



Rendez-vous annuel des membres

21 et 22 septembre 2023

Avec la participation financière de :

Québec 


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

Compétence Culture a, par sa collaboration avec ses membres, 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 / Innu, Mi'gmaq, Kanien'keha:ka, Naskapi, W8banaki et Wolastoqiyik Wahsipekuk, de même que du 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.

Quelques consignes

Besoin d'aide ou questions :

Julien Audet – julien.audet@competenceculture.ca

Yoan Leviel – cell. (438) 939-5005

Sur place : Sébastien Balbino ou Evelyne Boulanger

Virtuel

- Caméra ouverte et micro fermé
- Cliquer sur l'icône « ... », puis sur « Renommer » : nom – organisme
- En tout temps, vous pouvez envoyer un message dans le chat en cliquant sur « Converser »
- Pour les résolutions : lever la main dans la fonction dans Zoom

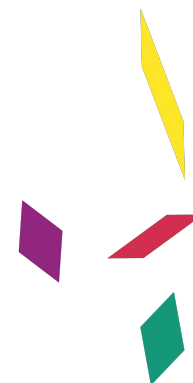
Déroulement du Rendez-vous annuel 2023

21 septembre

- Allocutions
- Assemblée générale annuelle des membres (pause)
- Activités du dîner : CA - Dîner réseautage DG - Boîte à lunch « en vrai » pour les coordos
- Formation *Design Thinking* ou groupe de discussion (présence)
- Remise de Prix 2023 *Je célèbre donc je suis*
- Cocktail *Célébrons le 25e de Compétence Culture*

22 septembre

- Formation *Design Thinking* ou groupe de discussion (virtuel)
- Synthèse et remerciements
- Dîner libre
- Espace de discussion : Intervention-Compétences



Des invité.e.s et des souhaits pour le 25^e

- Jean Lortie, président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
- Kateri Champagne Jourdain, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)

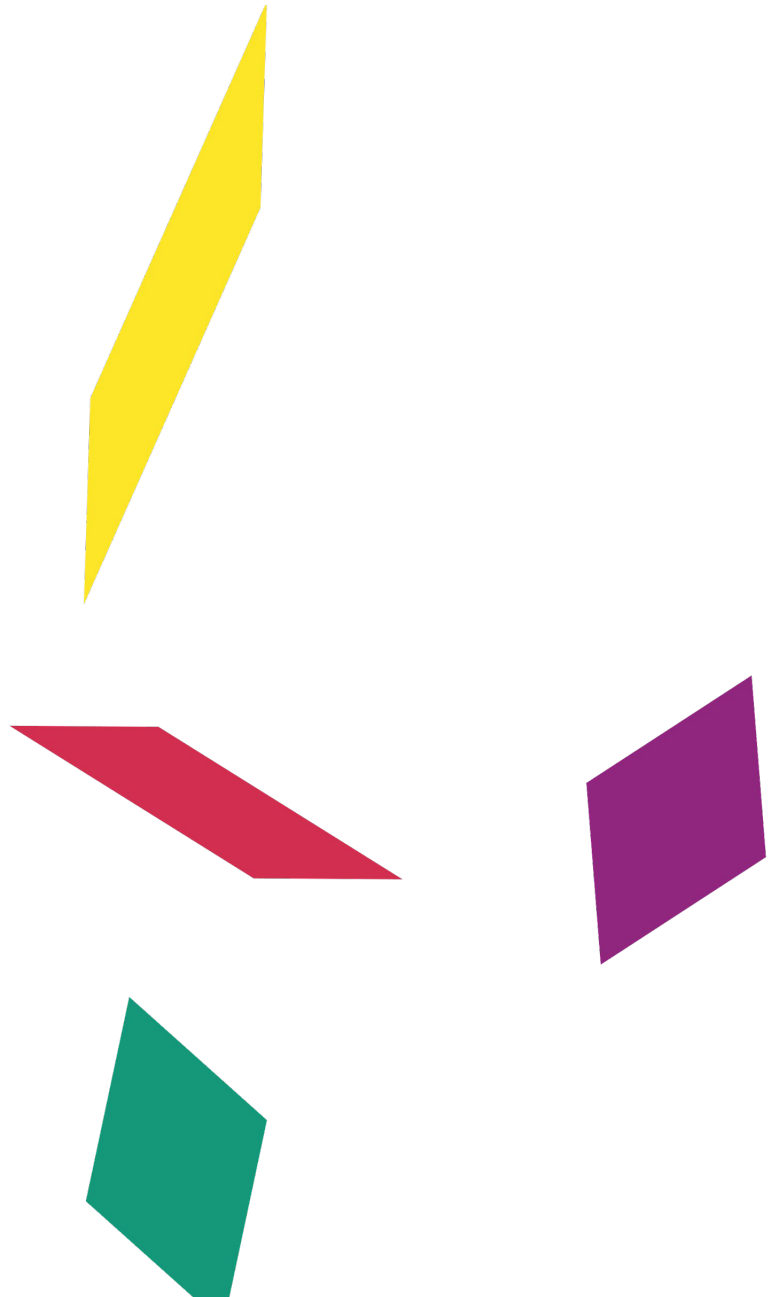


Rendez-vous annuel des membres

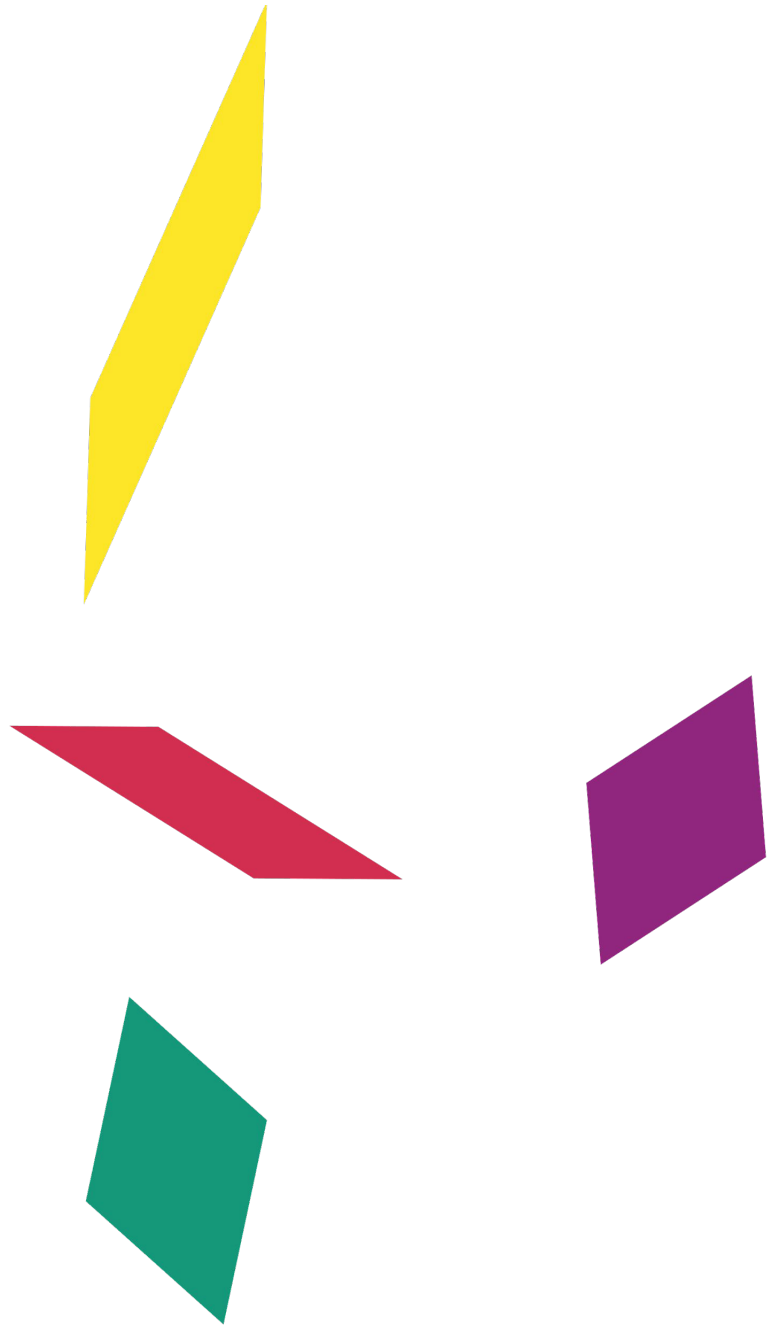
21 et 22 septembre 2023

Avec la participation financière de :

