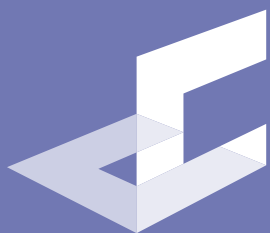


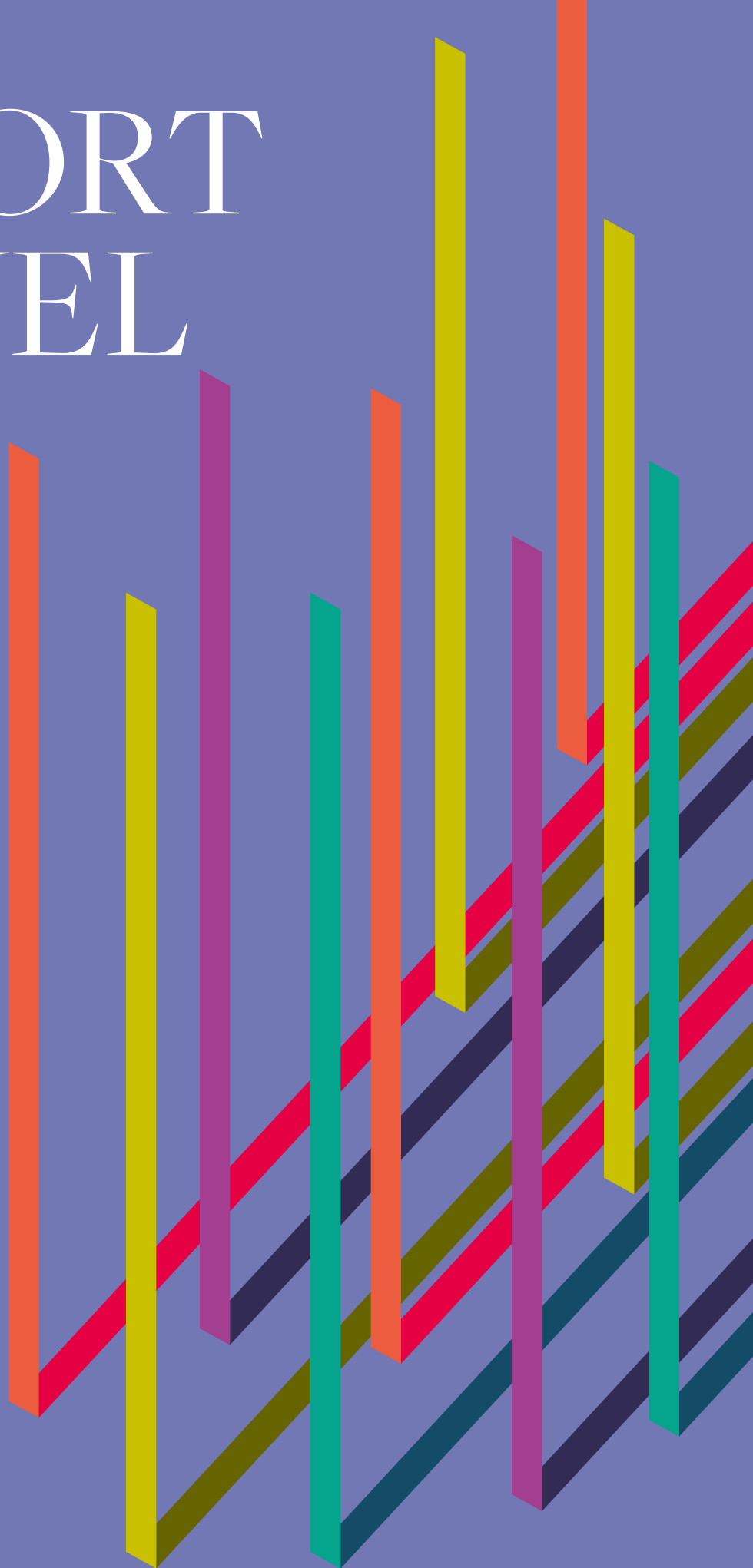
RAPPORT ANNUEL

2024
2025



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE



Remerciements

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers tous ceux et toutes celles qui ont contribué à nos succès cette année. Votre soutien continu et votre engagement sont essentiels à la réalisation de notre mission.



Nous remercions chaleureusement les commanditaires des Prix Je célèbre donc je suis 2024. Leur soutien a permis de mettre en lumière des initiatives inspirantes de nos membres et honorer collectivement les plus marquantes !



Message de reconnaissance territoriale

Grâce à sa collaboration avec l'ensemble de ses membres, Compétence Culture bénéficie d'une présence partout au Québec.

Le comité sectoriel reconnaît l'antériorité et l'action continue sur le territoire des Nations Anicinape, Atikamekw Nehirowisiw, Eeyou, Wendat, Innue/Innu, Mi'gmaq, Kanien'kehá:ka, Naskapi, W8banaki et Wolastoqiyik Wampanoag, 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.

Table des matières

PROFIL DE L'ORGANISATION	6
MISSION, VISION ET VALEURS	7
Mission de Compétence Culture	7
Vision	7
Valeurs	7
MOT DE LA PRÉSIDENTE	8
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	10
GOVERNANCE	12
Composition du conseil d'administration	12
Conseil d'administration 2024-2025	12
Direction du conseil d'administration	12
Comités formés par le conseil d'administration 2024-2025	13
Des départs et des arrivées au conseil d'administration	14
ACTUALISATION DE LA GOUVERNANCE DE COMPÉTENCE CULTURE	15
COMITÉS	15
Comités d'allocation des ressources	15
Comités opérationnels de Compétence Culture	16
Participation de Compétence Culture à des comités et instances externes	16
ÉQUIPE ET RESSOURCES	19
Équipe permanente en 2024-2025	19
Collaborations régulières	19
MEMBRES 2024-2025	20
Membres actifs	20
Membre associés	21
PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027 : POURSUITE DES ACTIONS (AN 2)	22

1. REPRÉSENTATION, VIE DÉMOCRATIQUE ET COLLABORATION	24
Membrariat de Compétence Culture	25
Assemblée générale annuelle	26
L'IA en culture : mieux comprendre pour mieux agir ensemble	27
Rencontres du conseil d'administration et comités de gouvernance	29
2. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	30
Modèle de coordination de la formation continue en culture	31
Intervention-Compétences	34
Carte des promoteurs et des membres (2024-2025)	38
Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture	42
Développement de compétences et communauté de pratique	48
Offre de formations de Compétence Culture	49
MOOC — <i>Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité</i>	53
3. VALORISATION ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS	58
Culture et moi phase 2 : Des métiers d'avenir	60
Culture et moi phase 3 : Des formations prometteuses	64
Prix Je célèbre donc je suis	65
Développer ses compétences et ses habiletés de direction	68
Diffusion de meilleures pratiques RH dans le secteur culturel	69
Culture en action : mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement	73
4. PRODUCTION ET DIFFUSION D'INFORMATIONS	74
Étude L'IA en culture : mieux comprendre pour agir ensemble	75
Études régionales d'identification des besoins de formation continue	77
Révision de la norme professionnelle Libraire	78
Rédaction d'avis de pertinence pour les programmes du FDRCMO	80
Participation aux travaux du ministère de l'Enseignement supérieur (MES)	81
MOT DU TRÉSORIER	82
RÉALISATION DU RAPPORT ANNUEL	84
LISTE DES ACRONYMES DES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX ET PROGRAMMES	84
ANNEXES	85
Modèle de coordination de la formation continue en culture — postes de coordination	86
Activités de formation continue réalisées dans le cadre du Programme Intervention-Compétences (année de transition 2024-2025)	88
Montants octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences (année de transition 2024-2025)	90
Promoteurs ayant obtenu du soutien financier au Programme de développement des compétences — FDRCMO	96
ÉQUIPE — SEPTEMBRE 2025	98

Profil de l'organisation

L'instance permanente de concertation et d'action en matière de main-d'œuvre 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 organisations autonomes à but non lucratif formellement reconnues 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*.

Référence incontournable, Compétence Culture est le pôle d'expertise en matière de main-d'œuvre dans le secteur de la culture au Québec. Il fédère ses partenaires autour d'une vision prospective du monde du travail ; ensemble, ils génèrent des retombées bénéfiques et durables pour les arts et la culture. La mission de Compétence Culture est d'œuvrer à la reconnaissance et au rayonnement des métiers du secteur culturel au Québec. Le comité identifie les enjeux du marché du travail et, en collaboration avec ses partenaires, voit au développement des compétences et au bien-être socioprofessionnel des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture.

Compétence Culture regroupe une soixante d'organismes du secteur des arts et de la culture ayant des statuts d'association, de regroupement sectoriel ou de regroupement régional. Ensemble, ces organismes représentent la main-d'œuvre du secteur culturel au Québec, laquelle est évaluée à quelque 160 000 personnes. Ils regroupent plus de 2 000 organismes des filières création, production, médiation et diffusion.

En concertation avec ses membres et ses différents partenaires, Compétence Culture soutient l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et conçoit et met en œuvre des plans d'action adaptés aux besoins particuliers des organisations et de la main-d'œuvre du secteur culturel.

Dans un contexte de mutations rapides, marqué notamment par la transition verte, les avancées technologiques, les changements sociodémographiques et la rareté de main-d'œuvre, il est capital d'identifier les dernières tendances, les métiers touchés et les compétences du futur. Compétence Culture entretient des partenariats stratégiques et occupe un rôle de passeur et d'intercesseur auprès des organisations culturelles, que ce soit dans la diffusion de nouvelles connaissances, le développement des compétences ou la concertation des parties prenantes. Il accompagne l'évolution des pratiques organisationnelles, professionnelles et technologiques.

Enfin, Compétence Culture détermine l'adéquation de ses activités avec les orientations gouvernementales et les besoins du secteur culturel. Il renforce ses actions par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementales, et ce, afin de maximiser l'impact et l'étendue des efforts dans le développement de la main-d'œuvre culturelle.

Mission, vision et valeurs

Mission de Compétence Culture

Compétence Culture œuvre à la reconnaissance et au rayonnement des métiers du secteur culturel au Québec. Il identifie les enjeux du marché du travail et, en collaboration avec ses partenaires, voit au développement des compétences et au bien-être socioprofessionnel des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture.

Vision

Référence incontournable, Compétence Culture est le pôle d'expertise en matière de main-d'œuvre dans le secteur de la culture au Québec. Il fédère ses partenaires autour d'une vision prospective du monde du travail. Ensemble, ils génèrent des retombées bénéfiques et durables pour les arts et la culture.

Valeurs

- Solidarité et inclusion : dans la reconnaissance des réalités plurielles
- Engagement et cohérence : envers le milieu
- Intégrité et transparence : dans les processus et la gouvernance
- Ambition et expertise : pour un secteur culturel innovant
- Coopération et collégialité : dans les partenariats et les relations

Mot de la présidente

Une organisation essentielle au devenir de notre secteur

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

Siégeant depuis sept ans au conseil d'administration de Compétence Culture, je suis fière de l'évolution remarquable de notre comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO). Il se distingue des autres par la composition de ses membres et par les actions qu'il mène pour répondre aux besoins très particuliers de notre secteur. Déjà, il y a 25 ans, l'organisme innovait avec un modèle unique de coordination de la formation continue, misant sur notre capacité à nous concerter pour définir et satisfaire nos besoins en la matière via l'entente tripartite entre le ministère de la Culture et des Communications (MCC), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Notre CSMO est d'ailleurs le premier à s'être vu confier l'administration du programme Intervention-Compétences.

Parallèlement à la mise en œuvre de gros projets structurants, cet ajout inattendu au mandat de Compétence Culture a exigé une gestion du changement et de la croissance brillamment assurée par une directrice générale et une équipe d'exception. L'excellence du CSMO se traduit par le regard acéré porté sur les réalités du secteur et la capacité à se saisir des dossiers prioritaires. Les sujets de l'heure, ceux que nous creuserons ensemble lors de notre Rendez-vous annuel, sont les conditions de travail, le filet social et l'intelligence artificielle (IA). Une formation sur la gestion du changement sera aussi offerte aux directions générales.



© Benoit Vermette

À titre de sentinelle chargée de documenter et d'accompagner le développement de la main-d'œuvre actuelle et future, Compétence Culture nous offre des connaissances et des activités précieuses pour œuvrer au développement de nos sous-secteurs respectifs. Ainsi, l'étude sur le rapport du secteur avec l'IA constitue un premier socle sur lequel s'appuyer pour répondre aux défis reliés à cette transformation technologique majeure. Je considère, comme plusieurs, qu'il y a urgence à se saisir dès à présent de ces enjeux, de manière à demeurer proactifs plutôt que d'avoir à réagir plus tardivement.

Compétence Culture nourrit sans relâche les connaissances de ses partenaires gouvernementaux et des bailleurs de fonds. Nos demandes peuvent ainsi être mieux comprises. Rappelons-le, les CSMO se doivent d'appliquer les politiques gouvernementales et ne peuvent exercer de lobbyisme.

Organisme vigoureux, agile et vigilant, le nôtre ne reçoit hélas pas le financement public nécessaire au plein accomplissement de sa mission. Pilier capital de notre écosystème, Compétence Culture redistribue dans les organisations culturelles actives en formation continue plus de 80 % des montants qu'il reçoit. Un soutien supplémentaire permettrait d'assurer la mise en œuvre et l'impact d'actions majeures, comme le suivi du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028*.

Je terminerai par des remerciements à mes collègues du conseil d'administration (CA) pour leur implication généreuse dans toutes sortes de travaux, parmi lesquels l'actualisation annoncée de la gouvernance de l'organisme. Au total, une vingtaine de rencontres diverses et le sondage de certains et certaines d'entre vous permettront de répondre à notre engagement à optimiser la structure du CA pour qu'il reflète mieux les principes de diversité, d'équité et d'indépendance.

Mille mercis, enfin, à Julien Silvestre, qui s'est montré bon capitaine en assurant une présidence bienveillante et rassembleuse de février 2023 à janvier 2025. Je ne me doutais pas, en prenant sa relève, que la vie allait m'entraîner vers la politique municipale. Je quitterai bientôt le monde culturel riche de tout ce qu'il m'a donné à vivre en 30 ans et en reste une alliée. Votre alliée à jamais.

Lyette Bouchard
Présidente du conseil d'administration

Mot de la directrice générale

Miser sur le collectif pour gagner en force

Chères et chers membres,

Faire le bilan de 2024-2025, c'est reconnaître que le monde traverse des crises majeures et ressentir la puissance d'un appel à l'action : nous devons nous assurer de transformations positives et durables pour le secteur culturel. Sa vitalité et sa capacité inouïe d'adaptation sont des atouts majeurs pour actualiser les pratiques, dans l'optique de bonifier significativement les conditions de travail, de favoriser l'équité et l'inclusion et de trouver des modèles d'affaires pérennes. Se pencher sur l'année écoulée, c'est aussi reconnaître nos forces organisationnelles, individuelles et collectives. Il y a d'ailleurs de quoi se réjouir de diverses réalisations à Compétence Culture. Sa vocation de timonier du grand navire des arts et de la culture, d'analyste de tendances et de chercheur de pistes de solution me conduit à vous parler d'espoir comme planche de salut et comme vecteur de changement.

L'espoir dont on parle ici n'a rien d'un optimisme aveuglé. Il est porté par un regard lucide sur la situation et par le désir de sortir de l'esprit de crise en envisageant un futur autre. L'idée vient du philosophe et théoricien de la culture sud-coréen Byung-Chul Han. Cet espoir-là motive une action ouverte sur de nouveaux possibles, qui transcende l'intérêt individuel en faveur d'un projet social et collectif. Le sujet est donc un « Nous » ; c'est ensemble qu'on réinvente le monde. Pour réussir à « mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement » (slogan de *Culture en action*, notre grand chantier sur les ressources humaines), la coopération et la solidarité s'imposent comme des valeurs plus indispensables que jamais.

L'un des changements de paradigme sur lequel se concentre actuellement l'espoir, c'est la perspective d'un secteur viable, juste et équitable. Comment agir ensemble pour la mise en place d'un filet social pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture ? Comment renforcer ce « Nous » par la communication et la collaboration, des compétences clés du futur selon la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui détermine notre *Politique d'intervention sectorielle* ? Ce « Nous » fonde depuis 25 ans le modèle de coordination de la formation, établi sur le principe de promoteurs collectifs. Penser et agir ensemble est désormais une condition première de résilience et d'autonomisation.

Ce « Nous », il est aussi dans la plateforme *Cultive.ca*, le *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028* et dans *Culture et moi*. Il est dans l'optimisation du programme Intervention-Compétences, dont les assouplissements ont été salués. À Compétence Culture, ce « Nous » s'exprime dans tous les bilans de ce rapport annuel, dans la volonté de bonifier nos outils de gestion pour mieux prendre soin encore de la santé de nos équipes, de même que dans de nouveaux partenariats contribuant à la transformation des pratiques. Rappelons au passage l'accord entre le ministère de la Culture et des Communications et son homologue français à l'origine du MOOC pour la découvrabilité des contenus culturels francophones. Ce précieux outil, issu d'une volonté gouvernementale et réalisé grâce à une collaboration fructueuse entre Compétence Culture, l'Institut national de l'audiovisuel (INA) et Synapse C, a connu un rayonnement important et une fréquentation enviable. Son financement pour la suite n'est toutefois pas assuré.

Selon les données de la vaste étude sur le rapport du secteur culturel avec l'intelligence artificielle (IA), c'est aussi collectivement que nous aurons à traiter du sujet pour augmenter les chances de promouvoir un projet de société inclusif en tous points. En tant qu'organe de concertation pour le développement des compétences, Compétence Culture vous accompagnera pour répondre au mieux aux besoins variés du secteur.

En attendant une transformation systémique où la coopération deviendra le mode de fonctionnement par défaut, visons au moins de prendre soin de nous et d'arriver à ralentir la course folle qui nous entraîne. Plaçons l'être humain au cœur de notre vision du développement durable et misons sur la force du nombre pour façonner un monde où il ne s'agira pas que de lutter pour survivre.

Merci à tous ceux et toutes celles qui, d'une manière ou d'une autre, s'investissent pour le devenir des arts et de la culture. Vous êtes en trop grand nombre pour que je vous nomme ; ma gratitude envers vous n'en est pas moins grande et je vous reste toute dévouée.

