligne d'envergure
- Un bien commun pour fluidifier le fonctionnement de l'écosystème de la formation

En 2022-2023, un financement spécial de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) a permis d'assumer les frais d'utilisation des promoteurs, permettant la gratuité des services de *Cultive* dans sa phase de démarrage. Le financement se poursuit en 2023-2024, profitez-en!

Quelques chiffres éloquents

44
organismes promoteurs
affichés dans le catalogue

45 422
SESSIONS OUVERTES

317 677
interactions sur le site

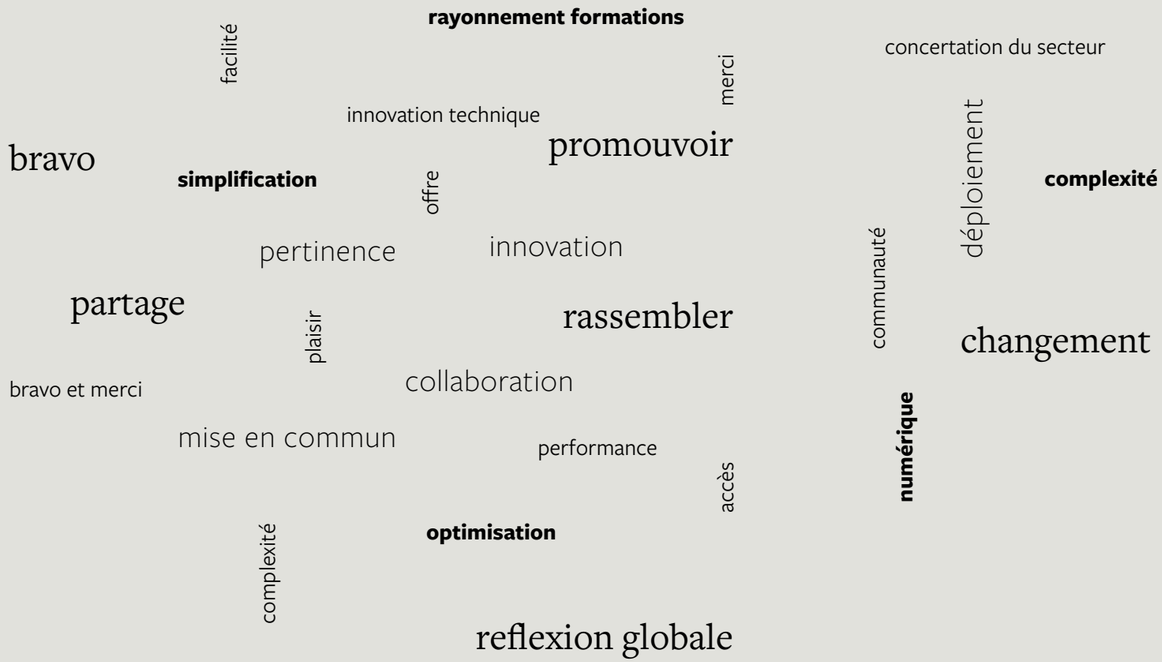
88 376
VUES DE PAGES

+ de 375 sessions
de formation publiées dans le catalogue depuis sa mise en ligne

33 534
utilisateur.trice.s
différent.e.s

13
cliniques
d'accompagnement pour les membres

Quel mot qualifie *Cultive* pour vous après cette séance?



Pour visionner les capsules témoignages :

https://www.facebook.com/Cultive.ca/videos

Ce que vous nous avez dit au sujet de *Cultive*

« La plateforme permet à notre communauté culturelle madelinienne d'avoir accès à une multitude de formations en ligne disponibles au Québec. C'est un bénéfice certain pour notre organisation comme pour toutes celles en régions éloignées.

France Arseneau, coordonnatrice à la formation continue, Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-Madeleine

« Maintenir sa capacité d'apprendre, donc de se transformer, est une qualité essentielle à cultiver pour les artistes. La plateforme *Cultive* nous met en contact avec tous les possibles. Cela me fait rêver à une multiplication des offres interdisciplinaires en formation !

Diane Dubeau, artiste

« Pour nous, *Cultive* sera d'une grande efficacité pour gérer nos formations annuelles : beaucoup de temps de gestion et d'administration économisé grâce à l'optimisation de tâches. De plus, le SGA Moodle va nous permettre de rendre nos formations encore plus intéressantes. Tout avoir au même endroit, ça va être fantastique !

Nathalie Dussault, coordonnatrice à la formation continue, Regroupement des artistes en arts visuel (RAAV)

Développement des compétences et communautés de pratique par Compétence Culture

Animation de la communauté de pratique et développement de 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 et le perfectionnement professionnel des coordonnatrices et coordonnateurs à la formation continue du secteur. Compétence Culture les invite à réseauter et les outille, qu'elles et ils bénéficient d'un poste subventionné ou non. Certaines des activités ont également été offertes aux agent.e.s de développement numérique (ADN).

Activités d'intégration pour les postes de coordination

En 2022-2023, de nouveaux collaborateurs et collaboratrices sont entrés en poste à la formation continue. 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 propose désormais une formation autoportante : *Introduction au processus de la gestion de la formation continue*. Offerte en ligne, elle est composée de huit modules indépendants comportant 22 capsules vidéo. Elle représente trois heures d'apprentissage et s'accompagne d'exercices pratiques autocorrectifs. En sept étapes, elle guide ainsi les responsables de la formation continue en culture dans la réalisation efficace et professionnelle de leurs différentes tâches.

©Benoit Vermette

Les *Boîtes à lunch* : communauté de pratique — coordination de la formation continue

Animée par Andrés Cuéllar, conseiller à la formation, profil technopédagogique, la *Boîte à lunch* offre des occasions de réseautage et des moments privilégiés de partage des savoirs et des pratiques. En 2022-2023, cette activité a réuni 10 fois la communauté de pratique de la coordination à la formation continue. Un taux de fréquentation stable par rapport à l'année précédente, avec une moyenne de 13 personnes par activité, pour un total de 130 participations.

Thématiques abordées lors de la *Boîte à lunch* (BAL)

- Partage du gabarit *Le plan de formation* et de l'outil technopédagogique Loom pour créer des capsules narrées
- Présentation de l'étude *Les traditions culturelles du Québec en chiffres* (CQPV), de l'outil technopédagogique *La Digitale : outils numériques responsables et gratuits,* et du chantier *Culture en action*
- Présentation de l'*Étude de besoins de formation continue en arts visuels* (RAAV) et visite guidée du Moodle du SGA de *Cultive*
- Présentation du cours *Stratégies pratiques pour diminuer le stress au quotidien*
- E-learning : *Introduction à la gestion de la formation continue en culture* et lancement des formations de Compétence Culture
- Design Thinking : innovation pour les actrices et acteurs de la formation avec Andrés Sandoval de Creative Natives
- Différents outils pour une gestion efficace de projets en formation continue
- Astuces pour rédiger des titres de formation accrocheurs
- Introduction au nouveau format des BAL ; survol de l'environnement Moodle de la BAL et présentation de Jasper AI : l'assistant rédactionnel pour vos contenus numériques
- La gestion du changement

Évaluation et amélioration de la formule

À la suite d'un sondage auprès des coordonnateurs et coordonnatrices, Compétence Culture a modifié l'approche adoptée pour la *Boîte à lunch* et proposé un nouveau format. Désormais, les rencontres comportent 3 volets :

Volet 1 : Rencontres mensuelles à l'heure du lunch, les derniers jeudis du mois, avec une thématique libre où l'on favorise l'échange d'idées et de pratiques, le développement de compétences, la résolution de problèmes communs, l'innovation dans le métier, le réseautage et les réflexions sur l'impact de la formation continue en culture

Volet 2 : Découverte d'un outil technopédagogique ou de microformations

Volet 3 : Échanges et réactions aux capsules, questions de l'heure, partage d'articles et d'informations pertinentes

À propos de la communauté de pratique la *Boîte à lunch*

« Quelle succulente idée que la *Boîte à lunch* de Compétence Culture, après tout, il n'y a rien de mieux qu'un repas partagé en bonne compagnie. J'apprécie particulièrement la diversité des sujets abordés, la camaraderie et l'esprit d'entraide de celles et ceux qui y participent. Ces moments permettent d'agréables moment de réseautage, toujours appréciés. Bravo à Andrés pour la composition des excellents menus et... bon appétit à toutes et à tous!

Christine Bricault, coordonnatrice à la formation continue, CQPV

« J'aime la formule de la *Boîte à lunch,* car en peu de temps, Andrés nous donne accès à des ressources qui m'aideront dans mon travail et que je n'ai pas le temps de chercher!

Sophie Lemercier, coordonnatrice à la formation continue, Culture Lanaudière

Offre de formations de Compétence Culture

En 2022-2023, en raison d'une pause dans les activités du programme *Parcours DG*, le nombre de formations et d'accompagnements a été moindre qu'en 2021-2022. L'offre d'activités de développement des compétences de Compétence Culture a diminué de 54%. La diminution est principalement dans les approches individualisées (-63%).