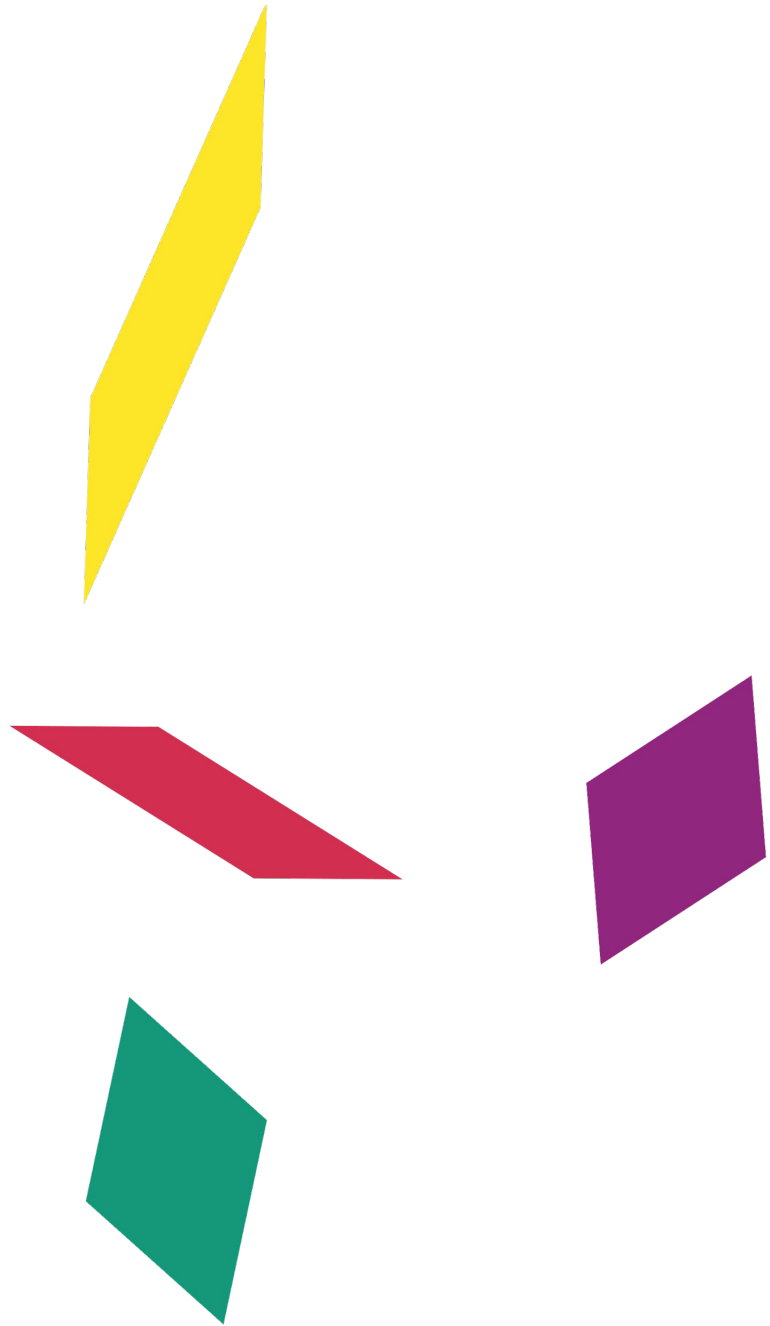




Ouverture et
constatation du nombre
de délégué.e.s
votant.e.s



Désignation du président et de la secrétaire d'assemblée



Lecture et adoption de l'ordre du jour

Ordre du jour

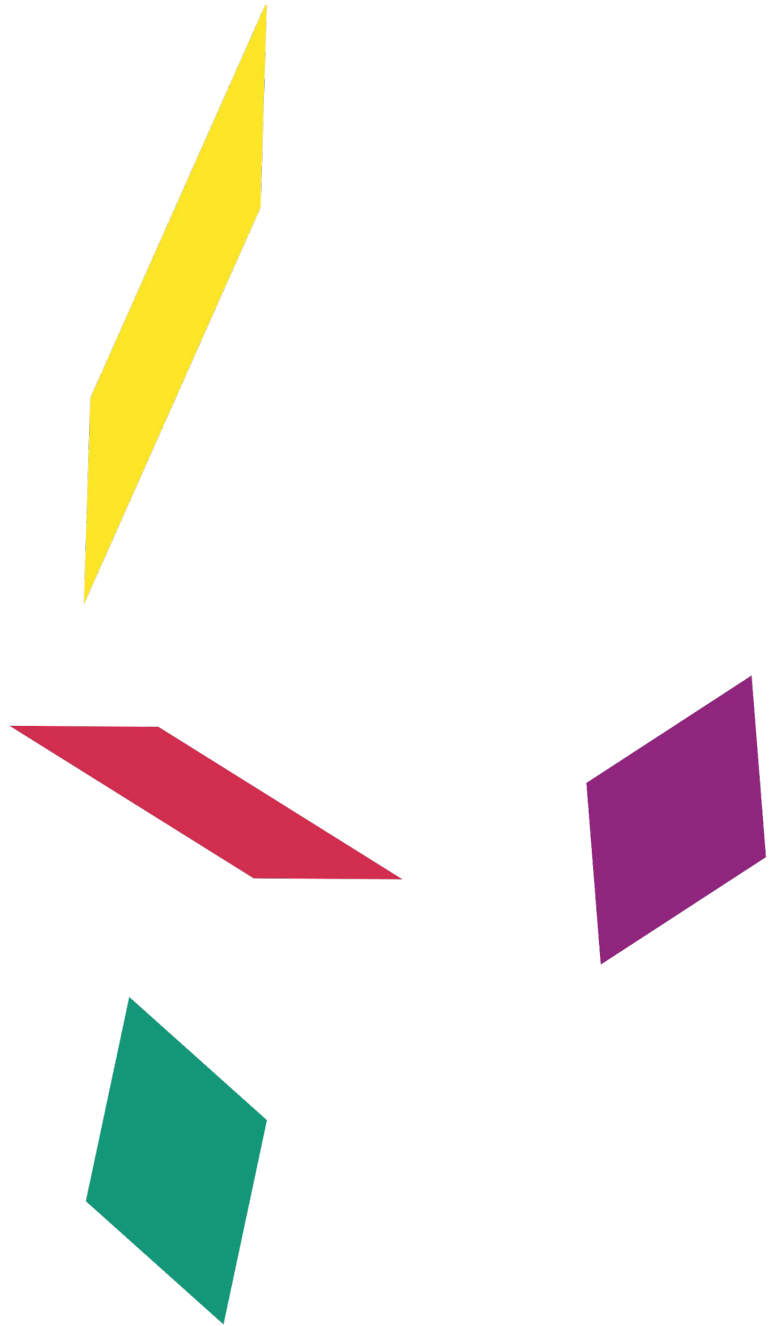
Assemblée générale annuelle

1. Ouverture et constatation du nombre de délégué.e.s votant.e.s
2. Désignation du président d'assemblée et de la secrétaire d'assemblée
3. Lecture et adoption de l'ordre du jour
4. Lecture et adoption du procès-verbal du 22 septembre 2022
5. Rapport du président
6. Rapport de la directrice générale
7. Rapport de la trésorière et de l'auditeur
8. Présentation du Plan d'action 2023-2024
9. Élection et adoption de la liste des administratrices et administrateurs 2023-2024
10. Parole aux membres
11. Clôture de l'assemblée