Pascale Landry
Directrice générale

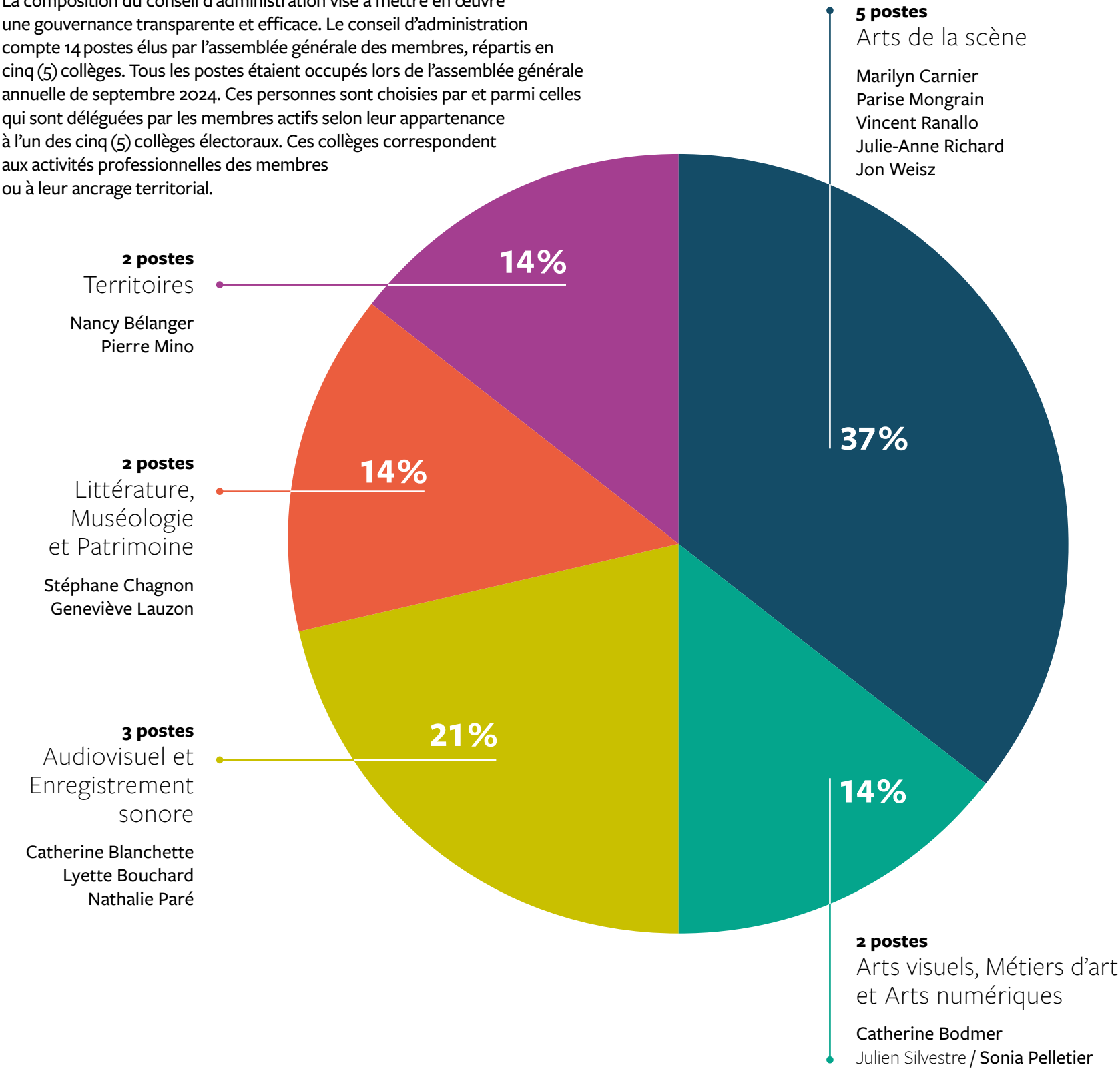


- Présidence**
Julien Silvestre /
Lyette Bouchard
- Vice-présidence**
Catherine Blanchette
- Trésorière**
Stéphane Chagnon
- Secrétaire corporative**
Pascale Landry

Conseil d'administration

2025 (mars 2025)

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, répartis en cinq (5) collèges. Tous les postes étaient occupés lors de l'assemblée générale annuelle de septembre 2024. Ces personnes sont choisies par et parmi celles qui sont déléguées par les membres actifs selon leur appartenance à l'un des cinq (5) collèges électoraux. Ces collèges correspondent aux activités professionnelles des membres ou à leur ancrage territorial.



- Comités formés par le conseil d'administration 2024-2025
- Comité de mise en candidature et d'évaluation de la contribution des administrateurs et administratrices**
Julien Silvestre / Lyette Bouchard
Catherine Bodmer
Geneviève Lauzon
Pascale Landry
- Comité d'évaluation de rendement de la direction générale**
Julien Silvestre / Lyette Bouchard
Catherine Blanchette
Stéphane Chagnon
- Comité de l'Engagement tripartite**
Julien Silvestre / Lyette Bouchard
Pierre Mino
- Comité de vérification des politiques**
Catherine Blanchette
Marilyn Carnier
Vincent Ranallo
Pascale Landry
- Comité d'évaluation des risques**
Stéphane Chagnon
Pierre Mino
Nancy Bélanger
Jon Weisz
Pascale Landry
- Observatrice gouvernementale
- Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)**
Diane Théberge

Des départs et des arrivées au conseil d'administration

Au cours de l'année, plusieurs membres du conseil d'administration ont quitté leurs fonctions au sein de diverses associations ou regroupements, provoquant des départs au sein du conseil d'administration de Compétence Culture. Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers toutes ces personnes pour leur contribution significative à nos projets et à notre mission. Nous remercions également les personnes qui ont accepté de se joindre au conseil d'administration par cooptation en cours d'année.

Présidence

Julien Silvestre a rejoint le conseil d'administration de Compétence Culture en 2020, avant d'en assumer la présidence à partir de février 2023. Il a dirigé l'organisation avec un leadership rassembleur à un moment charnière de son histoire, en pilotant la transition vers le programme Intervention-Compétences — une période marquée par de profonds changements pour notre organisme et pour l'ensemble des promoteurs de formation continue en culture.

Sous sa gouverne, Compétence Culture a su maintenir ses activités sans interruption au printemps 2023, lancer avec rigueur et efficacité le nouveau programme, et amorcer une réflexion structurante sur sa gouvernance. Plusieurs de ces chantiers ont été complétés avec succès ou sont en voie de l'être. Nous remercions chaleureusement Julien Silvestre pour son engagement, sa vision et son travail exemplaire au service de notre mission.

Lyette Bouchard a rejoint le conseil d'administration de Compétence Culture en 2017. En janvier 2025, elle a été élue à la présidence. Figure reconnue du milieu culturel, elle met son expérience et sa fine connaissance des enjeux sectoriels au profit de Compétence Culture. Elle a également siégé au conseil d'administration de Ré:Sonne (de 2001 à 2006, présidente de 2004 à 2006) ainsi que de la Société canadienne de perception de la copie privée (SCPCP) (présidente de 2011 à 2022). Son arrivée à la présidence témoigne d'une volonté de continuité tout en affirmant une vision forte pour l'avenir.



Julien Silvestre, président (2023-2025) de Compétence Culture, Mathieu Lacombe, ministre de la Culture et des Communications du Québec et Pascale Landry, directrice générale de Compétence Culture au Forum des arts vivants et la culture (octobre 2024).

Administrateur-trice-s

En avril 2024, **Pierre Mino** a intégré le collège Territoires, apportant avec lui une expertise précieuse et un engagement marqué envers le développement culturel régional.

En janvier 2025, **Sonia Pelletier** a été cooptée à titre de représentante du collège Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques. Son parcours diversifié enrichit la réflexion collective du conseil.

Actualisation de la gouvernance de Compétence Culture

Cette démarche d'actualisation s'inscrit dans une volonté d'assurer une saine gouvernance adaptée aux enjeux et particularités de Compétence Culture ainsi qu'aux transformations récentes auxquelles l'organisation a fait face, notamment en lien avec la nouvelle Politique d'intervention sectorielle et la gestion du programme Intervention-Compétences.

La firme Point Cardinal a été choisie pour accompagner Compétence Culture dans l'actualisation de sa gouvernance. Le comité de sélection l'a retenue pour sa compréhension du mandat et des valeurs de Compétence Culture, son expertise touchant différents aspects de la gouvernance et sa connaissance des comités sectoriels de main-d'œuvre. L'équipe de Point Cardinal est composée d'Olivier Fiset, Chloé Saintesprits, Pierre Hamel et Nadia Martel.

Le mandat de Point Cardinal consiste en l'évaluation et l'optimisation de la structure du CA de Compétence Culture, avec pour objectif de garantir une composition reflétant les principes de diversité, d'équité et d'indépendance. Le processus comporte une consultation des membres du CA, des membres de Compétence Culture et des parties prenantes. Les travaux comprennent la révision des catégories de membres et des conditions d'adhésion pour en clarifier les critères, les modalités et les avantages ainsi que la modernisation des règlements généraux et des politiques internes, dans un souci de conformité avec les normes légales et les attentes actuelles de l'organisation. Une attention particulière est aussi portée à la clarification des rôles et responsabilités des membres du CA, notamment par l'intégration de pratiques exemplaires pour réduire les risques de conflits d'intérêts.

Comité d'actualisation de la gouvernance

Julien Silvestre / Lyette Bouchard
Pierre Mino
Nancy Bélanger
Julie-Anne Richard
Diane Théberge

Comités

Comités d'allocation des ressources

L'attribution de fonds à des projets par Compétence Culture s'effectue à partir des recommandations 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.

Études régionales d'identification des besoins en formation continue : Comité externe indépendant

Intervention-Compétences : Comité externe indépendant — Analyse des demandes Intervention-Compétences Axes 1, 2 et 3

Comités opérationnels de Compétence Culture

Au cours de l’année 2024-2025, Compétence Culture a mis en place plusieurs comités opérationnels, structurant ainsi des mécanismes de concertation essentiels pour mener à bien les projets et renforcer la collaboration avec les acteurs clés du milieu.

Pour connaître en détail la composition des comités, rendez-vous dans les sections qui présentent chaque projet.

- Comité d’orientation — Révision de la norme professionnelle Libraire**
- Comité de démarrage — Révision de la norme professionnelle Libraire**
- Comité de présélection — Prix Je célèbre donc je suis**
- Comité d’évaluation : appel d’offres sur invitation, conception et production vidéo — Culture et moi**

- Comité opérationnel — Programmation des activités de formation de Compétence Culture**
- Comité aviseur — Cultive**
- Comité aviseur — Culture et moi**
- Comité — Étude IA**
- Comité de vigie — Intervention-Compétence**
- Comité de présélection des Prix**

Participation de Compétence Culture à des comités et instances externes

Compétence Culture a participé à plusieurs comités ou activités avec l’objectif de mieux comprendre les enjeux de main-d’œuvre dans le secteur culturel. Dans le contexte d’effervescence et de multiplication des activités ainsi que des lieux de concertation et d’échange, Compétence Culture a toutefois dû faire des choix et établir des priorités. Voici donc les comités ou activités auxquels l’organisation a pris part en 2024-2025 :

- Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET)**
Réseau pancanadien de plus de 12 représentant·e·s d’organisations canadiennes piloté par Culture à l’œuvre Canada (COC) - anciennement le Conseil des ressources humaines du secteur culturel - CRHSC).
- Communauté de pratique des coordinations à la formation continue des CSMO**
Participation à des rencontres entre les responsables de la formation continue dans les CSMO afin d’améliorer les pratiques et d’échanger des informations.

- Communauté de pratique des DG de CSMO et groupe de codéveloppement**
Participation de la direction générale à des rencontres entre directions générales de CSMO afin d’améliorer les pratiques et d’échanger des informations.
- Comité de travail CSMO — Direction du développement des compétences et de l’intervention sectorielle (DDCIS)**
Participation de la direction générale à un groupe de travail de cinq (5) directions de CSMO et de représentant·e·s d’instances gouvernementales afin de définir les priorités d’actions pour améliorer le fonctionnement des CSMO.

Réseau des Agents de développement numérique (ADN)
Bénéficiant d’un poste ADN depuis avril 2024, Compétence Culture participe aux rencontres.

Participation au comité consultatif de la Cartographie des voies de professionnalisation des musicien·ne·s immigrant·e·s au Québec (Conseil québécois de la musique (CQM), avec l’appui de Culture à l’œuvre Canada (COC) - anciennement le Conseil des ressources humaines du secteur culturel - CRHSC).
Participation de la chargée de projet de la campagne *Culture et moi*. Ce comité dresse l’état des ressources facilitant l’intégration professionnelle des musicien·ne·s immigrant·e·s au Québec, en vue de créer un outil numérique de repérage.

Pôles d’expertises — CSMO
La Politique d’intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) soutient la création et la collaboration des CSMO au sein de pôles d’expertise portant sur la transition verte, les transformations technologiques et l’information sur le marché du travail. Ces pôles sont chargés de développer et de promouvoir le partage d’expertise entre les CSMO, en instaurant des approches coordonnées.

Grand diagnostic vert — CSMO
Après avoir mené une enquête approfondie visant à identifier les besoins, défis et préoccupations en matière de transition verte, EnviroCompétences poursuit le Grand diagnostic vert, cette fois-ci en réalisant un portrait de la maturité du secteur culturel.

Compétence Culture est l’un des sept CSMO qui a dépassé l’objectif de participation attendu par EnviroCompétences. Cette participation témoigne de l’engagement de notre secteur envers les enjeux de la transition écologique et de notre volonté collective d’anticiper les changements nécessaires pour un avenir durable.

Les réponses recueillies permettront d’esquisser le portrait de la maturité de Compétence Culture et du secteur culturel en matière de transition verte. Celui-ci permettra par la suite à notre CSMO d’offrir un soutien entrepreneurial adapté, facilitant le partage d’expertises et de ressources pour renforcer l’innovation face aux défis de la transition verte.



Pour consulter le Grand diagnostic vert pour le secteur culturel

<https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2025/06/volet-2-rapport-denquete-de-competence-culture.pdf>

Le Grand diagnostic vert pour le secteur culturel en chiffres, c’est :

68 % des répondant·e·s jugent prioritaires les compétences en gestion de projets de développement durable.

65 % des répondant·e·s indiquent que leur personnel a accès à des formations sur la transition verte ou sur les pratiques écoresponsables.

Les compétences humaines les plus recherchées sont...

52 % la vision à long terme
48 % la capacité d’adaptation

La formation continue devrait être plus accessible pour...

52 % les personnes déjà en emploi
45 % axée sur les compétences humaines utiles à la transition verte

Saviez-vous que...

Le secteur culturel est lui aussi touché par la transition verte, bien que différemment de secteurs comme la manufacture ou le transport. Si ses modes de production sont d’une autre nature, il n’en demeure pas moins qu’il doit s’adapter aux nouvelles exigences environnementales, notamment en repensant l’empreinte carbone des productions, la mobilité des artistes ou la logistique entourant les événements.

La majorité des organisations qui ont répondu comptent 1 à 9 employé·e·s et se situent à Montréal. Les trois quarts d’entre elles indiquent avoir initié des changements dans la dernière décennie en raison de la transition verte.

Le secteur de la culture peut jouer un rôle significatif dans l’ensemble de la transition verte, car les productions des organisations culturelles peuvent contribuer à sensibiliser la population québécoise aux enjeux de la transition verte.

Équipe et ressources

Équipe permanente en 2024-2025

Directrice générale
Pascale Landry

Adjoint administratif
Sébastien Balbino

Chargés des communications —
Compétence Culture — Culture et moi
Yoan Levieł

Assistante aux communications —
Compétence Culture
Solène Epinat

Conseillère à la formation continue —
Mesures de soutien —
Norme professionnelle Libraire —
Études et programme en développement
professionnel
Maryse Brassard-Lévesque / Morgane Demarchi

Conseiller à la formation continue —
Profil technopédagogique
Andrés Cuéllar / Charlie Leydier Fauvel

Soutien aux utilisateurs et utilisatrices —
Cultive
Julien Audet

Agent de développement culturel
numérique — Cultive
Sébastien Gédéon

Chargée de projet —
Intervention-Compétences
Isabelle L’Italien

Agent de programme —
Intervention-Compétences
Éric Boulanger

Adjointe administrative / Responsable
administrative —
Intervention-Compétences
Catherine Pineault / Guylaine Savoie

Chargée de projet — Culture et moi —
Norme professionnelle Libraire
Madeleine Philibert

Coordonnatrice — Parcours DG
Fabienne Sacy

Collaborations régulières

Comptabilité
Joannie Lacroix (Deneault Robillard inc.)
Marilyne Robert (Deneault Robillard inc.)

Chargé.e.s de projet ou consultant.e.s
Alexia de Bastiani
Ariane Bélanger
Evelyne Boulanger
Fabienne Cabado
Florentine Duchange
Elsa Fortant
Sylvie Gamache
Christine Harel
Morad Jeldi
Véronique Lampron
Céline Le Merlus
Sylvie Mestre
Phi Nguyen
Alice Sergerie

Membres 2024-2025

Compétence Culture regroupe une communauté forte et engagée, composée de 63 membres actifs et de cinq (5) membres associés, qui œuvrent ensemble au développement des compétences dans le secteur culturel.

Membres actifs

MEMBRES SECTORIELS

Alliance chorale du Québec (ACQ)	Centre des auteurs dramatiques (CEAD)
Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l’image et du son (AQTIS 514 IATSE)	Centre québécois de l’Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
Association des cinémas parallèles du Québec (AC PQ)	Conseil des métiers d’art du Québec (CMAQ)
Association des écoles supérieures d’art du Québec (ADÉSAQ)	Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs (CQGCR)
Association des galeries d’art contemporain (AGAC)	Conseil québécois de la musique (CQM)
Association des libraires du Québec (ALQ)	Conseil québécois du patrimoine vivant (CQP PV)
Association des professionnels de l’édition musicale (APEM)	Conseil québécois du théâtre (CQT)
Association des professionnels de l’industrie de l’humour (APIH)	Danse traditionnelle Québec (DTQ)
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	En Piste, Regroupement national des arts du cirque
Association nationale des éditeurs de livres (ANEL)	Fédération des milieux documentaires (FMD)
Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)
Association québécoise de l’industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	Illustration Québec (IQ)
Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)	La danse sur les routes du Québec (La DSR)
Association québécoise des marionnettistes (AQM)	Playwrights’ Workshop Montréal / Atelier de dramaturgie de Montréal (PWM)
	Quebec Drama Federation (QDF)

MEMBRES SECTORIELS

- Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d’expérimentation (REPAIRE)
- Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV)
- Regroupement des centres d’artistes autogérés du Québec (RCAAQ)
- Regroupement des festivals régionaux artistiques indépendants (REFRAIN)
- Regroupement du conte au Québec (RCQ)
- Regroupement québécois de la danse (RQD)
- Réseau Centre (RC)
- Réseau d’enseignement de la danse (RED)
- Réseau des Organismes de Spectacles de l’Est du Québec (ROSEQ)
- Scènes de Musique Alternatives du Québec (SMAQ)
- Société de gestion de la Banque de Titres de Langue Française (BTLF)
- Société des auteur·e·s·trice·s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)
- Société des musées du Québec (SMQ)
- Société professionnelle des auteurs, des compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)
- 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 formation continue Arts et culture de l’Île-de-Montréal (CFC — Montréal)
- Conseil de la culture de l’Abitibi-Témiscamingue
- Conseil de la culture de l’Estrie
- Conseil régional de la culture de Laval
- Culture Bas-Saint-Laurent
- Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches
- Culture Centre-du-Québec
- Culture Côte-Nord
- Culture Gaspésie
- Culture Lanaudière
- Culture Laurentides
- Culture Mauricie
- Culture Montérégie
- Culture Montréal
- Culture Outaouais
- Culture Saguenay—Lac-Saint-Jean

Membres associés

- Artenso
- Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ)
- Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC)
- Institut national de l’image et du son (Inis)
- Théâtre Aux Écuries

Plan stratégique 2024-2027 : poursuite des actions (an 2)

La planification stratégique 2024-2027 de Compétence Culture a été élaborée en réponse à la nouvelle *Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail* (CPMT), publiée à l'automne 2023. Cette politique reflète une adaptation aux évolutions du marché du travail et aux besoins croissants en développement des compétences, avec un accent particulier sur la modernisation des interventions sectorielles et la promotion de la concertation parmi les acteurs économiques, y compris dans le secteur culturel.