2021-2022			2022-2023			Variations		
Nbre formations de groupe	Nbre formations individualisées	**Nbre de formations total**	Nbre formations de groupe	Nbre formations individualisées	**Nbre de formations total**	Nbre formations de groupe	Nbre formations individualisées	**Nbre de formations total**
15	59	**74**	12	22	**34**	-20%	-63%	**-54%**

Développement des compétences - activités de Compétence Culture

Gestion en contexte de changement : leadership et gestion des ressources humaines	
Parcours DG, an 1 : ***Intégration et accueil d'un(e) nouvel(le) employé(e)*** par Alia Conseil	Formation asynchrone 12 participations Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Parcours DG, an 1 : ***Marketing RH : comment séduire, recruter et fidéliser votre main-d'œuvre*** par Audrey Prud'homme (CSMO-ÉSAC)	Formation 8 participations Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Parcours DG, an 1 : ***Initiation à la communication non violente*** par Jean-Philippe Bouchard (Spiralis)	Dîners-conférences / conversations 24 participations Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Parcours DG, an 1 : ***Diriger, c'est donner un sens au travail*** par Estelle Morin (HEC)	Dîners-conférences / conversations 31 participations Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Parcours DG, an 1 : **Accompagnement individualisé**	17 participations Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Parcours DG, an 1 : ***Apprentissage par les pairs*** avec Alexia de Bastiani, facilitatrice	Communautés de pratique : DG des CRC (13 participations), DG autres (19 participations), Groupe de codéveloppement (6 DG) Groupe de codéveloppement (groupe de 6 DG) Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Parcours DG, an 1 : ***L'identification au travail, La reconnaissance au travail*** par Serge Marquis	Capsules vidéo
En développement ***Parcours DG an 2, programmation de 2023-2024***	Formations Accompagnement Communautés de pratique Groupe de codéveloppement Capsules vidéo Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC) et Conseil des arts de Montréal (CAM)
Pédagogie et développement de formation	
Introduction à la gestion de la formation continue en culture par Suzanne Dion, consultante	Formation autoportante (Formation en autoapprentissage) 7 participations Financement: Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Concevoir une formation captivante et performante par Henri Boudreault (CRAIE)	Formation en ligne 7 participations Financement : Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)
Programme d'accompagnement en gestion de la formation par Yves Renaud et Alexis Perron-Brault (Consultants)	Formule individualisée sur mesure 5 participations Financement : Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)
Transition numérique	
Analytique des données dans le secteur culturel par Synapse C	Formation et accompagnement 47 participations Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)
MOOC France - Québec ***Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité.*** par Compétence Culture, Synapse C et l'Institut national de l'audiovisuel (INA)	Formation en ligne et forum 483 participations (au Québec) Financement : Ministère de la Culture et des Communications (MCC), Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ)
Programme d'accompagnement dans le virage numérique de la formation par François Ronaï (Solution Komuna)	Formule individualisée sur mesure 6 participations Financement : Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)
Gérer efficacement ses formations et diversifier son offre avec Cultive ***- Publier son offre de formation en quelques clics*** ***- Introduction au rôle du registraire I*** ***- Introduction au rôle du registraire II*** par François Ronaï (Solution Komuna) et Julien Audet (Compétence Culture)	Formation en ligne 28 participations Financement : Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)
En développement ***Prendre le virage numérique en formation continue avec la plateforme Cultive*** par François Ronaï (Solution Komuna)	Formation en ligne et accompagnement : Série de tutoriels interactifs Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)
Diversité, équité et inclusion	
En développement ***Programme d'accompagnement en équité diversité et inclusion***	Formule individualisée sur mesure

Ce que vous en avez dit…

« J'ai apprécié le format de la formation, à savoir de la théorie, des exemples concrets et des activités en sous-groupes. Cela permet de constater qu'on vit tous et toutes les mêmes réalités, et on en apprend plus sur les organismes participants. Les démonstrations avec Excel et Power BI étaient vraiment bonnes, c'est pas toujours évident de rendre "passionnantes" des manipulations techniques. :) Globalement, une formation très pertinente, très intéressante, complète, un formateur toujours préparé, organisé, ponctuel, à l'écoute et de bonne humeur : bravo et merci !

À propos de la formation *Analytique de données dans le secteur culturel*

« Étant nouveau dans le milieu et avec le contenu théorique très riche du formateur, j'ai pu me familiariser avec les notions afin de bien me préparer à l'élaboration d'une formation. Le canevas de coordination et les multiples tableaux me permettront de bien spécifier mes besoins et de valider les objectifs auprès des formatrices et formateurs approchés.

À propos de la formation *Concevoir une formation captivante et performante*

Saviez-vous que…

Compétence Culture a participé à la conception et à la réalisation d'un projet de formation développé dans le cadre d'une collaboration entre le Québec et la France. Ce projet découle d'une stratégie commune sur la découvrabilité des contenus francophones entre le ministère de la Culture et des Communications du Québec et le ministère de la Culture de la France.

Ensemble, Compétence Culture et Synapse C, au Québec, et l'Institut national de l'audiovisuel (INA), en France, ont conçu un MOOC (cours en ligne ouvert massivement) sur la découvrabilité des contenus culturels.

Ce cours est composé de six chapitres passionnants dans lesquels une trentaine d'expert.e.s des deux côtés de l'océan ont livré bon nombre d'astuces pour naviguer dans ce vaste univers numérique.

Une page dédiée sur le site Cultive.ca a été créée pour faciliter l'accès aux intéressé.e.s québécois.e.s : cultive.ca/mooc. Ce cours a été disponible sur la plateforme FUN MOOC à partir d'avril 2023 jusqu'en août 2023 pour la première session. Déjà, plus de 4 500 personnes, dont près de 13% provenant du Québec, ont participé à l'aventure.

Au Québec, le ministère de la Culture et des Communications, le Conseil des arts et des lettres du Québec et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) ont participé à la réalisation de ce projet.

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes et les organisations qui ont participé à la réalisation de ce projet ambitieux et porteur pour la francophonie. Des remerciements particuliers à Synapse C (Chloé Baril, Viêt Cao, Élisabeth Madgin et Jeanne Bélanger), à l'équipe de l'INA (Frédéric Blasi, Divina Frau-Meigs, Matthieu Richy-Dureteste) et aux spécialistes Bruno Bachimont, Catalina Briceño et Michèle Rioux, à Valérie Guilmain et Alexandre Naud, et à Sylvie Meste, Yoan Leviel et Andrés Cuéllar (Compétence Culture).

Pour consulter la page du MOOC :

https://cultive.ca/mooc/

Outils et guides reliés à la formation continue

Gabarit de plan de formation

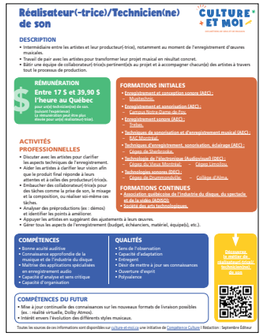
Inspiré du canevas des éléments de coordination d'une formation et de documents issus de la formation *Concevoir une formation captivante et performante*, ce gabarit permet aux coordonnatrices et aux coordonnateurs de ne rien laisser au hasard dans la mise en œuvre d'une formation. Aussi nécessaire que simple à utiliser.

Pour consulter le gabarit de plan de formation :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2023/06/plan-de-formation-bal-avril-2022.pdf

Fiches métiers

Complétant les 15 premières capsules vidéo de la campagne de valorisation *Culture et moi,* 15 fiches métiers ont été rédigées par Septembre éditeur pour informer les personnes intéressées par une profession du secteur culturel particulièrement en demande. Description de tâches et d'activités professionnelles, parcours de formation, compétences et qualités requises et rémunération font partie des données qui s'y trouvent. Un bel outil pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.



Pour consulter une fiche métier :

https://cultive.ca/fiche-metier/realisateur-trice-technicienne-de-son/

Guides *Cultive*

Afin d'outiller les promoteurs de formation dans l'utilisation de *Cultive,* deux documents ont été produits. Ces documents sont disponibles sur demande à l'adresse info@cultive.ca.

- *Cultive :* Guides et procédures / promoteur externe
- Guides et procédures / Registraire + Parcours de formation en autoapprentissage

Capsules vidéo – formations

En 2022-2023, Compétence Culture a produit des contenus multimédias pour promouvoir ses formations.

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

Pour consulter les capsules vidéos :

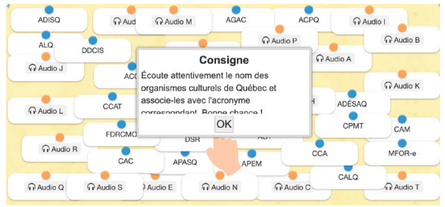
https://youtube.com/playlist?list=PLbJt4T47AV-FOwlv8ogzNIGuvCUDOmiVd

Jeu des acronymes

On sait bien qu'au sein du milieu culturel et de la formation, on se parle souvent en acronymes ! Dans le cadre des *Boîtes à lunch,* un jeu a été développé afin de vous aider à en mémoriser quelques-uns.

Pour consulter le Jeu des acronymes :

https://learningapps.org/watch?v=prpxj10dn21



Norme professionnelle libraire

Il existe plus de 80 normes professionnelles dans les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) pour établir un cadre de référence uniformisant les compétences requises de métiers sans formation reconnue. Une seule concerne le secteur culturel : la norme libraire. Depuis 2007, elle joue un rôle crucial dans la reconnaissance et la valorisation de la profession. La qualité des services-conseils offerts en librairie étant par ailleurs étroitement liée à la compétence du personnel, elle est très structurante pour le secteur du livre.

La norme libraire propose une certification volontaire (PERCPE). Les novices peuvent s'approprier le métier grâce au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), qui coordonne des jumelages avec des évaluatrices et évaluateurs sous contrat avec Compétence Culture. Ce programme offre un compagnonnage et des outils tels que le *Carnet d'apprentissage* et le *Guide de compagnonnage*. En 2022-2023, la promotion du programme a été faite auprès de plus de 100 libraires et des discussions ont eu lieu pour que quatre libraires profitent du programme de certification. Trois autres évaluations sont en cours dans des librairies de différentes régions du Québec.

Trois personnes ont par ailleurs été formées pour maintenir la stabilité d'une banque d'évaluateurs et évaluatrices capables de mener à bien le Processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes expérimentées (PERCPE) et délivrer ainsi la certification de qualification professionnelle.

À noter qu'en 2022-2023, certaines activités de promotion de la norme ainsi que la mise à jour d'informations sur le site Profession Libraire (https://professionlibraire.ca/) ont été effectuées en collaboration avec l'Association des libraires (ALQ).

Nous tenons à remercier tout particulièrement Carl Fortin, qui a assuré le suivi des programmes de la norme libraire pour une partie de 2022-2023.