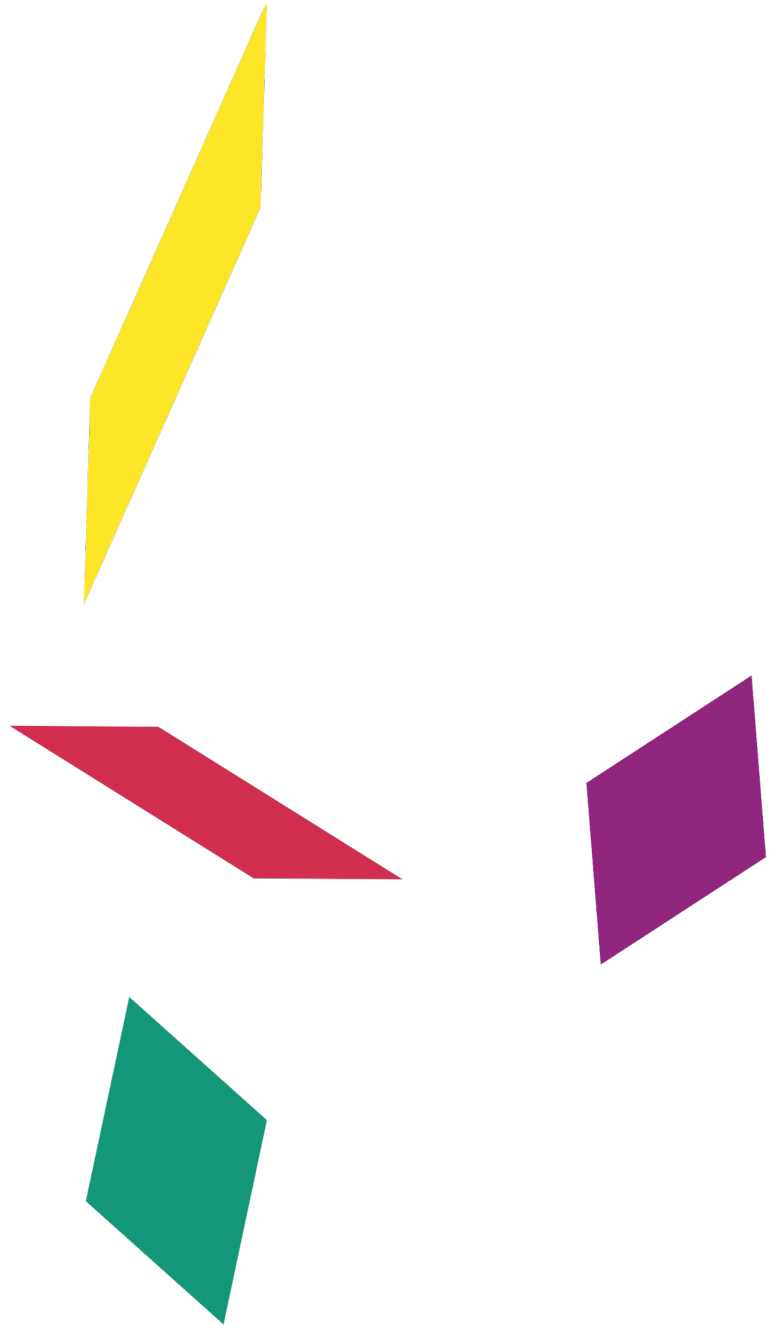
Ordre du jour

Assemblée générale annuelle

1. Ouverture et constatation du nombre de délégué.e.s votant.e.s
2. Désignation du président d'assemblée et de la secrétaire d'assemblée
3. Lecture et adoption de l'ordre du jour
4. Lecture et adoption du procès-verbal du 22 septembre 2022
5. Rapport du président
6. Rapport de la directrice générale
7. Rapport de la trésorière et de l'auditeur
8. Présentation du plan d'action 2023-2024
9. **Choix de l'auditeur.trice**
10. Élection et adoption de la liste des administratrices et administrateurs 2023-2024
11. Parole aux membres
12. Clôture de l'assemblée



Lecture et adoption du procès-verbal



Rapport du président

Rapport du président



« 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. »

Julien Silvestre, président de Compétence Culture

Rapport du président

Engagement tripartite : un dossier majeur pour le CA

- 2022-2023 : dernière année de l'entente quinquennale de l'Engagement tripartite (MESS, CPMT et MCC)
- Production de documents démontrant la nécessité de procéder à la bonification et demandes d'améliorations de MFOR
- Février 2023 : annonce de la transition du financement (de MFOR au FDRCMO) et un rôle accru pour Compétence Culture
 - 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
 - Faire la reddition de comptes auprès du FDRCMO

La transition en cours (de MFOR au FDRCMO) a été faite dans l'esprit de s'assurer le maintien du financement de la formation continue en culture. Les sommes en formation continue du programme Intervention-Compétences sont de 5 M\$.

Rapport du président

Remerciements

Le CA de Compétence Culture participe à de nombreux comités, du CA ou opérationnels