La CPMT propose une vision structurée autour de quatre (4) axes et sept (7) orientations, qui guident désormais les actions des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Compétence Culture, en s'alignant sur ces directives, a conçu son plan stratégique pour aborder les défis économiques, numériques, écologiques et financiers actuels, assurant une réponse cohérente et efficace aux besoins de son secteur.

Développé autour d'une vision globale, une mission claire et des valeurs fondamentales, le plan d'action se structure autour de cinq (5) enjeux majeurs, déclinés en cinq (5) axes stratégiques et 13 objectifs spécifiques. Ce plan est détaillé en 39 stratégies d'action, comprenant au total 92 actions prioritaires. L'exécution de ces actions est planifiée sur un horizon de trois (3) ans, avec une attention particulière à la priorisation des étapes clés. Chaque action est soigneusement mesurée et évaluée à l'aide d'indicateurs de performance, de cibles précises et de livrables, assurant une mise en œuvre efficace et alignée avec les objectifs stratégiques.



Consulter le Plan stratégique 2024-2027
https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2024/06/plan-strategique-2024-2027_vf.pdf



Enjeux 1

L'adéquation entre les initiatives de Compétence Culture, les orientations gouvernementales et les besoins du secteur culturel, afin de maximiser l'impact et l'étendue des efforts dans le développement de la main-d'œuvre culturelle

Axe Compétence Culture contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future pour le secteur culturel
Objectif Renforcer l'action de Compétence Culture par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementales qui concernent le secteur culturel

Enjeux 2

Une capacité à s'adapter et à innover rapidement face aux tendances émergentes du marché du travail dans le secteur culturel et à la diversification des partenariats

Axe Compétence Culture répond en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective
Objectif Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques, Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre, Valoriser les métiers et les professions en culture

Enjeux 3

Une pleine reconnaissance de Compétence Culture comme acteur influent, sachant répondre efficacement aux enjeux de développement de la main-d'œuvre en culture

Axe Compétence Culture est reconnu comme chef de file et catalyseur dans l'identification et la réponse aux besoins en développement de la main-d'œuvre du secteur culturel
Objectif Enrichir la connaissance de l'information sur le marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail, Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre

Enjeux 4

Des collaborations solides, durables et fructueuses avec les partenaires clés pour relever les défis du marché du travail en culture

Axe La concertation, le partenariat, la coordination : trois piliers au cœur de la vigueur et de l'excellence de la main-d'œuvre en culture
Objectif Assumer un rôle mobilisateur dans le secteur culturel, Développer une vision partagée et renforcer la collaboration, le partage d'expertise et la complémentarité des actions sur les enjeux de RH dans le secteur culturel, Améliorer la gouvernance de Compétence Culture en fonction des nouvelles réalités et favoriser l'accès à la vie démocratique

Enjeux 5

Maintien d'un équilibre organisationnel et d'une saine gestion de risques dans un contexte d'une croissance basée principalement sur le financement par projet

Axe Compétence culture en mode consolidation : une gestion de la croissance cohérente et une gestion de risques responsable pour répondre aux attentes de la CPMT et aux besoins du secteur culturel
Objectif Consolider l'organisation du travail, Consolider l'équipe et veiller à sa rétention, Améliorer les communications externes et l'image de Compétence Culture



1

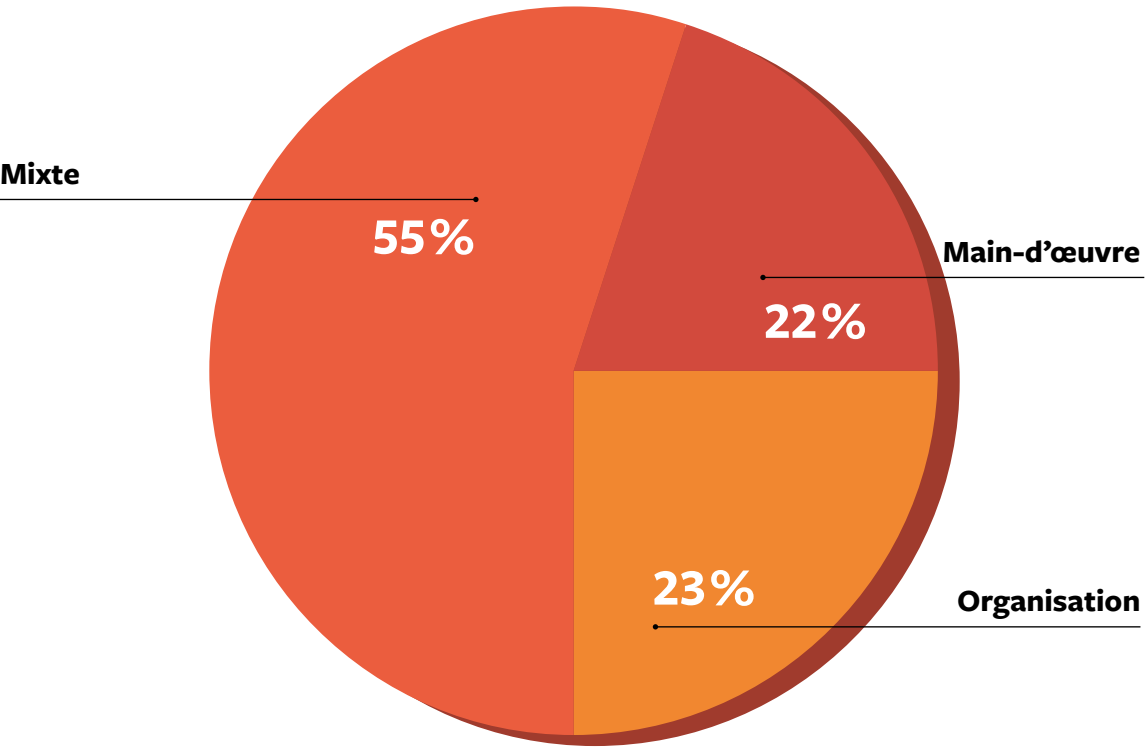
Compétence Culture, une organisation représentative, ancrée dans la vie démocratique et la collaboration du secteur culturel

Membrariat de Compétence Culture

Le membrariat de Compétence Culture s’articule en cinq (5) 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.

Compétence Culture rassemble le plus grand nombre d’organisations et de regroupements sectoriels en culture au Québec. Au 31 mars 2024, l’organisation comptait 70 membres actifs, soit 45 associations et regroupements nationaux (65 % du membrariat) ainsi que 17 regroupements régionaux (25 %). À ceux-ci s’ajoutent 5 membres associés, représentant 10 % du total des membres. Cette base de représentativité solide confère à Compétence Culture sa légitimité pour porter la voix du secteur en matière de développement professionnel.

Conçus de façon paritaire, 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 membrariat composé d’associations, de regroupements et de syndicats sous-sectoriels ainsi que de regroupements régionaux actifs en culture. Parmi les membres de Compétence Culture, 55 % assurent une représentation mixte (main-d’œuvre et organisations), 22 % assurent une représentation de la main-d’œuvre et 23 % assurent une représentation d’organisations.





Rendez-vous annuel 2024.

Assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle (AGA) de Compétence Culture s'est tenue dans un format hybride lors du Rendez-vous annuel des membres, les 17 et 18 septembre 2024. Cette AGA a rassemblé 71 personnes, représentant 77 % du membrariat et incluant 12 des 14 membres du conseil d'administration, témoignant de l'engagement fort des membres envers l'organisation.

Au total, 194 personnes ont participé aux activités du Rendez-vous annuel des membres 2024. La première journée de l'événement a été marquée par la quatrième édition de la remise des Prix Je célèbre donc je suis et par la tenue d'une Boîte à lunch soulignant les bons coups du programme Intervention-Compétences, mettant en valeur des projets collaboratifs exemplaires.

© Benoit Vermette

L'IA en culture : mieux comprendre pour mieux agir ensemble

Compétence Culture a proposé une journée et demie consacrée à l'intelligence artificielle dans le secteur culturel, alliant apprentissage, réflexion et échanges. Organisés autour de la thématique « L'IA en culture : analyser pour mieux anticiper ensemble », les ateliers ont marqué la première étape d'une étude visant à cerner les enjeux et les opportunités liés à l'IA, notamment en ce qui concerne la transformation des métiers en culture et les besoins émergents en matière de développement de compétences.



Étienne Grenier et Géraldine Dallaire, responsables d'animation de l'atelier IA au Rendez-vous annuel 2024.



Rendez-vous annuel 2024, atelier sur l'IA en culture.

Les activités proposées dans le cadre du Rendez-vous annuel des membres représentent un moment privilégié de participation des membres à la vie de Compétence Culture, en leur permettant de faire entendre leur voix.

Le choix des intervenant-e-s a grandement contribué à la richesse de cette rencontre. Issu-e-s du milieu universitaire, de la pratique artistique, de l'innovation technologique ou encore de la gestion culturelle, ils et elles ont su croiser les regards pour offrir une compréhension nuancée et stimulante des enjeux liés à l'intelligence artificielle. Des expert-e-s reconnu-e-s, comme Roland-Yves Carignan (UQAM), Marek Blottière (INRS), Maude Bonenfant (UQAM), Georges Azzaria (Université Laval) ou Luc Lespérance (HEC Montréal), ont partagé leurs analyses en dialogue avec des praticien-ne-s engagé-e-s comme Alexandre Teodoresco (Les 7 Doigts), Chloé Sondervost (Radio-Canada), Viriya Thach (BAnQ) ou Éric Desmarais (Sporobole). Cette diversité de profils a favorisé une approche transversale et ancrée dans la réalité du terrain, essentielle pour accompagner le milieu culturel dans cette transition.

L'animation et le transfert de connaissances ont été assurés par Étienne Grenier, artiste et chercheur en cultures numériques, et Géraldine Dallaire, Ph. D., consultante en accompagnement stratégique et entrepreneuriat culturel, qui a également assuré l'analyse et la rédaction.

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à faire de cet événement une rencontre vivante, engagée et porteuse de sens.



Cocktail au Rendez-vous annuel 2024.



Consulter la vidéo d'invitation
du Rendez-vous annuel 2024

<https://www.youtube.com/watch?v=6cFWknQnowQ>



Conseil d'administration de Compétence Culture lors du Rendez-vous annuel 2024
De gauche à droite, rang du fond : Nathalie Paré, Marilyn Carnier, Stéphane Chagnon, Vincent Ranallo, Diane Théberge, Jon Weisz, Pierre Mino, Geneviève Lauzon.
De gauche à droite, premier rang : Nancy Bélanger, Catherine Blanchette, Pascale Landry, Lyette Bouchard, Catherine Bodmer.

Rencontres du conseil d'administration et comités de gouvernance

En 2024-2025, il y a eu sept (7) rencontres du conseil d'administration et deux (2) séances de travail portant sur le programme Intervention-Compétences.

Le CA a été particulièrement mobilisé par les dossiers liés à la transition vers le programme Intervention-Compétences et a été impliqué dans divers comités, dont celui dédié à l'actualisation de la gouvernance de Compétence Culture. Certains membres du CA ont également participé à des comités opérationnels ou à des rencontres avec des partenaires gouvernementaux.

Le temps total d'engagement bénévole des 14 membres du conseil d'administration est évalué à près de 514 heures, soit une moyenne de près de 37 heures annuelles par personne. Au nom de tout le secteur, nous les remercions sincèrement pour leur engagement et leur générosité.

Compétence Culture, une organisation au cœur du développement des compétences en culture

2

Modèle de coordination de la formation continue en culture

Le Modèle de coordination de la formation continue en culture est une approche innovante et collective propre au secteur culturel du Québec. Ce Modèle vise à favoriser l'accès à la formation continue des travailleurs et travailleuses autonomes et des employé-e-s des organisations culturelles. Le Modèle prend en compte les spécificités du secteur, notamment le travail atypique. Il se structure autour de trois composantes : 1) les postes de responsables de la formation continue au sein des regroupements sectoriels et régionaux; 2) le financement des activités de formation continue; 3) le réseau d'information et de collaboration, ainsi que des outils.

Le Modèle est rendu possible par une entente interministérielle, l'Engagement tripartite. Celui-ci consiste en un partenariat 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).

Historique

Ancré dans la *Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture* dévoilée en 2000, le Modèle a débuté par un projet pilote (2001-2007) visant à expérimenter une approche adaptée aux caractéristiques du secteur culturel. Il s'agissait alors de favoriser l'accès à la formation continue auprès de la main-d'œuvre non assujettie à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (loi du 1%), maintenant connu sous le nom de *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ou *Loi sur les compétences*. Parmi les moments marquants de l'évolution du Modèle, nous retenons :

2018 : Renouvellement de l'Engagement tripartite pour 5 ans, dans le cadre de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre. L'Engagement tripartite (CPMT-MESS-MCC) pour les postes de RFC a été doublé. Développement par le MCC d'un soutien pour la réalisation d'études régionales d'identification des besoins de formation.

2023 : Renouvellement de l'Engagement tripartite pour 5 ans, comprenant une transition au programme Intervention-Compétences pour le financement des activités de formation continue (FDRCMO); les postes de responsables de la formation continue (MCC et FDRCMO) et les études régionales (MCC).

2025 : 25 ans du Modèle, jalon important dans le développement d'une véritable culture de la formation continue dans le secteur culturel québécois.

Principes fondateurs

Novateur, évolutif et pensé par et pour le secteur culturel, le Modèle demeure fidèle à ses principes fondateurs :

- Une approche concertée dans laquelle Compétence Culture assure un rôle fédérateur favorisant une vision globale et partagée entre les parties prenantes impliquées.
- Une approche collective reposant sur un travail partenarial avec les associations, regroupements et syndicats sectoriels et avec les regroupements régionaux dans laquelle ces organisations agissent à titre de promoteurs de formation continue.
- Une approche transversale encourageant la collaboration entre Compétence Culture et les regroupements, mais aussi entre les promoteurs eux-mêmes.
- Une approche combinant centralisation et décentralisation dans laquelle, si Compétence Culture assume un rôle fédérateur, les promoteurs de formation continue, couvrant tous les territoires du Québec, ont une complète autonomie de programmation.
- Une approche respectueuse de l'écosystème culturel, reconnaissant et valorisant les expertises du secteur culturel dans l'offre de formation et de la connaissance des besoins.

Postes de responsables de la formation continue

En 2024-2025, 21 postes sectoriels de responsables de la formation continue ont été financés. Les promoteurs de formation contribuent directement au financement des postes de responsable de la formation continue. Pour les promoteurs sectoriels, le financement de base est assumé par le Programme Intervention-Compétences. En 2024-2025, la contribution des promoteurs sectoriels s'élève à près de 473 000 \$, soit 30 % du total des salaires versés aux responsables sectoriels. Pour le financement des postes régionaux (financement par le MCC, directement aux organisations), comme le financement ne transite pas par Compétence Culture, nous ne disposons pas d'information comparable.

Pour la liste des postes, voir en annexe : [Postes de coordination financés dans le cadre du Modèle de coordination de la formation continue en culture \(2024-2025\)](#).

Saviez-vous que...

Le Modèle de coordination de la formation continue en culture fête ses 25 ans cette année !

Depuis 2001, il a permis de soutenir des milliers d'artistes, artisans, artisanes, travailleurs et travailleuses du secteur culturel, en adaptant la formation continue aux réalités uniques du milieu, et en créant un réseau solide de collaboration entre regroupements, gouvernements et acteurs culturels.

© Éric Boulanger



Journée de concertation et de réseautage des responsables de la formation continue «Au cœur du Modèle: Nous, les responsables de la formation continue en culture», 18 octobre 2024.

En février 2023, le ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale a confié à Compétence Culture le rôle d’administrer le financement des activités de formation continue du secteur culturel sur tout le territoire du Québec. L’arrivée de ce nouveau programme a permis de développer une vision globale rassemblée, structurante et inspirante de l’offre de formation continue en culture au Québec.

Après une première année dédiée à l’opérationnalisation du programme de manière à maintenir une offre de formation tout en développant une deuxième mouture du programme adaptée au secteur culturel, l’équipe d’Intervention-Compétences entamait la deuxième année du programme avec la volonté de continuer à améliorer les choses en travaillant de pair avec l’équipe du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre (FDRCMO).

2024-2025 aura été une année de consolidation et d’améliorations. Tout en déployant le programme élaboré en 2023-2024, l’équipe s’est appliquée à y apporter bon nombre de bonifications et d’ajustements de manière à l’adapter aux réalités du milieu et à le pérenniser. C’est précisément pourquoi les consultations auprès du secteur se sont poursuivies, notamment en entamant la tournée des régions et en tenant des séances de consultations en ligne. Outre la tenue de nombreuses séances d’information et l’envoi mensuel d’un courriel d’information, ce sont près d’une centaine de rencontres individuelles qui ont eu lieu avec les promoteurs de formation continue. De plus, les gabarits et les guides ont été améliorés afin de mieux répondre aux besoins de toutes et tous.

Ces efforts auront permis le déploiement des trois axes du programme. Alors que 54 programmations annuelles ont été soutenues à l’Axe 1, 63 projets de formation axés sur l’accès et la collaboration ont été développés à l’Axe 2 et 6 projets ont vu le jour à travers l’Axe 3, qui permet de répondre aux opportunités et aux besoins émergents. Parallèlement, l’équipe a jeté les dernières bases du programme en développant un processus d’allocation des ressources ainsi qu’un mécanisme rigoureux d’évaluation et de rétroaction. Celui-ci a d’ailleurs été utilisé : pour la première fois, les programmations et projets des Axes 1 et 2 2025-2026 ont été simultanément évalués par des comités externes.

Objectifs d’Intervention-Compétences

- Développer les compétences professionnelles des artistes, des artisan-e-s et des travailleur-euse-s du secteur culturel dans une vision prospective de la réalité du marché du travail.
- Soutenir une programmation de formation reposant sur une planification rigoureuse tout en étant en mesure de répondre aux besoins et aux nouvelles opportunités.
- Encourager une offre de formation combinant la diffusion de formations récurrentes et pérennes ainsi que le développement de nouveaux contenus adaptés aux besoins émergents du secteur culturel.
- Faciliter l’accès à des activités de développement de compétences pour les artistes, artisan-e-s et travailleur-euse-s du secteur culturel.
- Favoriser un accès équitable au programme et aux formations pour les personnes issues des communautés autochtones, de l’immigration et/ou qui incarnent différentes formes de diversité (ethnique, raciale, genrée, capacitaire, etc.).
- Privilégier la concertation, les collaborations et le partage d’expertise entre les organisations actives en formation continue dans le secteur culturel.