Révision de la Norme libraire

Mandaté par les partenaires gouvernementaux pour évaluer la pertinence d'actualiser la norme après 15 ans d'existence, Compétence Culture a réuni en janvier 2022, un groupe d'expert.e.s du secteur pour évaluer les changements significatifs de la profession. Leurs discussions et constats indiquent qu'il est essentiel de réactualiser une partie de la norme professionnelle :

- Les informations statistiques ou chiffrées qui y paraissent ne sont plus d'actualité
- Les avancées technologiques ont transformé l'environnement de travail et font désormais partie intégrante de la profession
- Les outils du PAMT doivent être revus
- Les compétences requises pour l'exercice du métier sont relativement stables malgré les transformations technologiques

Compétence Culture et la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) font par ailleurs les constats suivants :

- En comparaison avec les autres normes existantes, la norme libraire n'a pas le standard de qualité attendu d'une norme professionnelle
- La forme actuelle de la norme ne permet pas la mise à jour optimale de ses outils

Il est donc entendu d'aller de l'avant avec une révision complète pour assurer une méthodologie adéquate, ainsi que l'utilisation et la pertinence durable de ses outils. En février 2023, une séance d'information a été offerte pour communiquer la décision d'amorcer la révision complète de la norme libraire.

Nous remercions Yann Wafer et Ximena Arteaga, de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), qui ont activement participé aux réflexions entourant la révision de la norme libraire et à la séance d'information.

Processus de soutien au financement de projets et avis de pertinence

MFOR, volet multirégional (Services Québec)

En 2022-2023, Compétence Culture a coordonné le processus de priorisation des projets de formation continue soutenus par la Mesure de formation de la main-d'œuvre (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.

Pendant plus de 20 ans, Compétence Culture a collaboré 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 Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR).

Lors de l'exercice de priorisation pour la saison 2022-2023, le budget de 1 M$ du multirégional a permis de prioriser 73 projets.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) — Ambition-Compétences et Évolution-Compétences

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

En 2022-2003, 8 promoteurs collectifs (incluant Compétence Culture) ont reçu un soutien financier pour 17 projets. Le total des montants octroyés est de 2 138 608$. Ce montant constitue une augmentation de 40% par rapport à 2021-2022 (1 528 684$).

Pour la liste des promoteurs soutenus dans le cadre de ce programme, voir en annexe : Projets soutenus – Secteur de la culture – FDRCMO – Ambition-Compétences et Évolution-Compétences.

Principales activités réalisées :

- Rédaction de treize avis de pertinence pour le dépôt de projets de formation de sept promoteurs :
  - Union des artistes (UDA)
  - Réseau d'enseignement de la danse (RED) (3 projets)
  - Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ) (5 projets)
  - Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
  - Association des libraires du Québec (ALQ)
  - La danse sur les routes du Québec (DSR)
  - En Piste, le regroupement national des arts du cirque

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) — Intervention-Compétences

Comme mentionné dans d'autres sections du rapport annuel, Compétence Culture assurera en 2023-2024 la gestion des ententes de formation continue en culture du programme Intervention-Compétences. Cette transition a été entamée en toute fin de l'année 2022-2023.

Au cours de 2022-2023, l'annonce de cette nouvelle activité a fait l'objet de :

- Rencontres spéciales du conseil d'administration de Compétence Culture
- Rencontres d'information auprès de la direction du Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC) et de la direction du Réseau des conseils régionaux de la culture (CRC)
- Séance d'information pour les promoteurs en formation continue

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'étude ou d'évaluation de programmes d'experts. Ainsi, en 2022-2023, Compétence Culture a participé aux travaux du MÉES autour de la validation du programme d'études du Diplôme d'études collégiales en Techniques d'animation 3D et synthèse d'images.

Compétence Culture a également participé aux travaux entourant le *Plan national de formation en métiers d'art* (PNFMA). Il a participé au comité et à la rencontre de présentation de l'étude sectorielle dans le domaine des métiers d'art au Québec.

Le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture n'a pas eu à répondre à d'autres demandes de participation à des travaux du ministère de la Culture et des Communications (MCC) ni à des demandes d'appui au développement de programmes ou de microprogrammes pour des métiers sans filière de formation initiale.

Orientation

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

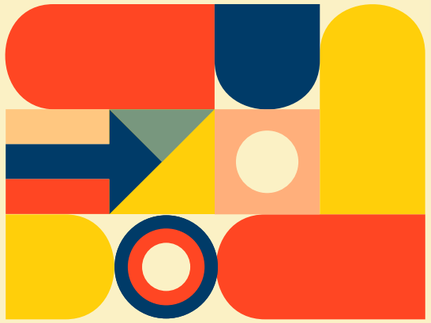
4

© Benoit Vermette

Cette année, tout en poursuivant ses activités régulières, l’équipe de Compétence Culture a fait aboutir deux projets majeurs afin de répondre à certains des enjeux touchant directement les personnes œuvrant dans le secteur culturel. Le chantier *Culture en action* a permis la publication du *Plan d’action pour les ressources humaines en culture 2023-2028*. De plus, le premier volet de la campagne *Culture et moi* s’est déployé dans toute la province.

Culture en action

Mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement.



Description et contexte

Lancé en janvier 2022 et achevé en mars 2023, le chantier *Culture en action* a été conçu comme une réponse aux enjeux de la main-d'œuvre du secteur culturel, enjeux particulièrement exacerbés par la pandémie. Il a permis d'élaborer le *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028,* pour lequel près de 1 500 personnes se sont impliquées. Projet d'envergure ayant eu une mobilisation exemplaire, *Culture en action* s'est inspiré des approches citoyennes de concertation pour produire un plan d'action ambitieux et répondant aux grands enjeux du secteur culturel.

Principales activités réalisées

Documentation

- Réalisation et diffusion de *l'Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact des mesures de soutien*
- Réalisation et diffusion d'un *Diagnostic sur les enjeux en ressources humaines du secteur culturel*

Consultations et ateliers de travail

- 8 rencontres de la Table ad hoc (16 personnes, 62 participations)
- 12 rencontres des 4 comités thématiques (106 participations)
- 12 groupes de discussion (70 participations)
- 2 jours de sessions de travail lors du Grand atelier printanier (2 et 3 juin 2022) comportant conférences, panels, allocutions et ateliers (172 participations, en présence et en virtuel)
- 1 jour 1/2 de sessions de travail lors du Grand atelier automnal (23 et 24 novembre 2022) comportant conférences, allocutions et ateliers de travail et de priorisation (117 participations)

Élaboration du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028* et validation

- Analyse et rédaction
- 2 rencontres spéciales du CA
- 5 rencontres individuelles de validation avec divers experts et expertes
- 4 rencontres de comités spécifiques (comité Direction des ressources humaines dans le secteur culturel et comité Finalisation du plan d'action)
- Lancement du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028,* le 20 mars 2023 (202 personnes, dont 87 en présentiel et 115 en virtuel)

Table ad hoc

Secteur culturel
Éloi ArchamBaudoin, Union des artistes (UDA)
Tau S. Bui, Diversité Artistique Montréal (DAM)
François-G. Chevrier, Événements Attractions Québec
Martin Choquette, Carrefour jeunesse-emploi Montréal (CJE)
Isabelle L'Italien, Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)
Éric Lord, Réseau des conseils régionaux de la culture (RCRCQ)

Comité sectoriel de main-d'œuvre — Compétence Culture
Christine Bouchard, Présidente du conseil d'administration
Pascale Landry, Directrice générale

Partenaires gouvernementaux
Pierre Arsenault, ministère de l'Enseignement supérieur du Québec (MES)
Éric Boulé, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Véronique Brisson Duchesne, ministère du Tourisme
Marie-Rose Sénéchal, ministère du Tourisme
Chantal Dubois, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Pierre-Adrien Gauthier-Marcil, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Stéphanie Ménard, ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Audrey Murray, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Principales firmes ayant participé au projet
Courville, communications & marketing (Nathalie Courville)
Dynamo (Sophie Pétré, Raphaël Pilon-Rinfret, Anne Loranger-King, Mijail Raigorodsky et Véronica Vivanco)
La Pieuvre (Dominic Rozon, Yannic Rozon et Gabriel Svaldi)
Roy & Turner Communications (Natalie Dion et Elsa Olano)
Spritz (Étienne Lessard et Éloïse Sauvé)

Le projet a été 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

« Comme bien d'autres secteurs, le secteur culturel est aussi aux prises avec des enjeux de ressources humaines importants. La mutation de certains métiers et de pratiques artistiques, ainsi que la transformation des modèles d'affaires, amènent à développer des solutions nouvelles pour trouver la main-d'œuvre dont on a besoin pour réaliser nos projets. (...) Je souhaite que les efforts d'attraction de main-d'œuvre soient une réussite, parce que la culture, c'est toute notre société qui en bénéficie. J'espère sincèrement que ce sera aussi l'occasion de favoriser l'inclusion d'un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs sous-représentés sur le marché du travail. (...) Enfin, je remercie toutes les personnes qui ont contribué à l'organisation de cette vaste démarche, de même que les artisan.e.s du secteur culturel, qui se retroussent les manches pour relever les défis à venir.

Kateri Champagne Jourdain, ministre de l'Emploi, ministre responsable de la région Côte-Nord
Intervention vidéo lors du lancement du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028,* le 20 mars 2023

Saviez-vous que…

Dans le cadre de *Culture en action,* en plus du Plan d'action, deux études fort intéressantes ont été produites : une *Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien* et un *Diagnostic sur les enjeux en ressources humaines du secteur culturel.*

Dans le *Diagnostic sur les enjeux en ressources humaines du secteur culturel,* les répondant.e.s au sondage ont identifié trois principaux enjeux en ce qui concerne les conditions de travail dans le secteur culturel :

- Le manque de sécurité d'emploi (84%)
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale (80%)
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (75%)

©Benoit Vermette

Pour visionner
l'allocution de
la ministre de l'Emploi :

https://youtu.be/JXv8Fv4Xhxo

Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028

> La société québécoise reconnaît la valeur essentielle et l'apport fondamental des arts comme un liant social et une richesse nationale propre à sa diversité plurielle.
>
> Toutes les personnes qui se vouent à la création artistique et au déploiement de la culture sont considérées dans leur dignité humaine. Elles travaillent dans des conditions exemplaires et inspirantes pour le développement de leur carrière professionnelle.
>
> ***Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028*, p. 9**

Le *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028* a été élaboré de manière itérative dans une démarche collaborative et citoyenne inédite. Près de 1 500 artistes, artisan.e.s, bailleurs de fonds, entrepreneur.euse.s et travailleur.euse.s de la culture y ont contribué d'une manière ou d'une autre. Présentant des solutions concrètes aux enjeux de relance et de pénurie de main-d'œuvre dans notre secteur, il vise la reconnaissance de l'apport du secteur à la société et l'amélioration des conditions socioéconomiques de l'ensemble de sa main-d'œuvre.