Comité de l'Engagement tripartite

Nancy Bélanger

Catherine Blanchette

Christine Bouchard

Lyyette Bouchard

Gilles Charland

Madeleine Perron

Julie-Anne Richard

Julien Silvestre

Catherine Voyer-Léger

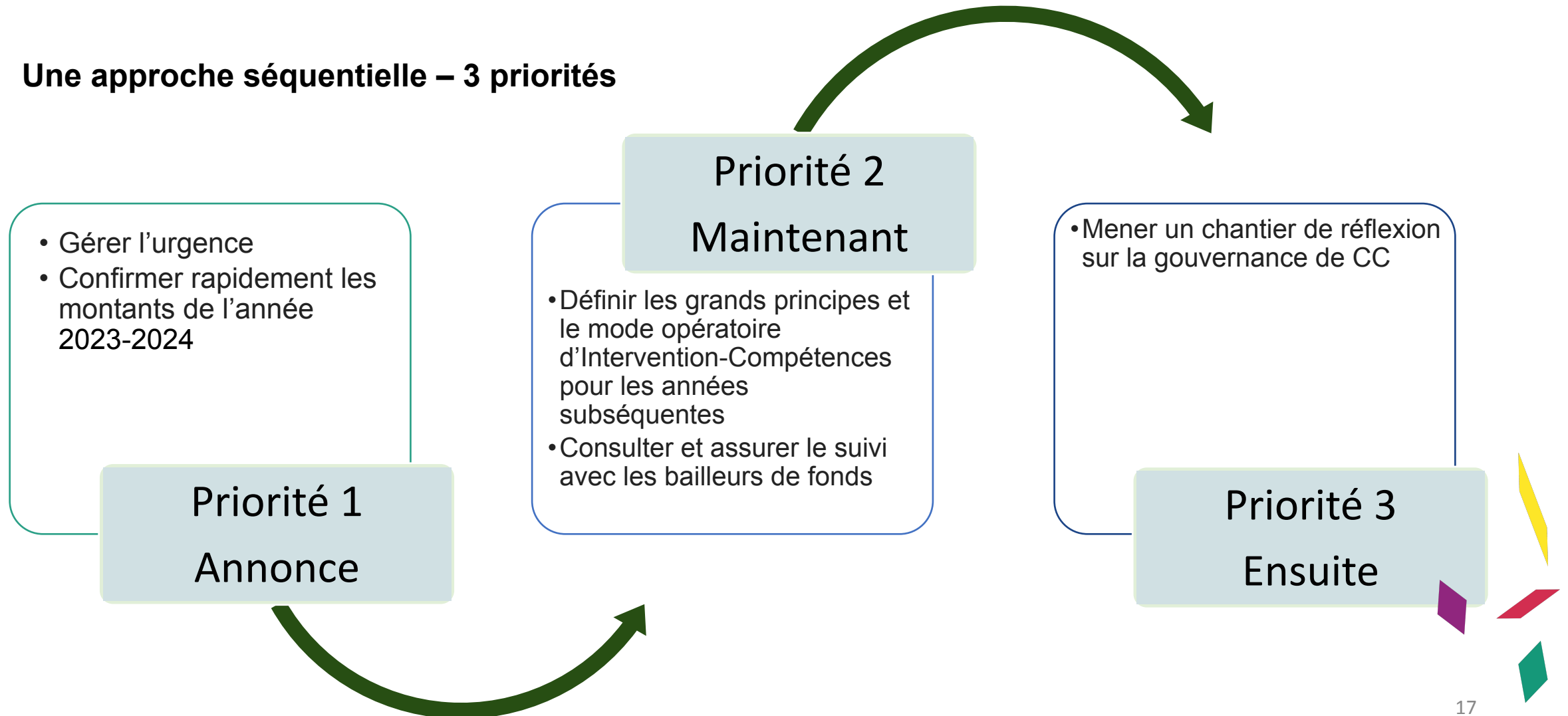
Isabelle L'Italien (invitée)

Éric Lord (invité)

1^{er} CSMO reçu par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), madame Kateri Champagne Jourdain.
Rencontre du CA avec le secrétaire général de la CPMT et sous-ministre d'Emploi-Québec, monsieur Roger Tremblay, et le président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), monsieur Jean Lortie.

Rapport du président Intervention-Compétences

Une approche séquentielle – 3 priorités



Culture en action : un immense chantier inspiré des approches citoyennes de concertation



Consultations et ateliers de travail : près de 1500 personnes y ont participé

- 8 rencontres de la Table ad hoc
- 12 rencontres (comités thématiques)
- 12 groupes de discussion (étude diagnostic RH)
- 2 jours du Grand atelier printanier (juin 2022) et 1 jour 1/2 du Grand atelier automnal (novembre 2022)
- Lancement public (mars 2023)

Culture en action : un plan d'action ambitieux et nécessaire



Enjeux (3)	Orientations (4)	Actions (93)	Actions prioritisées (33)
La sécurité financière et la protection sociale pour les artistes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	Mettre en place un filet social garanti par les lois et les programmes pour les artistes, artisans, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel	15	5
La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture	Offrir aux artistes, artisans, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture des conditions de travail et de rémunération légitimes et sécuritaires	34	11
	Proposer des parcours de formation cohérents pour le développement des compétences et propres aux spécificités professionnelles	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	19	10

Plan d'action 2023-2027, c'est en bref

- Un plan par et pour le secteur culturel
- 93 actions, dont 33 actions prioritisées lors de l'atelier automnal
- 235 M\$ sur 5 ans, dont 175 M\$ visant une meilleure rémunération des ressources humaines
- 1 M\$: Coordination par CC : \$ (5 ans)

Couverture médiatique : 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)

Prix 2022 *Je célèbre donc je suis* - 2^e édition

Merci à nos partenaires :

Conseil des arts et des lettres du Québec et Conseil des arts de Montréal

Prix Équité, diversité et inclusion

Le Réseau d'enseignement de la danse (RED)

- Formation pour accueillir des danseurs avec des limitations fonctionnelles

Prix Formation et le développement des compétences

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

- Artistes et réseaux sociaux : une relation d'amour-haine ?

Prix Conditions de travail (ex aequo)

L'Association professionnelle des diffuseurs de spectacles RIDEAU

- *Bien-être au travail : congé menstruel*

Confluence – Créateur de vocations

- Ressource d'aide en santé mentale *LIGNE À L'EAU*

Prix spécial : Filet social - mention d'honneur

APASQ, AQAD, FNCC–CSN, GMMQ, SARTEC, TRACE, UDA, UNEQ

- Sondage sur les conditions de travail des artistes du Québec



Rapport du président

Appréciation de Compétence Culture

Ce que la DDCIS dit dans l'appréciation du rapport annuel de reddition de comptes de Compétence Culture

« 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. »

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

Le bilan des activités de Compétence Culture est présenté chaque année à la DDCIS. 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. Encore cette année, Compétence Culture obtient les cotes les plus hautes qu'il est possible d'avoir. Notre travail est apprécié !

Rapport du président

Un CA engagé, impliqué et dévoué

- 8 rencontres du conseil d'administration et 5 séances de travail (*Culture en action* et Intervention-Compétences)
- 3 rencontres du Comité de gestion de risques
- 23 rencontres liées au renouvellement de l'Entente tripartite (8 avec des partenaires gouvernementaux)
- Engagement bénévole des membres du conseil d'administration : près de 740 heures, soit une moyenne de près de 53 heures par personne
- Un départ à souligner : Christine Bouchard, présidente de 2017-2018 à 2022-2023

Le conseil d'administration tient à souligner l'apport important de Christine Bouchard 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 l'équipe de Compétence Culture tiennent à la remercier pour l'immense travail qu'elle a accompli.

Rapport du président

Remerciements

Arts de la scène (5)

Christine Bouchard / Nadine Medawar

Véronique Clément

Vincent Ranallo

Julie-Anne Richard

Catherine Voyer-Léger / Danielle Thibault

Audiovisuel et Enregistrement sonore (3)

Catherine Blanchette

Sandrine Archambault

Lyette Bouchard

Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques (2)

Maryse Beaulieu / Catherine Bodmer

Julien Silvestre

Littérature, Muséologie et Patrimoine (2)

Stéphane Chagnon

Geneviève Lauzon

Territoires (2)

Nancy Bélanger

Madeleine Perron

Observatrice gouvernementale (1)

Maïmouna Kébé

Conseillère à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)



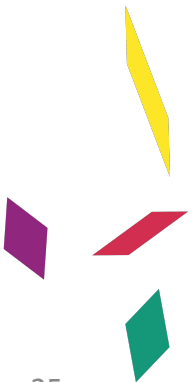
Rapport de la directrice générale

Rapport de la directrice générale



« 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. »

**Pascale Landry, directrice générale de
Compétence Culture**



Rapport de la directrice générale






Ce que la DDCIS dit dans l'appréciation du rapport annuel de reddition de comptes de Compétence Culture

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. »

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

Les 5 orientations d'un CSMO

-  Assurer une représentativité du secteur
-  Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires
-  Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences
-  Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines
-  Contribuer à l'enrichissement de la connaissance et diffusion de l'information stratégique

Modèle de coordination de la formation continue – Vos activités

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

- 16 postes régionaux (MCC)
- 19 postes sectoriels (dont 9 mutualisés) - 31 promoteurs (MESS et ses partenaires)