Activités principales

- Tenue du premier comité d’évaluation de l’Axe 2 2024-2025 (mai 2024)
- Début de la tournée des régions (juin 2024)
- Présentation du programme 2025-2026 (août 2024)
- Présentation des projets exceptionnels déposés à l’Axe 2, dans le cadre d’une activité de réseautage pour les responsable de la formation continue (septembre 2024)
- Journée de concertation et de réseautage des responsables de la formation continue (octobre 2024)
- Dépôt des programmations annuelles (Axe 1) et des projets (Axe 2) pour l’année 2025-2026 (décembre 2024)
- Tenue des comités d’évaluation de l’Axe 1 et de l’Axe 2 (2025-2026) (janvier et février 2025)
- Annonce des résultats pour l’Axe 1 et l’Axe 2 (2025-2026) (mars 2025)

AXE 1 Programmation annuelle	AXE 2 Accès et collaboration	AXE 3 Opportunités et besoins émergents
L’Axe 1 finance les programmations annuelles d’activités qui peuvent contenir des formations récurrentes et pérennes et des formations innovantes (exploration de nouveaux contenus, de nouvelles formes, etc.) en lien avec les objectifs du programme.	L’Axe 2 finance des activités qui facilitent l’accès à la formation continue et la collaboration partout sur le territoire du Québec.	L’Axe 3 permet aux promoteurs soutenus à l’Axe 1 de répondre aux opportunités et aux besoins émergents par l’accès à des fonds en cours d’année.

Le programme Intervention-Compétences en chiffres, c’est :

742 activités	211 rapports financiers traités
9 328 participations	625 inscriptions aux 11 séances d’information et activités du programme
17 285 heures de formation	Trois (3) employé.e.s à temps plein : une chargée de projet, un agent de programme et une responsable administrative
55 promoteurs subventionnés	Pour plus de détails, voir en annexe : Activités de formation continue réalisées dans le cadre du programme Intervention-Compétences (2024-2025) et Montants octroyés dans le cadre du programme Intervention-Compétences (2024-2025)

Saviez-vous que...

- Le financement du programme Intervention-Compétences est confirmé pour cinq (5) ans ! Il est reconduit jusqu’en 2027-2028.
- L’Axe 2 du programme est ouvert à l’ensemble des associations, des regroupements sectoriels ou régionaux et des syndicats du secteur culturel du Québec.
- Les dates des ententes de financement du modèle de formation continue en culture ont changé. Les activités de formation qui avaient lieu du 1er avril au 31 mars se tiennent désormais du 1er juillet au 30 juin.
- Un comité de vigie a été mis en place afin de documenter le programme Intervention-Compétences. Les mandats des membres de ce comité sont d’une durée de deux ans.

Ce que vous en avez dit



En ce moment d’incertitude (encore une fois), je veux vous réitérer toute ma satisfaction face à votre service. Les choses se sont placées et je trouve ça plutôt fluide.

Responsable de la formation continue, regroupement sectoriel



Ma DG et moi-même tenons à vous remercier ainsi que vos collègues pour la qualité du soutien et des suivis ainsi que pour votre rapidité dans le traitement des redditions.

Responsable de la formation continue, regroupement régional



Nous apprécions les efforts déployés pour assurer une répartition équitable des fonds et pour prioriser un large éventail de promoteurs et de projets lors du réengagement. Cette approche reflète votre engagement envers le développement de notre secteur.

Responsable de la formation continue, regroupement sectoriel

Comité d’évaluation externe 2024-2025 (Axe 2)

Marianne Coineau, consultante
Tau S. Bui, gestionnaire culturelle
Nathalie De Pauw, consultante
Jean-Richard Lefebvre, consultant
Mériel Lehman, artiste, consultant

Comité d’évaluation externe 2024-2025 (Axe 3)

Les projets déposés à l’Axe 3 ont été évalués en continu par les membres du comité de l’Axe 2.

Comité d’évaluation externe 2025-2026 (Axe 1)

Pour la première fois, un comité d’évaluation externe a été constitué afin d’évaluer les demandes déposées à l’Axe 1 pour l’année 2025-2026. L’évaluation était axée sur la logique de l’offre de formation et la capacité organisationnelle des promoteurs.

Comité de vigie

Le mandat de ce comité s’étend sur deux années. L’identité de ses membres, pour l’instant confidentielle, sera divulguée dans le rapport annuel 2025-2026. Le comité de vigie est composé de :

- Trois (3) personnes externes
- Un.e représentant.e du ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)
- Chargée de projet — Intervention-Compétences
- Direction générale — Compétence Culture

Cartes des promoteurs d'Intervention-Compétences (2024-2025)

Carte des membres de Compétence Culture (2024-2025)

-  Promoteurs de formation et membres
-  Membres
-  Promoteurs de formation



Activités de formation continue —
transition vers le programme Intervention-Compétences

2024-2025 est la deuxième année de mise en œuvre du programme Intervention-Compétences.

Activités soutenues par le programme
Intervention-Compétences — 2024-2025

Activités soutenues par Intervention-Compétences — 2024-2025	Nombre
Nombre de promoteurs	55
Total des activités de formation (formations de groupes et mesures individualisées)	742
Total des heures de formation	17 286
Total des participations	9 329

Source : Analyse des rapports d'activités des promoteurs par l'équipe d'Intervention-Compétences et Compétence Culture¹

L'année de l'entente ayant été prolongée de trois mois et se terminant au 30 juin 2025, certaines données n'ont pu être compilées dans les données fournies au 31 mars 2025. Ces montants se retrouveront dans le rapport annuel 2025-2026.

Important

2024-2025 est la deuxième année de mise en œuvre du programme Intervention-Compétences. La comparaison quantitative entre 2023-2024 et 2024-2025 est difficile pour deux raisons. Premièrement, en raison de la prolongation du programme au 30 juin 2025, plusieurs rapports déposés le 15 juillet contiennent des activités s'étant terminées avant le 31 mars 2025. Les chiffres présentés dans le prochain rapport annuel contiendront ces activités. Deuxièmement, la méthode de dénombrement des mesures individualisées diffère de l'année dernière. En 2023-2024, certains promoteurs offraient des programmes d'accompagnement individuel alors que d'autres présentaient leurs accompagnements à la pièce, ce qui explique un chiffre beaucoup plus élevé en 2023-2024. En 2024-2025, les activités d'accompagnement individuel ont été comptabilisées comme un seul programme par promoteur.

Activités soutenues par Intervention-Compétences — 2024-2025

Promoteurs du Modèle de coordination de la formation continue en culture seulement

Activité	2023-2024	2024-2025	Variation
	nbre d'activités	nbre d'activités	23-24/24-25
Groupe	788	710	-10 %
Individualisée	118	32	-73 %
Total	906	742	-18 %
Durée	nbre d'heures	nbre d'heures	23-24/24-25
Groupe	12 523	11 652	-7 %
Individualisée	8 215	5 634	-31 %
Total	20 738	17 286	-17 %
Participation	nbre de participations	nbre de participations	23-24/24-25
Groupe	12 628	8 817	-30 %
Individualisée	854	512	-40 %
Total	13 482	9 329	-31 %

Source : Analyse des rapports d'activités des promoteurs par l'équipe d'Intervention-Compétences et Compétence Culture

Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture

Avec la participation financière de :



Cultive est née d'un besoin exprimé par le milieu culturel : regrouper, simplifier et valoriser l'accès à l'ensemble des services en formation continue, en emploi et en valorisation des métiers culturels. Faisant l'objet de recommandations gouvernementales dès 2016, *Cultive* a été conçue entre 2019 et 2022 et mise en ligne en 2022. Depuis, le projet n'a cessé d'évoluer : lancement de la section Emploi (2023), enrichissement des contenus de valorisation des métiers (2022-2024) et partenariats élargis avec les organismes de formation.

L'année 2024-2025 a permis de consolider *Cultive* comme plateforme centrale pour la formation continue et l'emploi en culture au Québec :

- Croissance continue du nombre de visites : plus de 800 000 visites cumulées, dont 186 000 pour la section Emploi.
- Développement technologique : amélioration de l'expérience utilisateur et optimisation du processus de dépôt d'offres de formation.
- Présence médiatique accrue : plusieurs articles dans des médias comme Radio-Canada, *La Presse* et *Fugues*.
- Élargissement de l'écosystème de partenaires et d'utilisateurs : 60 promoteurs de formation, plus de 500 employeurs actifs.

Cultive agit comme un levier structurant permettant de 1) centraliser l'offre de formation continue du secteur culturel québécois ; 2) soutenir la transition numérique des pratiques de formation ; 3) offrir un accès simplifié aux opportunités professionnelles (emploi, stage, audition) et 4) valoriser les métiers culturels auprès du public, des jeunes et des milieux éducatifs.

À la suite du diagnostic de maturité de *Cultive* réalisé par Adviso, le comité aviseur recommande, à partir de 2025-2026, une fermeture progressive du système de gestion des apprentissages (SGA affiliés). Cette recommandation ne concerne que cette composante spécifique de la plateforme. Elle repose sur un constat de faible taux d'adoption du SGA affiliés et de chevauchements fonctionnels avec d'autres outils déjà utilisés par les promoteurs de formation continue. Cette décision s'inscrit dans une volonté claire de concentrer les efforts sur les services les plus utilisés

et les plus utiles pour l'ensemble des utilisateur-trice-s. La plateforme *Cultive* demeure pleinement active et continue d'évoluer pour mieux soutenir le développement des compétences dans le secteur culturel. La section de promotion des métiers de la culture et le babillard d'offres d'emplois ne seront pas touchés par cette fermeture.

Objectifs de *Cultive*

- Mutualiser les ressources numériques au service de la formation continue.
- Offrir des outils adaptés pour la gestion et le déploiement des formations en ligne.
- Réduire les inégalités d'accès à l'information et aux opportunités professionnelles sur le territoire.
- Mettre en valeur les métiers culturels et leurs réalités à travers des contenus accessibles.

Activités principales

Évolution de la plateforme *Cultive* (en date du 31 mars 2025)

- Enrichissement des contenus et des catalogues de formations : 1 343 formations déposées depuis le lancement du projet en 2022.
- Succès de la section Emploi : près de 1 400 offres depuis le lancement.
- Audit complet réalisé par Adviso sur la maturité de l'écosystème numérique et le modèle d'affaires de *Cultive*, incluant le SGA, les outils de gestion de contenus et la section Emploi.
- Préparation d'une refonte complète de la plateforme *Cultive* en 2025-2026 avec la solution Yapla, intégrant la gestion des contenus, des formations, de la section Emploi et des communications dans un écosystème unifié, performant et pérenne.

Campagnes de promotion et de valorisation

- Valorisation des métiers par des fiches et vidéos éducatives, via la campagne *Culture et moi*.
- Campagne sur la formation continue : en avril 2024, une campagne spécifique est lancée dans le cahier Formation continue de *La Presse*.



Campagne dans *La Presse*, janvier 2025.

- Promotion de *Cultive* à travers un article et une publicité dans le magazine LGBTQ+ *Fugues* (août 2024) et une campagne (format demi-écran) pour la rentrée dans *La Presse* (7 au 30 septembre 2024).



Consulter l'article publié dans le magazine LGBTQ+ *Fugues*

<https://www.fugues.com/2024/08/28/le-parcours-dun-artiste-queer/>



- Activités ciblées : tout au long de 2024 et de 2025, divers ateliers et événements ont permis de valoriser *Cultive*, comme l'atelier « Trouver un travail dans le secteur culturel », présenté en collaboration avec le Carrefour Jeunesse-Emploi Montréal Centre-ville dans le cadre des activités du Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec (30 mai 2024).



Concours « Gagnez un accompagnement », décembre 2024.



Publication de *Cultive* sur les réseaux sociaux, novembre 2024 — janvier 2025.



© Compétence Culture



Kiosque de *Cultive* au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, mai 2024.

Section Emploi de *Cultive.ca* : le succès est au rendez-vous !

En 2023-2024, à la suite de la décision du Conseil des arts de Montréal (CAM) et de la Ville de Montréal de mettre fin aux activités du site Web *Artère.ca*, il a été décidé que Compétence Culture, en tant que CSMO en culture, serait l'instance idéale pour prendre en charge la populaire section Emploi, précédemment gérée avec succès par l'équipe d'Artère. Ce transfert s'inscrit dans le cadre des recommandations du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028*.

En septembre 2023, *Cultive* a ainsi lancé avec succès sa nouvelle section Emploi ! [Cultive.ca/emplois](https://cultive.ca/emplois) offre de nombreux avantages aux chercheurs et chercheuses d'emploi dans le domaine culturel. La plateforme est conviviale et facile à utiliser, avec une interface intuitive pour une navigation fluide. Grâce à sa vaste base de données d'emplois, les utilisateurs et utilisatrices ont accès à une multitude d'opportunités dans divers secteurs culturels, qu'il s'agisse d'emplois à temps plein, à temps partiel, d'auditions ou de stages. Toutes ces options sont regroupées en un seul endroit.

Le lancement de la section Emploi de *Cultive* a entraîné une augmentation significative de la fréquentation sur *Cultive.ca*, offrant ainsi une meilleure visibilité à l'ensemble des initiatives présentes sur la plateforme, notamment la campagne de valorisation des métiers de la culture *Culture et moi*.

Cultive en chiffres, c’est :

Volet formation de <i>Cultive</i>	Volet emploi de <i>Cultive</i>
Plus de 800 000 visites depuis le lancement en 2022	Près de 1 400 offres déposées depuis le lancement
60 promoteurs de formation inscrits	Plus de 500 employeurs
567 employeurs actifs sur la plateforme	Plus de 186 000 visites de la section Emploi de <i>Cultive.ca</i>
10 500 participations au MOOC sur la découvrabilité culturelle francophone	Plus de 46 000 visites pour les contenus de valorisation des métiers (<i>Culture et moi</i>)

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

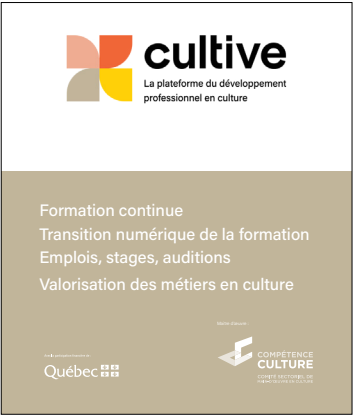


Chapeau pour cette belle initiative qui valorise les métiers de notre milieu !
Sophie Richard, La Vitrine



Consulter la plaquette
promotionnelle de *Cultive*

https://cultive.ca/wp-content/uploads/sites/3/2025/06/plaquette_cultive_2025_03_10-1.pdf



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* du Fonds Stratégie numérique.

Pour le diagnostic et la campagne de promotion de *Cultive*, Compétence Culture a bénéficié du soutien du ministère de la Culture et des Communications.

Développement de compétences et communauté de pratique



© Benoit Vermette

Responsables de la formation continue au Rendez-vous annuel 2024.

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 sont également offertes aux agentes et agents de développement numérique (ADN).

Activités d'intégration pour les postes de coordination

En 2023-2024, plusieurs nouvelles coordonnatrices et nouveaux coordonnateurs à la formation continue sont entré-e-s en poste. Nous leur souhaitons la bienvenue !

Afin de faciliter leur intégration et de s'assurer de la transmission du savoir et de l'expertise, Compétence Culture 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 un total de 22 capsules vidéo. Elle représente trois (3) heures d'apprentissage et s'accompagne d'exercices pratiques autocorrectifs. En sept (7) étapes, elle guide ainsi les responsables de la formation continue en culture dans la réalisation efficace et professionnelle de leurs différentes tâches.

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

Animée par Andrés Cuéllar (d'avril à décembre 2024) et par Charlie Leydier Fauvel (depuis janvier 2025), conseillers en formation, profil technopédagogique, la Boîte à lunch offre des occasions de réseautage et des moments privilégiés de partage des savoirs et des pratiques. En 2024-2025, cette activité a réuni à dix (10) occasions la communauté de pratique de la coordination à la formation continue. On constate une légère baisse du taux de fréquentation par rapport à l'année précédente, avec une moyenne de 14 personnes par activité, pour un total de 140 participations.

Thématiques abordées lors de la Boîte à lunch (BAL)

BAL 1 : Survol de la plateforme Glowbl. Transformez vos réunions en une expérience immersive grâce à des espaces virtuels pensés pour le travail collaboratif (avril 2024).

BAL 2 : EDI en formation continue, animée par Diane Gistale (mai 2024).

BAL 3 : Délivrer une attestation, un badge, un certificat ou un diplôme ? Voilà la question. Prix Je célèbre donc je suis, 4^{ème} édition (juin 2024).

BAL 4 : Parlons de l'évaluation aux participant-e-s (août 2024).

BAL 5 : Rencontre en personne lors de l'AGA. Bons coups en collaboration en lien avec l'Axe 2 d'Intervention-Compétences (septembre 2024).

BAL 6 : Parlons des programmes de financement (FDRCMO, CALQ Privés). Découverte d'Aire Ouverte (octobre 2024).

BAL 7 : La collaboration : niveaux et compétences clés (novembre 2024).

BAL 8 : Présentation du nouveau conseiller et modèle de codéveloppement (janvier 2025).

BAL 9 : Suite du modèle de codéveloppement pour faciliter la collaboration dans le secteur (février 2025).

BAL 10 : Faciliter l'idéation pour générer des idées de manière équitable et structurée (mars 2025).

Offre de formations de Compétence Culture

En 2024-2025, le nombre de formations et d'accompagnements a connu une baisse comparativement à l'année 2023-2024. L'offre d'activités de développement des compétences de Compétence Culture a baissé de 25 % pour les formations en groupe et de 47 % pour les formations individualisées. Au total, l'offre de formation de Compétence Culture a connu une baisse de 42 % cette année. Cette baisse importante du nombre d'activités de formation découle principalement de la non-reprise de Parcours DG, par manque de financement.