Ce Plan d'action quinquennal présente une vision systémique de l'écosystème de la culture. Il est ambitieux et sa réalisation repose sur une implication active de toutes les parties prenantes du secteur culturel.

Le Grand atelier automnal de Compétence Culture a donné l'occasion à ses membres de prioriser 33 des 93 actions recensées. Le montant nécessaire à la réalisation de ces 33 actions est évalué à 235 M$ pour 5 ans, dont 175 M$ visent une meilleure rémunération des ressources humaines.

Le soutien de Compétence Culture, à raison de 1 M$ réparti sur 5 ans pour assurer la coordination de la mise en œuvre du Plan, est identifié comme une condition préalable nécessaire à la réalisation de ce dernier.

	Plan d'action global				Plan d'action priorisé
Enjeux (3)	**Orientations (4)**	**Objectifs (11)**	**Stratégies d'action (22)**	**Actions (93)**	**Actions priorisées (33)**
La sécurité financière et la protection sociale pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	Mettre en place un filet social garanti par les lois et les programmes pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel	2	4	15	**5**
La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture	Offrir aux artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture des conditions de travail et de rémunération légitimes et sécuritaires	4	8	34	**11**
	Proposer des parcours de formation cohérents pour le développement des compétences et propres aux spécificités professionnelles	2	5	25	**7**
La richesse de la diversité des personnes et l'approche inclusive de la pluralité des parcours	Soutenir l'inclusion par des actions et des pratiques reposant sur l'ouverture aux diversités, adhérant aux principes d'équité en emploi et d'ascension professionnelle	3	5	19	**10**

Pour consulter le *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028 :*

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2023/03/plan-d-action-rh-culture.pdf

Pour consulter le document synthèse des actions priorisées du Plan d'action pour les ressouces humaine en culture 2023-2028 :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2023/03/actions-priorisees-du-plan.pdf

Pour consulter la page de *Culture en action :*

https://competenceculture.ca/cultureenaction/

Des remerciements particuliers sont dus aux consultantes Christine Harel et Sylvie Meste, qui ont mené de main de maître l'analyse de données et la rédaction finale du Plan d'action. La finalisation du plan a également impliqué la participation de deux comités et la consultation de personnes ayant des expertises particulières.

Comité spécial – expertises en gestion des ressources humaines dans le secteur culturel
Marie-Dominique Bélisle, directrice générale des ressources humaines, Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)
Laure Cherrière, partenaire d'affaire - ressources humaines, La Tohu
Sophie Desjardins, cheffe - ressources humaines, Le Diamant
Richard Imbeau, développement des talents, Cirque du Soleil
Mayi-Eder Inchauspé, codirectrice générale et directrice de l'administration, Espace GO

Expertes consultées – enjeux spécifiques
Julie Bérubé, Université du Québec en Outaouais (UQO) – expertise enjeux ÉDI
Martine D'Amours, Université Laval - expertise enjeux travail autonome
Julie O'Bomsawin, Kassiwi Média - expertise enjeux ÉDI
Sophie Préfontaine, avocate - expertise enjeux travail autonome et aspects légaux
Marjolaine Tshernish, Institut Tshakapesh - expertise enjeux ÉDI

Comité spécial – finalisation du plan
Nancy Bélanger, Culture Montérégie
Christine Bouchard, En Piste, le regroupement national des arts du cirque
Julie-Anne Richard, Association professionnelle des diffuseurs de spectacles RIDEAU
Julien Silvestre, Conseil québécois des métiers d'art (CMAQ)
Josée Tremblay, Culture Capitale-Nationale et Chaudières-Appalaches
Christine Harel, consultante
Sylvie Meste, consultante
Pascale Landry, Compétence Culture

Pour consulter la vidéo promotionnelle du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028 :*

https://youtu.be/Pq8OFZnXy-E

Saviez-vous que...

Culture en action et le *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028* ont bénéficié d'une généreuse couverture médiatique avec :

- 27 entrevues radio – dont 8 stations régionales différentes de Radio-Canada et Montréal
- 12 articles dans les médias écrits (*La Presse, Le Devoir, Le Soleil, Le Droit, Le Nouvelliste, Le Quotidien...*)
- 2 présences à la télévision (NOOVO, Le fil 17h, Ici Télé Rimouski, Le Téléjournal)

Les prix qui sont remis aujourd'hui mettent d'ailleurs très bien en perspective les enjeux actuels de notre secteur d'activité. (...) Au cours de la dernière année, vous avez mis sur pied des initiatives qui ont eu des impacts positifs sur notre milieu, BRAVO ! (...)

La culture se doit d'occuper une place prioritaire dans nos vies et vous en avez certainement discuté tout au long de cette journée. En proposant des solutions concrètes pour améliorer les conditions de travail des artistes, des travailleuses et travailleurs culturels, ensemble, nous jouons un rôle essentiel dans le développement et la reconnaissance de leur savoir-faire.

Nous nous assurons par la même occasion que la culture soit cette boussole qui continue de guider notre expression créative commune.

Anne-Marie Jean, présidente-directrice générale, Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ)

Votre dynamisme pour faire face aux enjeux touchant les travailleuses et travailleurs du milieu culturel est remarquable. J'en profite pour remercier les actrices et acteurs culturels, de Montréal bien sûr, mais aussi de toutes les régions du Québec Les initiatives qui sont célébrées aujourd'hui reflètent tous vos incroyables efforts investis. (...) Pour reprendre l'expression de Compétence Culture, nous nous rendons collectivement hommage à travers ces prix.

Nathalie Maillé, directrice générale, Conseil des arts de Montréal (CAM)

©Benoit Vermette

Prix *Je célèbre donc je suis*

La deuxième édition de la remise des prix *Je célèbre donc je suis* s'est déroulée lors du Grand atelier de *Culture en action* et en reprenait les thématiques.

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.

La remise des prix a été animée par Karla Étienne et Anne Trudel, artistes du théâtre et de la danse. Nous avons eu le plaisir d'accueillir mesdames Anne-Marie Jean, présidente-directrice générale du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et Nathalie Maillé, directrice générale du Conseil des arts de Montréal (CAM).

16 projets ont été présentés et les récipiendaires ont été déterminés par vote lors de la soirée de remise des prix, le 24 novembre. La catégorie Filet social a fait l'objet d'un prix spécial, déterminé par le comité de présélection des projets. Grâce à la participation du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et du Conseil des arts de Montréal (CAM), un montant de 11 000 $ a été remis en prix.

Nous félicitons les récipiendaires :

Prix Équité, diversité et inclusion
Le Réseau d'enseignement de la danse (RED) avec le projet *Formation pour accueillir des danseurs avec des limitations fonctionnelles*

Prix Formation et développement des compétences
L'Association des écoles supérieures d'art du Québec (ADESAQ) avec le projet *Artistes et réseaux sociaux : une relation d'amour-haine?*

Prix Conditions de travail (ex aequo)
L'Association professionnelle des diffuseurs de spectacles RIDEAU avec le projet *Bien-être au travail : congé menstruel*
Confluence – Créateur de vocations, avec le projet *LIGNE À L'EAU*

Prix spécial : Filet social
L'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ), l'Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD), la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC–CSN), la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ), la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC), les Travailleuses et travailleurs regroupés des arts, de la culture et de l'événementiel (TRACE), l'Union des artistes (UDA) et l'Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ) avec le projet *Le sondage sur les conditions de travail des artistes du Québec*

© Benoit Vermette

Nous tenons également à féliciter toutes les autres organisations en lice :

L'Association des professionnels de l'édition musicale (APEM) avec le projet *Perfectionnement en édition musicale pour personnes issues de la diversité*
La Fédération des milieux documentaires (FMDOC) avec le projet *Création du comité Équité, Diversité et Inclusion*
L'institut national de l'image et du son (L'inis) avec le projet *Propulser la diversité à L'inis, propulser les compétences de l'équipe en ÉDI*
Le Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ) avec le projet *L'approche EDI comme culture organisationnelle au RCAAQ*
L'Association des libraires du Québec (ALQ) avec le projet *GRH 360*
Culture Bas-Saint-Laurent avec le projet *ACTE-Culture*
Culture Gaspésie avec le projet *Activité sociale de consolidation d'équipe*
L'Association des libraires du Québec (ALQ) avec le projet *Cohorte libraire*
Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches avec le projet *Rendez-vous technique des arts de la scène*
Culture Centre-du-Québec avec le projet *Artiste entrepreneur, Communauté de pratique et d'apprentissage*
Culture Laurentides avec le projet *Brigade numérique des Laurentides*
Culture Laval avec le projet *Dia-log* (en collaboration avec le réseau des CRC)

Consulter la nouvelle sur le site Internet de Compétence Culture au sujet de la remise de prix :

https://competenceculture.ca/nouvelles/nominations-pour-les-prix-je-celebre-donc-je-suis-2022/

Pour consulter la vidéo récapitulative de la remise de prix 2022 *Je célèbre donc je suis :*

https://www.youtube.com/watch?v=qHeOv18ZahU

La remise de prix a été rendue possible grâce au soutien du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et du Conseil des arts de Montréal (CAM).

CALQ Conseil des arts et des lettres du Québec

CONSEIL DES ARTS DE MONTRÉAL

Culture et moi, une campagne de promotion et de valorisation des métiers de la culture

De novembre 2022 à mars 2023, la première phase de campagne *Culture et moi* s'est déroulée en partenariat avec l'Association des écoles supérieures d'art du Québec (ADÉSAQ). Elle s'est largement déployée dans les quatre principaux réseaux sociaux où plus de 4 millions de contenus consultés ont validé l'intérêt du public. Elle a fait fleurir quelque 2 000 affiches dans les espaces urbains de Montréal, Laval, Trois-Rivières et Québec et elle a fait l'objet d'une campagne médiatique majeure avec une présence remarquée sur la plateforme Télé-Québec en classe. Jugée bonne ou excellente par plus de 94% de professionnel.le.s du secteur sondé.e.s, la campagne *Culture et moi* sera raffinée dans sa phase 2 pour plus d'efficacité auprès de ses publics cibles.

Les objectifs de *Culture et moi* sont de:

- **Redorer l'attrait** des métiers du secteur culturel comme choix de carrière
- **Valoriser et promouvoir** les métiers de la culture dits sous tension
- **Faire connaître** les formations offertes en arts et en culture
- **Favoriser** l'intérêt des jeunes et des personnes sous-représentées dans le secteur culturel
- **Contribuer** à la valorisation de l'enseignement supérieur des arts et des établissements qui le dispensent
- **Stimuler** la fierté de l'ensemble des acteurs et actrices du secteur culturel

Cette campagne de promotion s'est caractérisée par la réalisation de 15 capsules vidéo accessibles sur la plateforme Cultive.ca et complétées par des fiches métiers très détaillées.

Principales activités réalisées

- 4 rencontres avec le comité aviseur
- Identification des 15 métiers à traiter, des protagonistes et des lieux de tournage en collaboration avec l'ADÉSAQ et certains autres membres de Compétence Culture
- 21 jours de tournage suivis du montage des capsules par Urbania
- Rédaction des fiches métiers par Septembre Éditeur, validation par une quinzaine d'organismes
- Diffusion des capsules et des fiches métiers sur la plateforme Cultive.ca
- Conception et déploiement d'une campagne promotionnelle et médiatique dans l'espace public
- Participation à des salons de l'emploi à Québec et à Montréal
- Partenariat avec Academos, service de mentorat auprès des jeunes pour la valorisation des métiers de la culture
- Démarches de financement pour une phase 2 de la campagne
- Évaluation de la campagne par sondage Omnibus et 2 groupes de discussion avec la firme Léger + sondage auprès des membres de Compétence Culture

15 premiers métiers sous les projecteurs

- Conservateur.trice à l'éducation (Musée d'art de Joliette)
- Forgeron.ne (Les Forges de Montréal)
- Gréeur.euse (École de cirque de Québec)*
- Gérant.e d'artiste (Albertine)
- Adjoint.e à l'administration (Wapikoni Mobile)
- Responsable du marketing numérique (BAnQ)
- Assistant.e à la mise en scène et régisseur.euse (Monument-National)
- Diplômé.e d'une école supérieure d'art (L'inis)*
- Gestionnaire de droits (Édition Outloud)
- Directeur.trice technique (Salle Pauline-Julien)
- Directeur.trice général.e (École nationale de l'humour)
- Réalisateur.trice / Technicien.ne en enregistrement sonore (Altitude Studio)
- Enseignant.e d'art (École de danse contemporaine de Montréal / École supérieure de ballet du Québec)*
- Médiateur.trice culturel.le (Espace culturel de Victoriaville)
- Directeur.trice des communications (Sporobole - Centre en art actuel)

* Écoles membres du réseau de l'ADÉSAQ

Une campagne promotionnelle d'envergure nationale

- 1 bande-annonce de la campagne, ainsi qu'une bande-annonce pour chacune des 15 capsules vidéos, destinées à la promotion web
- 1 publicité vidéo de 15 secondes diffusée sur deux postes (TV5, Télé-Québec)
- 1 publicité vidéo de 45 secondes diffusée sur le web
- 1 publicité audio de 30 secondes diffusée sur 8 radios universitaires
- Placements publicitaires animés sur des sites Web liés à la cible (Narcity, Sac de chips, etc.)
- Placement publicitaire sur les quais et téléviseurs dans le métro de Montréal
- Un affichage imprimé à Montréal et à Québec (abribus, affichage sauvage, etc.)
- Un affichage web sur de nombreux sites culturels ou d'information
- 1 campagne promotionnelle avec l'humoriste et influenceuse Megan Brouillard, comportant une capsule vidéo et de la promotion sur les réseaux sociaux, pilotée par Urbania, média spécialisé auprès de la cible des jeunes

Pour visionner la capsule de Mégan Brouillard :

https://youtu.be/tKUdfRogKaE

Création de Zones culturelles lors de salons de l'éducation et de la formation

La volonté de présenter la campagne *Culture et moi* sur les salons liés aux choix de carrières des jeunes au Québec a permis de révéler l'absence criante du secteur culturel. Compétence Culture a donc initié la création de la première Zone Culture par le biais de la campagne *Culture et moi* lors des salons de Montréal (12-13 octobre 2022) et Québec (20-22 octobre 2022). L'occasion de proposer à ses membres de se fédérer autour d'une même zone et de profiter de rabais exclusifs.

Membres participants aux Zones Culture 2022

- AQTIS 514 IATSE
- Cégep de Montmagny
- École nationale de théâtre du Canada
- École de danse contemporaine de Montréal
- École de danse de Québec
- École de cirque de Québec
- Mondel - L'atelier du cinéma
- SYNTHÈSE – Pôle Image Québec
- UQAC NAD

Le kiosque de la campagne *Culture et moi* a permis de mettre de l'avant les participant.e.s, écoles et professionnel.le.s de la campagne auprès des jeunes (15-25 ans). Plus de 300 étudiant.e.s et conseiller.ère.s ont pu découvrir les carrières et les pratiques professionnelles en culture grâce à des démonstrations de la part de personnes présentes dans la campagne et à la consultation de fiches et contenus.

Comité aviseur

- Lyette 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
- 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

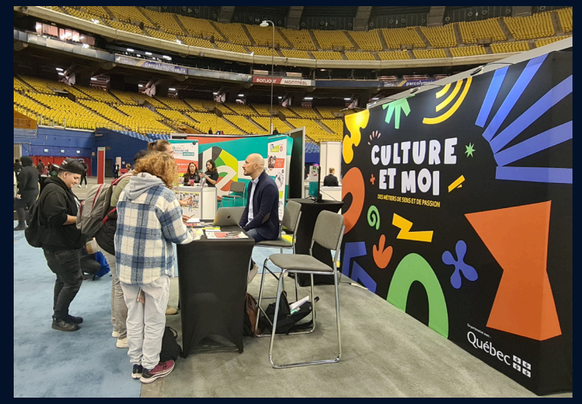
Équipe de projet

- Madeleine Philibert, chargée de projet
- Valérien Perreve / Yoan Leviel, chargé des communications
- Olivia Duvieusart, agente aux communications

Principales firmes participant au projet

- Courville, communications & marketing (Nathalie Courville)
- Léger Marketing (Sylvain Gauthier et Guillaume Gingras)
- Quantic-conseil (Grégory Krief, Dominique Picard et Vanessa Séguin)
- Roy & Turner Communications (Natalie Dion et Elsa Olano)
- Septembre Éditeur (Marc-André Bédard et Lucie Demers)
- Spritz (Marylou Girard-Bouchard et Antoine Fournier)
- Urbania (Clément Hamelin, Marie-Luce Heitz et Arianne Laurier Montpetit)
- Valérie Letarte Rédactrice

Le projet a été 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.



© Compétence Culture

Quelques chiffres éloquents

Total des vues sur LinkedIn :
6 011

88 %
des interrogé.e.s
ayant déjà vu la campagne avant le sondage Léger affirment que le message de la campagne est très ou assez clair

Total des vues sur TikTok :
2 237 000

La grande majorité des répondant.e.s a perçu favorablement la campagne (66% à 71%).
Cette perception positive grimpe de 81% à 87% auprès des personnes ayant été exposées à la campagne.

Total des vues sur Instagram :
53 863

77 %
des 18-24 ans interrogé.e.s
lors du sondage Léger affirment que le message de la campagne est très ou assez clair

Campagne vue par
9% de la population
au Québec
(augmente à 14% chez les 18-24 ans)

Total des vues sur YouTube :
292 540

La campagne
Culture et moi
a généré
24 208 sessions
sur culture-et-moi.ca

64 %
du grand public
affirme que le message de la campagne est très ou assez clair

Total des vues sur Facebook :
247 860

Nombre total de vues des 15 capsules:
2 843 285

Sondage réalisé par Léger (10 - 13 mars 2023)

© freepik

Ce que vous en avez dit...

C'est tout simplement génial!! Une mine d'or pour les jeunes créatifs à la recherche d'emplois non traditionnels! Merciii infiniment, je partage cette ressource à l'instant!

Julie Bellegarde, conseillère d'orientation, École secondaire Cavelier-De LaSalle

C'est une super campagne, et mon Dieu qu'on a besoin de ressources en théâtre! Je vais partager un métier par semaine sur notre page Facebook. Bravo pour cette campagne!

Joanie Roy, Directrice générale, Association des compagnies de théâtre (ACT)

Je vous remercie pour cette très belle capsule, que nous avons diffusée sur notre intranet et nos réseaux sociaux (...) Elle a d'ailleurs suscité beaucoup de fierté et de réactions à l'interne!

Annie-Claude Boulianne, Conseillère en communication interne, BAnQ

Saviez-vous que...

Compétence Culture renouvelle l'expérience en visant **cinq métiers d'avenir** qui seront présentés au travers de contenus numériques réalisés par Urbania, de fiches métiers et de matériel pédagogique développé avec SYNTHÈSE – Pôle Image Québec, partenaire principal de cette deuxième phase qui se déroulera de janvier à mars 2024.

- Gestionnaire de données
- Responsable de la philanthropie
- Éclairagiste ou sonorisateur.trice de scène
- Réalisateur.trice de capture de mouvement
- Réalisateur.trice de réalité virtuelle

Cette campagne bénéficie de la participation financière du gouvernement du Québec par l'intermédiaire du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

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 pandémique, et ce, aux niveaux social, 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 et gestion des attentes, du stress et des émotions. L'impact sur elles et eux était 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.

1 Parcours DG

L'année 1 de Parcours DG s'est finalisée au printemps 2022

Ce programme à la carte comportait trois volets complémentaires :

- De l'apprentissage par les pairs (communautés de pratique et groupes de codéveloppement), à l'intention des directions d'associations et de regroupements sectoriels et des 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

Principales activités réalisées

- Maintien de la communauté de pratique constituée en 2021, qui se réunit tous les deux mois et qui réunit les directions générales des regroupements et associations sectorielles du secteur culturel québécois (19 personnes)
- Maintien de la communauté de pratique regroupant les directions générales du Réseau des conseils régionaux de la culture du Québec (13 personnes)
- Maintien d'un groupe de codéveloppement (6 personnes)
- 2 formations (une synchrone et une asynchrone en ligne), pour un total de 20 participations
- Deux conférences à l'heure du dîner, pour un total de 55 participations
- Prolongation du programme d'accompagnement de 5 à 10 heures (17 directions, 12 consultant.e.s)
- Production et diffusion de capsules vidéo (2)
- Dépôt de la demande de financement pour l'an 2 de Parcours DG et suivi

Équipe de projet

- Zélie Davin, chargée de projet
- Alexia de Bastiani, facilitatrice

Durée du projet

D'avril 2021 à juin 2022

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

Avez-vous vu cela?

Dans le cadre de Parcours DG, Compétence Culture a produit trois capsules vidéo de promotion et d'information où Serge Marquis, médecin spécialiste en santé communautaire et détenteur d'une maîtrise en médecine du travail à la *London School of Hygiene and Tropical Medicine*, 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. Parce qu'elles demeurent d'actualité, nous vous invitons à les écouter ou les réécouter!

L'épuisement professionnel - Serge Marquis
La reconnaissance au travail - Serge Marquis
L'identification au travail - Serge Marquis

Pour consulter les capsules vidéos :

https://youtube.com/playlist?list=PLbJt4T47AV-Gr5ogwnezf6fqon_Ir_zM5

2 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 de main-d'œuvre. 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 2022-2023, les activités suivantes ont été réalisées :

- Suite des rencontres de la communauté de pratique (3 rencontres, 46 participations)
- Constitution du groupe de codéveloppement et rencontre (1 rencontre, groupe de 6 DG)
- Mise en place d'un site de partage de documents

Équipe de projet

- Elsa Fortant, chargée de projet
- Alexia de Bastiani, facilitatrice

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

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 en culture

Deux études majeures ont été produites et diffusées en 2022-2023, dans le contexte du vaste chantier *Culture en action*. Ces études visaient à donner des assises concrètes et à documenter les enjeux afin de nourrir les discussions et de produire un plan d'action pour les ressources humaines bien documenté, reposant sur des bases solides.

1 Diagnostic sur les enjeux en ressources humaines du secteur culturel – Rapport final du sondage et des groupes de discussion réalisés en mars et avril 2022

Produite par Compétence Culture, réalisée par Dynamo, septembre 2022, 117 pages

Réalisée dans le cadre de *Culture en action,* cette étude présente les résultats d'un sondage auquel ont participé 590 personnes et présente les propos recueillis lors de 12 groupes de discussion (70 personnes). L'étude permet de poser un regard analytique sur les quatre thématiques de *Culture en action :* Équité, Diversité et inclusion, Formation et développement des compétences, Conditions de travail et filet social.

Firme ayant réalisé l'étude
Dynamo (Anne Loranger-King, Mijail Raigorodsky, Caroline Mohr, Sophie Pétré, Veronica Vivanco)

Lancement de l'étude, version préliminaire (sondage)
Juin 2022, lors du Grand atelier printanier de *Culture en action*

Diffusion de la version finale (sondage et groupes de discussion)
Novembre 2022

Pour consulter le *Diagnostic sur les enjeux en ressources humaines du secteur culturel* – Rapport final du sondage et des groupes de discussion réalisés en mars et avril 2022 :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2022/11/diagnostic-rh-dynamo-16nov2022-1.pdf

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

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

Produite par Compétence Culture, réalisée par AppEco inc., mai 2022, 90 pages.

Réalisée dans le cadre de *Culture en action,* projet destiné à trouver des solutions aux enjeux auxquels fait face la main-d'œuvre du secteur culturel au Québec, cette étude se penche sur la contribution économique de la culture sur l'impact de la pandémie et des mesures de soutien. L'analyse fait ressortir l'apport indéniable de la culture à l'économie québécoise, mais aussi la précarité à laquelle les travailleuses et travailleurs du milieu doivent faire face : une plus grande fréquence de travail atypique, de travail autonome, d'heures supplémentaires non rémunérées, etc. Cette situation a été aggravée par la période de pandémie tout juste résorbée. Une grande préoccupation demeure quant à l'avenir du secteur culturel, malgré le fait que certaines mesures aient été reconduites jusqu'en 2023.

Firme ayant réalisé l'étude
AppEco (Pierre Emmanuel Paradis, Julien Mc Donald-Guimond, Jean-Charles Denis et 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

Lancement de l'étude, version préliminaire (sondage)
Juin 2022, lors du Grand atelier printanier de *Culture en action*

Diffusion de la version finale
Septembre 2022

Note
En février 2023, une actualisation de certaines statistiques a été effectuée. Les nouvelles informations sont incluses dans le portrait du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028,* section *Portrait du secteur culturel.*

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

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/impact-pandemie-appeco8sept.pdf

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

Études sectorielles d'identification des besoins de formation continue

Tel qu'inscrit à son plan stratégique, Compétence Culture a réalisé 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 et les metteur.e.s en scène que pour les autres 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 de formation adaptée 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 (intrachaîne ou interchaîne)
- Identifier les contenus qui pourraient faire l'objet d'une formation en ligne

Ce que vous en avez dit...

« La réalisation de cette première étude sur les besoins en formation continue va permettre à Culture Gaspésie d'offrir des programmations qui seront structurantes pour le développement professionnel des acteurs culturels de la région.

Céline Breton, Directrice générale, Culture Gaspésie

« Grâce à la participation généreuse de la communauté artistique et culturelle des Laurentides, nous disposons désormais d'un portrait plus précis des réalités actuelles. En comprenant mieux les besoins exprimés, nous serons en mesure de développer, pour les années à venir, une offre de formation adaptée et pertinente pour soutenir le milieu dans ses défis.

Mélanie Gosselin, Directrice générale, Culture Laurentides

1 Étude des enjeux et des besoins de formation de la chaîne Humour

Produite par le Compétence Culture, réalisée par Alia Conseil, août 2022, 143 pages

Première étude de ce type pour la chaîne Humour, cette étude identifie les enjeux et les besoins de formation pour l'ensemble des métiers de l'humour, tant pour les interprètes, les créatrices et créateurs, les formatrices et formateurs, que pour les travailleuses et travailleurs culturels. Elle permet de mieux cibler les besoins de formation pour des métiers spécifiques et ainsi développer une offre de formation encore plus pertinente, d'identifier et mieux comprendre les changements affectant les métiers, par exemple l'impact du numérique et du multidisciplinaire, et de faire travailler davantage en complémentarité les associations et regroupements par l'identification de points communs et la planification d'une offre diversifiée.

Firme ayant réalisé l'étude
Alia Conseil (Sarah Lortie, Camille Agouès Richard et Gabriel Boucher-Miller)

Lancement de l'étude
Novembre 2022

Comité aviseur
Danielle Beauchemin, Union des artistes (UDA)
Marie-Line Gagné, Association professionnelle des diffuseurs de salles de spectacles (RIDEAU)
Christelle Paré, École nationale de l'humour (ENH)
Marie-Claude Pion, Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
Joanne Pouliot, Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH)
Roseline Rousseau-Gagnon, Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)

Participation ponctuelle
Maryse Bégin, consultante en psychologie organisationnelle
Marie Gwen Castel-Girard, 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
Yves Trottier, anciennement directeur pédagogique de l'École nationale de l'humour (ENH)

Pour consulter l'Étude des enjeux et des besoins de formation de la chaîne Humour :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2022/11/1-etude-humour-16sept.pdf

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

2 Étude des enjeux et des besoins de formation de la chaîne Théâtre

Produite par Compétence Culture, réalisée par Alia Conseil, novembre 2022, 146 pages

Cette étude vise à identifier les besoins de développement des compétences pour les métiers, professions ou fonctions spécifiques de la chaîne Théâtre. Elle permet de mieux cibler les besoins de formation pour des métiers spécifiques et ainsi développer une offre de formation encore plus pertinente, d'identifier et mieux comprendre les changements et les enjeux affectant les métiers concernés, par exemple l'impact du numérique et du multidisciplinaire, et de faire travailler davantage en complémentarité les associations et regroupements par l'identification de points communs et la planification d'une offre diversifiée et transversale.

Firme ayant réalisé l'étude
Alia Conseil (Marie Gwen Castel-Girard, Sarah Lortie, Gabriel Boucher-Miller et Marielle Bourguignon-Cyr)

Lancement
Février 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)

Pour consulter l'Étude des enjeux et des besoins de formation de la chaîne Théâtre :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2023/01/1-etude-theatre-8jan2023.pdf

Le projet a été 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 d'identification des besoins de formation continue régionales. 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, ce sont 12 études d'identification des besoins de formation continue régionales qui ont été réalisées, et 2 nouvelles études ont été amorcées à la suite de l'appel de projets lancé en novembre 2022. C'est ainsi qu'en 5 ans, 14 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, puisqu'elles permettent d'apporter un regard sur l'ensemble des besoins de formation continue en culture au Québec.

An 1 du programme	**An 2 du programme**	**An 3 du programme**	**An 4 du programme**	**An 5 du programme**
Culture Centre-du-Québec	Culture Mauricie	Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal	Culture Estrie	Culture Centre-du-Québec
Culture Laval	Culture Montérégie	Culture Abitibi-Témiscamingue	Culture Gaspésie	Culture Laval
Culture Outaouais	Culture Saguenay-Lac-St-Jean	Culture Lanaudière	Culture Laurentides	

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

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

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

Analyses de profession et référentiels de compétences

En 2022-2023, une analyse de profession et un référentiel de compétences pour les artisan.e.s et artistes en métiers d'art ont été diffusés et des travaux menant à l'élaboration d'une analyse de profession pour les libraires ont été entrepris.

1 Actualisation de l'analyse de profession des artisans, artisanes et artistes en métiers d'art

Produite par Compétence Culture et le Conseil des métiers d'art du Québec, réalisée par CEMEQ, janvier 2023, 36 pages

L'actualisation de l'analyse d'une profession a pour objet de faire le portrait le plus complet possible du plein exercice d'une profession. Cette analyse consiste principalement en une description des caractéristiques de la profession, des tâches et des opérations, accompagnées de leurs conditions et exigences de réalisation, de même qu'en une identification des fonctions, des connaissances, des habiletés et des comportements socioaffectifs requis.

Compétence Culture tient à adresser un remerciement tout particulier à Louise Chapados et à Dominique Poulin, dont l'important travail a permis la réalisation de cette étude.

Firme ayant réalisé l'étude
Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec – CEMEQ (Ridha Ismail et Stéphanie Dubois)

Comité
Louise Chapados, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
Dominique Poulin, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
Grégoire Gagnon, Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)
France Girard, gestionnaire – architecture et patrimoine, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
Hugo Laflamme, Centre de formation et de consultation en métiers d'art (CFCMA)
Louise Lemieux Bérubé, artiste textile, cofondatrice de l'école-atelier Centre des textiles contemporains de Montréal (CTCM)

Avec la participation ponctuelle de
Michèle Lapointe, artiste verrière et formatrice
Suzanne Dion, consultante, études pour le développement

Lancement
Février 2023

Pour consulter l'Actualisation de l'analyse de profession des artisans, artisanes et artistes en métiers d'art :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/1-etude-artisans-7fev2023-final-1-1.pdf

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

2 Référentiel de compétences des artisans, artisanes et artistes en métiers d'art

Produit par Compétence Culture et le Conseil des métiers d'art du Québec, réalisé par CEMEQ, janvier 2023, 76 pages

Ce document constitue un cadre de référence pour identifier et expliciter les compétences communes requises afin de bien exercer la profession d'artisan.e ou d'artiste en métiers d'art.

Il est un outil de base pour planifier et conduire des activités de développement de compétences ou de formation continue. Il peut avoir d'autres utilités ou remplir des fonctions secondaires, dont la promotion de la profession, l'information sur les compétences exigées et la reconnaissance de compétences.

Pour les artisan.e.s et les artistes en métiers d'art, il peut être un outil d'autoévaluation et de professionnalisation dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Le contenu du référentiel de compétences peut également être pris en considération lors de choix d'orientations stratégiques.

Compétence Culture tient à adresser un remerciement tout particulier à Louise Chapados et à Dominique Poulin, dont l'important travail a permis la réalisation de cette étude.

Firme ayant réalisé l'étude
Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec – CEMEQ (Ridha Ismail et Stéphanie Dubois)

Comité
Louise Chapados, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
Dominique Poulin, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
Bruno Andrus, artiste verrier et historien de l'art
Grégoire Gagnon, Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)
France Girard, gestionnaire – architecture et patrimoine, Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
Hugo Laflamme, Centre de formation et de consultation en métiers d'art (CFCMA)
Louise Lemieux Bérubé, artiste textile, cofondatrice de l'école-atelier Centre des textiles contemporains de Montréal (CTCM)

Lancement
Février 2023

Pour consulter le Référentiel de compétences des artisans, artisanes et artistes en métiers d'art :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/1-referentiel-7fev2023-final.pdf

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

3 Analyse de profession - libraires

Projet piloté par Compétence Culture

Dans le contexte de la décision d'entreprendre la production d'une nouvelle norme libraire, Compétence Culture a procédé à la conception et à la diffusion sur invitation d'un appel d'offres pour la réalisation d'une analyse de profession libraire.

Un comité d'analyse des propositions a par ailleurs été constitué en amont du comité de démarrage, qui sera formé en 2023-2024.

Comité d'analyse - Appel d'offres en vue de la réalisation d'une Analyse de profession
Carl Fortin, Association des libraires du Québec
Geneviève Ducharme, Coopsco
Eléna Laliberté, Librairie Laliberté
Ximena Arteaga, Direction du développement et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Pascale Landry, Compétence Culture

Enquête salariale

1 Enquête sur la rémunération globale dans les librairies indépendantes au Québec

Produite par l'Association des libraires du Québec (ALQ) avec le soutien financier de :
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) et Compétence Culture, réalisée par Solertia, Firme-conseil RH inc, février 2022

La situation particulière du métier de libraire a amené l'ALQ à s'interroger et à épauler les libraires du Québec en regard de leurs conditions d'emploi. Le métier de libraire, bien qu'il s'inscrive dans le secteur du commerce de détail, est tout à fait singulier : les libraires ne sont pas de simples vendeuses et vendeurs. La librairie en tant que commerce se situe à la croisée du commerce et de la culture et il en est de même pour le métier de libraire. Les salarié.e.s en librairie, souvent hautement scolarisé.e.s, bénéficient généralement d'un salaire et d'avantages sociaux à hauteur des autres commerces de détail québécois. L'enquête salariale de l'ALQ avait donc pour but de brosser un portrait de la rémunération dans l'industrie afin de mieux outiller les gestionnaires, mais aussi de permettre une meilleure compréhension des défis en matière de rémunération qu'amène la singularité du métier de libraire.

Firme ayant réalisé l'enquête
Groupe-conseil Solertia (Jonathan Caissy et Kevin Rwigema)
Comité 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

Consulter l'Enquête sur la rémunération globale dans les librairies indépendantes au Québec :

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2023/05/syntheese_compeetenceculture_externe-1.pdf

© Benoit Vermette

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 24 mai 2023. 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 2022-2023 est une seconde année d'augmentation importante du budget de Compétence Culture. Ainsi, le total des produits s'élève à 3 839 517$, marquant une augmentation de 43% par rapport à l'année précédente, et le total des charges est de 3 821 430 $ (+ 43%), contribuant à créer un excédent de 18 087$ (comparativement à 14 276$ en 2021-2022). Chaque année, des excédents sont prévus aux budgets et visent à permettre à Compétence Culture de mieux faire face aux imprévus. L'excédent de 2022-2023 provient principalement des cotisations des membres. Mais d'où provient cette augmentation ? Elle provient principalement de la capacité de Compétence Culture de générer des projets.

Depuis trois ans, le pourcentage que représente le financement assuré par des projets a été en constante augmentation, passant de 74% (2020-2021) à 83% (2021-2022) pour atteindre 86% en 2022-2023.

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. L'an prochain, avec Intervention-Compétences, le pourcentage de financement autre que l'Entente-cadre sera encore plus important. Nous en reparlerons en 2023-2024.

Nous nous réjouissons de l'octroi de ces subventions. Elles nous permettent de réaliser notre mission. 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 aura un léger impact dès 2023-2024. Nous souhaitons que le financement régulier que permet l'Entente-cadre soit dans les prochaines années encore mieux adapté au fonctionnement particulier du CSMO en culture. En affirmant que les comités sectoriels sont des acteurs incontournables et en 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.

Une augmentation conséquente à nos particularités 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.

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

Cible de 10% — une cible difficile à atteindre pour le CSMO en culture

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'activités, du modèle d'affaires et des capacités à payer des clientèles du CSMO en culture.

Cette année, nous n'avons atteint que 3,9% (21 085$). La baisse relative (par rapport à 2021-20122) est attribuable à une diminution des revenus générés par des activités de formation et à l'absence de partenariat important, comme cela avait été le cas en 2021-2022 et 2019-2020. Le pourcentage obtenu est toutefois similaire à ceux des années précédentes. Il est même légèrement supérieur.

Si ne pas atteindre la cible de 10% ne pénalise actuellement pas Compétence Culture, des solutions doivent toutefois être envisagées. *Cultive,* le site d'emploi et les services en technopédagogie pourraient potentiellement permettre d'améliorer la situation dans les années à venir.

© Charlène Gilbert

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 représente cette année 164 365$, comparativement à 92 020 $ en 2021-2022 (79%). Cette augmentation s'explique principalement par la participation de membres, d'organismes culturels ou des travailleur.euse.s du secteur culturel à des activités de *Culture en action.*

Cette évaluation du temps bénévole et des services ne tient toutefois pas compte de l'engagement des promoteurs de formation continue dans le soutien, l'encadrement et le maintien des activités des services de développement professionnel. Cette année, une collecte de données auprès des associations et regroupements sectoriels et régionaux participant au Modèle de coordination de la formation continue en culture a permis d'évaluer que leur engagement en dépenses directes et en services représente près de 1,9 M$.

Je salue cet esprit de collaboration dans l'atteinte des objectifs communs qui nous rassemblent et remercie les membres de Compétence Culture et le développement de la formation continue au Québec.

Madeleine Perron, trésorière
Le 18 août 2022

États financiers-
Bilan et résultats :

https://rb.gy/hoaqx

Réalisation du rapport annuel

Rédaction

Pascale Landry
Fabienne Cabado
Équipe de Compétence Culture

Conception visuelle

Marie-Claude Biron

Réalisation des figures et graphiques

Sébastien Balbino

Révision

Fabienne Cabado
Yoan Leviel
Fabienne Sacy

Recherche et documentation

Compétence Culture : Julien Audet, Sébastien Balbino, Laurent Bouchard, Andrés Cuéllar, Pascale Landry, Yoan Leviel, Madeleine Philibert, Fabienne Sacy

Photo d'équipe

Benoit Vermette

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

MESS Ministère 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) Guilde des musiciens et des 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	Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation (REPAIRE)
16	Réseau d'enseignement de la danse (RED)
17	Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (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)

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

Regroupements territoriaux	
1	Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
2	Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
3	Conseil de la culture de l'Estrie
4	Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)
5	Culture Capitale-Nationale et Chaudières-Appalaches
6	Culture Bas-Saint-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-Saint-Jean

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	An 3 de la bonification 2020-2021		Variation	An 4 de la bonification 2021-2022		Variation	An 5 de la bonification 2022-2023		Variation	Variation entre 17-18 et 22-23
SESSIONS	Nb de 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%	641	55%	-4%	645	51%	1%	630	65%	-2%	25%
Individualisée	215	30%	403	38%	87%	499	43%	24%	533	45%	7%	622	49%	17%	333	35%	-46%	55%
TOTAL	719	100%	1 062	100%	48%	1 167	100%	10%	1 174	100%	1%	1 267	100%	8%	963	100%	-24%	34%

MFOR	2017-2018		An 1 2018-2019		Variation	An 2 2019-2020		Variation	An 3 de la bonification 2020-2021		Variation	An 4 de la bonification 2021-2022		Variation	An 5 de la bonification 2022-2023		Variation	Variation entre 17-18 et 22-23
DURÉE	Nb d'heures	%	Nb d'heures	%	%	Nb d'heures	%	%	Nb d'heures	%	%	Nb d'heures	%	%	Nb d'heures	%	%	%
Groupe	6612	67%	8 489	60%	28%	8 717	50%	3%	5 598	40%	-36%	7 309	45%	31%	8 596	60%	18%	30%
Individualisée	3271	33%	5 650	40%	73%	8 721	50%	54%	8 365	60%	-4%	8 911	55%	7%	5 787	40%	-35%	77%
TOTAL	9883	100%	14 139	100%	43%	17 438	100%	23%	13 963	100%	-20%	16 219	100%	16%	14 383	100%	-11%	46%

MFOR	2017-2018		An 1 2018-2019		Variation	An 2 2019-2020		Variation	An 3 de la bonification 2020-2021		Variation	An 4 de la bonification 2021-2022		Variation	An 5 de la bonification 2022-2023		Variation	Variation entre 17-18 et 22-23
PARTICIPATIONS	Nb de Participations	%	Nb de Participations	%	%	Nb de Participations	%	%	Nb de Participations	%	%	Nb de Participations	%	%	Nb de Participations	%	%	%
Groupe	5520	94%	7 148	93%	29%	7 365	91%	3%	7 079	91%	-4%	6 339	89%	-10%	5 927	93%	-6%	7%
Individualisée	338	6%	566	7%	67%	688	9%	22%	741	9%	8%	782	11%	6%	448	7%	-43%	33%
TOTAL	5858	100%	7 714	100%	32%	8 053	100%	4%	7 820	100%	-3%	7 121	100%	-9%	6 375	100%	-10%	9%

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.s**	**Nb total parti.**	**Nb prog.**	**Nb sessions**	**Nb heures**	**Nb TA**	**Nb salarié.e.s**	**Nb total parti.**
Sectoriel												
ADISQ (APEM transversal)	16	38	138	104	277	**381**	0	0	0	0	0	**0**
APASQ-AQAD-SPACQ	19	21	336	186	9	**195**	1	2	30	3	0	**3**
AQM-CQICTS	7	9	875	47	14	**61**	0	0	0	0	0	**0**
CEAD-PWM	2	2	80	22	0	**22**	2	2	91	16	0	**16**
CMAQ	15	17	377	126	9	**135**	12	12	137	11	1	**12**
CQM-GMMQ	12	12	156	102	10	**112**	14	14	140	12	2	**14**
CQPV-DTQ	2	2	42	27	5	**32**	15	15	265	15	0	**15**
CQT-QDF	8	8	60	50	33	**83**	0	0	0	0	0	**0**
DSR (La)	2	2	29	7	25	**32**	0	0	0	0	0	**0**
En Piste	1	1	35	15	0	**15**	2	14	140	17	0	**17**
RAAV-IQ	19	26	201	242	0	**242**	6	6	120	6	0	**6**
Repaire	41	43	885	205	126	**331**	0	0	0	0	0	**0**
RCAAQ	6	6	46	4	43	**47**	19	20	364	8	46	**54**
RCQ	3	3	74	16	3	**19**	1	1	20	8	1	**9**
RED	1	1	266	20	25	**45**	0	0	0	0	0	**0**
RIDEAU	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
RQD	8	9	366	340	40	**380**	26	26	381	34	10	**44**
SARTEC-UNEQ	12	12	165	107	0	**107**	14	14	348	14	0	**14**
SMQ	14	18	228	26	193	**219**	0	0	0	0	0	**0**
UDA	25	31	705	340	0	**340**	0	0	0	0	0	**0**
Compétence Culture	1	**1**	**13**	**0**	**28**	**28**	**3**	**3**	**57**	**0**	**11**	**11**
Total sectoriel	**214**	**262**	**5 075**	**1 986**	**840**	**2 826**	**115**	**129**	**2 093**	**144**	**71**	**215**

Légende
TA : travailleur.euse.s autonomes, parti : participations
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.

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.s**	**Nb total parti.**	**Nb prog.**	**Nb sessions**	**Nb heures**	**Nb TA**	**Nb salarié.e.s**	**Nb total parti.**
Régional												
Arrimage	11	11	132	39	17	**56**	0	0	0	0	0	**0**
C.C. Abitibi-Témiscamingue	30	31	249	67	86	**153**	2	2	30	2	0	**2**
C. Estrie	37	42	495	419	50	**469**	4	4	128	3	1	**4**
C. Laval	7	7	39	8	22	**30**	2	2	36	0	4	**4**
C. Bas-Saint-Laurent	12	14	116	83	36	**119**	26	26	459	19	9	**28**
C. Centre-du-Québec	18	20	181	118	27	**145**	10	10	231	9	1	**10**
C. Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches	70	74	806	455	383	**838**	27	51	419	58	10	**68**
C. Côte-Nord	22	47	173	44	99	**143**	14	16	879	9	5	**14**
C. Gaspésie	12	13	161	93	17	**110**	9	9	249	12	0	**12**
C. Lanaudière	20	15	123	42	56	**98**	25	25	258	15	13	**28**
C. Laurentides	11	11	93	62	14	**76**	7	7	95	9	2	**11**
C. Mauricie	21	21	189	149	77	**226**	15	15	241	15	0	**15**
C. Montérégie	14	15	179	112	1	**113**	22	22	395	20	2	**22**
C. Outaouais	24	24	281	90	227	**317**	11	11	183	0	11	**11**
C. Saguenay-Lac-Saint-Jean	22	23	306	120	88	**208**	4	4	92	4	0	**4**
Total régional	**331**	**368**	**3 521**	**1 901**	**1 200**	**3 101**	**178**	**204**	**3 694**	**175**	**58**	**233**
Total sectoriel et régional	**545**	**630**	**8 596**	**3 887**	**2 040**	**5 927**	**293**	**333**	**5 787**	**319**	**129**	**448**

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

Ambition-Compétences et Impulsion-Compétences

Promoteur	Programme subventionné	Libellé du projet	Montant accordé FA
ADISQ	IMPULSION	Programme de formation continue 2022-2023	56 311$
ALQ	IMPULSION	Programme de perfectionnement professionnel pour les libraires	169 447$
CMAQ	IMPULSION	Étude de besoins en formation continue de la relève en métiers d'art	78 728$
CMAQ	IMPULSION	Le stand : stratégie, animation et réseautage en salon	52 014$
CMAQ	AMBITION	2D – 3D – Exploration numérique et recherche créative	293 584$
CMAQ	IMPULSION	Matériaux, techniques et outils pour le patrimoine bâti : Les métiers du patrimoine	81 219$
CMAQ	AMBITION	Parcours Écoresponsabilité en métiers d'art : pour un développement durable	130 838$
Compétence Culture	AMBITION	Prendre le virage numérique en formation continue avec la plateforme *Cultive*	137 821$
Compétence Culture	AMBITION	Développer des stratégies numériques de découvrabilité pour les contenus culturels	139 966$
Compétence Culture	ÉVOLUTION	*Culture et moi,* des métiers d'avenir	349 304$
Compétence Culture	IMPULSION	Le Design Thinking : une méthodologie créative de résolution de problèmes	80 094$
DSR	IMPULSION	Développer ses compétences en diffusion de la danse *in situ* et en salle	28 869$
En piste	IMPULSION	Perfectionnement en techniques scéniques dans les arts du cirque	100 127$
RED	IMPULSION	Concepts fondamentaux pour l'enseignement de la danse au secteur loisir — Développement numérique et mentorat	86 593$
RED	IMPULSION	Enseignement de la danse classique niveaux avancés - Développement numérique	93 048$
RED	IMPULSION	Parcours de formation - Habiletés de gestion d'une école de danse	72 422$
UDA	AMBITION	Voix pour Audiolivre	188 223$
TOTAL			**2 138 608$**

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

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

Julien Audet
Développement, coordination *Cultive*
Coordination de l'équipe *Cultive*
info@cultive.ca

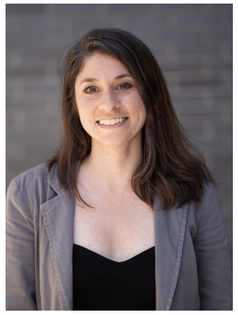
Sébastien Gédéon
Soutien aux usager.ère.s - *Cultive*
· Analyse, rehaussements et tests
· Site d'emploi
soutien@cultive.ca

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
· Révision de la norme libraire
coordo_valorisation@competenceculture.ca

Yoan Leviel
Chargé des communications - *Culture et moi*
Chargé des communications - *Générales*
· Bien-être et joie au travail
communication_valorisation@competenceculture.ca

Développement des compétences



Maryse Brassard-Lévesque
Conseillère à la formation continue – Mesures de soutien
· Information sur les programmes de soutien (autres qu'Intervention-Compétences)
· Coordination des études de besoins et autres études
· Promotion et révision de la Norme libraire
coordination-formation@competenceculture.ca

Andrés Cuéllar
Conseiller à la formation continue – Profil technopédagogique
· Expertise-conseil en technopédagogie auprès des membres
· Veille et développement d'outils en technopédagogie
· Coordination des activités de formation de Compétence Culture
· Facilitateur de la communauté de pratique – responsables de la formation continue
conseil-formation@competenceculture.ca

Fabienne Sacy
Coordonnatrice - Parcours DG et communautés de pratique
· Coordonnatrice des activités du programme Parcours DG
· Soutien à la communauté de pratique du Réseau RH en culture
agent_sub_fc@competenceculture.ca

Intervention-Compétences

Isabelle L'italien
Chargée de projet - Programme Intervention-Compétences, Culture
· Coordination de la mise sur pied du programme Intervention-Compétences, Culture
· Administration et gestion programme Intervention-Compétences, Culture
coord_sub_fc@competenceculture.ca

Éric Boulanger
Agent de programme - Programme Intervention-Compétences, Culture
· Gestion de l'opérationnalisation d'Intervention-Compétences, Culture
agent_sub_fc@competenceculture.ca

Catherine Pineault
Adjointe administrative - Programme Intervention-Compétences
· Gestion administrative du programme
adjoint_sub_fc@competenceculture.ca

25 ans
de collaboration
et d'engagement

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