Engagement financier des promoteurs : 1,9 M\$

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%

Cultive : un projet numérique d'envergure, au service des promoteurs et des apprenant.e.s

« 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

Julien Audet, coordonnateur, *Cultive*

Sébastien Gédéon, soutien usager.e.s, *Cultive*

Cultive : un projet numérique d'envergure, au service des promoteurs et des apprenant.e.s

- Projet majeur soutenu par le MCC, le CAC et la DDCIS
- Lancement en novembre 2022



Cultive.ca

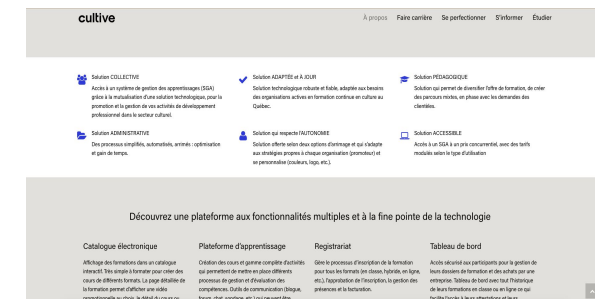
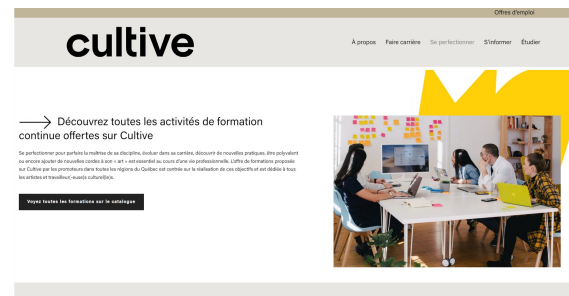
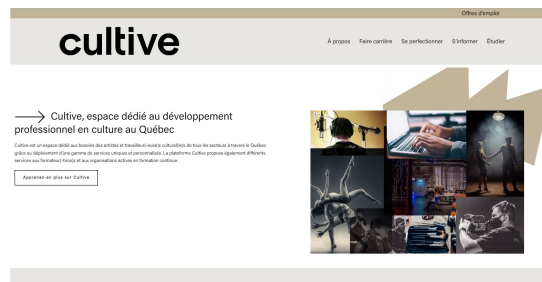
- **317 677** interactions sur le site
- **88 376** vues de pages
- **33 534** utilisateur.trice.s différent.e.s
- **241.8 %** : Croissance mensuelle du nombre d'utilisateur.trice.s - 6 premiers mois de lancement

Formations

- **44 organismes** promoteurs
- **+ 375 activités** de formations publiées

Accompagnement

- **13 cliniques** d'accompagnement



Culture et moi : une vaste campagne de valorisation des métiers en culture



« 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 Cavalier-De LaSalle

Yoan Leviel, chargé des communications, Culture et moi
Madeleine Philibert, chargée de projet, Culture et moi

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

- Projet majeur, soutenu par le MCC et en partenariat avec ADÉSAQ
- Production et diffusion de 15 capsules vidéo et fiches-métiers
- Première Zone Arts et culture (salon carrière et formation)

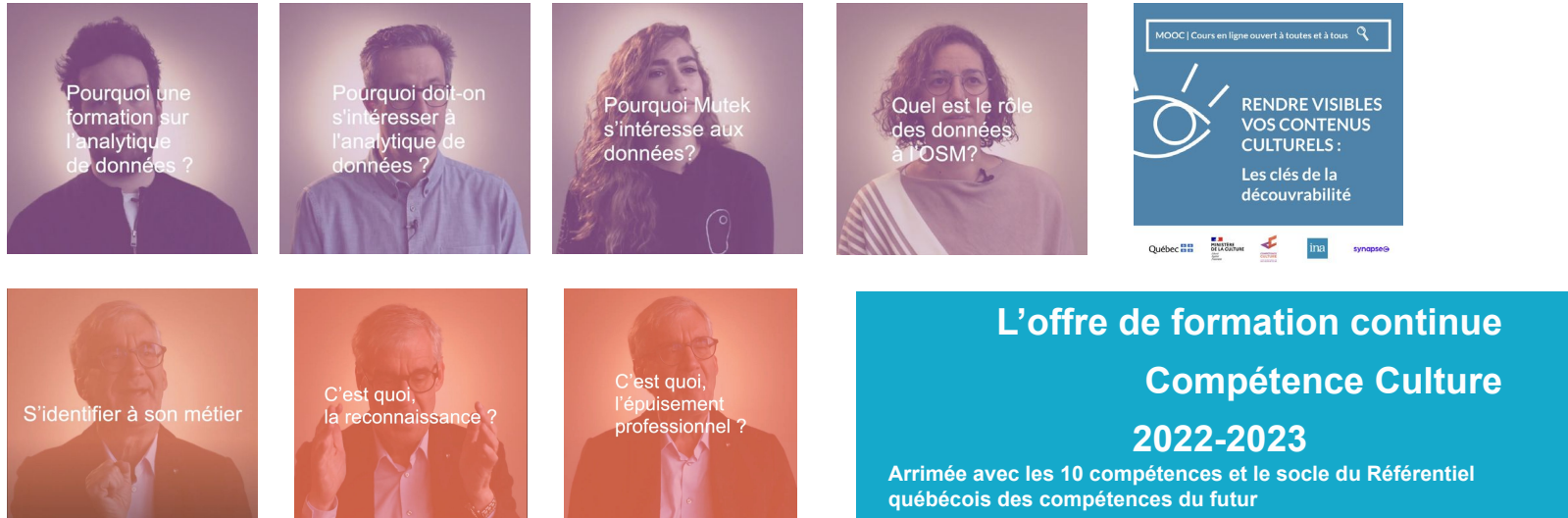


Vaste campagne de valorisation des métiers

- *La Presse, Le Soleil, Narcity, TV5, Télé QC, Academos,* radios universitaires, Méta, TikTok, publicité sauvage, STM, RTC,
- **2 843 285** vues des 15 capsules / 120 530 publicités radio / 224 publicité télévisée
- Campagne vue par **9 %** de la population québécoise (**14 %** chez les 18-24 ans) (*Léger, 2023*)



Développement des compétences : un regard tourné vers le futur



« 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. »

Andrés Cuellar, conseiller à la formation continue, profil technopédagogique
Fabienne Sacy, coordonnatrice, *Parcours DG*

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

L'offre de formation continue

Compétence Culture

2022-2023

Arrimée avec les 10 compétences et le socle du Référentiel québécois des compétences du futur

Création d'une politique en développement durable en culture
En développement

Parcours DG, an 1

- Initiation à la communication non violente
- Diriger, c'est donner un sens au travail
- Apprentissage par les pairs

Analytique des données dans le secteur culturel

MOOC France - Québec
Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité.