2023-2024			2024-2025			Variation		
Nbre			Nbre			%		
formation de groupe	formation individualisée	total	formation de groupe	formation individualisée	total	formation de groupe	formation individualisée	total
15	66	81	12	35	43	-25 %	-47 %	-42 %

Activités de formation de Compétence Culture

Gestion des ressources humaines	
Parcours DG, an 2 <i>Gestion d'équipe — Entre courage et bienveillance</i> par Nadia Ferrah (Humance)	Formation en présentiel 5 participations Financement : ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Avril 2024	
Parcours DG, an 2 <i>Les conflits au travail : les prévenir, les maîtriser et les résoudre</i> par Ghislaine Labelle	Formation en présentiel 6 participations Financement : ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Mai 2024	
Parcours DG, an 2 <i>Rémunération globale</i> par Alex Philibert-Smith (GO RH)	Formation en présentiel 8 participations Financement : ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Juin 2024	
Diversité, équité et inclusion	
<i>Les compétences clés pour une culture durable et inclusive</i> par Kéroule, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et Réseau des femmes en environnement	Formation mixte — groupe, 10 heures en présentiel et 4 heures en virtuel Compétence clé EDI 8 participations Gestion de projet durable 4 participations
Octobre 2024	
Vision stratégique et planification	
<i>Design thinking</i> par André Fortin	Formation en présentiel 28 participations Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)
Septembre 2024	
<i>Planification stratégique</i> par Vincent Magnat	Formation asynchrone 4 participations Financement : ministère de la Culture et des Communications (MCC)
Entre avril 2024 et mars 2025	
Programmes d'accompagnement	
<i>Accompagnement EDI</i> <i>Accompagnement individuel sur mesure</i>	3 participations Financement : Intervention-Compétences
<i>Accompagnement à la création d'une politique de formation continue</i> par Tania Boucher	8 heures d'accompagnement 7 participations Financement : Intervention-Compétences

Numérique	
<i>Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité.</i> MOOC France — Québec par Compétence Culture, Synapse C et l'Institut national de l'audiovisuel (INA) Du 6 février 2023 au 15 août 2025	Formation en ligne et forum 7 classes virtuelles depuis 2023 (+3 nouvelles de mai à juin) 12 300 personnes issues de 117 pays se sont inscrites au MOOC depuis 2023. 4 774 participations (au Québec) 1 266 participations (au Canada) 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)
<i>Rôle du registraire Cultive</i> par François Ronai Facilitateur du groupe (projet pilote) : Daniel Do, Algégo De décembre 2024 à février 2025	Formation asynchrone et groupe de discussion 5 participations Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)
<i>Concevoir une formation captivante et efficace en e-learning</i> En cours de réalisation	Formation asynchrone en cours de conception Un groupe pilote de 25 participant-e-s est prévu pour la rentrée. Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)
<i>Mission Intégration</i> En cours de réalisation	Formation asynchrone visant à outiller les nouveaux responsables de la formation à leur arrivée en poste
<i>Planification stratégique</i> Mars 2025	Formation asynchrone 4 participations
Gestion de la formation et collaboration	
<i>Introduction à la gestion de la formation continue en culture</i> par Suzanne Dion En tout temps	Formation asynchrone 16 participations Financement : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
<i>Synergie collaborative</i> par Flavie Lavallière Mars 2025	Formation en présentiel visant à créer un guide réunissant les meilleures pratiques pour mener à bien des projets collectifs 10 participations Financement : Intervention-Compétences
Politique de formation continue	
<i>Politique de formation continue</i> par Tania Boucher Décembre 2024	Formation hybride 15 participations Financement : Intervention-Compétences

Ce que vous en avez dit



Cette formation m'a aidé à clarifier mon rôle de gestionnaire dans la résolution de situations conflictuelles. Les exercices proposés m'ont vraiment aidé à intégrer les notions théoriques dans le processus de résolution.

Les conflits au travail : les prévenir, les maîtriser et les résoudre

Anonyme



Je tire beaucoup de positif de cette formation, ne serait-ce que pour le tour d'horizon qu'elle m'a offert sur tout ce que comporte la gestion et réalisation d'un projet collaboratif. Je pense que c'est une première version et que vous pourriez évaluer l'offrir dans un format plus long en considérant l'ajustement des exercices pour un apprentissage par étape.

Synergie Culturelle

Anonyme



Un *must* ! Cette formation a été un espace riche en apprentissage et en partage. Comme direction générale, prendre ces moments de formation (qui semblent toujours de trop dans un horaire chargé) sont des moments de ressourcement précieux qui contribuent à maintenir notre équilibre.

Gestion d'équipe, entre courage et bienveillance

Anonyme



Merci pour cette belle initiative. C'est très utile et ce serait formidable d'en apprendre davantage sur les méthodes écologiques de travail dans le domaine de la culture et des arts.

Développement durable

Anonyme



L'atelier offre un éventail d'outils qui améliorent et optimisent le travail collaboratif, tout en sensibilisant adéquatement aux défis qu'il présente.

Synergie Culturelle

Anonyme

Pour ses activités de formation, Compétence Culture a bénéficié du financement du ministère de la Culture et des Communications, du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO, programmes Ambition-Compétences et Intervention-Compétences) ainsi que du Conseil des arts et des lettres du Québec.

Rendre visibles
vos contenus culturels :



Les clés de la découvrabilité



MOOC | cours en ligne gratuit et ouvert à toutes et à tous



Québec

synapse



MOOC — Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité

Les ministères de la Culture du Québec et de la France ont publié en 2020 une stratégie commune sur la découvrabilité des contenus culturels. Celle-ci proposait des solutions pour assurer une meilleure visibilité des artistes et des œuvres francophones dans l'espace numérique. Ce MOOC répond à cette initiative et s'adresse aux professionnel-le-s et aux étudiant-e-s du secteur culturel. Ce cours en ligne gratuit, ouvert à toutes et à tous, autorythmé, offre une plongée dans le monde de la découvrabilité des contenus culturels francophones.

Les contenus culturels sont souvent noyés dans la masse d'informations sur le Web. Les mécanismes derrière les algorithmes et les moteurs de recherche doivent être bien compris afin que les contenus soient propulsés de manière optimale dans les résultats de recherche, les suggestions et les recommandations associées. Cela passe par la connaissance et l'usage des données, par la recommandation, par l'intégration des dernières technologies dans les sites web, ainsi que par la définition de nouvelles stratégies de marketing numérique afin de rendre visibles les contenus culturels et les faire découvrir à un large public.

Ce MOOC est mis en œuvre par Compétence Culture et par l'Institut national de l'audiovisuel (INA), en collaboration avec Synapse C et une quarantaine d'expert-e-s de la France et du Québec, partageant l'état des connaissances sur ce vaste sujet.



Consulter la page du MOOC

<https://cultive.ca/mooc/>

Objectifs du MOOC

L’objectif est de comprendre les principes sous-jacents aux techniques de découvrabilité des contenus que l’on veut valoriser et d’en maîtriser le vocabulaire et les notions. Les 36 leçons et 6 classes virtuelles qui composent le MOOC répondent à un enjeu de découvrabilité des contenus sur le Web : comment structurer, documenter, publier ses contenus pour qu’ils soient visibles pour les différents publics auxquels on le destine ?

Activités principales

Nouveautés de la Session 2

Classes virtuelles en direct	
Introduction aux mesures de la découvrabilité par Christian Roy, A10s (Québec) Avril 2024	190 personnes
Les bonnes pratiques pour optimiser la visibilité de sa chaîne YouTube par Chris Dorival (France) Avril 2024	140 participations
Data Musées : dispositif de valorisation des données des musées par Jean-Claude Moissinac, Télécom Paris (France) Mai 2024	85 participations
Aireouverte.quebec – Espace virtuel de rassemblement des arts et de la culture par Sven Buridans, Fédération culturelle canadienne française (Québec) Mai 2024	80 participations
IA générative : la protection des œuvres et des auteurs par Amaury de Saint Amand (Avocat, France) et Olivier Charbonneau (Université Concordia, Québec) Juin 2024	110 participations
Comment rendre les contenus (humains) découvrables par rapport aux contenus générés par les IA ? par Bruno Bachimont (UTC, France) et Chloé Sondervorst (Radio-Canada, Québec) Juin 2024	76 participations

Mises à jour de contenus

- Conception et production de deux nouvelles vidéos : *Régulation de la visibilité numérique*, par Pierre Trudel, et *Explorer les enjeux liés aux droits d’auteur*, par Gilles Herman.
- Transcriptions téléchargeables des vidéos de toutes les leçons.

Campagnes de promotion et de valorisation

- Actions de communication dans les médias sociaux Facebook, Instagram, LinkedIn
- Mise en place de partenariats pour le partage des communications avec les ministères de la Culture de la France et du Québec, l’Institut national de l’audiovisuel (INA), Synapse C, la Fédération culturelle canadienne-française (FCCF) et le Centre de la Francophonie des Amériques
- Présentation du MOOC et animation d’un atelier lors de la 7^e édition du Forum des jeunes ambassadeurs de la francophonie. Centre de la francophonie des Amériques à Halifax, Nouvelle-Écosse (août 2024)
- Présentation du MOOC lors du Sommet de la Francophonie, Festival de la Francophonie à Paris, France (octobre 2024)
- Retour d’expérience sur la conception du MOOC lors du Rendez-vous Complètement TADA — Fédération culturelle canadienne-française dans l’Espace virtuel Aire Ouverte (octobre 2024)



Contenus animés promotionnels sur les réseaux sociaux.



Andrés Cuellar (Compétence Culture, Élisabeth Madgin (Synapse C) et Matthieu Richy Dureteste (INA), Sommet de la francophonie 2024, Villers-Cotterets, France, 4 octobre 2024.

Préparation de la session 3

- Réunions de travail entre les équipes (Compétence Culture, INA et Synapse C) (10 rencontres)
- Recherche d’intervenant·e s
- Définition des thématiques de 3 classes virtuelles

Le MOOC en quelques chiffres, c’est :	
40 expert·e·s québécois·e·s et français·e·s impliqué·e·s dans l’élaboration de la formation	Depuis le lancement du cours en 2023, 12 300 personnes provenant de 117 pays se sont inscrites (en date de juin 2025).
18 heures d’apprentissage modulable	95 % des personnes ayant répondu au sondage de satisfaction se déclarent complètement ou plutôt satisfaites (session 2).

Ce que vous en avez dit



Merci pour l’ensemble du cours et les documents associés. C’est depuis 18 années que je suis consultant en référencement de sites Web. J’attendais de ce cours une mise en perspective de mes pratiques professionnelles. C’est exactement ce que j’y ai trouvé, avec un grand nombre de références documentaires sur ces sujets. Mes pratiques de SEO [*search engine optimization*] ont évolué avec ce cours. Dans mes recommandations de consultant, je suis maintenant plus attentif à gérer la temporalité des mises en œuvre des actions de référencement naturel.

Anonyme



C’est vraiment un sujet qui me passionne actuellement et je viens d’obtenir mon badge pour la formation “Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité” de Compétence Culture / Synapse C / INA [...] et j’ai adoré je vous la conseille d’ailleurs ! Une nouvelle corde à mon arc pour maximiser la visibilité des contenus culturels francophones.

Anonyme

Pour le MOOC sur la découvrabilité des contenus culturels, Compétence Culture a bénéficié du financement du ministère de la Culture et des Communications, du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre (FDRCMO, programme Ambition-Compétences) et du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ).

3

Compétence Culture contribue au développement, à la valorisation, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.



Nicolas S. Roy, réalisateur en réalité virtuelle, valorise son métier lors de la phase 2 de la campagne *Culture et moi*.

Reconnaissance, attractivité et mobilisation des talents culturels

Compétence Culture œuvre à soutenir le développement et la valorisation des compétences de la main-d'œuvre culturelle en favorisant l'accès à des opportunités de formation, en mettant en lumière les savoir-faire. Les actions menées visent à renforcer la reconnaissance professionnelle, à stimuler l'attractivité des métiers culturels et à promouvoir une utilisation optimale des talents au sein du secteur. Ce travail contribue à la consolidation d'une main-d'œuvre qualifiée, mobilisée et adaptée aux enjeux actuels et futurs de la culture.

© Compétence culture



Culture et moi: des métiers d'avenir - Phase 2

Depuis 2022, *Culture et moi* promeut les carrières dans le secteur culturel afin de stimuler la relève, notamment par un riche catalogue de 20 vidéos et de fiches métiers qui favorisent la découverte de métiers en demande sur le portail *Cultive*. Dans le cadre de la deuxième phase du projet intitulé *Culture et moi, des métiers d'avenir*, ses actions se sont particulièrement concentrées sur la cible des jeunes en début de parcours d'orientation professionnelle, par le biais d'activités dans le milieu de l'éducation.

Objectifs de *Culture et moi*

- Valoriser et promouvoir les métiers du futur et en forte demande du secteur culturel pour attirer la relève de la main-d'œuvre vers des domaines prometteurs.
- Stimuler l'attrait du secteur culturel comme choix de carrière, notamment par le biais des technologies numériques qui sont en phase avec les aspirations et intérêts des nouvelles générations.
- Favoriser l'intérêt des jeunes et des personnes sous-représentées dans le secteur culturel.
- Stimuler la fierté de l'ensemble des acteurs et actrices du secteur culturel.
- Rejoindre directement la cible par des outils et des activités spécifiquement conçus pour cette campagne.

Activités principales

Production de contenus et partenariats

- Atelier pilote de découverte des métiers de la culture et d'expérimentation de la réalité virtuelle auprès de 234 élèves de classes de 5e secondaire dans 2 écoles de la région montréalaise (d'avril à juin 2024).
- Atelier « La culture et les arts : des milieux de travail stimulants pour tous les élèves », offert lors du Congrès de l'Association québécoise des enseignant-e-s spécialistes en arts plastiques (AQÉSAP, novembre 2024).
- Participation à une table ronde au Salon des métiers d'art du Québec sur les métiers en culture, mettant en valeur les ressources de *Cultive* et de la campagne *Culture et moi* (décembre 2024).



Yoan Leviel (responsable des communications de *Culture et moi*) au Salon des métiers d'art du Québec, 21 décembre 2024.

Avec la participation financière de :



Poursuite de partenariats fructueux

- Atelier de découverte des métiers de la culture et de la création numérique — Parcours Mamo/Mamu, Jeunes Ambassadeurs Autochtones — à l’occasion de MTL Connecte, à l’invitation de Printemps Numérique et en collaboration avec SYNTHÈSE (octobre 2024).
- Kiosque de découverte des métiers de la culture à la Grande Bibliothèque (BAnQ) lors du Café Numérique organisé dans le cadre du Mois numérique jeunesse, à l’invitation de Printemps Numérique et en collaboration avec SYNTHÈSE (février 2025).



Atelier pilote de découverte des métiers de la culture et d’expérimentation de la réalité virtuelle à l’école FACE, mai 2024.

© Compétence culture

Culture et moi, des métiers d’avenir en chiffres, c’est :

234 élèves de 5 ^e secondaire dans 2 écoles différentes de la région montréalaise qui ont participé à l’atelier pilote de découverte des métiers de la culture	3 692 consultations de la page <i>Culture et moi</i>
20 métiers dans le catalogue <i>Culture et moi</i>	311 800 vues au total pour les 20 vidéos publiées sur YouTube

Une quarantaine d’enseignant·e·s
en arts plastique qui ont assisté à l’atelier
« La culture et les arts : des milieux de travail stimulants pour tous les élèves »

Ce que vous en avez dit



La vidéo est très intéressante et je trouve que c’est un métier intrigant. Très bien réalisé ! Ça donne envie d’en savoir plus. Théo a une bonne présence à l’écran.

Élève de 5e secondaire de l’école FACE à propos de la vidéo
« Technicien·ne en éclairage »



Je trouve que cette vidéo est complète et décrit parfaitement tous les aspects du métier.

Élève de 5e secondaire de l’école FACE à propos de la vidéo « Réalisateur·trice en réalité virtuelle »



Les élèves ont beaucoup aimé l’activité et la découverte des métiers. Le métier de forgeron a été le plus consulté des 20 métiers ! Suivi de : Superviseur·e de capture de mouvement et de Technicien·ne en éclairage. [...] J’espère que tout s’est bien passé à l’autre école et qu’ils ont eu autant de plaisir qu’ici !

Enseignante d’arts plastiques à l’école FACE ayant participé à l’atelier pilote

Pour la deuxième phase de *Culture et moi*, Compétence Culture a bénéficié du soutien financier de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre (FDRCMO, programme Évolution-Compétences — Innovation).

Culture et moi : des formations prometteuses - Phase 3

Fort du succès de ses deux campagnes précédentes et de l'intérêt qu'elles ont suscité, Compétence Culture initie une troisième phase du projet, intitulée *Culture et moi, des formations prometteuses*. Cette nouvelle phase vise à mettre en lumière 3 parcours de formations en arts et culture accessibles dans diverses régions du Québec, qui répondent à des besoins prioritaires en matière de recrutement :

- Formation menant vers les métiers techniques de la scène
- Formation menant vers les métiers techniques du cinéma
- Formation menant vers les métiers de la muséologie

Compétence Culture a confié à l'entreprise de production Acemedia inc. le mandat de créer des portraits vidéos d'étudiant-e-s ou de diplômé-e-s inspirant-e-s à la fois auprès des jeunes et des personnes issues de groupes sous-représentés et/ou en reconversion professionnelle.

L'équipe de *Culture et moi* s'adjoint la collaboration d'organismes du milieu de l'éducation et de l'enseignement supérieur, notamment au sein de son comité aviseur. L'objectif est de favoriser le rayonnement de la campagne 1) dans le réseau des organismes de services et 2) dans les établissements d'enseignement. De plus, il est prévu d'effectuer une réflexion sur la création d'un outil numérique facilitant la découverte des programmes de formations en culture.

En date du 31 mars 2025, les organismes partenaires confirmés sont : la Fédération des cégeps, la Fédération des centres de services scolaires du Québec, le Collège Kiuna (Odanak, Centre-du-Québec), le Collège Montmorency (Laval), le Centre d'études collégiales de Montmagny et le Cégep de La Pocatière (Montmagny, Bas St-Laurent).

Comité d'évaluation des offres reçues

Judith Brès, scénariste
Nadine Hoduc, cadre supérieur, publicité-marketing
Sophie Bispo-Poisson, cheffe de contenu, Télé-Québec
Pascale Landry, directrice générale, Compétence Culture

Comité aviseur

Raphaëlle Audéon, conseillère jeunesse spécialisée en culture, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
Julie-Claude Gauthier, chargée de projet, Campagne de positionnement Cégeps, Direction des communications, Fédération des Cégeps
Pascale Landry, directrice générale, Compétence Culture
Bruno Lévesque, conseiller en formation continue, Direction des affaires éducatives, Fédération des centres de services scolaires du Québec
Jérôme Marsais, coordonnateur, Comité consultatif Personnes Immigrantes
Zoreh Mehdizadeh, coordonnatrice des projets spéciaux, Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
Catherine Parent, directrice, Direction de la formation continue et des services aux entreprises, Collège Montmorency

La campagne *Culture et moi, des formations prometteuses* sera déployée du 6 octobre au 30 novembre 2025.

La réalisation de la phase 3 du projet *Culture et moi* a été rendue possible grâce au soutien financier du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), dans le cadre du programme Évolution-Compétences — Parcours exploration (2024-2025).



Prix Je célèbre donc je suis

Quatrième édition

C'est à la suite du vote des membres de Compétence Culture quant aux initiatives considérées les plus novatrices et porteuses pour le secteur culturel en 2023-2024 qu'a eu lieu la remise de prix Je célèbre donc je suis. Symbolisés par des créations d'artisan-e-s québécois-e-s, les quatre prix Je célèbre donc je suis, accompagnés de bourses de 2000 \$, ont été remis par un duo d'artistes, Julie Fortin et Fabrice Yvanoff Sénat.

Collaboration concertation

Culture Laval pour son initiative « Journées IMPULSIONS »

Innovation technologique en formation

Le Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue pour son initiative « Tournée régionale : Cultiver le numérique »

Équité, diversité et inclusion

Le Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ) pour son initiative « Accueil des artistes et publics sourds dans les organismes culturels »

Développement durable

Culture Côte-Nord pour son initiative « Le développement des communautés par la culture »

Nous tenons également à féliciter toutes les autres organisations nommées :

Collaboration concertation

Réseau Centre et La danse sur les routes du Québec avec « Collaboration et création Ateliers médiation en danse »
Association des écoles supérieures d'art du Québec (ADÉSAQ) avec « Journée ADÉSAQ »

Innovation pédagogique

Culture Montréal avec « Capsules de formation — Découvrabilité : se promouvoir et rayonner sur le Web »
Association nationale des éditeurs de livres (ANEL) avec « Formations sur le livre numérique accessible »

Équité, diversité et inclusion

Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ) et Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH) avec « Sommet sur les violences et le harcèlement à caractère sexuel en culture »
La Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ) avec « Activités du Comité d'Action Femmes, Inclusion et Diversité (CAFID) »

Développement durable

Culture Montréal avec « Commission culture et transition écologique »
Société des musées du Québec (SMQ) avec Trousse à outils « Musées et transition écologique »

Comité de présélection des Prix

Kakim Goh
Véronique Clément
Jean-Pierre Bédard

Ce que vous en avez dit

Je suis profondément heureuse d'avoir pu contribuer à mettre en lumière ceux qui enrichissent le secteur de la culture au Québec.

En animant la remise des prix [...] Je célèbre donc je suis, j'ai célébré non seulement leur talent, mais aussi l'esprit vibrant et collaboratif de notre communauté.

Noémi Mercier, animatrice des Prix 2024

Nous sommes très honoré-e-s de recevoir le Prix Développement durable pour notre initiative de développement des communautés par la culture. Cela nous motive encore davantage à continuer notre travail pour faire rayonner la culture sur la Côte-Nord et renforcer les liens entre culture et communauté.

Culture Côte-Nord, récipiendaire du prix Développement durable 2024

© Benoît Vermette



Récipiendaires des prix Je célèbre donc je suis 2024
De gauche à droite : Marie-Christine Cojocar (Caisse de la culture Desjardins), Honorine Youmbissi (CALQ), Maude Guy (Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue), Rachel Sansregret, Max Nolet, Marie-Pier Blain (Culture Laval), Amélie Brisson-Darveau (RCAAQ), Pascale Landry (Compétence Culture), Louis-Frédéric Gaudet (SODEC).



Consulter la vidéo récapitulative des prix 2024
<https://youtu.be/Oh-AZMZom-Q>

Développer ses compétences et ses habiletés de direction

Bilan de Parcours DG, phase 2

Lancée en août 2023, la 2^e année du programme Parcours DG a permis de favoriser les échanges et le partage de connaissances entre pairs (communautés de pratique, codéveloppement, formations, conférences, capsules vidéo et accompagnement). Parcours DG a rassemblé pas moins de 233 participant-e-s à l’une ou l’autre de ses activités.

Rappelons que, lors de la première année du programme, en 2022-2023, Parcours DG avait pour visée de répondre aux enjeux occasionnés par la pandémie de la COVID-19, notamment la gestion en situation de changement et le virage numérique. Cette période atypique a entraîné l’émergence de nouveaux défis, dont ceux liés à un très haut taux de roulement au sein des directions générales des organismes culturels. Cela justifie d’autant plus la pertinence de maintenir le programme Parcours DG.

En 2023-2024, pour continuer à répondre aux besoins des directions générales du secteur culturel tout en tenant compte de ces nouveaux enjeux, la visée a été ajustée : un accent particulier a été mis sur les questions de gestion administrative et de planification, de gestion des ressources humaines ainsi que d’équité, de diversité et d’inclusion.

Parcours DG a débuté en pleine pandémie pour répondre à un besoin urgent d’adaptation aux changements et de mise en place d’un espace d’échange et de partage d’expertise entre les personnes occupant des postes de direction dans des organisations culturelles. La phase 2 du programme Parcours DG a pris fin au printemps 2024. Ce programme a connu un immense succès. Pour des raisons de financement et de priorités, le programme n’a pas été reconduit en 2024-2025.

Le tableau ci-dessous présente les types d’activités qui ont eu lieu dans le cadre du Parcours DG phase 2, leur nombre et leur taux de participation.

Bilan des activités de Parcours DG phase 2

Type d’activité	Nombre d’activités	Participations
Formations	7 sessions	78
Conférences	2	18
Communauté de pratique	3 rencontres	83
Rencontres des CRC	3	28
Accompagnements	26	26
Capsules vidéo	4	N/A
TOTAL	41	233

Ce projet a bénéficié du soutien financier du ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCC) et du Conseil des arts de Montréal (CAM). Nous tenons à les remercier pour leur soutien généreux qui a rendu possible cette seconde année de Parcours DG.

Saviez-vous que...

Lors de la rencontre du Parcours DG qui s’est tenue le 6 juin 2024, Compétence Culture a collaboré avec le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et la SODEC pour prolonger la rencontre en après-midi avec deux présentations. Les représentantes du CALQ, soit Anne-Marie Jean, présidente-directrice générale, et Catherine Orer, directrice des communications, ont présenté les grandes orientations du plan stratégique 2023-2027 ainsi que les résultats de sa première année de mise en œuvre. La SODEC était quant à elle représentée par sa présidente-directrice générale, Louise Lantagne, et son directeur général — Développement stratégique et patrimoine immobilier, Louis-Frédéric Gaudet. Ils ont exposé les priorités du plan d’action de la SODEC et échangé avec les directions générales présentes sur les enjeux à venir.

Diffusion de meilleures pratiques RH dans le secteur culturel

Cette année, Compétence Culture poursuit le développement de plusieurs initiatives ayant pour objectif la diffusion d’outils et de bonnes pratiques liées à l’équité, à la diversité et à l’inclusion (EDI) de même qu’à certains enjeux de ressources humaines. Ces initiatives visent à fournir aux professionnel-le-s de la culture les ressources nécessaires pour naviguer efficacement à travers ces défis contemporains. Ces initiatives répondent à certains des enjeux jugés prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et s’inscrivent dans la lignée du [Plan d’action pour les ressources humaines en culture 2023-2028](#).



L'envers du décor 2025, 12 mars 2025.

Panel santé mentale et bien être collectif

Le 12 mars, notre directrice générale, Pascale Landry, a pris part à L'Envers du Décor 2025, organisé par le comité Art Contexte des étudiant-e-s à HEC Montréal, au Musée des mémoires montréalaises (MEM). Aux côtés de Simon Brault, ancien directeur du Conseil des arts du Canada, ainsi que de Pierre Vachon et Charlotte Gagnon, de l'Opéra de Montréal, elle a échangé sur l'impact des arts sur la santé mentale et le bien-être collectif.

L'événement a souligné l'importance d'un accès élargi à la culture pour renforcer la résilience sociale. Compétence Culture salue le travail du comité organisateur, avec le soutien de HEC Montréal et de son Association étudiante des cycles supérieurs (AECS), et réaffirme sa conviction : les arts transforment nos sociétés et améliorent la qualité de vie.



Consulter la nouvelle

<https://competenceculture.ca/nouvelles/participation-de-competence-culture-a-lenvers-du-decors/>

© Irène de Grave

Réseau RH en culture, une communauté de pratique pour les directions RH d'organisations culturelles

Dans le cadre de ses activités de soutien au Réseau RH, Compétence Culture a organisé une rencontre en présentiel consacrée à l'intelligence artificielle (IA), réunissant 15 institutions culturelles et artistiques de la grande région montréalaise telles que Tourisme Montréal, le Centre canadien d'architecture, la Cinémathèque québécoise, le Cirque du Soleil, l'École nationale de cirque, l'École nationale de théâtre du Canada, Multicolore, le Musée d'art contemporain de Montréal, le Musée des beaux-arts de Montréal, l'Orchestre symphonique de Montréal, le Partenariat du Quartier des spectacles et la Place des Arts. Faute de financement, Compétence Culture a toutefois dû mettre fin au soutien logistique qu'il a pu offrir pendant une année à cette communauté de pratique. Le réseau RH poursuivra toutefois ses activités et Compétence Culture y maintiendra sa participation.

Activités en EDI

Formations sur mesure : les compétences clés d'EDI en culture

12 organismes culturels ont participé à un processus de gestion des ressources humaines visant à intégrer les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans leurs structures et leurs actions.

Webinaire EDI — Équité, Diversité et Inclusion : Ensemble, plus forts !

Le premier webinaire EDI concerté inter-CSMO, initié par le CSMO Textile et diffusé le 1^{er} octobre 2024, a réuni 91 participant-e-s, dont 7 provenant du secteur culturel.

Boîte à outils EDI

Cette boîte à outils comprend des outils de sensibilisation, des guides, des lexiques, des exemples de politiques, des conseils pour une écriture inclusive, ainsi que des pratiques artistiques et des articles pertinents.

La boîte à outils comprend également des ressources spécifiques pour divers groupes, communautés et enjeux :

- 2SLGBTQI+
- Autochtones
- Communautés culturelles
- Diversité capacitaire
- Intersectionnalité

En fournissant ces outils et ces ressources, la boîte à outils EDI prône et favorise un environnement de travail plus inclusif et enrichit les pratiques professionnelles avec des approches diversifiées et respectueuses.



Consulter la boîte à outils EDI

https://competenceculture.ca/_documentation/boite_a_outils_edi/

Politique pour la promotion de la civilité et la prévention du harcèlement et de la discrimination

Conformément aux procédures établies, la politique en matière de harcèlement de Compétence Culture est révisée tous les trois (3) ans afin de garantir son efficacité et sa pertinence. La révision de la politique permet de réaffirmer l'engagement de l'organisation à offrir des conditions de travail empreintes de respect et de civilité et exemptes de harcèlement ou de discrimination à toutes les parties prenantes qui collaborent avec elle. Cette politique s'inscrit en conformité avec la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques : droit au respect, à la sauvegarde de sa dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique dans le cas de harcèlement psychologique ou sexuel, tel que défini par la *Loi sur les normes du travail*.

La présente politique s'applique à l'ensemble des administrateur-trice-s, employé-e-s, membres, bénévoles, collaborateur-trice-s, artistes, compagnies, client-e-s, fournisseurs, partenaires qui font affaire avec Compétence Culture, que ce soit dans les bureaux ou dans tout lieu privé et public où se tiendraient des événements entièrement ou partiellement organisés par Compétence Culture, que cela soit en présentiel ou en virtuel.

La *Politique pour la promotion de la civilité et la prévention du harcèlement et de la discrimination* est disponible sur le site Web de Compétence Culture.



Consulter la Politique pour la promotion de la civilité et la prévention du harcèlement et de la discrimination

https://competenceculture.ca/_a-propos/politiques/

Saviez-vous que...

Des changements ont été apportés au contenu de la *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) (en vigueur à partir du 27 septembre 2024). Tous les employeurs qui sont déjà dotés d'une politique doivent la mettre à jour pour tenir compte de ces changements.

Afin de soutenir les employeurs dans la modification de leur politique, la CNESST met à leur disposition un modèle de politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique, accessible sur son site Web.



Pour plus d'information

[CNESST](#)

Culture en action

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



Avec la participation financière de :

Québec 

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

Dans le contexte de charge de travail importante découlant de l'ajout du programme Intervention-Compétences, les travaux visant la coordination du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028* ont été mis en pause. Cette décision reposait sur des enjeux de ressources humaines (charges de travail), mais prenait également en compte les capacités financières de Compétence Culture : sans financement spécifique, la coordination du *Plan d'action pour les ressources humaines en culture* était impossible.

Au cours de l'année 2024-2025, le CA de Compétence Culture s'est prononcé en faveur de la mise en place d'activités visant l'avancement de l'orientation 1 de ce plan d'action : **Mettre en place un filet social garanti par les lois et les programmes pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel**. Ainsi, au printemps 2025, une première rencontre a eu lieu avec les associations, regroupements et syndicats sectoriels et les regroupements régionaux en culture. Un plan de travail est en cours d'élaboration et, en 2025-2026, Compétence Culture devrait assurer certains travaux liés à l'orientation 1, si le financement nécessaire est obtenu.

Accessibilité et promotion du Plan :



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

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



Traduction en anglais par ELAN

[Cultural Human Resources Action Plan 2023-2028](#)

4

Compétence Culture, une organisation qui assure la production et la diffusion d'informations stratégiques sur le marché du travail

Étude *L'IA en culture* : mieux comprendre pour agir ensemble



Le secteur culturel connaît de grandes transformations technologiques dont on a encore collectivement de la difficulté à cerner tous les enjeux. Mais une chose demeure sûre, des compétences nouvelles sont à développer et des compétences actuelles sont à parfaire. C'est rassurant de savoir que Compétence Culture s'est saisi de cet enjeu et de débiter des travaux qui vont permettre au secteur culturel de documenter les enjeux, mais aussi les opportunités de l'IA dans le secteur culturel.

**Mathieu Lacombe, ministre de la Culture
et des Communications**



Le milieu culturel québécois n'en est pas à sa première transformation. Je suis certaine que nous saurons aussi relever ce défi grâce à votre mobilisation.

**Kateri Champagne
Jourdain, ministre
de l'Emploi**

Cette technologie redéfinit en effet les contours du secteur culturel au Québec en transformant les pratiques liées à la création, à la production, à la diffusion et à la gestion. À la croisée de l'innovation et des préoccupations, il devient essentiel de bien comprendre ses implications, qu'il s'agisse des opportunités ou des risques. Pour cette raison, Compétence Culture, en collaboration avec l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) et la Société des arts technologiques (SAT), a lancé un chantier de réflexion et de recherche sur l'intelligence artificielle (IA).

En septembre 2024, lors de son Rendez-vous annuel, Compétence Culture a réuni l'ensemble des sous-secteurs de la culture autour de l'IA. Pendant deux jours d'ateliers collaboratifs, près de 200 participant-e-s provenant de disciplines variées — arts vivants, musées, cinéma, édition et bien d'autres — ont échangé sur l'impact de l'IA dans leurs pratiques professionnelles. Ce moment de réflexion collective a permis de mieux cerner les enjeux et les avantages de cette révolution numérique tout en identifiant les besoins de développement de compétences pour accompagner le secteur culturel dans son appropriation de l'IA.

Poursuivant cette démarche, Compétence Culture a lancé en décembre 2024 une consultation sectorielle d'envergure. Grâce à une mobilisation réussie, le sondage en ligne, réalisé en collaboration avec SYNTHÈSE Pôle Image Québec, a recueilli plus de 500 réponses, fournissant une base solide à une étude approfondie des besoins en compétences liés à l'IA, qui sera publiée à l'automne 2025.

Objectifs de l'étude

- Brosser un portrait de l'utilisation actuelle de l'IA au sein du secteur culturel.
- Identifier les compétences essentielles et les besoins spécifiques en formation liés à l'IA.
- Analyser les impacts potentiels de l'IA sur les métiers de la culture.

Faits saillants et principaux constats de l'étude

L'étude a permis de brosser un portrait inédit de l'intégration de l'intelligence artificielle dans le secteur culturel québécois. Dans les constats généraux, on remarque une perception généralisée de manque d'information et de connaissances ainsi qu'une difficulté à appréhender l'IA. Bien que des opportunités soient également perçues, l'étude fait ressortir une anxiété largement répandue en ce qui concerne l'impact de l'IA sur le secteur culturel. Une part de cette anxiété pourrait être alimentée par l'incertitude et un sentiment d'impuissance.

- **Faible connaissance et utilisation :** 57 % des répondant-e-s ne savent pas comment utiliser l'IA, ne l'utilisent pas ou ne savent pas si elle est présente dans leur organisation.
- **Principal frein :** le manque de connaissances et de formation est identifié comme le principal frein à l'utilisation de l'IA par 77 % des répondant-e-s.
- **Perception sur l'adoption future de l'IA :** 62 % des répondant-e-s envisagent que l'IA sera de plus en plus utilisée dans leurs organisations.
- **Compétences spécifiques :** 93 % des répondant-e-s considèrent que la compréhension des enjeux éthiques et la connaissance des possibilités des technologies de l'IA est très importante.
- **Compétences transversales :** 49 % des répondant-e-s souhaitent développer leurs capacité à interagir (communication, collaboration, travail d'équipe) et 43 % souhaitent apprendre à faire preuve de discernement (esprit critique, jugement)
- **Difficultés à identifier les besoins :** 55 % des répondant-e-s ont de la difficulté à identifier leurs besoins de développement de compétences en IA, et 54 %, à trouver des contenus de formation pertinents.
- **Transformation et adaptation des métiers :** 83 % des répondant-e-s considèrent que leurs métiers se transformeront et s'adapteront à l'IA.
- **Menaces :** 30 % des répondant-e-s estiment que leur métier est menacé, cette perception étant plus forte pour les fonctions liées à la recherche / création / interprétation et à la production / postproduction.

Le secteur culturel a le sentiment d'avoir « manqué le virage numérique », ce qui rend la transition vers l'IA d'autant plus risquée et complexe, notamment en raison du manque de données structurées.

Ces constats soulignent l'urgence d'une approche stratégique et concertée pour accompagner le secteur culturel dans son appropriation éthique et éclairée de l'intelligence artificielle.

Les résultats complets de l'étude menée seront diffusés à l'automne 2025.

Comité IA

Anne Le Bouyonnec, Pôle Synthèse
Géraldine Dallaire, consultante
Sébastien Gédéon, ADN Compétence Culture
Étienne Grenier, INRS
Pascale Landry, Compétence Culture
Nadia Seraiooco, UQAM
Mickaël Spinnhirny, CAPAS
Joëlle Tremblay, TechnoCompétences

Analyse et rédaction de l'étude

Géraldine Dallaire, consultante
Étienne Grenier, INRS
Pascale Landry, Compétence Culture

La réalisation de l'étude a été rendue possible grâce au soutien financier du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), dans le cadre du programme Impulsion-Compétences.



Consulter l'allocution de Kateri Champagne Jourdain, ministre de l'Emploi, au Rendez-vous annuel des membres de Compétence Culture 2024

<https://youtu.be/-pBxnOFCEeU>



Consulter l'allocution de Mathieu Lacombe, ministre de la Culture et des Communications, au Rendez-vous annuel des membres de Compétence Culture 2024

<https://youtu.be/qQUyVDsQAK8>

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 visant la réalisation d'études régionales d'identification des besoins de formation continue. Cette mesure, dont la coordination est assurée par Compétence Culture, repose sur la volonté de soutenir les regroupements régionaux dans l'identification des besoins de formation continue spécifiques à leur région.

Depuis 2018, ce sont 14 études régionales d'identification des besoins de formation continue qui ont été réalisées, et 3 nouvelles études ont été amorcées à la suite de l'appel de projets lancé en novembre 2024. C'est ainsi qu'en 6 ans, les 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, comme elles permettent d'apporter un regard sur l'ensemble des besoins de formation continue en culture au Québec.



Consulter les études régionales d'identification des besoins de formation continue

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

Études réalisées dans le cadre du programme

An 1 Culture Centre-du-Québec Culture Laval Culture Outaouais	An 3 Conseil de la formation Arts et culture de l'Île-de-Montréal Culture Abitibi- Témiscamingue Culture Lanaudière	An 5 Centre-du-Québec Culture Laval Culture Bas-Saint-Laurent (en cours)
An 2 Culture Mauricie Culture Montérégie Culture Saguenay-Lac-St-Jean	An 4 Culture Estrie Culture Gaspésie Culture Laurentides	An 6 (en cours de réalisation) Culture Saguenay— Lac-Saint-Jean Culture Outaouais Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches

Comité de sélection (an 6)
Ce comité a pour mandat la priorisation des projets d'études d'identification des besoins en formation continue et la formulation de recommandations.

Marie-France Lévesque, consultante
Esther Charron, enseignante Bishop University
Pierre-David Rodrigue, directeur général et artistique, Théâtre de Lac-Brome

La réalisation des études des cinq premières années a été rendue possible grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCC).

Révision de la norme professionnelle Libraire

En vigueur depuis 2007, la norme professionnelle Libraire encadre et valorise le métier de libraire par le biais d'une certification reconnaissant les compétences requises pour l'exercice du métier. Seule norme professionnelle du secteur culturel, elle est régie par le *Guide du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Compétence Culture est responsable de promouvoir la norme et ses outils et d'accompagner les libraires dans leur démarche de certification et d'attestation.

En janvier 2022, un groupe d'expert-e-s a formulé le constat que certaines sections de la norme professionnelle devaient être actualisées pour inclure les changements significatifs survenus dans la profession. D'autres instances ont également évoqué que la norme ne répond pas aux normes de qualité actuelles et qu'elle ne permet pas une mise à jour optimale des outils d'apprentissage qui y sont associés.

Ainsi, à la suite de l'analyse de profession libraire réalisée en 2023-2024, Compétence Culture a amorcé les travaux de révision de la norme professionnelle Libraire en juillet 2024. Un comité d'orientation, constitué d'expert-e-s du métier, de représentant-e-s d'associations et de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), valide les différentes étapes du projet en accord avec le contexte d'exercice du métier. Le Rapport de consensus sectoriel sera diffusé sur le site Web de Compétence Culture en juin 2025.

Activités principales

Profil de compétences

Le profil de compétences est la pierre d'assise sur laquelle sont édifiés les outils de certification. La révision du profil de compétences du métier de libraire a été réalisée par le biais de consultations ponctuelles d'expert-e-s, de la validation du comité d'orientation et lors d'un atelier réunissant 11 libraires travaillant dans différents types de librairies ayant pignon sur rue dans cinq régions du Québec, soit Montréal, les Laurentides, Québec, la Montérégie et l'Outaouais.

Consultation sectorielle

La consultation sectorielle est une étape primordiale de la révision de la norme, qui permet d'attester qu'elle est largement acceptée et qu'elle fait consensus au sein de la communauté professionnelle qu'elle dessert. Pour ce faire, un questionnaire validant les différents éléments centraux de la norme révisée a été envoyé aux librairies partout au Québec, par l'entremise de partenaires. L'échantillon visé assure une représentativité des régions et des différents types de librairies, et donc d'une diversité de contextes d'exercice du métier.

La consultation sectorielle a débuté le 26 février 2025 et était toujours en cours au 31 mars 2025.

Comité de démarrage - Révision de la norme professionnelle Libraire

Le mandat du comité est d'évaluer les différentes offres reçues dans le cadre d'un appel d'offres sur invitation et de recommander le choix d'un-e consultant-e pour réaliser les travaux de révision de la norme professionnelle Libraire.

- Shannon Desbiens, Librairie Les Bouquinistes (Montréal)
- Geneviève Ducharme, Coopsco — Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire
- Laurence Grenier, Librairie Poirier (Trois-Rivières)
- Pascale Landry, Compétence Culture
- Yann Wafer, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle — ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Comité d'orientation - Révision de la norme professionnelle Libraire

Le mandat du comité d'orientation est de commenter et de valider les étapes clés des travaux de révision de la norme professionnelle Libraire, en accord avec la pratique d'exercice du métier.

- Olivier Boisvert, Librairie Gallimard (Montréal)
- Amélie Chalifoux, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
- Annie Champagne, Buropro Citation (Drummondville)
- Shannon Desbiens, Librairie Les Bouquinistes (Montréal)
- Geneviève Ducharme, Coopsco — Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire
- Thomas Genin-Brien, Association des libraires du Québec (ALQ)
- Laurence Grenier, Librairie Poirier (Trois-Rivières)
- Éléna Laliberté, Librairie Laliberté (Québec)
- Véronique Lampron, Consultante
- Pascale Landry, Compétence Culture



Consulter le Rapport d'analyse de profession
libraire (2024)
https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2024/04/rapport_analyse_profession_libraire_document-officiel_mars2024.pdf

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

Rédaction d'avis de pertinence pour les programmes du FDRCMO

Compétence Culture, à titre de comité sectoriel et à la demande des bailleurs de fonds, réalise des avis de pertinence pour les projets déposés aux programmes Ambition-Compétences et Impulsion-Compétences par des associations et regroupements sectoriels du secteur culturel.

Activités principales

Rédaction de dix (10) avis de pertinence pour le dépôt de projets de formation de sept (7) promoteurs :

- L'Association professionnelle des diffuseurs de spectacles RIDEAU
- L'Institut national de l'image et du son (L'inis)
- Les scènes de musique alternative du Québec (SMAQ)
- La Piscine
- La danse sur les routes du Québec
- Réseau d'enseignement de la danse (RED)
- En Piste, regroupement national des arts du cirque

Pour la liste des projets soutenus, voir en annexe :

Promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences — FDRCMO Impulsion-Compétences (2024-2025)

Les avis de pertinence FDRCMO en chiffres, c'est :

En 2024-2025 :

6 promoteurs collectifs (incluant Compétence Culture) qui ont reçu un soutien financier	Aucun financement n'a été octroyé dans le programme Ambition-Compétences
11 projets au sein du programme Impulsion-Compétences	Un montant octroyé total de 936 267 \$

Ce montant constitue
une diminution de 56,23 %
par rapport à 2023-2024 (2 138 608 \$)

Participation aux travaux du ministère de l'Enseignement supérieur (MES)

En sa qualité de comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO), Compétence Culture joue un rôle important dans l'amélioration continue des programmes de formation liés au secteur culturel. Cette année, l'organisation a été sollicitée par divers établissements d'enseignement pour participer à la révision de plusieurs formations et programmes.

Sans être impliqué directement, Compétence Culture a été en discussion avec le MES concernant le programme visant à former des technologues en conception et développement multimédia et devrait être consulté à l'automne 2025 quant aux compétences ciblées par le futur programme.

Saviez-vous que...

Des personnes de l'équipe projet du MES étaient présentes à la présentation des résultats préliminaires aux instances gouvernementales sur l'impact de l'IA dans le monde de la créativité numérique au printemps 2025. Ce qu'elles en ont dit ? « Très intéressant pour nous » !

Mot du trésorier

Chers et chères membres et partenaires de Compétence Culture,

Le rapport de l'auditeur MNP S.E.N.L 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 17 juin 2025. Ils sont présentés sans réserve par l'auditeur. De plus, ils ont été déposés avec le Rapport de reddition de comptes à l'échéance du 30 juin 2025 conformément à l'Entente-cadre avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Depuis 2022-2023, Compétence Culture a connu une croissance importante. Ses revenus ont presque doublé (passant de 3 839 517 \$ au 31 mars 2023 à 5 900 873 \$ au 31 mars 2025.) Cette augmentation des produits s'explique en grande partie par la gestion du programme Intervention-Compétences en culture, et par une augmentation de son financement annuel à titre de comité sectoriel de main-d'œuvre, c'est-à-dire, l'Entente-cadre (+9 %).

Cette croissance de Compétence Culture rejaillit directement sur le secteur culture. Ainsi, dans le total des charges de Compétence Culture¹, quelque 84 % sont reversés directement aux organisations du secteur culturel, par le biais de subventions pour des activités de formation, de subventions pour des postes de responsables de la formation continue dans les associations, regroupements ou syndicats sectoriels et de subventions pour la réalisation d'études d'identification des besoins de formation des regroupements régionaux. Ces montants qui percolent dans vos organisations découlent de l'approche concertée de formation continue en culture : l'entente tripartite du Modèle de coordination de la formation continue en culture.

Programme Intervention-Compétences, prolongation des ententes au 31 juin 2025

Comme vous le constaterez à la lecture des États financiers, les produits de 2024-2025 sont inférieurs à ceux de 2023-2024, d'un peu plus de 1M\$. Cela semble à première vue inquiétant et nécessite une explication. Cette baisse des produits apparaissant dans les États financiers découle des changements, convenus avec les instances gouvernementales, de la période couverte par le programme Intervention-Compétences.



En prolongeant exceptionnellement la période de l'entente de 12 à 18 mois, Compétence Culture a pu modifier les dates de dépôt et le traitement des rapports des promoteurs réduisant ainsi la pression des redditions de comptes pour ceux-ci. Toutefois, plusieurs rapports d'activités réalisées avant le 31 mars 2025 et déposés plus tard, ont fait en sorte qu'ils n'apparaissent pas dans les produits au 31 mars 2025. Cette situation se reflète également dans le montant des subventions reportées qui représentent un total de 3 643 896 \$ en 2025 comparativement à 887 561 \$ en 2024. De ce montant 2 494 017 \$ sont directement attribuables à Intervention-Compétences.

Une situation financière saine, mais demandant son lot d'acrobaties

Chaque année depuis sept ans, notre saine gestion des finances fait en sorte que nous générons des excédents. Ceux-ci pourront ultimement nous permettre d'anticiper les imprévus. Cette année, l'excédent des produits sur les charges est de 51 349 \$ comparativement à 56 471 \$ en 2023-2024. Cet excédent provient principalement des revenus d'intérêts.

Quant à l'actif de 259 070 \$ de Compétence Culture, il est raisonnable en regard des responsabilités que nous assumons et des bonnes pratiques en la matière. Ainsi, cet actif pourrait permettre de couvrir les frais de trois mois d'activité (frais fixes de Compétence Culture assumés par l'entente-cadre et les salaires imputés au programme Intervention-Compétences) lesquels sont assumés à près de 220 000 \$.

Bien que la nouvelle délimitation sectorielle ait eu un impact positif sur le montant de l'Entente-cadre (laquelle est passée en 2024-2025 de 581 685 \$ à 635 807 \$ en raison de nouvelles clientèles couvertes par le CSMO en culture), Compétence Culture reste tributaire de subventions non récurrentes. Ainsi, le financement par l'entente cadre ne représente que 11 % des produits totaux.

© Frédéric Roberge

Les nombreuses subventions à projet nous permettent d'accomplir notre mission et de réaliser des activités novatrices et porteuses pour le secteur culturel. Cette gestion par projet comporte toutefois des risques et engendre son lot d'acrobaties. C'est une situation que nous sommes nombreux et nombreuses à connaître.

Un mot sur Cultive

En ce qui concerne *Cultive*, son financement pluriannuel a pris fin au printemps 2023. Des demandes de financement ont été déposées à différents programmes, mais nous n'avons pu obtenir de réponse positive. Nous continuons nos démarches de financement. Au cours de l'année, dans la foulée d'un diagnostic réalisé avec la firme Adviso, nous avons pris la décision stratégique de nous concentrer sur les modules de *Cultive* qui fonctionnent le mieux et qui servent le plus grand nombre, soit le catalogue de formation, l'espace Emploi et l'espace de valorisation des métiers en culture (*Culture et moi*).

Cultive est une plateforme structurante, conçue par et pour le secteur culturel apprenant et ses retombées touchent l'ensemble du secteur à travers le Québec. Elle nous tient à cœur.

Nous pouvons compter sur nos actifs pour traverser des périodes difficiles, mais nous devons surtout nous assurer de trouver des solutions financières pérennes et qui nous permettront de vous donner le service de qualité que tous et toutes nous visons.

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

Rappelons que depuis 2014-2015, les comités sectoriels de main-d'œuvre doivent atteindre une contribution financière correspondant à 10 % de la subvention allouée selon leur Entente-cadre, provenant des revenus autonomes qu'ils ont générés (ex. : vente de documentation et de services, membrariat, commandes, inscriptions, etc.). Historiquement, Compétence Culture n'atteignait pas cette cible. Pour la seconde année consécutive, nous avons atteint la cible de 10 %. L'atteinte de la cible est attribuable à des revenus générés dans le cadre de nos activités et par les cotisations des membres.

Opérations non monétaires — engagement bénévole et services

Compétence Culture estime à 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.

Cette année, la valeur de l'apport du temps bénévole et des services représente 71 172 \$ comparativement à 127 364 \$ l'année précédente. Cette diminution du temps bénévole s'explique par une certaine régularisation de la situation. Rappelons que l'année précédente avait été marquée, avec l'implantation du programme Intervention-Compétences, par un nombre exceptionnel de rencontres du conseil d'administration et de nombreuses activités auxquelles vous avez participé.

Précisons que la valeur en temps bénévole n'inclut pas le temps et les services des promoteurs de formation continue dans le soutien, l'encadrement et le maintien des activités des services de développement professionnel. Par exemple, en 2022-2023, par une collecte de données auprès des associations et regroupements sectoriels et régionaux participant au Modèle de coordination de la formation continue en culture, leur engagement en dépenses directes et en services était évalué à près de 1,9 M\$. Dans le cas du Programme Intervention-Compétences, si nous avions refait le même exercice cette année, la valeur aurait certainement été supérieure.

Je salue et remercie les membres du conseil d'administration et les membres de Compétence Culture pour cet esprit de collaboration et pour leur engagement dans la réalisation de notre mission et le développement de la formation continue au Québec.

La gestion financière dans un contexte de croissance est un défi. Je joins ma voix à celle des membres du conseil d'administration pour féliciter la directrice générale Pascale Landry pour la saine gestion financière et pour souligner le précieux travail de l'équipe de Compétence Culture. Je tiens à remercier la firme MNP S.E.N.L - et tout particulièrement, monsieur Roland Naccache, pour la préparation et la réalisation de l'audit.

Stéphane Chagnon,
trésorier

Le 1^{er} août 2025



États financiers

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2025/08/ef_2025-03-31_corr.pdf

¹ En raison de l'année exceptionnelle (18 mois), ce pourcentage est calculé avec les charges de 2025, sauf pour Intervention-Compétence où nous avons utilisé les charges de 2024.

Réalisation du rapport annuel

Rédaction

Elsa Fortant
Fabienne Cabado
Équipe de Compétence Culture

Conception visuelle

Marie-Claude Biron

Réalisation des figures et graphiques

Sébastien Balbino

Révision linguistique

Catherine Harrison-Boisvert,
Les travailleuses du texte

Recherche et documentation

Compétence Culture : Julien Audet,
Sébastien Balbino, Éric Boulanger,
Maryse Brassard-Lévesque,
Andrés Cuéllar, Morgane Demarchi,
Solène Epinat, Sébastien Gédéon,
Pascale Landry, Yoan Leviel,
Charlie Leydier Fauvel, Isabelle L’italien,
Madeleine Philibert.

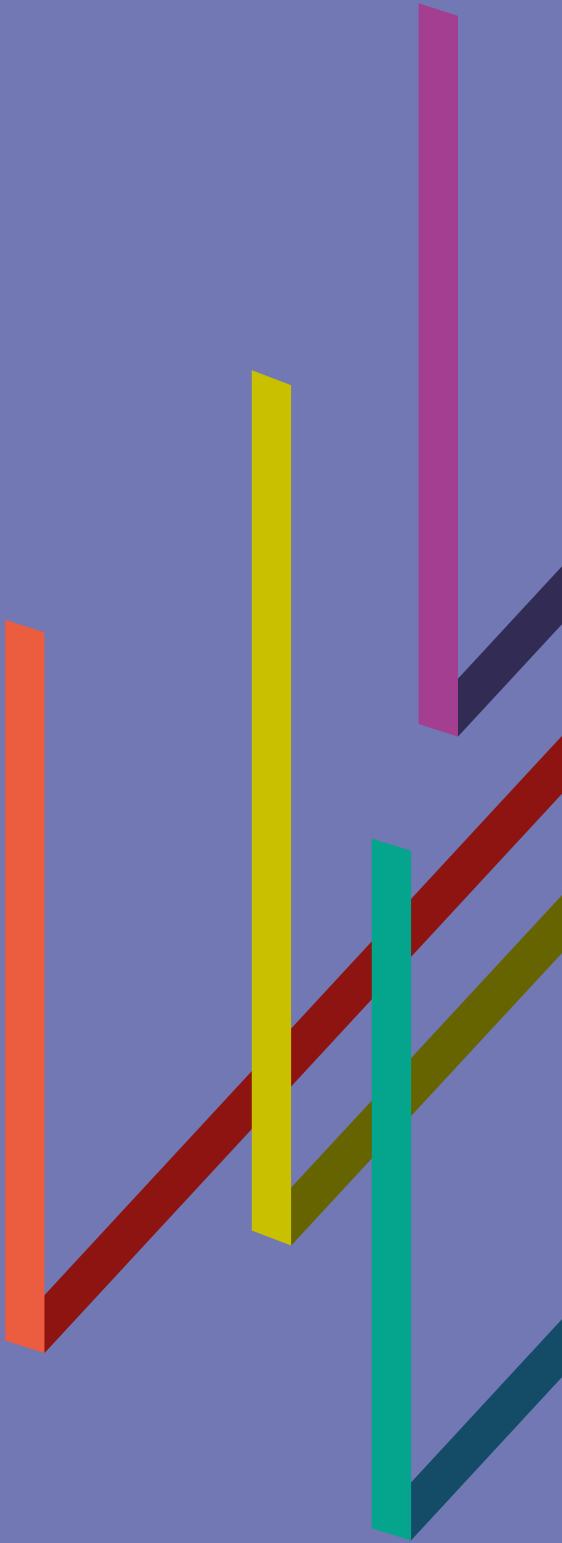
Photos des membres de l’équipe

Benoît Vermette

Liste des acronymes des partenaires gouvernementaux et programmes

- AEC** Attestation d’études collégiales
- AEP** Attestation d’études professionnelles
- CAC** Conseil des Arts du Canada
- CAM** Conseil des arts de Montréal
- CALQ** Conseil des arts et des lettres du Québec
- CJE** Carrefour jeunesse-emploi
- COC** Culture à l’oeuvre Canada
- COUD** Formations de courte durée
- CPMT** Commission des partenaires du marché du travail
- 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
- MES** Ministère de l’Enseignement supérieur
- MEQ** Ministère de l’Éducation
- 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

Postes de coordination financés dans le cadre du Modèle de coordination de la formation continue en culture (2024-2025)

Associations et regroupements sectoriels		
1	* Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ) Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)	30 000 \$
2	* Association québécoise des marionnettistes (AQM) Centre québécois de l’Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)	30 000 \$
3	* Association québécoise de l’industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ) Association des professionnels de l’industrie de l’humour (APIH)	30 000 \$
4	* Centre des auteurs dramatiques (CEAD) Atelier de dramaturgie de Montréal / Playwrights’ Workshop Montréal (PWM)	30 000 \$
5	Conseil des métiers d’art du Québec (CMAQ)	55 000 \$
6	* Conseil québécois de la musique (CQM) Guilde de musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)	55 000 \$
7	* Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	55 000 \$
8	* Conseil québécois du théâtre (CQT) Quebec Drama Federation (QDF)	30 000 \$
9	En Piste, regroupement national des arts du cirque	55 000 \$
10	La danse sur les routes du Québec (La DSR)	25 000 \$
11	* Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV) Illustration Québec (IQ)	45 000 \$
12	Regroupement des centres d’artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	30 000 \$
13	Regroupement du conte au Québec (RCQ)	25 000 \$
14	Regroupement québécois de la danse (RQD)	55 000 \$
15	Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d’expérimentation (REPAIRE)	30 000 \$
16	Réseau d’enseignement de la danse (RED)	25 000 \$
17	Réseau indépendant des diffuseurs d’événements artistiques unis (RIDEAU)	30 000 \$
18	* Société des auteur·e·trice·s de radio, télévision et cinéma (SARTEC) Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	30 000 \$
19	Société des musées du Québec (SMQ)	55 000 \$
20	* La Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE) Association des professionnels de l’édition musicale (APEM)	30 000 \$
21	Union des artistes (UDA)	55 000 \$
Total		805 000 \$

* Signataire de l’entente de mutualisation d’un poste de coordination à la formation continue

Postes de coordination financés dans le cadre du Modèle de coordination de la formation continue en culture (2024-2025)

Regroupements régionaux	
1	Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
2	Conseil de la culture de l’Abitibi-Témiscamingue
3	Conseil de la culture de l’Estrie
4	Conseil de la formation Arts et culture de l’Île-de-Montréal (CFC)
5	Culture Capitale-Nationale et Chaudière-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

Activités de formation continue réalisées dans le cadre du Programme Intervention-Compétences (année de transition 2024-2025)

Offre de formations des regroupements régionaux

	Formations de groupe			Mesures individualisées		
	Nb activités	Nb heures	Nb parti.	Nb activités	Nb heures	Nb parti.
Sectoriel						
Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine	9	102	59	1	111	9
Administration régionale Baie-James (ARBJ)	6	69	36	1	32	3
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue	19	248	171	1	167	9
Conseil de la culture de l'Estrie	29	498	369	0	0	0
Conseil de la formation Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)	34	863	411	0	0	0
Culture Bas-Saint-Laurent	18	127	200	1	720	38
Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches	62	596	915	1	305	49
Culture Centre-du-Québec	21	125	237	1	172	28
Culture Côte-Nord	17	174	210	1	200	18
Culture Gaspésie	17	150	165	1	244	14
Culture Lanaudière	7	63	45	1	380	21
Culture Laurentides	8	93	47	1	126	8
Culture Laval	12	61	65	3	40	31
Culture Mauricie	12	175	97	0	0	0
Culture Montérégie	24	533	173	1	895	44
Culture Outaouais	30	288	445	1	189	15
Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean	38	379	277	1	293	12
Total régional	363	4 544	3 922	16	3 873	299

NOTE

Source des informations : Les chiffres présentés sont issus des rapports remis par les promoteurs.

Compte tenu de la prolongation de l'année au 30 juin 2025, certaines formations ne sont pas incluses dans ce tableau

Offre de formation des associations et regroupements sectoriels

	Formations de groupe			Mesures individualisées		
	Nb activités	Nb heures	Nb parti.	Nb activités	Nb heures	Nb parti.
Sectoriel						
Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)	9	160	131	0	0	0
Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)	6	56	67	0	0	0
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	1	35	10	1	30	3
Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	1	2	31	0	0	0
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	17	55	237	1	22	17
Association québécoise des marionnettistes (AQM)	7	226	81	0	0	0
Atelier Circulaire	13	234	80	0	0	0
Centre des auteurs dramatiques (CEAD)	3	113	22	1	213	31
Circuit-Est	14	142	391	1	20	1
Compétence Culture	2	20	27	1	10	1
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	12	278	106	1	62	6
Conseil québécois de la musique (CQM)	19	204	234	0	0	0
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	2	21	32	0	0	0
Conseil québécois du théâtre (CQT)	4	61	41	0	0	0
Danse à la carte (DAC)	4	1 342	492	0	0	0
Danse traditionnelle Québec (DTQ)	3	52	36	0	0	0
En Piste, regroupement national des arts du cirque	9	688	142	1	570	59
Illustration Québec (IQ)	7	49	68	1	20	5
L'imprimerie, centre d'artistes	11	185	69	0	0	0
La danse sur les routes du Québec (La DSR)	5	37	95	0	0	0
Les scènes de musique alternatives du Québec (SMAQ)	1	39	6	0	0	0
Playwrights' Workshop Montréal (PWM)	1	16	12	1	345	24
Quebec Drama Federation (QDF)	3	42	25	0	0	0
Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation (REPAIRE)	44	810	377	1	20	2
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	13	104	112	0	0	0
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	15	177	99	1	71	11
Regroupement du conte au Québec (RCQ)	4	84	33	1	40	10
Regroupement québécois de la danse (RQD)	9	141	108	1	12	1
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	22	120	396	1	270	27
Société des auteur.e.s.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)	7	135	63	1	30	5
Société des musées du Québec (SMQ)	12	118	160	0	0	0
Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)	7	185	63	0	0	0
Studio 303	28	417	578	0	0	0
Union des artistes (UDA)	27	736	409	0	0	0
Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	5	28	62	1	26	10
Total sectoriel	347	7 112	4 895	16	1 761	213
Total (sectoriel + régional)	710	11 656	8 817	32	5 634	512

Montants octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences (année de transition 2024-2025)

Promoteur	Montants octroyés (entente originale)
AXE 1 : PROGRAMMATIONS ANNUELLES	
Associations, regroupements sectoriels, syndicats et organismes culturels	
Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)	34 500 \$
Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)	21 000 \$
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	36 282 \$
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	24 788 \$
Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)	10 455 \$
Association québécoise des marionnettistes (AQM)	24 800 \$
Atelier Circulaire	19 979 \$
Centre des auteurs dramatiques (CEAD)	34 300 \$
Circuit-Est	35 300 \$
Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal (CFC)	190 000 \$
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	90 000 \$
Conseil québécois de la musique (CQM)	112 000 \$
Conseil québécois du théâtre (CQT)	17 200 \$
Danse à la carte (DAC)	14 294 \$
En Piste, regroupement national des arts du cirque	113 666 \$
Illustration Québec (IQ)	10 059 \$
L'imprimerie, centre d'artistes	19 100 \$
Montréal Danse	11 500 \$
Playwrights' Workshop Montréal (PWM)	31 507 \$
Quebec Drama Federation (QDF)	9 653 \$
Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation (REPAIRE)	249 276 \$
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	25 698 \$
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	30 055 \$
Regroupement du conte au Québec (RCQ)	14 300 \$

Promoteur (suite)	Montants octroyés (entente originale)
Regroupement québécois de la danse (RQD)	71 300 \$
Société des auteur.e.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)	33 300 \$
Société des musées du Québec (SMQ)	59 000 \$
Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)	30 000 \$
Studio 303	43 800 \$
Union des artistes (UDA)	197 800 \$
Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	10 000 \$
Regroupements régionaux	
Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine	50 000 \$
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue	89 000 \$
Conseil de la culture de l'Estrie	115 000 \$
Culture Capitale-Nationale et Chaudières-Appalaches	251 000 \$
Culture Bas-Saint-Laurent	88 500 \$
Culture Centre-du-Québec	48 500 \$
Culture Côte-Nord	87 000 \$
Culture Gaspésie	53 500 \$
Culture Lanaudière	68 000 \$
Culture Laurentides	50 000 \$
Culture Laval	30 000 \$
Culture Mauricie	65 000 \$
Culture Montérégie	250 000 \$
Culture Outaouais	96 500 \$
Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean	79 000 \$
Cas spéciaux	
Administration régionale Baie-James (ARBJ)	33 987 \$
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	22 660 \$
La danse sur les routes du Québec (La DSR)	24 267 \$
Danse traditionnelle Québec (DTQ)	17 377 \$
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	23 992 \$
Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	23 335 \$
Les scènes de musique alternatives du Québec (SMAQ)	24 000 \$

Montants octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences
(année de transition 2024-2025)

Promoteur	Titre du projet	Montants octroyés
AXE 2 : ACCÈS ET COLLABORATION (PROJETS)		
Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)	Programme de formation en édition musicale en ligne	18 313 \$
Association québécoise des marionnettistes (AQM)	Le rythme et la matière, une approche musicale de la manipulation de marionnettes et d'objets	9 533 \$
	Marionnettes sauvages et indisciplinées - La création débridée	15 042 \$
Centre des auteurs dramatiques (CEAD)	Résidence d'écriture jeune public au Bic	29 958 \$
	Classe de maître à Mauricie Arts Vivants	6 425 \$
Compétence Culture	Les compétences clés pour une culture durable et inclusive	22 564 \$
	Création de politiques de formation continue en culture	16 432 \$
	Synergie Culturelle : Renforcer la collaboration entre promoteurs de formation continue	34 928 \$
	Programme d'accompagnement en gestion de la formation continue en culture	24 033 \$
Conseil de la culture de l'Estrie	Activité de médiation pour les organismes	16 701 \$
	Classes de maitre de musique ancienne	19 104 \$
Culture Capitale-Nationale et Chaudières-Appalaches	Rendez-vous technique des arts de la scène	64 719 \$
Conseil québécois de la musique (CQM)	Initiation à la musique du monde	7 016 \$
	Ateliers MUZ	6 655 \$
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	Les légendes du Québec	23 506\$
	Promotion, diffusion et droit d'auteur en musique et chanson traditionnelle	22 911\$
	Exploration de la sculpture d'art populaire	14 939\$
	Violon traditionnel : classe de maîtres (porteurs de tradition)	25 060\$

Conseil québécois du théâtre (CQT)	Comprendre et expérimenter les nouvelles technologies dans un processus de co-création avec des étudiants en création numérique. Remise rapport 12 mai	26 160\$
Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean	Camp Pimp ton show à l'Île du Repos	32 316 \$
Culture Centre-du-Québec	Entreprendre en art et en culture	15 048 \$
Culture Laval	Classe de maître en danse avec Spicey Landé	3 396 \$
Culture Mauricie	Formation pour les animateurs de radios communautaires atikamekw	14 637 \$
Culture Montérégie	Initiation aux tech. manipulations harnais marionnettes géantes	96 538 \$
Culture Outaouais	Mobiliser les communautés culturelles de nos régions	41 247 \$
Danse traditionnelle Québec (DTQ)	Collaboration, mutualisation et créativité : stratégies de financement d'un organisme en danse traditionnelle	19 487 \$
	Pédagogie de la gigue: la gigue comme outil de développement et de partage	30 875 \$
La danse sur les routes du Québec (La DSR)	Les clés de compréhension des danses de rue pour un meilleur développement des publics	30 720 \$
	Classe de maître en illustration jeunesse	3 959 \$
	Introduction à la risographie	2 725 \$
	Vulgarisation illustrée	4 887 \$
	Tutorat par les pairs pour illustratrices et illustrateurs émergents	14 907 \$
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	L'art de faire voyager l'art : le transport international d'œuvres d'art	4 585 \$
	Photographie de vue d'exposition	1 856 \$

Montants octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences
(année de transition 2024-2025)

Promoteur	Titre du projet	Montants octroyés
Regroupement des centres d’artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	Formation sur mesure - l’accessibilité des personnes sourdes dans les centres d’artistes	9 219 \$
	Formations sur mesure - le besoins numériques pour les centres d’artistes	7 039 \$
	Mettre en commun savoir et ressources : la mutualisation	2 750 \$
	Mieux planifier la gestion du temps et des priorités	3 415 \$
	Formation sur mesure V	10 001 \$
Regroupement du conte au Québec (RCQ)	La tradition orale	9 460 \$
	Soutien personnalisé à l’amélioration des compétences des conteur.se.s - Coaching (cohorte 1)	17 043 \$
	Soutien personnalisé à l’amélioration des compétences des conteur.se.s - Coaching (Cohorte 2)	8 121 \$
Réseau d’enseignement de la danse (RED)	Parcours gestionnaire - Habiletés de gestion d’une école de danse	31 079 \$
	Groupe de codéveloppement pour gestionnaires d’école de danse	4 742 \$
	Rencontre annuelle RED de perfectionnement et d’échanges professionnels	55 615 \$
Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d’expérimentation (REPAIRE)	Formation avec Weather beings (Victoria Hunt & Moe Clark)	9 981 \$
	Postproduction en art sonore : une approche distincte et unique	6 726 \$
	Le costume comme dispositif performatif	13 496 \$
	Littérature vivante : Texte / Voix / Corps / Espace	13 047 \$
	Introduction à la vannerie de frêne noir	10 814 \$

Regroupement du conte au Québec (RCQ)	Développer ses habiletés d’interprétation en danse	15 188 \$
	Classes de maître en danse	46 297 \$
Société des auteur.e.s.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)	Parrainage Cours écrire ton court	34 548 \$
Les salles de musique alternatives au Québec (SMAQ)	Développement de carrière des artistes émergents au sein des réseaux de diffusion indépendants du Québec	12 813 \$
Société des musées du Québec (SMQ)	Service clientèle et accueil	4 259 \$
Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)	Camp créatif pour compositeurs à l’image	17 604 \$
	Les Chemins d’écriture à Tadoussac	17 637 \$
	Ouvrir les portes de la créativité	18 238 \$
	Atelier d’interprétation scénique pour spectacles solos et premières parties	21 339 \$
Union des artistes (UDA)	Le démo-voix, texturer sa voix	24 668 \$
Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	Parrainage et atelier	34 982 \$
AXE 3 : OPPORTUNITÉS ET BESOINS ÉMERGENTS (PROJETS)		
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	Formation en conception scénographique pour les artistes autochtones	15 348 \$
Centre des auteurs dramatiques (CEAD)	Initiation aux réflexions entre théâtre et intelligence artificielle	2 457 \$
Conseil de la culture de l’Estrie	À table ! chez Rurart	5 888 \$
Conseil de la culture de l’Estrie	Classe de maître : Paule Mainguy	3 862 \$
Culture Laurentides	Accompagnement individualisé en mutualisation	12 581 \$
Cultures Laurentides	Parcours IA	6 923 \$
TOTAL		4 443 893 \$

NOTES

Suite à des changements administratifs, l’année 2024-2025 s’est prolongée sur 15 mois (du 1er avril 2024 au 30 juin 2025). Les données présentées dans ce rapport sont celles du 1er avril 2024 au 31 mars 2025. Les données du printemps 2025 seront partagées dans le rapport annuel 2025-2026.

En raison de la prolongation de l’année 2024-2025, certaines sommes désengagées au 31 mars 2025 ont pu être réengagées au printemps 2025 (1er avril au 30 juin 2025). Par conséquent, les sommes présentées dans le rapport annuel diffèrent de celles qui se trouvent dans les états financiers au 31 mars 2025. L’état des déssengagements 2024-2025 sera annoncé dans le rapport annuel 2025-2026.

Promoteurs ayant obtenu du soutien financier au Programme de développement des compétences — FDRCMO

Impulsion-Compétences (2024-2025)

Promoteur	Programme subventionné	Libellé du projet	Montant accordé
Compétence Culture	IMPULSION	Analyse des besoins de formation en intelligence artificielle (IA) pour le secteur de la culture	129 339 \$
Compétence Culture	IMPULSION	Concevoir une formation captivante et efficace	300 677 \$
Institut national de l’image et du son (INIS)	IMPULSION	Programme de formation de compétences techniques et transversales – Secteur audiovisuel, 7 ^{ième} édition.	97 624 \$
Institut national de l’image et du son (INIS)	IMPULSION	Formation hybride en gestion des relations professionnelles en audiovisuel	48 044 \$
Institut national de l’image et du son (INIS)	IMPULSION	Étude macrosectorielle des besoins de formation pour le secteur audiovisuel 2026-2029	135 769 \$
Institut national de l’image et du son (INIS)	IMPULSION	Programme de formation de compétences techniques et transversales - 6 ^e édition	64 601 \$
Les Scènes de Musique Alternatives du Québec (SMAQ)	IMPULSION	Formation en rédaction et outils numériques pour les diffuseurs indépendants du Québec	7 026 \$
Les Scènes de Musique Alternatives du Québec (SMAQ)	IMPULSION	Formation sur les contrats de booking dans les lieux de diffusion au Québec	11 068 \$

Réseau d’enseignement de la danse (RED)	IMPULSION	Stage 2025 - Rencontre annuelle de formation continue en enseignement de la danse	80 782 \$
La danse sur les routes du Québec	IMPULSION	Développer ses compétences en diffusion de la danse in situ et en salle	23 405 \$
En Piste Inc.	IMPULSION	Perfectionnement en techniques scéniques dans les arts du cirque	37 932 \$
TOTAL			936 267 \$

NOTE
Aucun projet n’a obtenu de financement du programme Ambition-Compétences (2024-2025).

Équipe — septembre 2025



Pascale Landry
Directrice générale
· Développement organisationnel, gestion des ressources humaines, stratégies et financemen
· Représentation
· Lien avec les membres du conseil d'administration
· Gestion des ressources humaines
· Gestion financière
pascale.landry@competenceculture.ca



Yoan Levie
Chargé des communications — Culture et moi
Chargé des communications — Générales
· Responsable bien-être et joie au travail
· Représentation
· Veille sur le réseau culturel
communication_valorisation@competenceculture.ca



Sébastien Balbino
Adjoint administratif
· Informations aux membres (membrariat, ententes, facturation)
· Information générale aux membres du conseil d'administration
· Suivi administratif
· Soutien à la direction et à l'équipe
info@competenceculture.ca



Solène Epinat
Assistante aux communications
· Soutien général et animation des réseaux sociaux
evenements@competenceculture.ca

Cultive



Julien Audet
Agent de développement — Cultive
· Soutien aux utilisateur-trice-s de *Cultive* et lien avec le fournisseur
info@cultive.ca



Sébastien Gédéon
Agent de développement culturel numérique (ADN) — Compétence Culture
· Coordination des projets de transformation numérique
· Gestion et mise à jour des plateformes Web
· Service de diffusion des offres d'emploi sur *Cultive.ca*
soutien@cultive.ca

Développement des compétences



Morgane Demarchi
Coordonnatrice des études et des programmes en développement professionnel
· Informations sur le marché du travail
· Suivi des demandes d'avis de pertinence
· Veille sur les études
coordination-formation@competenceculture.ca



Charlie Leydier fauel
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

Valorisation des métiers



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 professionnelle Libraire
coordo_valorisation@competenceculture.ca

Intervention-Compétences



Isabelle L'Italien
Chargée de projet — Programme Intervention-Compétences (volet culture)
· Coordination de la mise sur pied du programme Intervention-Compétences (volet culture)
· Administration et gestion du programme Intervention-Compétences (volet culture)
coord_sub_fc@competenceculture.ca



Éric Boulanger
Agent de programme — programme Intervention-Compétences (volet culture)
· Gestion de l'opérationnalisation d'Intervention-Compétences (volet culture)
· Service à la clientèle et informations
agent_sub_fc@competenceculture.ca



Guylaine Savoie
Responsable administrative — programme Intervention-Compétences (volet culture)
· Gestion administrative du programme
adjoint_sub_fc@competenceculture.ca



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

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

info@competenceculture.ca

www.competenceculture.ca

ISBN 978-2-923021-97-3