Programme d'accompagnement dans le virage numérique de la formation

Gérer efficacement ses formations et diversifier son offre avec Cultive

En développement :
Prendre le virage numérique en formation continue avec la plateforme Cultive

Parcours DG, an 1

Capsules video

- L'identification au travail
- La reconnaissance au travail

Analytique des données dans le secteur culturel
Capsules video

- Analytique de données dans le secteur culturel
- Développer une culture de la donnée
- Se lancer dans l'analytique de données
- La mutualisation de données

Parcours DG, an 1
Accompagnement individualisé

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

Introduction à la gestion de la formation continue en culture

Programme d'accompagnement aux enjeux EDI
En développement

Parcours DG, an 1
Initiation à la communication non violente

Marketing RH : comment séduire, recruter et fidéliser votre main-d'oeuvre

Diriger, c'est donner un sens au travail

Accompagnement individualisé

Parcours DG an 1, :

- Intégration et accueil d'un(e) nouvel(le) employé(e)
- Marketing RH : comment séduire, recruter et fidéliser votre main-d'oeuvre
- Diriger, c'est donner un sens au travail
- Accompagnement individualisé

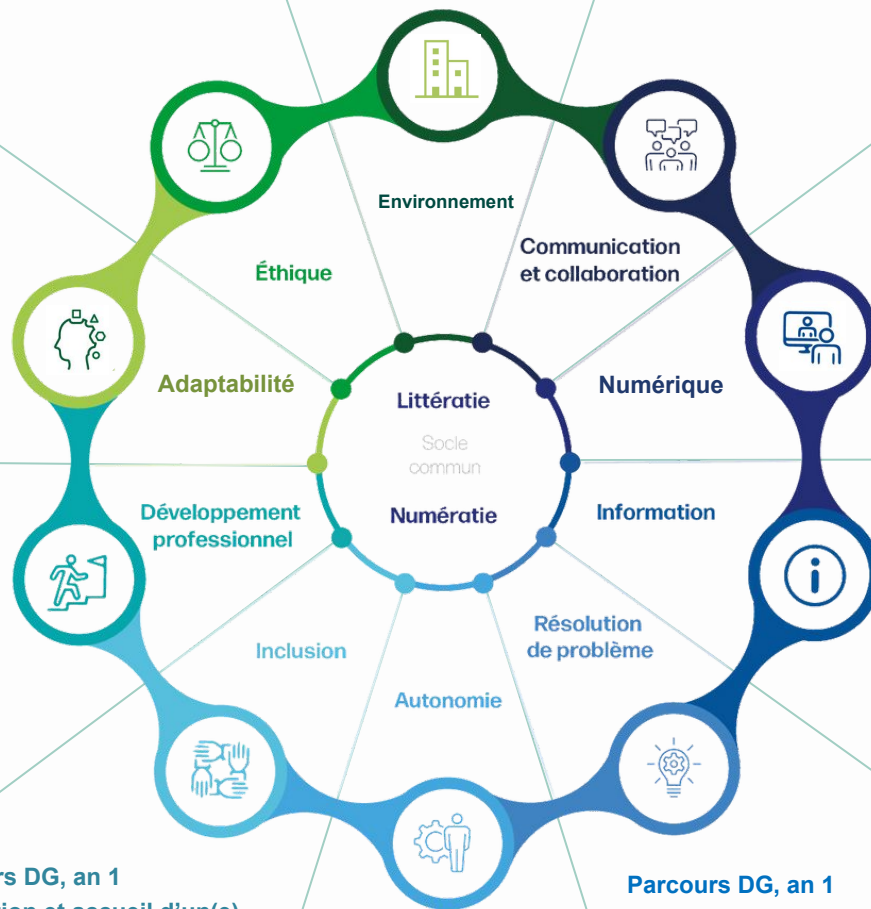
Programme d'accompagnement dans le virage numérique de la formation

Parcours DG, an 1

- Diriger, c'est donner un sens au travail
- Apprentissage par les pairs
- Capsules video
- L'identification au travail
- La reconnaissance au travail

Concevoir une formation captivante et performante

Parcours DG, an 1
Intégration et accueil d'un(e) nouvel(le) employé(e)



Concevoir une formation captivante et performante

Une production importante d'information stratégique, sur les compétences et plus encore



Maryse Brassard-Lévesque, conseillère à la formation, mesures et programmes

Elsa Fortant, soutien à la recherche et logistique

Une production importante d'information – Études réalisées par Compétence Culture

1	Diagnostic sur les enjeux en ressources humaines du secteur culturel	2022	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Produite dans le cadre de <i>Culture en action</i> • Compétence Culture - Dynamo • Services Québec île-de-Montréal
2	Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien	2022	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Produite dans le cadre de <i>Culture en action</i> • Compétence Culture - AppEco • Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
3	Étude des enjeux et des besoins de formation de la chaîne Humour	2022	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Plan stratégique 2019-2022 • Compétence Culture - Alia conseil • Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
4	Étude des enjeux et des besoins de formation de la chaîne Théâtre	2022	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Plan stratégique 2019-2022 • Compétence Culture - Alia conseil • Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
6	Analyse de profession et référentiel de compétences, artisan.e.s, et artistes - métiers d'art	2023	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Plan national métiers d'art • Compétence Culture - Conseil des métiers d'art du Québec - CEMEQ • Direction du développement des compétences

Une production importante d'information – Études soutenues par Compétence Culture

- Études régionales d'identification des besoins de formation continue (MCC)
- 5 ans : 14 études

An 1
2018-2019

Culture
Centre-du-Québec
Culture Laval
Culture Outaouais

An 2
2019-2020

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

An 3
2020-2021

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

An 4
2021-2022

Culture Estrie
Culture Gaspésie
Culture Laurentides

An 5
2022-2023

Culture
Centre-du-Québec
Culture Laval

Une équipe du tonnerre...

ÉQUIPE

Pascale Landry, Directrice générale

Sébastien Balbino, adjoint administratif

Elsa Fortant, soutien logistique et administratif

Yoan Leviel, chargé des communications

CULTIVE

Julien Audet, coordonnateur

Sébastien Gédéon, soutien usager.e.s

CULTURE ET MOI

Madeleine Philibert, chargée de projet

Yoan Leviel, chargé des communications

FORMATIONS

Maryse Brassard-Lévesque, conseillère à la formation continue - Mesure de soutien

Andrés Cuéllar, conseiller à la formation continue - profil technopédagogique

Fabienne Sacy, coordonnatrice *Parcours DG*

INTERVENTION-COMPÉTENCES

Isabelle L'Italien, chargée de projet

Éric Boulanger, agent de soutien

Catherine Pineault, adjointe administrative

Nous tenons à offrir des remerciements spéciaux à Maryse Gervais, figure importante de Compétence Culture. Elle a porté des projets majeurs, de 2007 à 2023, et a été une collègue inspirante, autant pour l'équipe que pour les coordonnateur.trice.s à la formation continue. Nous saluons également Laurent Bouchard et Olivia Duvieusart, qui ont été d'un soutien important en communication.

Remerciements également à : Dynamo, La Pieuvre, Courville communications, Urbania, Viva Innovation, Via Conseil et aux consultantes : F. Cabado, M. Coineau, A. de Bastiani, S. Gamache, C. Harel, S. Meste, et à tou.te.s ceux et celles que nous ne nommons pas.



Rapport de la trésorière et de l'auditeur

Rapport de la trésorière

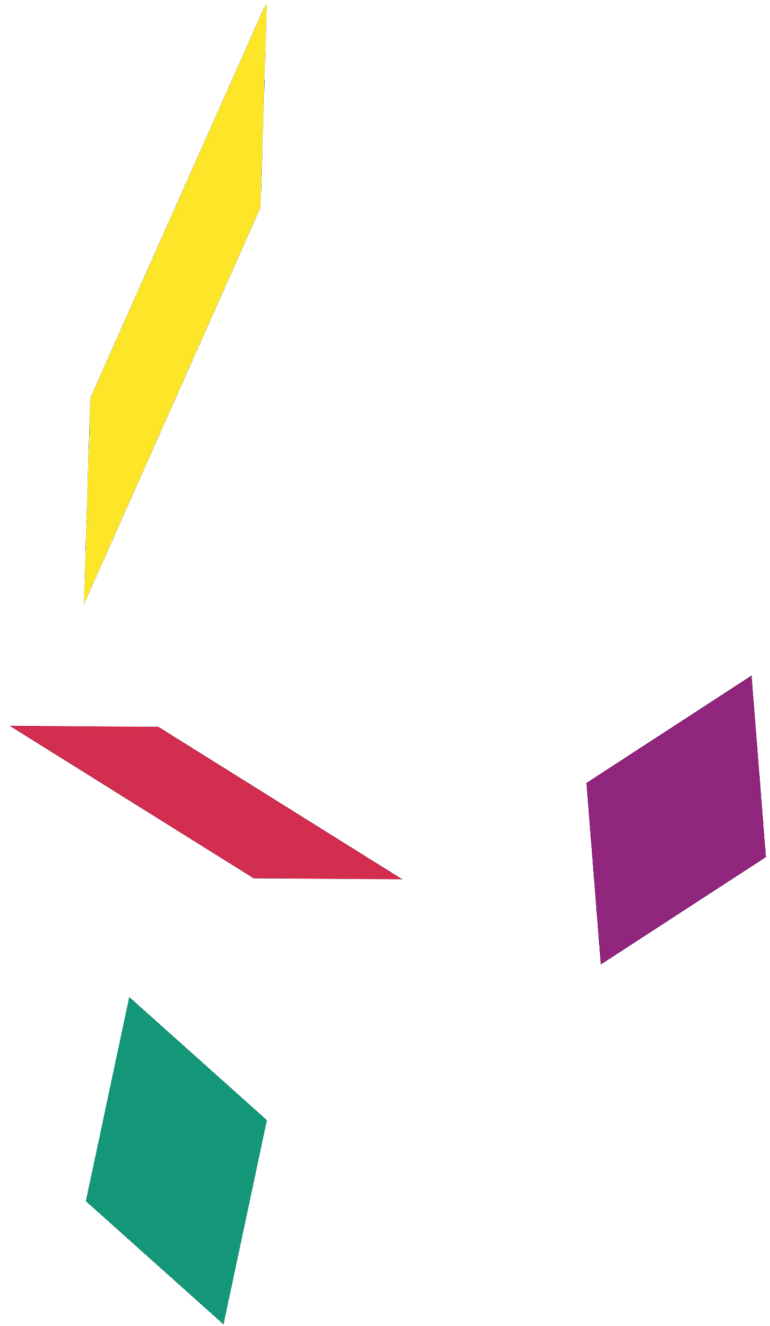
- États financiers réalisés par la firme Roland Naccache et adoptés par le CA (24 mai 2023)
- Deuxième année d'augmentation importante du budget
 - Produits 3 839 517 \$ (+43 %)
 - Charges 3 821 430 \$ (+ 43 %)
- Excédent de 18 087 \$ (14 276 \$ en 2021-2022)

- Augmentation produits / charges : projets d'envergure (*Culture et moi* et *Culture en action*).
- Augmentation financement par des projets : 74 % (2020-21), 83 % (2021-22), 86 % (2022-23)
- Contribution de 10 % de l'Entente-cadre : 3,9 %
- Compétence Culture : opérations non monétaires : 164 365 \$ (92 020 \$ en 2021-22, +79 %).
- Modèle de coordination de la formation continue (vous) : dépenses directes et en services : près de 1,9 M\$.

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.

2023-2024 : Un plan d'action qui a dû s'adapter

- Assurer une représentativité du secteur
- Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires
- Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences
- Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines
- Contribuer à l'enrichissement de la connaissance et diffusion de l'information stratégique



Plan d'action 2023-2024

Une année de réajustements

2023-2024 : un plan d'action qui a dû s'adapter

Planification stratégique

Assurer une représentativité du secteur

- Membership de Compétence Culture : Avoir un membership diversifié et ayant une représentation patronale et une représentation de la main-d'oeuvre - Tous les postes comblés
- Renouveler l'approche de campagne de mise en candidature et les processus d'intégration
- Entreprendre des travaux de révision quant au membership et à la composition du CA
- Évaluer la pertinence d'avoir d'autres observateurs.trice.s au conseil d'administration

Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires

- AGA adaptée au contexte : planification, 25e et Prix. Ajout : Intervention-Compétences
- Membres de Compétence Culture : Phase 2 d'Intervention-Compétences (comités, consultations)
- Suivi de *Culture en action* (comité et partenariat)
- Réseau des CSMO (3 pôle d'expertises : numérique, développement durable, IMT)
- Réseau des ADN

2023-2024 : Un plan d'action qui a dû s'adapter

Planification stratégique

Intervention-Compétences

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences

- Norme libraire : révision - PAMT et PERCPE
- Soutien et développement des compétences - pédagogie, technopédagogie, transition numérique, transition verte, ÉDI, gestion de la formation (cycle, marketing, aspects contractuel), Parcours DG an 2, MOOC sur le découvrabilité
- Formation initiale : participer à la révision de programmes (sur invitation)
- *Culture et moi* : valorisation des métiers - phase 2 (FDRCMO) - 5 métiers - Pôle Synthèse
- Mise en place d'actions favorisant la collaboration et la concertation entre promoteurs
- Mettre en oeuvre le renouvellement de l'Engagement tripartite

2023-2024 : Intervention-Compétences – Une approche séquencée des changements

Cadre de la démarche et
consultation

Définition -
principes et
opérateurs

Adaptation et
développement
des processus

Définition -
Stratégie de
déploiement

Déploiement
phase 2

Août - septembre

Définir une structure
de pilotage

- CA
- Comité aviseur
- Comité de
travail

Consulter : coordo,
DG, expert.e.s,
apprenant.e.s + RDV
annuel

Septembre - octobre

Identifier les enjeux

Définir et valider les
grands principes du
programme et de sa
gestion

Rencontrer les
bailleurs



Octobre - novembre

Déterminer un
échancier réaliste
pour l'an 2 et l'an 3

Ajuster : critères,
modalités d'allocation,
dépôt de projets, suivi
et reddition

Adapter les outils et
processus

Novembre - décembre

Identifier les enjeux

Définir les plans
d'appropriation et de
communication, ainsi
que les
accompagnements
nécessaires

Définir les mécanismes
de suivi

*Communiquer les
décisions
gouvernementales*

Décembre à ...

Déployer le processus
d'allocation des
ressources pour l'an 2

Déployer les plans
d'appropriation et de
communication

Accompagner les
parties prenantes

2023-2024 : Intervention-Compétences – Structure de pilotage

Conseil d'administration
(14 membres + 1 observatrice)

- Approuver les paramètres de l'entente
- Entériner les grands principes
- Entériner le mode opératoire

Comité aviseur
(6 membres du CA)

- Donner les balises sur les grands principes
- Être consulté
- Valider certains livrables, avant soumission au CA

Comité de travail
(président CC, CFC, RCRCQ et
équipe IC)

- Collaborer à la définition de principes et mode opératoire
- Soulever des enjeux potentiels et proposer des solutions
- Collaborer à la définition de la stratégie de déploiement

Comité aviseur (CA)

Alia : Denis Garneau
Nancy Bélanger
Catherine Blanchette
Lyyette Bouchard
Pascale Landry
Geneviève Lauzon
Madeleine Perron
Julie-Anne Richard

Comité de travail

Alia : Denis Garneau
Éric Boulanger (Compétence Culture)
Pascale Landry (Compétence Culture)
Isabelle L'Italien (Compétence Culture)
Éric Lord (RCRCQ)
Julien Silvestre (Compétence Culture)
Dominic Trudel (CFC)

2023-2024 : *Cultive*, un déploiement lent et de nouvelles avenues

■ Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences

- Nécessité accrue avec l'introduction d'Intervention-Compétences (visibilité de l'offre, gestion et reditions)
- Améliorations continues
- Retour sur le Modèle d'affaire
- [Cultive.ca/emplois](https://cultive.ca/emplois) : une opportunité et action priorisée dans le *Plan d'action pour les ressources humaines*

[Cultive.ca/emploi](https://cultive.ca/emploi) : depuis le 15 août

+ **100 offres** publiées

+ **90** employeurs différents

+ **15 000** vues depuis le 15 août 2023

2023-2024 : Des impacts d'Intervention-Compétences

■ Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines

- *Culture en action* : présentations et traduction (report du maintien d'une coordination permanente)
- Parcours DG an 2
- Communauté de pratique : réseau des directions RH de grandes organisations culturelles

2023-2024 : Des impacts d'Intervention-Compétences

- **Contribuer à l'enrichissement de la connaissance et diffusion de l'information stratégique**
 - Cycle d'études sectorielles d'identification des besoins de formation continue par chaîne : pause (IC)
 - Cycle d'études régionales d'identification des besoins de formation continue : en attente de confirmation
 - Révision de la Norme libraire : Analyse de profession

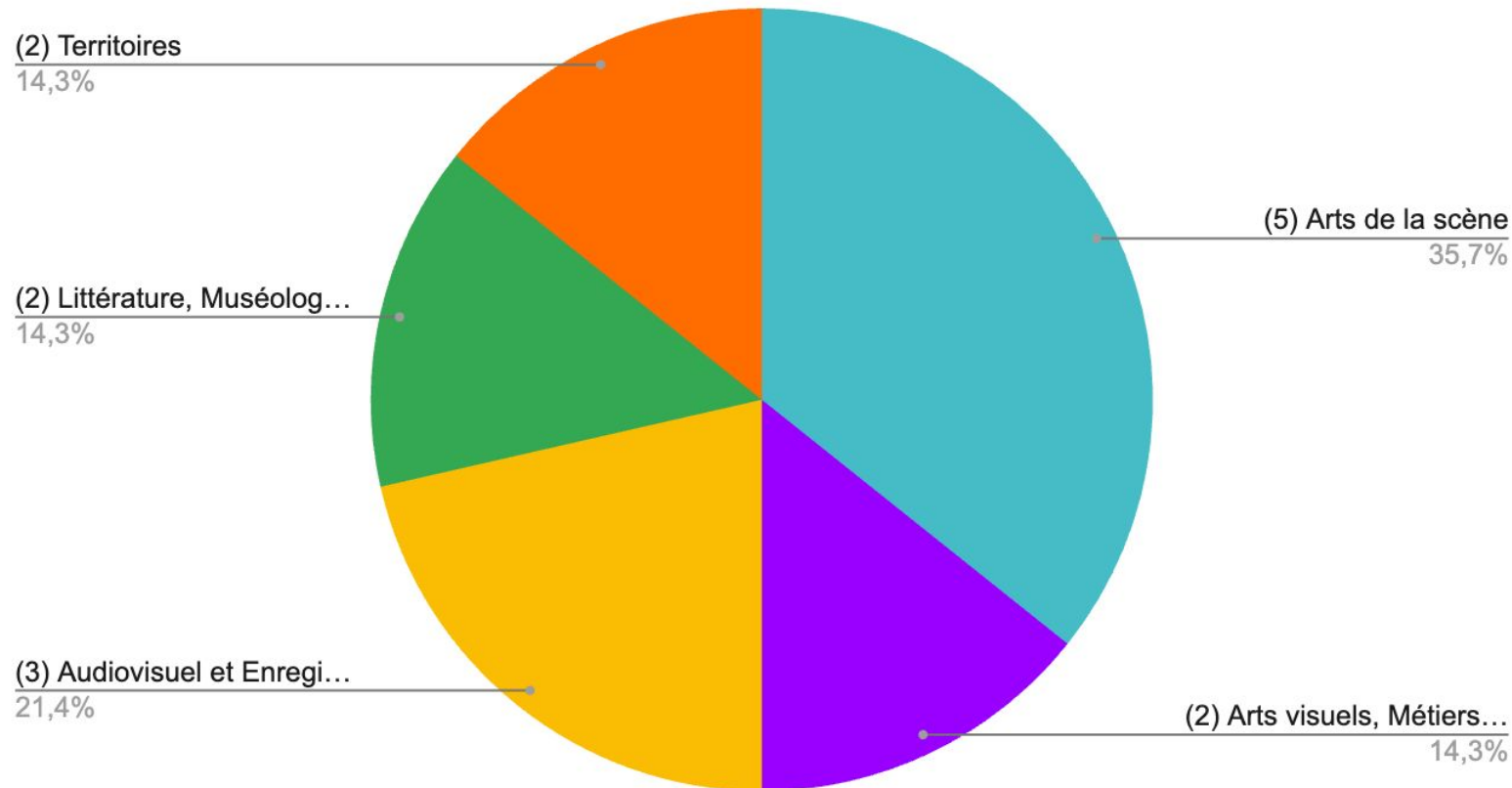


Choix de l'auditeur.trice



Administratrices et administrateurs 2023-2024

Rappel de la composition du CA de Compétence Culture



- Mandat de 2 ans
- Possibilité de renouvellement
- Rotation des postes en élection (années impaires, postes ayant un numéro impair)

Candidatures – CA – postes en élection

Arts de la scène

Poste 1 : Thérèse Ghobriel
Poste 2 : Marilyn Carnier
Poste 3 : Julie-Anne Richard
Poste 5 : Jon Weiss

Audiovisuel et Enregistrement sonore

Poste 7 : Lyette Bouchard
Poste 8 : Chloé Giroux-Lachance

Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques

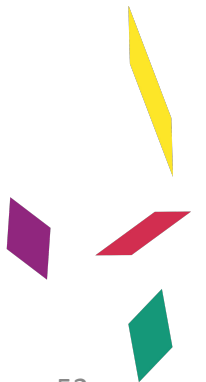
Poste 9 : Julien Silvestre
Poste 10 : Catherine Bodmer

Littérature, Muséologie et patrimoine

Poste 11 : Stéphane Chagnon

Territoires

Poste 13 : Nancy Bélanger



CA – 2023-2024

14 membres – 1 observatrice

Arts de la scène (5)

- Poste 1 : **Thérèse Ghobriel**
- Poste 2 : **Marilyn Carnier**
- Poste 3 : Julie-Anne Richard
- Poste 4 : Vincent Ranallo
- Poste 5 : **Jon Weis**

Audiovisuel et Enregistrement sonore (3)

- Poste 6 : Catherine Blanchette
- Poste 7 : Lyette Bouchard
- Poste 8 : **Chloé Giroux-Lachance**

Nous souhaitons la bienvenue aux nouveaux et nouvelles membres et remercions également les membres qui poursuivent ou renouvellent leur mandat !

Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques (2)

- Poste 9 : Julien Silvestre
- Poste 10 : Catherine Bodmer

Littérature, Muséologie et patrimoine (2)

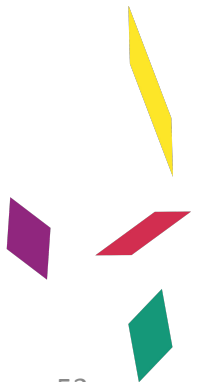
- Poste 11 : Stéphane Chagnon
- Poste 12 : Geneviève Lauzon

Territoires 92)

- Poste 13 : Nancy Bélanger
- Poste 14 : Madeleine Perron

Observatrice DDCIS

Maimouna Kébé





La parole est à vous

Questions et commentaires



Clôture de
l'assemblée

Nous vous
remercions de votre
participation

Avec la participation financière de :

Québec 



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE