

**Culture
Outaouais**

**ÉTUDE SUR LES BESOINS
EN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
POUR LE SECTEUR CULTUREL
DE L'OUTAOUAIS**

RAPPORT FINAL

MARS 2026

TANGO
Solutions RH

REMERCIEMENTS

À l'équipe de Culture Outaouais, nous adressons nos sincères remerciements pour la confiance accordée et l'appui constant tout au long du mandat:

Julie Martineau - Directrice générale

Chaimae Miss - Conseillère au développement professionnel

Scott Thompson - Conseiller aux membres

Isabelle Hardy-Hoff - Coordinatrice administrative et de projets

Nous souhaitons remercier aussi les personnes ayant répondu au sondage ainsi que celles qui ont participé aux groupes de discussion. Votre disponibilité et la qualité de nos échanges ensemble ont contribué de manière déterminante à l'enrichissement de l'analyse et à l'élaboration de recommandations ancrées dans les réalités du milieu.

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier du gouvernement du Québec et de Compétence Culture.



RÉALISATION



Notre équipe propulse les organisations et les personnes vers leur plein potentiel, tant humain que stratégique.

ÉQUIPE RESPONSABLE DU MANDAT

Coordination, recherche et rédaction

▸ **Roselyne Clément** - Partenaire d'affaires en gestion stratégique et facilitatrice par le dessin

Appui à la recherche, rédaction, révision et mise en page

▸ **Anabel Beaudry Sarazin** - Partenaire d'affaires en gestion stratégique

▸ **Mahée Savoyard** - Agente en ressources humaines

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1 - INTRODUCTION 4

- 1.1 Rappel du mandat
- 1.2 Notre définition du développement professionnel
- 1.3 Mise en contexte
- 1.4 Méthodologie

PARTIE 2 - DIAGNOSTIC 11

- 2.1 Introduction - Section 2
- 2.2 Constats clés de l'état de situation
- 2.3 Constats clés des consultations
- 2.4 Synthèse FFOM (Forces-Faiblesses-Opportunités-Menaces)
- 2.5 Enjeux transversaux
- 2.6 Conclusions du diagnostic

SECTION 3 - PLAN STRATÉGIQUE EN DP 26

- 3.1 Introduction - Section 3
- 3.2 Principes
- 3.3 Orientations
- 3.4 Thématiques en développement professionnel

PARTIE 4 - PLAN TRIENNAL DE MISE EN ŒUVRE 44

- 4.1 Introduction - Section 4
- 4.2 Plan triennal de mise en œuvre

CONCLUSION 51

BIBLIOGRAPHIE 52

TABLE DES ANNEXES 55

ÉTAT DE SITUATION 56

- Introduction
- Contexte régional
- Portrait des besoins
- Analyse sectorielle et comparative

RÉSULTATS DES CONSULTATIONS 87

- Introduction
- Résultats et constats du sondage
- Résultats et constats des groupes de discussion



CRÉDIT PHOTOS

- Couverture - Photo de [Shinta Kikuchi](#) sur [Unsplash](#)
- Section 1 - Photo de [Dirk Ribblers](#) sur [Unsplash](#)
- Section 2 - Photo de [Rajesh Rajput](#) sur [Unsplash](#)
- Section 3 - Photo de [Istvan Hernek](#) sur [Unsplash](#)
- Section 4 - Photo de [Nigel Hoares](#) sur [Unsplash](#)
- Section 5 - Photo de [tabitha turners](#) sur [Unsplash](#)



SECTION 1

Introduction

1.1 RAPPEL DU MANDAT

La dernière étude de besoins menée par Culture Outaouais remonte à 2019. Or, **le contexte du développement professionnel a évolué rapidement au cours des dernières années**, notamment en raison des transformations technologiques, de la multiplication des formations en ligne et de la pression financière accrue vécue par les artistes et les organisations.

Par ailleurs, la reconnaissance par l'Assemblée nationale du Québec des particularités régionales de l'Outaouais – notamment la proximité avec Ottawa ainsi que le sous-financement historique du secteur culturel de la région – met en lumière des enjeux spécifiques qui influencent la capacité d'agir du milieu culturel régional.

Dans ce contexte, et à l'aube d'une refonte de sa politique en formation continue, Culture Outaouais a jugé essentiel de réaliser une nouvelle étude des besoins en développement professionnel, tout en tenant compte des réalités actuelles et des défis régionaux.

Cette étude constitue un outil stratégique pour orienter les interventions futures de Culture Outaouais en développement professionnel. Elle vise à assurer un soutien adapté et pertinent à la communauté culturelle régionale.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- **Analyser** l'évolution des besoins des artistes, travailleur·euse·s et organismes culturels depuis la dernière étude de 2019, afin de comprendre les nouveaux défis et opportunités.
- **Recueillir** des perspectives variées auprès des acteurs clés du milieu culturel pour garantir une vision inclusive et représentative.
- **Proposer** des recommandations concrètes basées sur les meilleures pratiques, afin de maximiser l'impact des actions futures de Culture Outaouais.
- **Assurer** la cohérence des stratégies de développement professionnel avec les tendances actuelles et les ressources disponibles, tout en optimisant les partenariats existants.

Le présent document constitue le rapport final de cette étude. Il présente les principaux éléments stratégiques issus de l'état de situation et de l'analyse des données recueillies lors de la phase de consultation. Il formule également des recommandations concrètes visant à guider l'évolution de l'offre de développement professionnel de Culture Outaouais. Finalement, il identifie les axes stratégiques prioritaires et propose un plan triennal de mise en œuvre (206-2029).

1.2 NOTRE DÉFINITION DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Dans le cadre de cette étude, le **développement professionnel** regroupe l'ensemble des démarches d'apprentissage formelles et informelles visant à soutenir l'évolution des pratiques, des compétences et des parcours des artistes, des travailleur·euse·s et des organisations culturelles.

Il comprend notamment les formations, ateliers, classes de maître, activités de transfert de connaissances, ainsi que les démarches d'accompagnement (mentorat, coaching, codéveloppement), offertes en ligne ou en présentiel.

Ces activités visent le développement de compétences artistiques, techniques, numériques, organisationnelles ou liées à la gestion de carrière, et favorisent l'adaptation aux réalités du milieu, l'innovation et la pérennité des pratiques.


1.3 MISE EN CONTEXTE

Bien que le milieu reconnaisse largement l'importance du développement professionnel, l'accès à ces opportunités demeure un enjeu central. Si le besoin est clair, les conditions permettant une participation équitable – en termes de temps, de formats, de ressources ou de localisation – ne sont pas toujours réunies.

Dans ce contexte, un développement professionnel accessible, adaptatif et rassembleur apparaît comme une condition essentielle pour soutenir le milieu.

Les artistes et les organisations culturelles doivent composer avec une réalité professionnelle marquée par une forte polyvalence, assumant simultanément des rôles de création, de gestion, de production et de développement. Cette réalité génère des besoins importants en gestion, entrepreneuriat et administration, tout en maintenant une forte demande pour le perfectionnement lié à la pratique artistique.

Le développement professionnel constitue ainsi un **levier structurant** pour soutenir à la fois la professionnalisation du milieu, la pérennité des carrières et des organisations, ainsi que l'évolution des pratiques artistiques, dans un contexte de transition numérique accélérée.



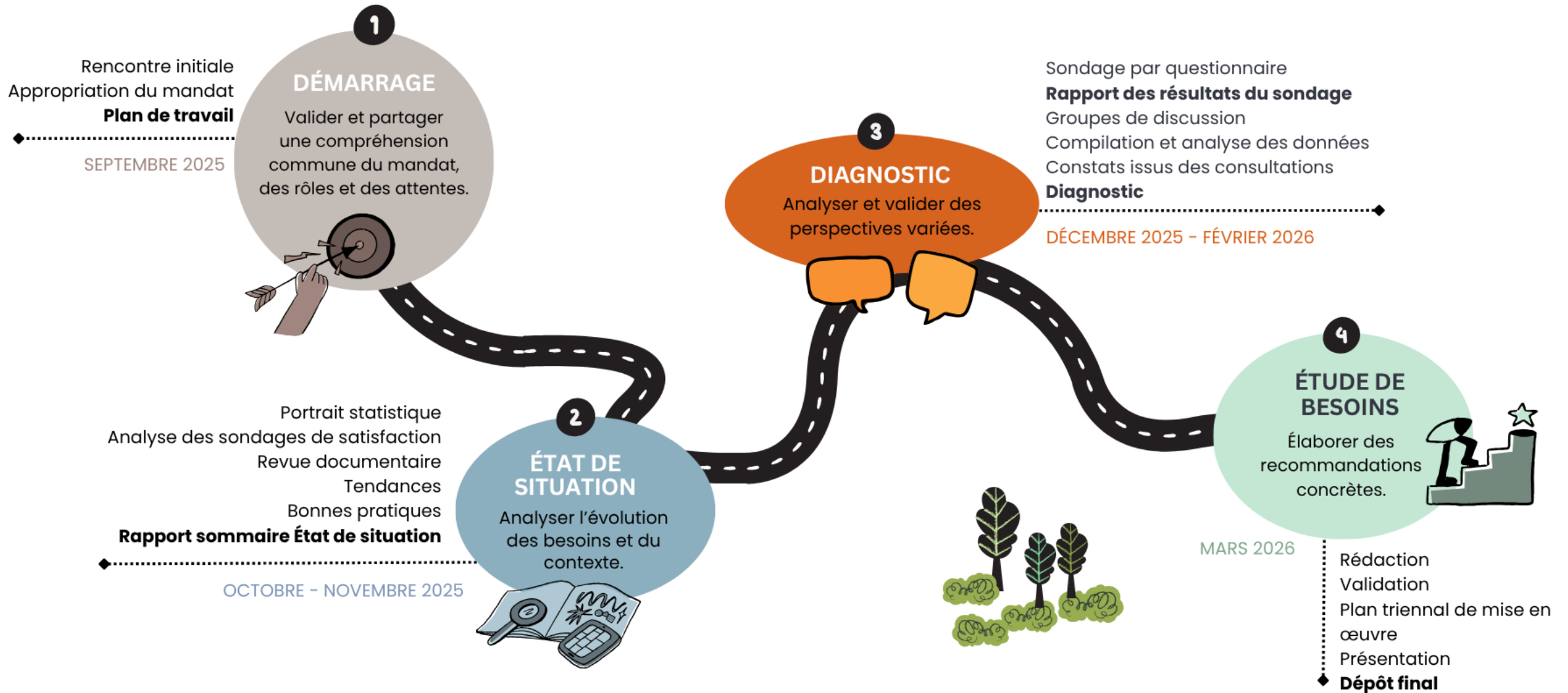
Or, les besoins exprimés sont nombreux, diversifiés et souvent individualisés, ce qui complexifie la mise en place d'une offre collective pertinente. Un écart persiste notamment entre certains besoins identifiés – comme la gestion de carrière – et les comportements observés, ces derniers étant marqués par une faible participation à ce type de formations. L'enjeu consiste donc à mieux comprendre, segmenter et traduire ces besoins en une offre structurée, lisible et attrayante pour les différentes clientèles.

Dans cette perspective, **Culture Outaouais se situe dans une phase de consolidation et d'optimisation de son offre**, avec pour cœur d'intervention le renforcement des compétences, la professionnalisation du milieu et le développement d'espaces de collaboration favorisant une dynamique collective inclusive et durable.

Les recommandations doivent être envisagées à la lumière des capacités organisationnelles actuelles de Culture Outaouais, lesquelles demeurent limitées et appellent une priorisation des actions à court terme.

Certaines pistes proposées s'inscrivent dans une évolution progressive à moyen terme du rôle de Culture Outaouais et devront être déployées en fonction des capacités internes et des ressources disponibles.

1.4 MÉTHODOLOGIE



1.4 MÉTHODOLOGIE

Du 5 au 23 janvier 2026, un questionnaire en ligne a été mis en place pour sonder les artistes, les travailleur·euse·s culturels et les gestionnaires d'organismes culturels de la région.

Ce sondage avait pour objectif de recueillir leurs opinions et attentes concernant les formations et le développement professionnel, afin de mieux cerner leurs besoins spécifiques.

Les résultats de cette consultation ont permis de mieux orienter les stratégies et de définir les priorités en matière de développement de l'offre de formation pour les années à venir.

1
QUESTIONNAIRE

47 questions

11
QUESTIONS
PROFIL DES
RÉPONDANT.E.S

9
QUESTIONS
HABITUDES
EN DP*

18
QUESTIONS
BESOINS
EN DP*

4
QUESTIONS
COMM. ET
PROMOTION

5
QUESTIONS
CLÔTURE

624
visites de
l'enquête

110
Nombre total
de réponses

75
Réponses
complètes

35
Réponses
partielles

18% Taux de participation brut - 110/624

68% Taux de complétion - 75/110



1.4 MÉTHODOLOGIE



L'étape de consultation s'est conclue par la tenue de trois groupes de discussion. Ces rencontres avaient pour objectif d'approfondir certaines thématiques, de valider les constats établis et de mieux comprendre les besoins actuels, tant du point de vue des organisations culturelles que des artistes, qu'ils soient émergent·e·s ou établi·e·s. **Les échanges ont permis d'enrichir les constats déjà formulés précédemment, offrant ainsi de nouvelles perspectives très intéressantes.**

Groupes	GRUPE DE DISCUSSION 1	GRUPE DE DISCUSSION 2	GRUPE DE DISCUSSION 3
Rôle/statut	Organisations culturelles	Artistes établi·e·s Avec 6 ans et plus de pratique	Artistes émergent·e·s Avec 6 ans et moins de pratique
Nombre de participant.e.s	6	9	7
Disciplines représentées	Arts visuels, danse	Céramique, musique, conte et littérature jeunesse, arts visuels / peinture, chanson, photographie, danse.	Musique, joaillerie, arts visuels et art-thérapie, photographie, musique et production audiovisuelle, arts visuels (installation, performance), danse.
Lieu de résidence en Outaouais	Gatineau (4), Papineau (1), Collines (1)	Gatineau (7), Pontiac (1), Collines (1)	Gatineau (5), Pontiac (1), Collines (1)
Langue parlée lors de l'entretien	Français	Français	Français
Date	26 février 2026	26 février 2026	12 mars 2026



SECTION 2

Diagnostic

2.1 INTRODUCTION – SECTION 2

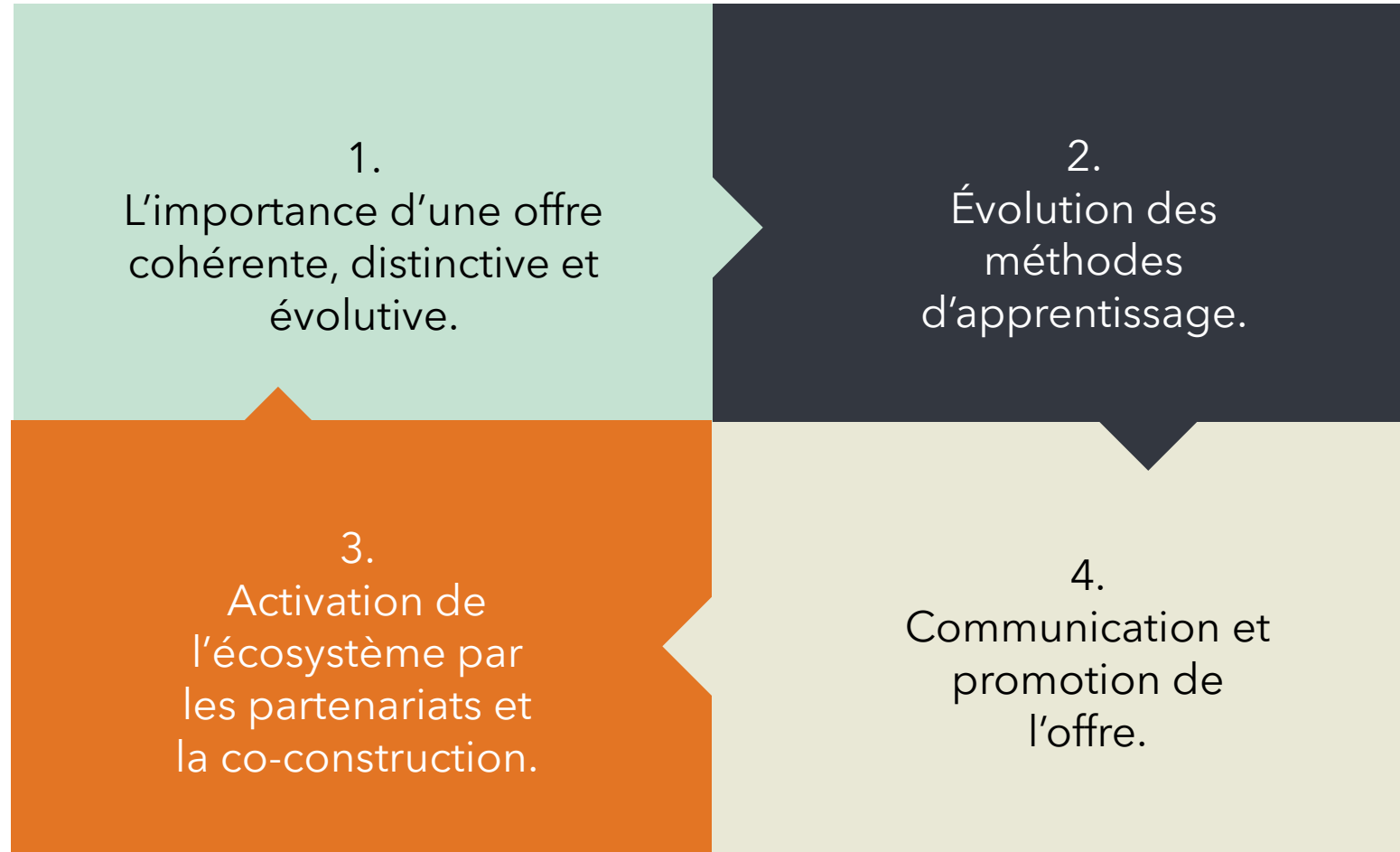
Cette section présente le diagnostic issu de l'analyse croisée de l'état de situation, des résultats de la consultation et des constats formulés précédemment. Elle vise à poser un regard structuré sur la situation actuelle du développement professionnel de Culture Outaouais, en tenant compte à la fois des forces existantes et des défis à relever.

Le diagnostic s'appuie sur une synthèse FFOM (forces, faiblesses, opportunités et menaces), permettant de mettre en perspective les acquis de l'offre actuelle – notamment sa pertinence, la qualité des formations et la fidélisation des participant·e·s – tout en identifiant les limites, tensions et enjeux qui influencent sa portée et son évolution.

Cette section fait également ressortir les enjeux structurants qui appellent une priorisation des actions et une évolution des pratiques, et se conclut par des conclusions transversales servant de fondement aux orientations stratégiques et aux recommandations présentées dans les sections suivantes.



2.2 CONSTATS CLÉS DE L'ÉTAT DE SITUATION



2.2 CONSTATS CLÉS DE L'ÉTAT DE SITUATION



1- L'importance d'une offre cohérente, distinctive et évolutive.

- Format modulable - durée, format, moment de l'activité, besoins des apprenant·e·s, etc.
- Ajout de nouvelles thématiques (EDI, durabilité, santé mentale, etc.).
- Intégration du numérique comme volet transversal permanent.
- Valorisation de la qualité et de l'expertise des personnes formatrices.
- Renforcement des caractéristiques qui rendent l'expérience de formation avec CO distinctive et pertinente : « L'ADN du développement professionnel de CO ».

2- Évolution des méthodes d'apprentissage

- Valoriser les pratiques expérientielles, informelles (pairagogie, mentorat), collaboratives (communautés d'apprentissage) et intersectorielles.
- Mettre l'accent sur la notion de « parcours de développement » plutôt qu'interventions ponctuelles en formation (++ culture d'apprentissage).
- Multiplier les espaces d'échanges (présentiel, réseautage) pour briser l'isolement.
- S'assurer que ces nouveaux acquis et expériences sont reconnus, valorisés, applicables et transférables (notamment par des mécanismes de reconnaissance des acquis, formels ou informels).

2.2 CONSTATS CLÉS DE L'ÉTAT DE SITUATION



3- Activation de l'écosystème par les partenariats et la co-construction.

- Renforcer la mobilisation et la collaboration entre associations artistiques, établissements de formation, acteurs autochtones et organismes culturels régionaux pour mutualiser les ressources et les expertises.
- Impliquer les artistes, travailleur·euse·s culturels et gestionnaires dans la conception et l'évaluation des formations afin d'assurer leur pertinence et leur ancrage dans la réalité du terrain.
- Mettre en place des mécanismes de suivi (groupes de discussion, sondages éclair, évaluations de satisfaction) pour adapter en continu les contenus et les formats.
- Porter une attention particulière à l'adaptation culturelle (bilinguisme, inclusion autochtone, pluralité territoriale).

4- Communication et promotion de l'offre

- La visibilité, la mobilisation et la fidélisation restent des défis majeurs.
- Explorer des outils et stratégies mixtes de communication mixte (infolettre, balado, capsules vidéo, etc.) pour promouvoir l'offre. Une communication ciblée et soutenue appuiera la reconnaissance et l'engagement du secteur.
- Valoriser l'expérience humaine derrière les activités de développement professionnel.

2.3 CONSTATS CLÉS DES CONSULTATIONS



CONSTATS Tirés des constats du sondage et des groupes de discussion.

1. Le développement professionnel est perçu comme essentiel, voire comme une condition de pérennité des carrières et des organisations culturelles en Outaouais.

Les participants considèrent largement le développement professionnel comme une nécessité structurante pour le milieu culturel. Deux dimensions ressortent :

Pour les artistes:

- Maintien et évolution des compétences
- Structuration de la carrière artistique
- Adaptation aux transformations du secteur

Pour les organisations:

- Développement des compétences de gestion
- Renforcement des capacités organisationnelles
- Meilleure rétention du personnel

2. Le réseau professionnel joue un rôle clé mais le potentiel de collaboration est encore sous-exploité.

Le développement professionnel est perçu autant comme un processus collectif que comme un apprentissage individuel. Le milieu possède un fort potentiel de collaboration, mais celui-ci ne semble pas pleinement mobilisé. Ainsi, les groupes de discussion et le sondage convergent sur le rôle clé du réseau professionnel, comme moteur de leur développement professionnel.

Les participants évoquent :

- Besoin d'échanges de pratiques
- Rencontres entre pairs
- Coproduction et collaboration
- Partage de ressources
- Réseautage
- Collaboration inter-organismes

Le sondage confirme aussi l'intérêt pour :

- Collaboration et coproduction
- Réseaux professionnels

2.3 CONSTATS CLÉS DES CONSULTATIONS



CONSTATS

Tirés des constats du sondage et des groupes de discussion.

3. Un besoin marqué de compétences en gestion et en entrepreneuriat.

L'analyse des données met en évidence un besoin transversal de développement des compétences en gestion et en entrepreneuriat dans l'ensemble du milieu culturel. Les deux sources montrent clairement que les lacunes les plus importantes ne sont pas artistiques mais organisationnelles.

Pour les artistes:

- Gestion de carrière
- Demandes de subvention
- Comptabilité
- Marketing et promotion

Pour les organisations

- Gouvernance
- Ressources humaines
- Gestion financière

Ce constat est renforcé par un résultat très clair du sondage :

La gestion financière et administrative est identifiée comme la principale zone de fragilité du milieu.

4. Importance de la pratique artistique comme priorité de formation.

Même si les besoins en gestion sont importants, la pratique artistique reste le cœur identitaire du développement professionnel.

Le sondage identifie clairement : « création et pratique artistique / professionnelle » comme thématique préférée.

Les groupes confirment : fort intérêt pour le perfectionnement disciplinaire.

2.3 CONSTATS CLÉS DES CONSULTATIONS



CONSTATS Tirés des constats du sondage et des groupes de discussion.

5. Une réalité professionnelle marquée par la polyvalence et le cumul des rôles.

Le milieu culturel se caractérise par une forte polyvalence des rôles, où les artistes et les organisations doivent assumer simultanément des fonctions de création, de gestion, de développement et de diffusion.

Dans ce contexte, le développement professionnel apparaît comme un **levier essentiel pour soutenir cette polyvalence** et permettre aux acteur·rice·s culturel·le·s de **renforcer leurs compétences** dans des domaines qui ne relèvent pas nécessairement de leur formation initiale.

Le sondage met en évidence une réalité importante : cumul des rôles entre création, gestion, gouvernance et accompagnement. Cela signifie que les artistes et travailleur·euse·s culturel·le·s doivent : créer, gérer, financer, communiquer, administrer.

6. Un territoire culturel transfrontalier particulier. L'écosystème culturel est géographiquement connecté mais institutionnellement peu intégré.

Un élément très spécifique ressort :

- La proximité entre Ottawa et Gatineau;
- Potentiel d'échanges artistiques et professionnels.

Mais :

- La participation et les échanges avec Ottawa demeurent limités;
- Les cadres de financement publics soutiennent principalement les activités réalisées sur leur propre territoire;
- Cette situation crée un décalage avec la réalité professionnelle de plusieurs artistes, dont une part des activités et des revenus se situe de l'autre côté de la rivière.

2.3 CONSTATS CLÉS DES CONSULTATIONS



CONSTATS

Tirés des constats du sondage et des groupes de discussion.

7. Des enjeux d'accessibilité limitent la participation.

Le problème n'est pas l'intérêt pour la formation, mais les conditions d'accès. Les freins identifiés sont principalement d'ordre:

Financier

- Perception du coût élevé des formations.
- Capacité de payer limitée.

Organisationnel

- Horaires atypiques
- Disponibilité parfois limitée, parfois non.

Linguistique

- Accessibilité limitée pour les anglophones.

Structurel

- Adéquation entre l'offre de formation et les besoins professionnels réels (formats, thématiques, etc.).

8. Un enjeu de visibilité, lisibilité et circulation de l'information

L'enjeu ne réside pas uniquement dans le développement de nouvelles formations, mais aussi dans la capacité à rendre l'offre existante plus visible et plus facile à repérer.

Il est souligné :

- L'information ne rejoint pas toujours efficacement les artistes et les organisations. Plusieurs participant·e·s ont mentionné des services déjà offerts par Culture Outaouais dont ils ignoraient l'existence.
- Difficulté à repérer les formations et les ressources disponibles, notamment en raison d'un manque de clarté sur le site web.
- Diffusion ponctuelle et fragmentée des formations (absence de calendrier ou de document synthèse).
- Multiplication de l'offre de formation par différents acteur·rice·s de l'écosystème, ce qui renforce le besoin de centralisation de l'information.

2.3 CONSTATS CLÉS DES CONSULTATIONS



CONSTATS

Tirés des constats du sondage et des groupes de discussion.

9. Reconnaissance du rôle de « facilitateur » et de « catalyseur » de Culture Outaouais pour le développement professionnel en culture dans la région.

Les participant·e·s des groupes de discussion reconnaissent Culture Outaouais comme un acteur central en développement professionnel, mais soulignent que **son rôle de facilitateur n'est pas encore pleinement assumé.**

L'organisme est perçu comme un point de convergence clé, **avec un potentiel à renforcer** dans les domaines suivants :

- La centralisation de l'information sur les formations disponibles;
- L'accompagnement personnalisé pour l'identification des besoins spécifiques;
- Le développement de partenariats inter-organismes et la coopération entre les acteurs de partout en Outaouais et à Ottawa;
- La création de synergies entre artistes, travailleur·euse·s culturel·le·s et organismes;
- La mise en valeur des artistes locaux et la facilitation de leurs opportunités de diffusion.

Culture Outaouais est également perçu comme un acteur central dans la mobilisation des ressources externes, telles que les financements ou les partenariats philanthropiques, ainsi que dans l'organisation de formations adaptées aux besoins des acteur·rice·s culturel·le·s.

2.4 SYNTHÈSE FFOM



PRINCIPALES FORCES	PRINCIPALES FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none">➤ Le milieu reconnaît l'importance du développement professionnel.➤ Offre de développement professionnel déjà bien établie et diversifiée (formations de groupe, perfectionnement individuel, gestion de carrière, Tremplin pour organismes;➤ Volume significatif d'activités et de participation - plusieurs centaines de personnes formées annuellement;➤ Capacité de mobilisation du milieu - bonne participation du milieu à l'étude, a à cœur le développement des formations de CO;➤ Reconnaissance du milieu pour Culture Outaouais - concertation, accompagnement et développement du milieu culturel et artistique régional;➤ Activité clé au cœur de la mission de Culture Outaouais = le développement professionnel;➤ Présence d'un bassin d'artistes expérimenté·e·s chez les membres de CO - majoritairement 15 ans et + de pratique.➤ Base de membres importante ≈340 membres;➤ Diversité sectorielle artistique - 19 secteurs;➤ Représentation territoriale des participant·e·s aux formations;➤ Plusieurs pratiques de formation sont déjà en place ou amorcées - accompagnement, communautés de pratique, diversification des formats, ce qui constitue un levier pour la suite.	<ul style="list-style-type: none">➤ Les conditions pour accéder au développement professionnel ne sont pas toujours réunies - temps, disponibilité, contraintes professionnelles;➤ Faible participation à certaines formations - difficulté à atteindre le nombre minimal d'inscriptions);➤ Manque de connaissance et de compréhension de l'offre existante offerte par CO;➤ Difficulté parfois à identifier et structurer des besoins collectifs - besoins fragmentés et individualisés;➤ Paradoxe entre besoins identifiés (gestion de carrière) et formations recherchées (artistiques);➤ Faible participation de certaines clientèles : artistes émergent·e·s, membres de CA, diversité culturelle, anglophones, etc;➤ Communication à renforcer - enjeu de portée vers les publics cibles, mais aussi d'attention et de rétention de l'information;➤ Offre difficile à adapter parfois à la diversité territoriale (urbain vs rural), car le territoire est grand;➤ Absence d'un mécanisme formel et structuré de planification, priorisation et suivi de l'offre de développement professionnel (actuellement basé sur des signaux informels);➤ Contraintes financières organisationnelles présentes pour le développement professionnel.

2.4 SYNTHÈSE FFOM



PRINCIPALES OPPORTUNITÉS

- **Développement de formats complémentaires** - mentorat, coaching, communautés de pratique – déjà amorcés, à structurer;
- **Développement d'approches plus flexibles** - formats, horaires, modalités hybrides;
- **Intérêt marqué** pour le réseautage, le partage entre pairs, la collaboration interdisciplinaire;
- **Possibilité de structurer davantage l'offre** - niveaux, parcours, segmentation par profil d'apprenant.e;
- **Développement de formats plus expérientiels** - ex. parcours intensif, immersions, visites terrain, cohortes;
- **Mise en place d'un calendrier annuel** de formations pour améliorer la planification et la participation;
- **Optimisation des pratiques de communication** - ciblage, lisibilité, valorisation;
- **Réactivation des partenariats** : organismes disciplinaires, réseau anglophone, etc;
- **Transformation numérique à poursuivre** - formations en ligne, outils numériques;
- **Possibilité de structurer un mécanisme formel** de planification, d'évaluation et de priorisation des formations;
- **Décentralisation des activités à opérer** - activités hors Gatineau à relancer;
- Utilisation du développement professionnel comme **levier de mobilisation du membership**;
- **Potentiel d'augmentation de la participation** à partir du bassin existant de membres de CO;
- **Offrir un suivi personnalisé post-formation** pour garantir l'application des acquis et maximiser l'impact.

PRINCIPAUX DÉFIS

- **Concurrence** d'autres offres de développement professionnel (Montréal, Ottawa, organismes sectoriels, en ligne);
- **Dispersion et individualisation des besoins** - difficulté à créer des formations de groupes pertinentes qui rassemblent assez de gens;
- **Contraintes financières des participant·e·s** - coût perçu comme obstacle majeur;
- **Précarité du secteur culturel/organismes** - impact certain sur la capacité à investir temps et argent pour des activités de formation;
- **Manque de temps** des artistes, travailleur·euse·s et gestionnaires culturel·le·s;
- **Isolement** du milieu culturel;
- **Inégalités territoriales** entre les diverses régions de l'Outaouais - accès, déplacement, connectivité;
- **Difficulté à orienter et prioriser l'offre** dans un contexte de ressources limitées;
- **Réalité transfrontalière - la proximité avec Ottawa** crée des opportunités d'échanges et de collaboration, mais les cadres de financement et les structures institutionnelles demeurent largement territorialisés. Cet écart génère un décalage entre les dynamiques professionnelles du milieu et les mécanismes de soutien existants.

2.5 ENJEUX TRANSVERSAUX



À prime abord, le milieu culturel et artistique reconnaît l'importance du développement professionnel. Mais ce sont les conditions pour y accéder qui ne sont pas toujours réunies.

L'analyse a permis d'identifier cinq enjeux structurants qui orientent la planification du développement professionnel pour les prochaines années.

1. Accessibilité et alignement de l'offre avec les besoins des apprenant.e.s

Malgré un intérêt marqué pour la formation, plusieurs contraintes limitent la participation, notamment le manque de temps, les formats proposés, la localisation, la langue ainsi que le coût d'opportunité associé à la participation.

L'enjeu consiste à renforcer les conditions d'accès en proposant des modalités flexibles, diversifiées et adaptées aux réalités des artistes et des organisations culturelles. Une meilleure adéquation entre l'offre et les besoins favorisera une participation accrue et un engagement plus soutenu envers les activités de développement professionnel.

2. Diversification des modalités et transformation des pratiques de développement professionnel

Le modèle traditionnel de formation montre certaines limites face aux réalités du milieu culturel. Les apprenant.e.s expriment un besoin pour des formats plus flexibles, interactifs et ancrés dans la pratique.

L'enjeu consiste à faire évoluer l'offre vers des modalités diversifiées (hybrides, expérientielles, collaboratives), en intégrant notamment le mentorat, les communautés de pratique et l'apprentissage entre pairs, afin d'en maximiser la pertinence et l'impact.

2.5 ENJEUX TRANSVERSAUX



3. Développement d'une logique de parcours et de continuité

L'offre actuelle repose principalement sur des activités ponctuelles, ce qui limite la progression des apprentissages et leur transfert dans la pratique. Le besoin d'une structuration plus progressive et cohérente de l'offre est fortement exprimé.

L'enjeu consiste à développer une logique de parcours, permettant aux apprenant·e·s d'évoluer dans le temps, de consolider leurs acquis et de s'inscrire dans une démarche continue de développement professionnel.

4. Développement d'une vision collective du développement professionnel

Le développement professionnel est encore largement perçu comme une démarche individuelle, alors qu'il représente un levier structurant pour le milieu dans son ensemble. Le potentiel de collaboration, de réseautage ainsi que du partage d'expertises et de pratiques demeurent sous-exploités, tant entre les artistes qu'entre les organisations culturelles.

L'enjeu consiste à renforcer une vision collective du développement professionnel, favorisant les échanges, la collaboration interdisciplinaire et l'émergence de projets collaboratifs. Les approches multidisciplinaires, l'apprentissage entre pairs ainsi que la concertation entre organismes apparaissent comme des pistes particulièrement porteuses pour stimuler la circulation des savoirs et renforcer la cohésion du milieu culturel en Outaouais.

5. Lisibilité et compréhension de l'offre

L'offre de développement professionnel, bien que présente et diversifiée, demeure parfois difficile à comprendre et à naviguer. Une confusion persiste entre les types de formations, et certains services existants sont peu connus ou sous-utilisés.

L'enjeu consiste à améliorer la clarté, la lisibilité et la compréhension de l'offre afin de faciliter son appropriation par les artistes et les organisations culturelles.

2.6 CONCLUSION DU DIAGNOSTIC

Trois recommandations clés émergent afin d'orienter les actions futures de Culture Outaouais.

Ces recommandations s'inscrivent dans une approche intégrée, visant à renforcer la pertinence, la lisibilité et la pérennité de l'offre de développement professionnel.

Elles reposent sur une logique complémentaire :

- **l'adaptation et l'accessibilité** de l'offre aux réalités du milieu,
- **l'optimisation de la communication et de la promotion** afin d'en accroître la compréhension et la participation,
- et la **structuration durable de l'offre**, appuyée par des partenariats et des mécanismes de planification et de suivi.

Ensemble, ces recommandations visent à consolider le rôle stratégique de Culture Outaouais en développement professionnel et à soutenir l'évolution des compétences, des pratiques et des organisations culturelles de la région.



RECOMMANDATION 3

Structurer durablement l'offre de développement professionnel et renforcer son ancrage dans l'écosystème culturel.

RECOMMANDATION 2

Optimiser la lisibilité, la compréhension et la diffusion de l'offre de développement professionnel.

RECOMMANDATION 1

Rendre l'offre de développement professionnel plus accessible, inclusive et alignée sur les réalités des artistes et des organismes culturels de l'Outaouais.



SECTION 3

Plan stratégique en
développement professionnel

3.1 INTRODUCTION - SECTION 3

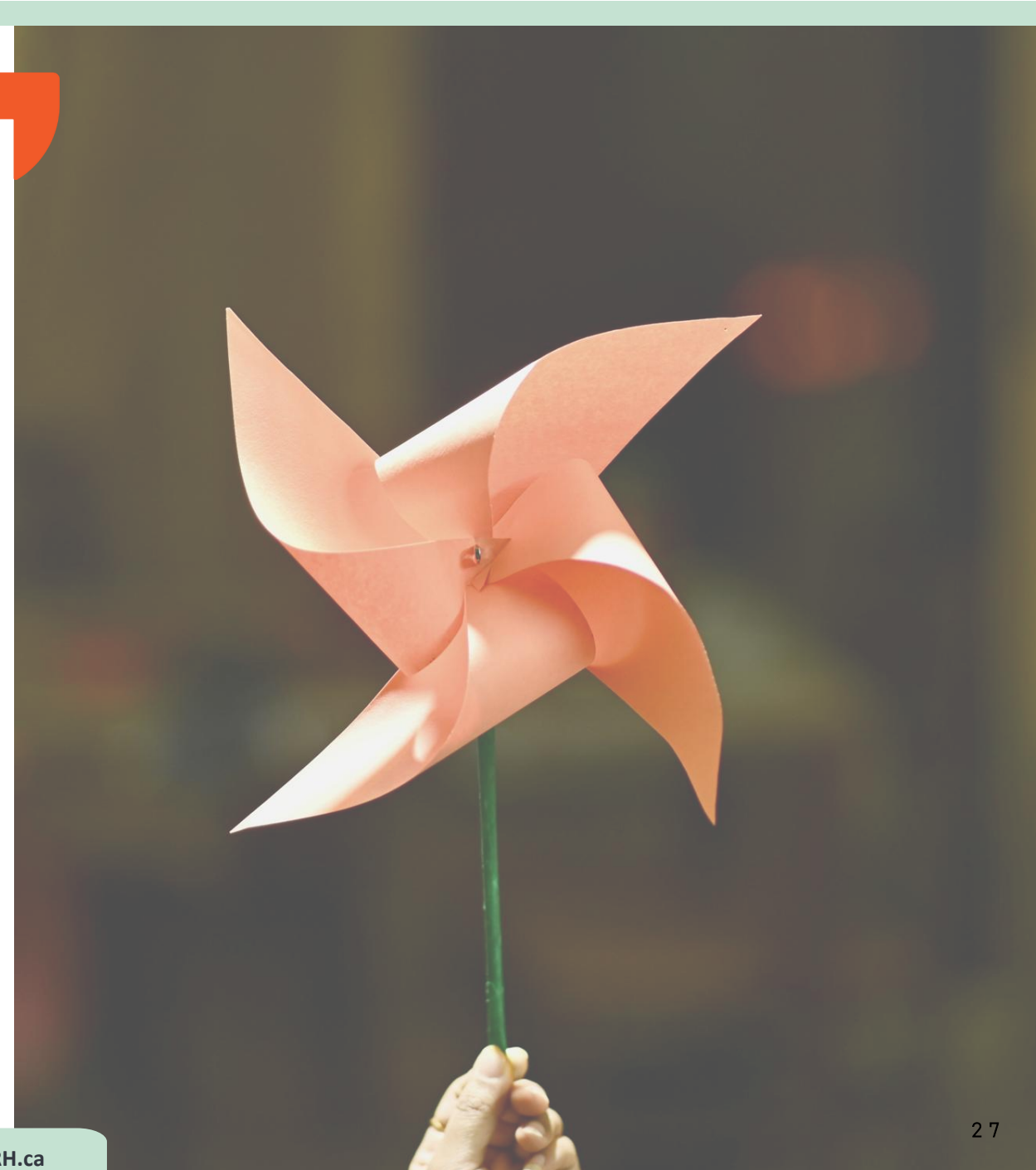
Cette section propose une lecture synthèse des principes et orientations qui guideront l'évolution de l'offre de développement professionnel de Culture Outaouais.

Culture Outaouais soutient la professionnalisation et le développement des compétences des artistes, écrivain·e·s, travailleur·euse·s culturel·le·s et organismes culturels de l'Outaouais. Cette action renforce leur capacité à développer leur pratique, leurs projets et leurs organisations dans un environnement culturel frontalier en constante évolution.

Privilégiant une approche hybride et accessible, combinant formations en ligne et en présentiel, couvrant à la fois les compétences artistiques, les compétences transversales, ainsi que les dimensions entrepreneuriales et organisationnelles.

L'offre de développement professionnel vise une transférabilité concrète des apprentissages, permettant aux participant·e·s d'appliquer rapidement les compétences acquises dans leur pratique artistique ou la gestion de leur organisation. Cette approche contribue à la sécurité professionnelle, à la viabilité des carrières et à la pérennité des organisations culturelles.

Consciente des barrières d'accessibilité – territoriales, linguistiques, économiques et organisationnelles – Culture Outaouais cherche à mettre en place des conditions gagnantes favorisant l'inclusion, la participation équitable et le sentiment d'appartenance au milieu culturel régional.



3.2 PRINCIPES

Le développement professionnel des artistes et des organisations culturelles est un levier essentiel pour la pérennité des carrières, l'évolution des pratiques et la vitalité du milieu culturel et artistique de l'Outaouais.

Afin de structurer et d'orienter l'offre de développement professionnel de Culture Outaouais pour les prochaines années, les principes suivants sont proposés. Ils découlent des constats de l'étude et visent à guider les stratégies, les formats et les priorités d'action.

Ces principes constituent une base commune pour soutenir un développement professionnel cohérent, inclusif et adapté aux réalités du milieu.



1 ÉVOLUTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Le développement professionnel doit s'inscrire dans une **démarche continue**, permettant l'acquisition et le renforcement de compétences tout au long de la carrière. Il contribue à améliorer la **sécurité d'emploi**, à diversifier les sources de revenus et à soutenir l'adaptabilité des artistes et des organisations face aux transformations du secteur culturel.

2 COHÉSION ET COMMUNAUTÉ

Le développement professionnel doit favoriser les **échanges, le réseautage et le partage de pratiques**. Au-delà de la formation formelle, la création d'espaces collectifs, soit des communautés de pratique, des cellules de mentorat et l'apprentissages entre pairs, permet de briser l'isolement, de renforcer le sentiment d'appartenance et de soutenir l'intelligence collective du milieu.

3 ACCESSIBILITÉ ET INCLUSION

L'offre de développement professionnel doit être **accessible à l'ensemble des acteurs du milieu culturel**, quels que soient le stade de carrière, le territoire, la langue ou la situation économique. Une attention particulière doit être portée aux réalités géographiques, linguistiques et sociales, ainsi qu'aux groupes sous-représentés, afin de favoriser une participation équitable et inclusive.

4 ADAPTATION AUX CHANGEMENTS

Dans un contexte de transformations rapides du secteur culturel, le développement professionnel doit faire preuve de **souplesse et d'agilité**. La diversification des formats (présentiel, en ligne, hybride, modulable) permet de mieux répondre aux contraintes de temps, de déplacement et de disponibilité des apprenant·e·s.

3.2 PRINCIPES

5 COLLABORATION INTERSECTORIELLE

Les partenariats stratégiques avec les acteur·rice·s culturel·le·s, éducatifs, communautaires et institutionnels représentent un **levier majeur** pour enrichir l'offre de développement professionnel. La collaboration interdisciplinaire et interorganisationnelle favorise la mutualisation des expertises, le maillage et l'innovation.

6 IMPACT, SUIVI ET AGILITÉ

Le développement professionnel doit faire l'objet d'un **suivi structuré** afin d'en évaluer l'impact réel. Des mécanismes d'évaluation (sondages, retours post-formation, projets pilotes) permettent d'ajuster l'offre en continu, dans une logique d'amélioration continue et d'agilité organisationnelle.

Une approche agile, basée sur des projets pilotes, permettra de valider, ajuster ou poursuivre les actions selon leur impact. Finalement, la mise en place d'un comité de développement professionnel assurera le suivi, l'évaluation et l'ajustement de l'offre.



7 RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES COMPÉTENCES

Les compétences acquises à travers les formations doivent être **reconnues et valorisées, tant sur le plan individuel que collectif**.

Cette reconnaissance contribue à renforcer la légitimité des carrières culturelles et à affirmer l'identité culturelle régionale.

8 TRANSFÉRABILITÉ DES APPRENTISSAGES

Les formations doivent favoriser une **application concrète et immédiate** des apprentissages dans la pratique artistique ou organisationnelle.

La transférabilité repose autant sur le contenu que sur l'expérience globale de formation (logistique, ambiance, interactions), afin d'assurer une valeur ajoutée durable pour les participant·e·s.

La qualité de l'expérience globale de formation – incluant la logistique, l'ambiance et les interactions – influence directement l'engagement, l'appropriation et l'application des apprentissages.

3.3 SOMMAIRE DES ORIENTATIONS

Les orientations proposées s'articulent autour de trois axes complémentaires et interreliés, qui doivent être envisagés conjointement pour assurer l'efficacité et la pérennité de l'offre de développement professionnel de Culture Outaouais.

Pris ensemble, ces trois axes forment une **approche intégrée** :

- une offre pertinente (Axe 1),
- clairement présentée et diffusée (Axe 2),
- soutenue par une structuration solide et des partenariats stratégiques (Axe 3),

... trois conditions essentielles à l'atteinte de résultats porteurs pour le développement professionnel destiné au milieu culturel de l'Outaouais.



L'**Axe 1** porte sur le **contenu de l'offre** : il vise à adapter les thématiques, les formats et les parcours de formation aux réalités, aux besoins et aux profils des artistes et des organisations culturelles, afin d'en renforcer la pertinence et l'accessibilité.



L'**Axe 2** concerne la **découvrabilité, la lisibilité et la compréhension de l'offre**. Il vise à mieux positionner, structurer et diffuser les activités de développement professionnel, afin que les clientèles puissent s'y repérer facilement, en saisir la valeur et s'y projeter de manière éclairée.



L'**Axe 3** agit sur **la structuration de l'offre**. Il vise à renforcer la planification, la coordination, les partenariats et les mécanismes de suivi et d'évaluation, afin de soutenir une mise en œuvre durable et évolutive du développement professionnel au sein de l'écosystème culturel régional.

3.3 AXE 1 – ACCESSIBILITÉ ET ALIGNEMENT DE L'OFFRE



Rendre l'offre de développement professionnel plus accessible, inclusive et alignée sur les réalités des artistes et des organismes culturels de l'Outaouais.

- Cet axe vise à favoriser une participation accrue et continue en adaptant l'offre de développement professionnel aux contraintes réelles et aux besoins diversifiés des acteurs du milieu culturel. Il repose sur une plus grande souplesse des formats, une meilleure adéquation des contenus et une prise en compte des réalités territoriales, professionnelles et organisationnelles des artistes et des organisations.
- En levant les barrières existantes à la participation – qu'elles soient géographiques, temporelles ou liées à la pertinence perçue de l'offre – Culture Outaouais pourra renforcer l'impact, la cohérence et la portée de ses activités de développement professionnel, tout en soutenant une trajectoire d'apprentissage plus continue et structurée pour le milieu.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE STRATÉGIES

1.1 Adapter les contenus de formation aux profils des clientèles et à leurs réalités linguistiques, territoriales et financières, afin de maximiser la pertinence et la participation.

1.1.1 Structurer l'offre de développement professionnel et les thématiques reliées, selon trois profils distincts : artistes émergent·e·s, artistes établi·e·s et organismes culturels, en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

1.1.2 Assurer l'intégration continue de thématiques émergentes (ex. : intelligence artificielle, équité, diversité et inclusion, écoresponsabilité), en appui à une veille sectorielle structurée.

1.1.3 Offrir certaines formations ciblées en anglais ou en format bilingue.

1.1.4 Adapter progressivement les outils d'apprentissage afin d'assurer une documentation bilingue pour les formations concernées.

1.1.5 Renforcer la compréhension et la perception de l'accessibilité financière de l'offre de développement professionnel (ex: coût réel VS payé).

1.1.6 Poursuivre la promotion de l'aide financière pour la mobilité territoriale des participant.e.s.

1.1.7 Déployer des formations hors de Gatineau afin d'assurer une présence sur l'ensemble du territoire de l'Outaouais, en organisant au minimum une activité de formation par MRC et/ou dans les secteurs périurbains de Gatineau.

3.3 AXE 1 – ACCESSIBILITÉ ET ALIGNEMENT DE L'OFFRE



OBJECTIF SPÉCIFIQUE	STRATÉGIES
1.2 Structurer des parcours de formation, adaptés aux différents niveaux de compétences des participant·e·s.	<p>1.2.1 Définir une offre à niveaux d'apprentissage multiples : débutant, intermédiaire et avancé.</p> <p>1.2.2 Développer des parcours progressifs et continus.</p>
1.3 Diversifier les formats d'apprentissage favorisant l'engagement, la mise en pratique et l'appropriation des connaissances.	<p>1.3.1 Maintenir et consolider une offre diversifiée multimodale combinant formations individuelles et collectives, en présentiel, en ligne et en mode hybride.</p> <p>1.3.2 Intégrer des approches concrètes (ateliers pratiques, études de cas, visites terrain, exercices appliqués) à chaque formation.</p> <p>1.3.3 Offrir de l'accompagnement individuel - mentorat par les pairs et coaching post-formation.</p> <p>1.3.4 Développer des communautés de pratique et des groupes de codéveloppement favorisant l'apprentissage entre pairs.</p> <p>1.3.5 Formaliser les outils pédagogiques favorisant le transfert de connaissances et les apprentissage (cahier de la ou du participant·e, etc.).</p>
1.4 Adapter les formats, la durée et la planification des formations afin de répondre aux contraintes professionnelles et personnelles des participant·e·s.	<p>1.4.1 Poursuivre le déploiement des formats courts et modulables (demi-journées, 2h).</p> <p>1.4.2 Structurer des parcours plus longs (3-4 jours intensifs, ou bi-mensuel sur 3-4 mois).</p> <p>1.4.3 Maintenir une offre principalement en journée et en semaine, ajustée selon la saisonnalité (hiver - printemps - automne) et les taux de participation observés.</p> <p>1.4.4 Organiser des activités de réseautage complémentaires à certaines formations afin de renforcer les liens professionnels et l'apprentissage informel.</p>

3.3 AXE 2 – COMMUNICATION ET PROMOTION DE L'OFFRE



Optimiser la lisibilité, la compréhension et la diffusion de l'offre de développement professionnel de Culture Outaouais.

- Cet axe vise à renforcer la visibilité, la compréhension et l'appropriation de l'offre de développement professionnel auprès des artistes et des organismes culturels de l'Outaouais. Il repose sur une communication plus structurée, cohérente et ciblée, permettant aux différentes clientèles de mieux saisir la valeur, la pertinence et les bénéfices concrets des activités proposées.
- En améliorant la lisibilité de l'offre – tant dans sa présentation que dans ses messages – et en mobilisant des canaux de diffusion complémentaires et adaptés, Culture Outaouais pourra favoriser une participation accrue, soutenir la fidélisation des participant·e·s et renforcer l'impact global de son offre de développement professionnel au sein du milieu culturel régional.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE STRATÉGIES

2.1 Clarifier l'information liée à l'offre de développement professionnel.

- 2.1.1 Centraliser et optimiser la présence numérique de l'offre de développement professionnel en regroupant l'ensemble de l'information dans une section dédiée et structurée du site web, tout en améliorant le référencement (SEO) et la découvrabilité de l'offre.
- 2.1.2 Structurer l'offre par catégories claires (clientèles, formats, niveaux, thématiques).
- 2.1.3 Clarifier systématiquement les messages clés : dates, tarifs, formats, objectifs, prérequis.

3.3 AXE 2 – COMMUNICATION ET PROMOTION DE L'OFFRE



OBJECTIF SPÉCIFIQUE	STRATÉGIES
2.2 Déployer une stratégie de communication multicanale et ciblée.	2.2.1 Déployer une communication multicanale coordonnée (site web, infolettres, réseaux, partenaires).
	2.2.2 Segmenter les communications selon les publics (artistes émergent·e·s, artistes établi·e·s, organismes).
	2.2.3 Publier un calendrier annuel de formations.
	2.2.4 Évaluer la pertinence d'organiser un évènement à l'automne afin de lancer la programmation annuelle de formations.
	2.2.5 Mobiliser un réseau de partenaires pour relayer la programmation.
2.3 Valoriser l'expérience humaine et la valeur ajoutée du développement professionnel.	2.3.1 Mettre en lumière les personnes formatrices (expertise, approche, parcours).
	2.3.2 Valoriser les témoignages, retours d'expérience et apprentissages des participant·e·s.
	2.3.3 Maintenir un lien personnalisé avec les participant·e·s.
	2.3.4 Explorer des formats de contenus complémentaires (capsules, balados, webinaires) selon les ressources.
2.4 Favoriser la circulation et la visibilité des activités en développement professionnel du milieu culturel en Outaouais.	2.4.1 Poursuivre et améliorer les pratiques de collecte de l'information auprès des partenaires concernant leurs activités en développement professionnel, afin de faciliter leur transmission à Culture Outaouais et d'en assurer la rediffusion cohérente auprès du milieu.
	2.4.2 Assurer une visibilité croisée des partenariats (site, infolettres, communications, événements).

3.3 AXE 3 – STRUCTURATION DE L'OFFRE ET PARTENARIATS STRATÉGIQUES



Structurer durablement l'offre de développement professionnel et renforcer son ancrage dans l'écosystème culturel.

- Cet axe vise à assurer la cohérence, la pérennité et l'évolution de l'offre de développement professionnel en renforçant sa structuration et en consolidant des partenariats stratégiques au sein de l'écosystème culturel régional. Il repose sur une meilleure coordination des actions, une planification structurée et une collaboration accrue avec les acteur·rice·s culturel·le·s, éducatifs, communautaires et institutionnels.
- En s'appuyant sur des partenariats porteurs et sur des mécanismes de co-construction, de suivi et d'évaluation, Culture Outaouais pourra optimiser l'utilisation des ressources, enrichir son offre et renforcer son rôle de facilitateur et de catalyseur du développement professionnel pour le milieu culturel et artistique de l'Outaouais.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE	STRATÉGIES
3.1 Structurer un processus intégré de co-construction, de veille, d'évaluation et d'amélioration continue de l'offre.	3.1.1 Formaliser un cycle annuel de veille, planification, diffusion, évaluation et ajustement de l'offre.
	3.1.2 Mettre en place un processus de veille stratégique sur les besoins et tendances du milieu.
	3.1.3 Réviser et améliorer les outils de collecte des besoins et de rétroaction (sondages, groupes).
	3.1.4 Créer et faciliter un comité consultatif en développement professionnel.
	3.1.5 Mettre en place une stratégie de participation du milieu permettant d'impliquer les différentes parties prenantes dans l'amélioration continue de l'offre de développement professionnel.
	3.1.6 Produire un bilan annuel croisant besoins, résultats et constats de veille.

3.3 AXE 3 – STRUCTURATION DE L'OFFRE ET PARTENARIATS STRATÉGIQUES



OBJECTIF SPÉCIFIQUE STRATÉGIES

3.2 Développer et consolider les partenariats stratégiques en développement professionnel.

3.2.1 Cartographier les partenaires stratégiques (actifs, à renforcer, à développer) - (formation, associations, établissements, acteurs autochtones).

3.2.2 Reconduire et/ou renforcer progressivement les partenariats et collaborations identifiés (associations, établissements formation, acteurs sectoriels, etc.) pour répondre aux besoins en DP.

3.2.3 Explorer la mutualisation de certaines ressources et expertises en DP.


3.4 THÉMATIQUES EN DP – Introduction

Mettre en place une offre de formation structurée et différenciée par clientèles.

Afin d'appuyer le plan de mise en œuvre, il apparaît essentiel de consolider et structurer une offre de développement professionnel qui soutienne à la fois l'évolution des carrières artistiques et le renforcement des capacités organisationnelles du milieu culturel.

Le milieu culturel se caractérise par une forte polyvalence et un cumul des rôles. Les artistes, les travailleur·euse·s culturel·le·s ainsi que les organisations doivent simultanément créer, gérer, financer, communiquer, administrer et diffuser. Cette réalité, largement confirmée par le sondage et les groupes de discussion, met en évidence un écart entre les compétences initiales – souvent de nature artistique ou disciplinaire – et les compétences nécessaires pour assurer la viabilité des pratiques et des organisations.

Dans ce contexte, le **développement professionnel constitue un levier structurant et indispensable.** Il permet de soutenir cette polyvalence, de renforcer les compétences organisationnelles et entrepreneuriales, et d'accompagner les acteur·rice·s du milieu dans des domaines qui ne relèvent pas nécessairement de leur formation de départ.



Les données montrent clairement que, si la créativité et la maîtrise de la pratique artistique représentent des forces solides du milieu, les défis se concentrent principalement autour de la **gestion financière et administrative**, de la **visibilité**, du **développement des réseaux** et de l'**appropriation des outils numériques**, encore inégalement intégrés.

Les leviers de participation identifiés dans l'étude confirment par ailleurs que l'enjeu principal ne réside pas dans l'intérêt pour la formation, mais dans la **pertinence perçue du contenu proposé**. Les répondant·e·s expriment un besoin marqué pour :

- des contenus directement adaptés à leur pratique ou à leur rôle ;
- des thématiques approfondies, évitant les formations jugées trop « de base » ;
- des ateliers ancrés dans les disciplines ou les réalités spécifiques (ex. artistes établi·e·s, gestionnaires, secteurs disciplinaires) ;
- des formations qui reconnaissent les différents stades de développement professionnel.

C'est dans cette perspective qu'est proposée une **structuration des thématiques de formation par clientèles** – artistes et organisations culturelles – visant à offrir des parcours cohérents, modulables et adaptés aux réalités du milieu, tout en tenant compte des zones de recoupement entre pratiques artistiques et organisationnelles.

3.4 THÉMATIQUES TRANSVERSALES



Les thématiques transversales s'adressent **autant aux artistes qu'aux organisations culturelles**. Elles abordent des enjeux à portée humaine et collective.

THÉMATIQUES	SOUS-THÉMATIQUES	FORMATS À PRIVILÉGIER
<p>1. Équité, diversité et inclusion Favoriser des pratiques culturelles inclusives, équitables et accessibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Pratiques culturelles inclusives (accessibilité universelle, publics éloignés) ▸ Décolonisation des pratiques culturelles ▸ Reconnaissance des savoirs et des parcours pluriels ▸ Conditions de travail équitables et milieux sécuritaires ▸ Inclusion intergénérationnelle et transmission des savoirs ▸ Pratiques collaboratives et co-création 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ateliers de réflexion et mise en pratique ▸ Cercles d'échange et communautés de pratique ▸ Conférences suivies de discussions ▸ Projets pilotes ou cohortes thématiques ▸ Apprentissage entre pairs
<p>2. Tendances et transformation du milieu culturel Accompagner l'adaptation des pratiques culturelles face aux transformations technologiques et sectorielles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Intelligence artificielle, nouvelles technologies et création artistique ▸ Éthique numérique, propriété intellectuelle et droits d'auteur liés aux nouvelles technologies ▸ Transformation des modes de production, diffusion et médiation ▸ Évolution des publics et des usages culturels ▸ Mutation du travail artistique et culturel 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Études de cas et démonstrations ▸ Panel croisant pratiques artistiques, enjeux technologiques et juridiques
<p>3. Santé mentale, mieux-être et durabilité des pratiques Soutenir la pérennité des pratiques artistiques et culturelles dans une perspective humaine et durable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Santé mentale et bien-être en contexte culturel - prévention de l'épuisement professionnel ▸ Équilibre entre création, gestion et survie économique ▸ Charge mentale et précarité en culture ▸ Écoresponsabilité et pratiques culturelles durables ▸ Responsabilité sociale des artistes et des organisations 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Espaces sécuritaires de discussion ▸ Communautés de pratique et cercles de soutien ▸ Ateliers expérientiels - rencontres interdisciplinaires ▸ Parcours collectifs ou cohortes ▸ Activités de réseautage réflexif

3.4 THÉMATIQUES - ARTISTES



THÉMATIQUES	SOUS-THÉMATIQUES	FORMATS À PRIVILÉGIER
<p>1. Pratique artistique et perfectionnement disciplinaire</p> <p>Soutenir l'excellence artistique, l'expérimentation et le développement des pratiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Classes de maître (écriture, danse, interprétation, arts visuels, musique, etc.) ➤ Ateliers intensifs de création et laboratoires artistiques ➤ Approfondissement disciplinaire (techniques, démarches, processus) ➤ Création en contexte professionnel (production, diffusion, etc.) ➤ Espaces d'échanges entre pairs et transfert intergénérationnel 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Classes de maître (présentiel ou hybride) ➤ Ateliers intensifs et laboratoires de création ➤ Cohortes disciplinaires ➤ Formats immersifs et expérientiels ➤ Espaces d'échange entre pairs / transfert intergénérationnel
<p>2. Gestion de carrière artistique et entrepreneuriat</p> <p>Renforcer l'autonomie, la viabilité économique et la structuration des carrières.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Structuration de la carrière artistique ➤ Financement et demandes de subvention ➤ Diversification des revenus ➤ Comptabilité, impôts et finances pour artistes autonomes ➤ Contrats, droits d'auteur, aspects légaux ➤ Gestion du temps et priorisation ➤ Posture entrepreneuriale de l'artiste 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ateliers pratiques structurants ➤ Séries de formations progressives (niveaux) ➤ Accompagnement individuel (mentorat, coaching) ➤ Cliniques ciblées (financement, contrats, comptabilité) ➤ Études de cas appliquées à des situations réelles

3.4 THÉMATIQUES - ARTISTES



THÉMATIQUES	SOUS-THÉMATIQUES	FORMATS À PRIVILÉGIER
<p>3. Identité artistique, visibilité et rayonnement</p> <p>Accroître la visibilité, le réseau et la diffusion des œuvres.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Positionnement artistique et image de marque➤ Promotion des œuvres et projets artistiques➤ Médias sociaux et stratégies de communication culturelle➤ Développement des publics➤ Réseautage, collaborations et partenariats➤ Diffusion locale, régionale et hors région	<ul style="list-style-type: none">➤ Ateliers pratiques orientés livrables➤ Cliniques personnalisées ou en petits groupes➤ Études de cas concrets➤ Formations hybrides combinant théorie + mise en pratique➤ Activités de réseautage intégrées aux formations
<p>4. Compétences numériques appliquées à la pratique artistique</p> <p>Soutenir l'appropriation concrète du numérique.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Outils numériques pour la création➤ Découvrabilité et présence en ligne➤ IA, outils techno-créatifs, pratiques hybrides➤ Création de contenu numérique (vidéo, balado, visuel)➤ Outils simples et accessibles (ex. Canva, plateformes)	<ul style="list-style-type: none">➤ Formations pratiques et progressives (par niveau)➤ Accompagnement individuel ou en très petits groupes➤ Formats hybrides (démonstration + application)➤ Cohortes ciblées par besoin (découvrabilité, création de contenu, IA)

3.4 THÉMATIQUES EN DP - Priorisation



Cette priorisation par publics, déployée sur trois ans, s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et pourra être ajustée annuellement en fonction des commentaires recueillis, des évaluations et de l'évolution des besoins du milieu culturel.

Ce tableau constitue un exercice de priorisation et donc, n'exclut pas le déploiement d'autres thématiques, lesquelles pourront être activées de façon complémentaire selon les besoins et les opportunités.

	ARTISTES	ORGANISATIONS CULTURELLES	THÉMATIQUES TRANSVERSALES
ANNÉE 1	<ul style="list-style-type: none"> Structuration de la carrière Demandes de subvention Contrats, droits d'auteur, aspects légaux Positionnement artistique et image de marque Classes de maître (écriture, danse, interprétation, arts visuels, musique, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Communauté de pratique pour DG Rôles et responsabilités des conseils d'administration d'OBNL culturels Rôles, responsabilités et limites professionnelles dans les petites équipes Gestion de projets Outils de promotion à faible budget 	<ul style="list-style-type: none"> Pratiques culturelles inclusives (accessibilité universelle, publics éloignés) Pratiques collaboratives et co-création Éthique numérique, propriété intellectuelle et droits d'auteur liés aux nouvelles technologies Charge mentale et précarité en culture.
ANNÉE 2	<ul style="list-style-type: none"> Ateliers intensifs de création et laboratoires artistiques Espaces d'échanges entre pairs et transfert intergénérationnel - pratique artistique Gestion du temps et priorisation Séries de formations progressives (niveaux) Médias sociaux et stratégies de communication culturelle Comptabilité, impôts et finances pour artistes autonomes Découvrabilité et présence en ligne 	<ul style="list-style-type: none"> Séries de formations progressives (niveaux) et communautés de pratique Outils de planification et de suivi (tableaux de bord) Développement des publics Leadership culturel Coproduction, collaboration inter-organisationnelle et mutualisation des ressources Gestion du temps et priorisation Présence en ligne et découvrabilité des organisations Demandes de subvention (stratégie, rédaction, suivi) 	<ul style="list-style-type: none"> Pratiques écoresponsables et durables Inclusion intergénérationnelle et transmission des savoirs Conditions de travail équitables et milieux sécuritaires Intelligence artificielle, nouvelles technologies et création artistique
ANNÉE 3	<ul style="list-style-type: none"> Approfondissement interdisciplinaire (techniques, démarches, processus) Outils numériques pour la création Création de contenu numérique (vidéo, balado, visuel) Promotion des œuvres et projets artistiques 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion du changement Valorisation des activités et des retombées (documentation, bilans, témoignages) Philanthropie et partenariats Planification et mise en œuvre des stratégies de communication 	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des publics et des usages culturels Santé mentale et bien-être en contexte culturel - prévention de l'épuisement professionnel.

3.4 THÉMATIQUES - ORGANISATIONS



THÉMATIQUES	SOUS-THÉMATIQUES	FORMATS À PRIVILÉGIER
<p>1. Gouvernance et gestion de projets</p> <p>Renforcer la structure et la pérennité organisationnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Rôles et responsabilités des conseils d'administration d'OBNL culturels ▸ Gestion financière et reddition de comptes ▸ Outils de planification et de suivi (tableaux de bord simples, échéanciers) ▸ Structuration des processus internes ▸ Gestion simultanée de projets artistiques et administratifs 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ateliers structurants et outillés ▸ Formations ciblées pour directions et CA ▸ Communautés de pratique (DG, directions administratives) ▸ Accompagnement organisationnel ▸ Cliniques ciblées (gouvernance, finances, reddition)
<p>2. Gestion des ressources humaines, coordination et leadership culturel</p> <p>Renforcer l'efficacité, la coordination et la gestion du travail en contexte culturel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Coordination entre équipes artistiques, direction, partenaires et fournisseurs ▸ Rôles, responsabilités et limites professionnelles dans les petites équipes ▸ Gestion du temps et priorisation ▸ Leadership en contexte culturel ▸ Organisation du travail en petite équipe ▸ Gestion du changement ▸ Bien-être, charge mentale et prévention de l'épuisement 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Ateliers participatifs ▸ Codéveloppement entre gestionnaires ▸ Communautés de pratique ▸ Accompagnement léger et suivi dans le temps ▸ Espaces d'échange entre directions

3.4 THÉMATIQUES - ORGANISATIONS



THÉMATIQUES	SOUS-THÉMATIQUES	FORMATS À PRIVILÉGIER
<p>3. Financement, partenariats et diversification des ressources</p> <p>Accroître la capacité de financement et la résilience financière.</p>	<ul style="list-style-type: none">▸ Stratégies de financement public et privé▸ Demandes de subvention (stratégie, rédaction, suivi)▸ Philanthropie et partenariats▸ Coproduction, collaboration inter-organisationnelle et mutualisation des ressources	<ul style="list-style-type: none">▸ Ateliers stratégiques appliqués▸ Cliniques de rédaction et de stratégie▸ Accompagnement individuel ou organisationnel▸ Études de cas et simulations▸ Parcours modulaires (financement public / privé)
<p>4. Visibilité, communications et compétences numériques</p> <p>Améliorer le rayonnement des organisations et de leurs activités, par l'entremise des outils numériques.</p>	<ul style="list-style-type: none">▸ Communication stratégique et marketing culturel▸ Présence en ligne et découvrabilité des organisations▸ Planification et mise en œuvre des stratégies de communication▸ Outils de promotion à faible budget▸ Production et gestion de contenus numériques promotionnels (infolettres, publications, site web, portfolio en ligne)▸ Valorisation des activités et des retombées (documentation, bilans, témoignages)	<ul style="list-style-type: none">▸ Ateliers pratiques et applications concrètes▸ Études de cas d'organisations comparables▸ Cliniques ciblées (marketing, communication, publics)▸ Formations hybrides▸ Accompagnement post-formation



SECTION 4

Plan triennal de mise en oeuvre

4.1 PLAN TRIENNAL DE MISE EN OEUVRE

Le **plan triennal de mise en œuvre 2026-2029** vise à traduire les constats et recommandations de l'étude en actions concrètes, structurées et progressivement déployées sur trois ans.

Il s'articule autour de trois axes stratégiques, déclinés en objectifs spécifiques et en stratégies accompagnées d'un échéancier, d'un ordre de priorité et de pistes de collaboration.

Les **légendes ci-contre** permettent de situer les phases de mise en œuvre et de soutenir la planification, le suivi et l'ajustement des actions dans une perspective réaliste et évolutive.

LÉGENDE DES CODES DANS L'ÉCHÉANCIER

CODE	PHASE	SIGNIFICATION
E	Exploration	Recherche, analyse de faisabilité
P	Pilote	Test à petite échelle, ajustements
D	Déploiement	Mise en œuvre complète, expansion
C	Continu	Actions récurrentes maintenues

PRIORITÉS

Priorité 1	Action structurante
	Impact direct sur l'accessibilité
	Nécessaire pour que le reste fonctionne Doit être poursuivi ou en place dès l'An 1-2
Priorité 2	Action à forte valeur ajoutée
	Dépend souvent d'une base déjà en place
	Peut être déployée progressivement
Priorité 3	Complémentaire / Exploratoire
	Innovation, expérimentation
	Non bloquante si reportée
	Valeur ajoutée ciblée

4.1 PLAN TRIENNAL DE MISE EN OEUVRE



AXE 1 - ACCESSIBILITÉ ET ADAPTATION DE L'OFFRE Rendre l'offre de développement professionnel plus accessible, inclusive et alignée sur les réalités des artistes et des organismes culturels de l'Outaouais.						
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	STRATÉGIES	ÉCHÉANCIER			PRIORITÉ	COLLABORATION
		2026-27	2027-28	2028-29		
1.1 Adapter les contenus de formation aux profils des clientèles et à leurs réalités linguistiques, territoriales et financières, afin de maximiser la pertinence et la participation.	1.1.1 Structurer l'offre de développement professionnel et les thématiques reliées, selon trois profils distincts : artistes émergent-e-s, artistes établi-e-s et organismes culturels, en tenant compte de leurs besoins spécifiques.	P	D	C	1	Personnes formatrices
	1.1.2 Assurer l'intégration continue de thématiques émergentes (ex. : intelligence artificielle, équité, diversité et inclusion, écoresponsabilité), en appui à une veille sectorielle structurée.	D	C	C	2	Experts sectoriels
	1.1.3 Offrir certaines formations ciblées en anglais ou en format bilingue.	C	P	D	2	Organismes culturels anglophones
	1.1.4 Adapter progressivement les outils d'apprentissage afin d'assurer une documentation bilingue pour les formations concernées.	P	D	C	2	Traducteur, personne formatrice.
	1.1.5 Renforcer la compréhension et la perception de l'accessibilité financière de l'offre de développement professionnel (ex: coût réel VS payé).	C	C	C	1	Conseiller en communication
	1.1.6 Poursuivre la promotion de l'aide financière pour la mobilité territoriale des participant.e.s.	C	C	C	1	Conseiller en communication, partenaires locaux
	1.1.7 Déployer des formations hors de Gatineau afin d'assurer une présence sur l'ensemble du territoire de l'Outaouais, en organisant au minimum une activité de formation par MRC et/ou dans les secteurs périurbains de Gatineau.		P	D	2	Partenaires locaux, MRC.
1.2 Structurer des parcours de formation, adaptés aux différents niveaux de compétences des participant.e.s.	1.2.1 Définir une offre à niveaux d'apprentissage multiples : débutant, intermédiaire et avancé.	P	D	C	1	Personnes formatrices
	1.2.2 Développer des parcours progressifs et continus.	E	P	D	2	Partenaires sectoriels

4.1 PLAN TRIENNAL DE MISE EN OEUVRE



AXE 1 - ACCESSIBILITÉ ET ADAPTATION DE L'OFFRE Rendre l'offre de développement professionnel plus accessible, inclusive et alignée sur les réalités des artistes et des organismes culturels de l'Outaouais.						
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	STRATÉGIES	ÉCHÉANCIER			PRIORITÉ	COLLABORATION
		2026-27	2027-28	2028-29		
1.3 Diversifier les formats d'apprentissage favorisant l'engagement, la mise en pratique et l'appropriation des connaissances.	1.3.1 Maintenir et consolider une offre diversifiée multimodale combinant formations individuelles et collectives, en présentiel, en ligne et en mode hybride.	C	C	C	1	Équipe CO, Personnes formatrices
	1.3.2 Intégrer des approches concrètes (ateliers pratiques, études de cas, visites terrain, exercices appliqués, activités immersives) à chaque formation.	C	C	C	1	Partenaires locaux, MRC, lieux culturels.
	1.3.3 Offrir de l'accompagnement individuel - mentorat par les pairs et coaching post-formation.	E	P	D	1	Formateurs externes
	1.3.4 Développer des communautés de pratique et des groupes de codéveloppement favorisant l'apprentissage entre pairs.	P	D	C	1	Équipe CO
	1.3.5 Formaliser les outils pédagogiques favorisant le transfert de connaissances et les apprentissages (cahier du participant.e, etc.).	P	D	C	2	Personnes formatrices
1.4 Adapter les formats, la durée et la planification des formations afin de répondre aux contraintes professionnelles et personnelles des participant-e-s.	1.4.1 Poursuivre le déploiement des formats courts et modulables (demi-journées, 2h).	C	C	C	1	-
	1.4.2 Structurer des parcours plus longs (3-4 jours intensifs, ou bi-mensuel sur 3-4 mois).	E	P	D	2	Équipe CO
	1.4.3 Maintenir une offre principalement en journée et en semaine, ajustée selon la saisonnalité (hiver - printemps - automne) et les taux de participation observés.	C	C	C	1	-
	1.4.4 Organiser des activités de réseautage complémentaires à certaines formations afin de renforcer les liens professionnels et l'apprentissage informel.	E	P	D	3	Coordonnatrice DP

4.1 PLAN TRIENNAL DE MISE EN OEUVRE



AXE 2 - COMMUNICATION ET PROMOTION DE L'OFFRE						
Optimiser la lisibilité, la compréhension et la diffusion de l'offre de développement professionnel.						
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	STRATÉGIES	ÉCHÉANCIER			PRIORITÉ	COLLABORATION
		2026-27	2027-28	2028-29		
2.1 Clarifier l'information liée à l'offre de développement professionnel.	2.1.1 Centraliser et optimiser la présence numérique de l'offre de développement professionnel en regroupant l'ensemble de l'information dans une section dédiée et structurée du site web, tout en améliorant le référencement (SEO) et la découvrabilité de l'offre.	P	D	C	1	Équipe CO, Webmestre
	2.1.2 Structurer l'offre par catégories claires (clientèles, formats, niveaux, thématiques).	P	D	C	1	Personnes formatrices, Équipe CO
	2.1.3 Clarifier systématiquement les messages clés : dates, tarifs, formats, objectifs, prérequis.	D	C	C	2	Équipe CO
2.2 Déployer une stratégie de communication multicanale et ciblée pour accroître la portée de l'offre.	2.2.1 Déployer une communication multicanale coordonnée (site web, infolettres, réseaux, partenaires).	D	C	C	1	Équipe CO
	2.2.2 Segmenter les communications selon les publics (artistes émergent.e.s, artistes établi.e.s, organismes).	P	D	C	2	Équipe CO
	2.2.3 Publier un calendrier annuel de formations.	P	D	C	1	Équipe CO
	2.2.4 Évaluer la pertinence d'organiser un évènement à l'automne afin de lancer la programmation annuelle de formations.	P	D	C	1	Équipe CO
	2.2.5 Mobiliser un réseau de partenaires pour relayer la programmation.	P	D	C	2	Partenaires

4.1 PLAN TRIENNAL DE MISE EN OEUVRE



AXE 2 - COMMUNICATION ET PROMOTION DE L'OFFRE Optimiser la lisibilité, la compréhension et la diffusion de l'offre de développement professionnel.						
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	STRATÉGIES	ÉCHÉANCIER			PRIORITÉ	COLLABORATION
		2026-27	2027-28	2028-29		
2.3 Valoriser l'expérience humaine et la valeur ajoutée du développement professionnel.	2.3.1 Mettre en lumière les personnes formatrices (expertise, approche, parcours).	P	D	C	2	Personnes formatrices, Équipe CO
	2.3.2 Valoriser les témoignages, retours d'expérience et apprentissages des participant·es.	P	D	C	2	Participant.e.s
	2.3.3 Maintenir un lien personnalisé et authentique avec les participant·es.	C	C	C	1	Équipe CO
	2.3.4 Explorer des formats de contenus complémentaires (capsules, balados, webinaires) selon les ressources.	E	P	D	3	Équipe CO
2.4 Favoriser la circulation et la visibilité des activités en développement professionnel du milieu culturel en Outaouais.	2.4.1 Poursuivre et améliorer les pratiques de collecte de l'information auprès des partenaires concernant leurs formations et activités, afin de faciliter leur transmission à Culture Outaouais et d'en assurer la rediffusion cohérente auprès du milieu	P	D	C	3	Partenaires DP
	2.4.2 Assurer une visibilité croisée des partenariats (site, infolettres, communications, événements).	D	D	C	1	Partenaires DP

4.1 PLAN TRIENNAL DE MISE EN OEUVRE



AXE 3 - STRUCTURATION DE L'OFFRE ET PARTENARIATS STRATÉGIQUES Structurer durablement l'offre de développement professionnel et renforcer son ancrage dans l'écosystème culturel.						
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	STRATÉGIES	ÉCHÉANCIER			PRIORITÉ	COLLABORATION
		2026-27	2027-28	2028-29		
3.1 Structurer un processus intégré de co-construction, de veille, d'évaluation et d'amélioration continue de l'offre.	3.1.1 Formaliser un cycle annuel de veille, planification, diffusion, évaluation et ajustement de l'offre.	C	C	C	1	Équipe CO
	3.1.2 Mettre en place un processus de veille stratégique sur les besoins et tendances du milieu.	E	P	D	2	Partenaires
	3.1.3 Réviser et améliorer les outils de collecte des besoins et de rétroaction (sondages, groupes).	P	D	C	1	Membres
	3.1.4 Créer et faciliter un comité consultatif en développement professionnel.		P	D	2	Représentants milieu
	3.1.5 Mettre en place une stratégie de participation du milieu permettant d'impliquer les différentes parties prenantes dans l'amélioration continue de l'offre de développement professionnel.		P	D	2	Parties prenantes à mobiliser
	3.1.6 Produire un bilan annuel croisant besoins, résultats et constats de veille.	E	P	D	2	Équipe CO et Comité consultatif
3.2 Développer et consolider les partenariats stratégiques en développement professionnel.	3.2.1 Cartographier les partenaires stratégiques (actifs, à renforcer, à développer) - (formation, associations, établissements, acteurs autochtones).	C	C	C	1	Équipe CO
	3.2.2 Reconduire et/ou renforcer progressivement les partenariats et collaborations identifiés (associations, établissements formation, acteurs sectoriels, etc.) pour répondre aux besoins en DP.	E	P	D	1	Partenaires régionaux
	3.2.3 Explorer la mutualisation de certaines ressources et expertises en DP.		P	D	2	Partenaires DP



CONCLUSION FINALE

Cette étude met en lumière le potentiel du développement professionnel comme levier stratégique pour soutenir l'évolution des carrières artistiques et renforcer les capacités des organisations culturelles de l'Outaouais. Elle confirme l'engagement des artistes et des organisations envers l'apprentissage, la collaboration et la professionnalisation.

Les constats et orientations dégagés s'appuient sur des forces déjà bien ancrées : la vitalité du milieu culturel régional, l'expertise reconnue de Culture Outaouais envers les acteurs du milieu ainsi que la présence de bases solides d'une offre de développement professionnel appréciée et mobilisatrice. **Miser sur ces acquis constitue un point d'appui essentiel pour faire évoluer l'offre de manière cohérente, réaliste et structurante.**

Le développement professionnel se doit d'être un vecteur de cohésion et de collaboration, offrant à chaque acteur du secteur les outils nécessaires pour évoluer et réussir. Dans cette perspective, les recommandations formulées visent à optimiser l'existant tout en ouvrant de nouvelles possibilités, en renforçant l'accessibilité, la lisibilité et la structuration de l'offre. Elles se traduisent par un plan triennal de mise en œuvre, présenté dans la section suivante, qui propose une trajectoire d'actions progressives, priorisées et alignées sur les capacités organisationnelles, au service du développement professionnel du milieu culturel et artistique de l'Outaouais.

BIBLIOGRAPHIE

Documentation externe

CONTEXTE RÉGIONAL

Boisjoli, André. (2025). Le ministre Bélanger qualifie l'Outaouais de région « pauvre » en service Internet, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2168712/internet-acces-outaouais-ministre-belanger>

Culture Outaouais. La culture en Outaouais - Un secteur d'activité majeur pour l'économie régionale, Disponible en ligne à <https://odooutaouais.ca/wp-content/uploads/2020/05/CultureOutaouaisSynthese.pdf>

Gagnon, Lynda (2020). Portrait des retombées économiques de la culture en Outaouais. Rapport commandé par Culture Outaouais. Observatoire du développement de l'Outaouais. Disponible en ligne à <https://odooutaouais.ca/publications-et-projets/>

Gagnon, Lynda (2020). État de situation socioéconomique de l'Outaouais et ses territoires - Accès à Internet et économie numérique. Observatoire du développement de l'Outaouais. Disponible en ligne à https://odooutaouais.ca/wp-content/uploads/2020/12/Internet-et-%C3%A9conomie-num%C3%A9rique_version-finale.pdf

Gagnon, Lynda. (2020). [État de situation socioéconomique de l'Outaouais et de ses territoires - Immigration](https://odooutaouais.ca/wp-content/uploads/2020/12/Immigration_version-finale.pdf), Observatoire du développement de l'Outaouais. Disponible en ligne à https://odooutaouais.ca/wp-content/uploads/2020/12/Immigration_version-finale.pdf

MEIE. Occupation du territoire de l'Outaouais - Caractéristiques territoriales et municipales, Disponible en ligne à <https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/outaouais/portrait-regional/occupation-du-territoire>

NeTendances 2023 - Fiche Région Outaouais, <https://transformation-numerique.ulaval.ca/wp-content/uploads/2023/09/netendances-2023-07-portrait-outaouais.pdf>

Observatoire de la culture et des communications du Québec, <https://statistique.quebec.ca/fr/institut/notre-organisation/observatoire-de-la-culture-et-des-communications-du-quebec>

Observatoire du développement de l'Outaouais (2021). [Situation transfrontalière de l'Outaouais et de l'Est ontarien : impacts et opportunités.](#)

« [Statut particulier de l'Outaouais : cinq ans plus tard, où en est-on?](#) »

[Budget provincial : le milieu culturel de Gatineau « espère » un meilleur financement](#)

<https://www.calq.gouv.qc.ca/actualites-et-publications/actualites/investissement-entente-territoriale-arts-lettres-outaouais-2024>

BIBLIOGRAPHIE

Documentation externe

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

Chaire Fernand-Dumont sur la culture, INRS (2022). Les enjeux et besoins de formation continue en culture de la région de l'Île-de-Montréal, [disponible en ligne](#).

[Compétence Culture, « Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028 », mars 2023, 74 pages.](#)

[Compétence Culture, Culture au Québec: les 4 enjeux prioritaires d'un secteur fragilisé », Xtra LaPresse.](#)

Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches (2025). Étude régionale des besoins en formation continue en Capitale-Nationale et en Chaudière-Appalache, [disponible en ligne](#).

Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches (2024). Analyse de besoins en entrepreneuriat artistique Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches, 31 p.

Culture Centre-du-Québec (2025). Étude de besoins en formation continue et développement professionnel, [disponible en ligne](#).

Culture Laurentides (2023). Étude sur les besoins de formation continue portant sur le milieu culturel de la région des Laurentides, janvier 2023, 77 p, [disponible en ligne](#).

Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean (2021). Portrait régional et besoins de formation continue, [disponible en ligne](#).

Les Affaires, « La tendance est à la formation continue: découvrez l'offre de l'ESG+ », juin 2024, [disponible en ligne](#).

Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2024), Formation continue en enseignement supérieur : des parcours de réussite étudiante. <https://oresquebec.ca/article-de-dossiers/enjeux/decloisonner-la-formation-continue/>

L'Actualité, « Les formations continues à suivre en 2025 », janvier 2025, [disponible en ligne](#).

MCE Conseils (2020). Étude sectorielle dans le domaine des métiers d'art - tome 2, [disponible en ligne](#).

BIBLIOGRAPHIE

Documentation interne

Culture Outaouais

- Planification stratégique 2023-2027
- Composition du membership 2023-2024-2025
- Guide à l'intention des organismes promoteurs d'activités de formation, 5 p.
- Infolettre, février 2026
- Programmation annuelle de formations, 2024-2025-2026
- Rapport annuel 2022-2023, 31 p.
- Rapport annuel 2023-2024, 14 p.
- Rapport annuel 2024-2025, 36 p.
- Sondages de satisfaction des formations, 2022-2023-2024
- Sondages de satisfaction générale, 2022-2023-2024

Autres

Convergence Coop (2019). Étude des besoins en développement professionnel, 48 p.

MCE Conseils (2025). Étude de faisabilité - Initiative Tremplin, 58 p.

Moris (2025). Étude sur le financement privé en culture à Gatineau, 17 p.





ANNEXE 1	ÉTAT DE SITUATION	56
	Introduction	
	Contexte régional	
	Portrait des besoins	
	Analyse sectorielle et comparative	
ANNEXE 2	RÉSULTATS DES CONSULTATIONS	87
	Introduction	
	Résultats et constats du sondage	
	Résultats et constats des groupes de discussion	



ANNEXE 1

État de situation

ANNEXE 1 - INTRODUCTION

L'état de situation brosse un portrait du contexte régional, des besoins en développement professionnel, ainsi qu'une analyse sectorielle et comparative, afin de faire émerger les principaux constats et thématiques qui façonnent l'évolution des pratiques, des modèles de travail et des attentes en matière de développement professionnel en Outaouais.

Cette section propose également un regard sur les bonnes pratiques observées, notamment en lien avec l'accessibilité, la pertinence des apprentissages et la structuration de l'offre.

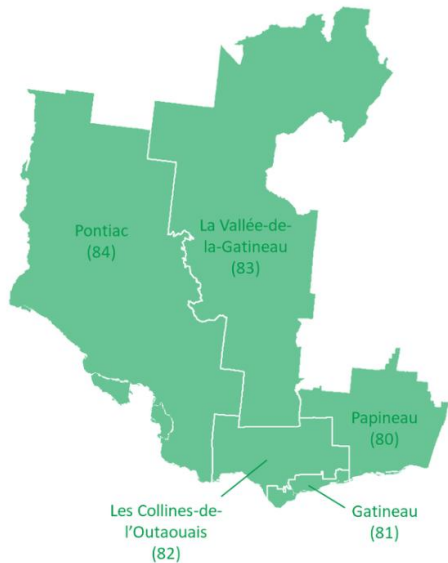
Ce portrait constitue une base d'analyse essentielle menant à la formulation des constats, du diagnostic et des recommandations présentés dans les sections suivantes.





ANNEXE 1- INTRODUCTION

1. CONTEXTE RÉGIONAL	3. ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE	
<ol style="list-style-type: none">1. Impacts économique et sociaux de la culture2. Situation transfrontalière3. Bilinguisme4. Population immigrante et autochtone5. Accessibilité territoriale6. Sous-investissement pour la culture en Outaouais7. Retombées non-mesurables de la culture8. Inventaire de l'offre de développement professionnel9. Contexte organisationnel de Culture Outaouais	ENJEUX <ol style="list-style-type: none">1. Mutation du marché du travail et du secteur culturel2. Freins au développement professionnel3. Inégalités d'accès4. Valorisation des compétences, transmission et renouvellement de la main-d'œuvre5. Bilinguisme6. Transition numérique7. Santé psychologique et bien-être au travail8. Durabilité et responsabilité sociale	TENDANCES <ol style="list-style-type: none">1. Positionnement stratégique.2. Rôles du développement professionnel et des acteurs.3. Fonctions des apprentissages.4. Personnalisation et modularité des apprentissages.5. Renforcement des compétences transversales.6. Accélération numérique.7. Émergence de nouvelles thématiques.8. Gestion de carrières et autonomie professionnelle.9. Accessibilité régionale.10. Communication et promotion.
2. PORTRAIT DES BESOINS	BONNES PRATIQUES	
<ol style="list-style-type: none">1. Sommaire global - sondages de satisfaction2. Points forts et faibles3. Enjeux et besoins identifiés	<ol style="list-style-type: none">1. Proposer une offre modulable et inclusive.2. Lever les obstacles à l'apprentissage et à la transférabilité.3. Co-construire, ajuster et évaluer - continuum à intégrer.4. Communiquer et promouvoir une expérience d'apprentissage.	



SOMMAIRE DES ENJEUX

1- Impacts économique et sociaux de la culture

2- Situation transfrontalière

3- Bilinguisme

4- Population immigrante et autochtone

5- Accessibilité territoriale

6- Sous-investissement pour la culture en Outaouais

7- Retombées non-mesurables



1. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA CULTURE

▸ Contribution au PIB -

- **Activité économique incontournable dans la région** - Secteur culturel = 2,2 % du PIB de l'Outaouais (2016), ce qui représente 278 G\$. 93% du PIB de la culture est attribuable à la RMR-Gatineau.
- **Importance relative de la culture dans le PIB - plus faible en Outaouais** (par rapport à plusieurs autres régions du Québec). Causée par la prédominance de la fonction publique dans l'économie de la région et à la concurrence des institutions culturelles fédérales situées à Ottawa.

- **Tourisme culturel en forte croissance et levier économique majeur**: Tant pour la Ville de Gatineau que dans les milieux ruraux. L'Outaouais accueille environ 1,7 million de visiteurs annuellement, ce qui représente des retombées de 266 M\$ pour la région.

▸ Apport du secteur culturel en termes d'emplois -

- En Outaouais - supérieur aux secteurs du transport et de l'entreposage, de la fabrication, de la finance, assurances, services immobiliers et location, et à peine inférieur au secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.
- Fournisseur d'emploi à 4,1 % de la population active de l'Outaouais, soit 8 295 personnes (2016).

▸ Dépenses en culture -

- Diverses statistiques (achat d'œuvres d'art, produits des métiers d'art, fréquentation muséale, participation aux spectacles, revenu moyen de billetterie, etc.) démontrent que la population de l'Outaouais présente des dépenses culturelles supérieures à la moyenne québécoise.
- Faute d'infrastructures locales suffisantes, une partie des dépenses culturelles des ménages de l'Outaouais se déplace vers l'offre plus abondante d'Ottawa.



2. SITUATION TRANSFRONTALIÈRE

- **Intégration fonctionnelle entre les deux rives** due à la proximité avec Ottawa et l'Est ontarien génère une (mobilité quotidienne, emploi, culture, éducation).
- **Déficit d'infrastructures culturelles** : On dénombre 219 espaces de représentation ainsi que 98 musées, galeries et lieux d'exposition à Ottawa, comparativement à 14 salles de spectacle et 12 institutions muséales en Outaouais (en 2013).
- **Plus du tiers des emplois en Ontario** (tous secteurs confondus) - 34,6% travaille en Ontario, ce qui représente 54 875 travailleurs sur 158 730. Donc, on peut en déduire qu'une partie des emplois liés au secteur culturel se retrouve en Ontario.
- **Importante source d'emplois** - En 2016, 36 420 personnes (4,3 % de la population active de 15 ans et plus) du territoire transfrontalier travaillaient dans le domaine culturel, soit 8 285 résidents de l'Outaouais et 28 135 résidents de l'Est ontarien.
- **Navettage transfrontalier** - Plusieurs travailleurs, artistes et organismes culturels naviguent entre les deux provinces, créant une concurrence mais aussi des possibilités de collaboration avec les institutions ontariennes (écoles d'art, galeries, centres de diffusion, programmes de formation).
- **Potentiel de développement du secteur culturel du territoire frontalier**, avec une population nombreuse (plus de 1,5 million), diversifiée et friande de culture.
- **Inégalités d'accès à la formation selon la langue** : Les francophones profitent de réseaux québécois (Compétence Culture, MCC, Cégeps, universités) et ontariens, tandis que les anglophones s'appuient sur des programmes ontariens.



3. BILINGUISME

- **Cohabitation linguistique en Outaouais:** 53 770 personnes de langue anglaise en 2016 (14,2 % de la population totale). Proportion de personnes dont la langue maternelle est le français (74,9 %). Personnes bilingues: 61,0 %.
- **Localisation géographique de la population anglophone:** Gatineau (57 %), MRC des Collines-de-l'Outaouais (20,6 %) et MRC de Pontiac (14,9 %). Plus forte concentration d'anglophones (57 %) dans la MRC de Pontiac.
- **Rythme de croissance de la population anglophone** en Outaouais - plus rapide que la population francophone (12,9 % comparativement à 7,6 %).
- **Noyau anglophone** (surtout Wakefield/Chelsea, Pontiac) à prendre en compte pour les communications et formations bilingues.

4. POPULATION IMMIGRANTE ET AUTOCHTONE

- **Présence importante autochtone sur le territoire de l'Outaouais** - 5,5 % de la population (20 690 hab.), comparativement à 2,3 % pour l'ensemble du Québec.
- **Concentration des autochtones en milieu urbain** - En 2016, la moitié de la population autochtone présente en Outaouais habite à Gatineau (10 420 hab.; 3,8 % de la population).
- **Nation algonquine Anishnabe** en Outaouais - Communautés du Lac-Barrière et Kitigan Zibi Anishinabeg.
- **Proportion d'immigrants admis au Québec qui ont choisi l'Outaouais** - 3,4 % (2007-2026).
- **Population immigrante** - 9,8 % (sur le total). 97 % (à Gatineau), 3% (MRC rurales).



5. ACCESSIBILITÉ TERRITORIALE ET NUMÉRIQUE

- **Enjeux de transport et accès au numérique** pour les artistes et travailleurs culturels situés en périphérie et régions rurales.
- **Population selon le territoire de résidence** - 71 % (Gatineau) , 14 % (MRC rurales)
- **Pourcentage total du branchement en Outaouais** (2023) - 79 % (VS 93 % Québec)
- **Pourcentage d'internautes avec incapacité(s) Internet** (2023) - 29 %.
- **Entente avec Télésat** - Implantation du réseau Lightspeed, programme canadien de technologie spatiale pour étendre l'Internet haute vitesse 5 G partout au Canada d'ici fin 2026.

6. SOUS-INVESTISSEMENT EN CULTURE

- L'Outaouais ne reçoit que 1,4 % du financement provincial en culture, soit moins de 40 \$ par habitant. L'Outaouais se classe au 11^e rang sur les 17 régions.
- **Motion Outaouais** - Reconnaissance par l'Assemblée nationale (2019) des défis structurants liés à la situation frontalière et du retard persistant en matière de financement public (culture, santé, éducation). Cinq ans plus tard, plusieurs de ces écarts demeurent.
- **Signature de l'Entente de partenariat territorial en lien avec la collectivité de l'Outaouais 2024-2027** - Montant total de 1 195 500 \$, ce qui représente une bonification de 444 750 \$ par rapport à l'entente précédente.
- **Financement municipal** - Contribution municipale de 58 \$ par habitant (2016) vs 88,56 \$ en moyenne pour les municipalités québécoises. L'Outaouais se classe loin derrière des régions comparables comme la Mauricie (126 \$ par habitant).
- **Secteurs les plus défavorisés en termes de financement** - Patrimoine, institutions muséales et archives, arts de la scène.



7. BÉNÉFICES INTANGIBLES DE LA CULTURE

- **Fierté, sentiment d'appartenance et cohésion sociale** : la culture renforce l'identité collective et contribue à la qualité de vie.
- **Attractivité territoriale** : les artistes participent directement à la réputation d'un territoire, générant des retombées touristiques et des occasions d'affaires.
- **Préservation et transmission des langues, savoirs et traditions, notamment autochtones et francophones** : la culture favorise le dialogue, la compréhension mutuelle et le rapprochement interculturel.
- **Développement de l'identité régionale et mise en valeur des particularités de chaque groupe** : la cohabitation de deux communautés de langues officielles et de communautés autochtones constitue également une richesse culturelle à exploiter davantage. La proximité de la Ville d'Ottawa accentue le besoin de l'Outaouais de renforcer son identité territoriale dans une optique d'entité distincte.



8. CONTEXTE ORGANISATIONNEL DE CULTURE OUTAOUAIS

Analyse sommaire de l'offre de formations offertes entre 2022 et 2025

- Forte dominance des formations en pratique artistique.
- Plusieurs disciplines représentées : arts visuels, littérature, cinéma, danse, arts vivants, musique.
- Virage numérique marqué post-pandémie, avec une augmentation marquée des formations technocréatives (numérique, 3D, IA, réalité augmentée, balado, ChatGPT, Canva, vidéo).
- Compétences techniques et gestion: représente 29 formations (33 %). *Évaluer si nécessaire d'accroître les formations dans ce domaine.*
- Seulement 12 formations (14 %) touchent communication, marketing, visibilité. *Valider s'il y a un besoin émergent, voire croissant.*
- Forte croissance de l'offre après la pandémie et hausse significative du nombre de participant.e.s, suivie d'une stabilisation.

Membriété - Évolution sur 3 ans

- Gatineau demeure largement dominante dans la composition des membres, représentant chaque année environ 60 % de la membricité totale.
- Meilleure représentation des Collines et de Papineau en 2025, souvent liée à des artistes individuels plutôt qu'à des organismes.

Portrait sommaire des membres - 2025

- **Total** : 320 membres
- **Gatineau domine la membricité** (60 %) / MRC des Collines (15 %), Papineau (10 %), Vallée-de-la-Gatineau (8 %), Pontiac (7 %).
- **83 % francophone** / 12 % anglophone / 5 % bilingue.
- Membres individuels (artistes, travailleurs culturels) : 69%
- **Organismes culturels variés** (diffuseurs, galeries, troupes, festivals, centres d'artistes, etc.): 23 %
- **Institutions et partenaires** (municipalités, MRC, bibliothèques, musées, et institutions d'enseignement): 8 %
- **Disciplines**: Arts visuels et métiers d'art représentent plus du tiers des membres. Arts de la scène et arts numériques sont présents, mais moins fortement structurés.
- **Statut d'adhésion**: 70 % à jour / 30 % en renouvellement ou expiré.

SOMMAIRE DES BESOINS



VUE D'ENSEMBLE - SONDAGE DE SATISFACTION DES FORMATIONS



Bilan des formations et de la participation - 2022 à 2025

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Formations de groupe offertes	23	41	32
Nombre de participant.e.s	227	463	323
Participant.e.s - Programme Impulsion	11	11	12
Organisations accompagnées - Initiative Tremplin	-	40	39

Répartition des réponses au sondage et des langues - 2022 à 2025

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Nombre d'entrées /réponses	75	33 ¹	125	27 ¹	96	30 ¹
Langue de réponse - FR	70	93 ²	120	96 ²	95	99 ²
Langue de réponse - EN	5	7 ²	5	4 ²	1	1 ²

¹ : Proportion de réponses reçues par rapport au nbre total de participant.e.s

² : Proportion des répondant.e.s au sondage

ANALYSE - SONDAGE DE SATISFACTION DES FORMATIONS



Aspects évalués	Tendances sur 3 ans	Forces à maintenir	Points à surveiller	Leviers d'action potentiels
Satisfaction générale	Stable et élevée	Reconnaissance du programme, sentiment d'appartenance	Baisse légère en 2024-2025	Continuer d'innover et d'actualiser les contenus; recueillir la rétroaction qualitative annuelle
Développement des compétences	En hausse puis léger recul	Contenus pertinents et stimulants	Diminution de la perception d'acquisition de nouvelles habiletés	Développer des parcours progressifs et mesurer les acquis avant/après
Qualité des formateurs	Excellente et stable	Expertise et pédagogie des formateurs	Risque d'essoufflement ou de manque de relève	Créer un réseau de formateurs certifiés et offrir du co-développement
Format et logistique	Légère baisse	Adaptabilité et diversification déjà amorcées	Formats perçus parfois moins adaptés	Offrir davantage de formats flexibles et recueillir les préférences logistiques
Transférabilité	En progression continue	Application concrète à la pratique	Faible accompagnement post-formation	Intégrer mentorat, communautés d'apprentissage et plans d'action
Fidélisation	Stable et forte	Recommandation élevée	Peu de mise en valeur de la satisfaction	Exploiter les témoignages, créer des ambassadeurs
Retombées et efficacité	Variables selon l'année	Approfondissement du savoir	Baisse des apprentissages techniques	Rééquilibrer théorie/pratique et suivre les retombées à moyen terme

ANALYSE - SONDAGE DE SATISFACTION DES FORMATIONS



POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	ENJEUX/BESOINS	OPPORTUNITÉS À CONSIDÉRER
<p>1- Qualité du contenu et pertinence des formations Taux de satisfaction élevé et constant.</p>	<p>1- Durée et rythme des formations Sentiment de manque de temps pour approfondir ou appliquer.</p>	<p>Besoin d'accompagnement personnalisé</p>	<p>Créer des programmes de mentorat et de coaching de carrière.</p>
<p>2- Professionnalisme et approche humaine des formateurs Dimension humaine et pédagogique largement reconnue.</p>	<p>2- Problèmes techniques / logistiques Légères irritations récurrentes liées à la technologie ou au matériel.</p>	<p>Professionnalisation et gestion de carrière</p>	<p>Développer un volet "gestion culturelle et entrepreneuriat artistique".</p>
<p>3- Ambiance et climat d'apprentissage Propices à la participation, aux échanges et au réseautage.</p>	<p>3- Application à la pratique artistique Besoin croissant de transfert concret vers les réalités de terrain.</p>	<p>Maîtrise du numérique et visibilité en ligne</p>	<p>Proposer des formations pratiques sur IA, réseaux sociaux, création de sites web.</p>
<p>4- Formats participatifs et concrets Valorisés pour leur efficacité et leur accessibilité.</p>		<p>Réseautage et vitalité communautaire</p>	<p>Organiser des rencontres de pairs, forums et laboratoires créatifs.</p>



1. SATISFACTION GÉNÉRALE STABLE ET ÉLEVÉE

Constats - Taux de satisfaction générale constant et très positif sur trois ans, signe d'une offre bien alignée sur les besoins du milieu. Expérience d'apprentissage globalement réussie et appréciée. Léger recul observé en 2024-2025 (-5 points) démontre un retour au niveau de 2021-2022 et ne semble pas préoccupant, mais peut signaler une variation du profil des formations ou des attentes plus élevées.

À retenir - La nécessité de continuer à répondre aux besoins et maintenir la pertinence de l'offre.

2. APPRÉCIATION DES PERSONNES FORMATRICES

Constats - Indicateur le plus fort (91 % → 96 % → 95 %), le plus stable et différenciateur. Les personnes formatrices sont perçues comme compétentes, préparées et engageantes. La qualité pédagogique, la maîtrise du sujet et la dynamique d'animation sont clairement reconnues.

À retenir - La personne formatrice est un vecteur clé du succès.

3. SATISFACTION RELATIVE AU FORMAT DE LA FORMATION

Constats - Légère baisse (91 % → 88 %). Les aspects logistiques et formatifs (horaire, durée, mode de diffusion) pourraient ne pas convenir à tous les profils, d'où l'importance de varier les formats.

À retenir - L'expérience globale de formation (logistique, ambiance, interaction) compte autant que le contenu.



4. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES HABILITÉS

Constat - Les formations soutiennent efficacement le développement professionnel (84 % → 91 % → 88 %). Évolution progressive du développement artistique individuel (2022) vers le développement professionnel structuré et technologique (2025).

À retenir - Les participant.e.s souhaitent des formations plus appliquées, orientées vers des solutions concrètes et des exemples pratiques.

5. INDICATEUR DE FIDÉLISATION - RECOMMANDATION À AUTRUI

Constat - Taux stable à 90-94 %. La majorité des participants recommanderaient la formation, signe d'une forte satisfaction et d'un bon bouche-à-oreille.

À retenir - Miser sur cette force pour renforcer la visibilité : encourager le partage, les témoignages et le bouche-à-oreille afin de consolider la fidélisation et attirer de nouveaux participants.

6. RETOMBÉES DES FORMATIONS

Constat global - Les retombées perçues varient selon les années et les types de formation. Cela suggère une offre ayant évolué avec le contexte de pandémie, l'approche prend plus d'importance au détriment des apprentissages pratiques.

À retenir - Les retombées évoluent naturellement selon le contexte et les besoins; il est essentiel d'ajuster continuellement les contenus et formats pour rester aligné et pertinent.



7. TRANSFÉRABILITÉ DES APPRENTISSAGES ET CONTINUITÉ POST-FORMATION

Constat - Progression constante (83 % → 88 % → 89 %) : les apprentissages sont jugés de plus en plus applicables à la pratique artistique et professionnelle. Les participant.e.s privilégient les apprentissages pratiques et transférables, ainsi que des activités au-delà de la formation : suivis, échanges et espaces de pairagogie.

À retenir - Miser sur des approches appliquées, des rencontres de suivi et l'apprentissage entre pairs pour renforcer le transfert dans la pratique.

8. NUMÉRIQUE : BESOIN D'ENCADREMENT OMNIPRÉSENT ET INCONTOURNABLE

Constat - Le besoin de soutien numérique touche désormais tous les profils. Les participant.e.s expriment la volonté d'avoir un encadrement plus personnalisé, adapté à leur niveau et à leurs projets.

À retenir - Intégrer l'aspect numérique de façon transversal dans l'offre de formation, en plus d'avoir une offre spécifique à ce sujet, avec davantage d'accompagnement individuel.

9. OFFRE PROGRESSIVE ET MODULABLE : UN BESOIN ÉMERGENT

Constat - Les participant.e.s souhaitent des parcours structurés plutôt que des formations isolées, incluant des niveaux (débutant → avancé) et la possibilité de choisir des modules selon leurs besoins, leur rythme et leurs projets.

À retenir - Développer des parcours en niveaux ou en modules pour soutenir l'évolution continue et la fidélisation.

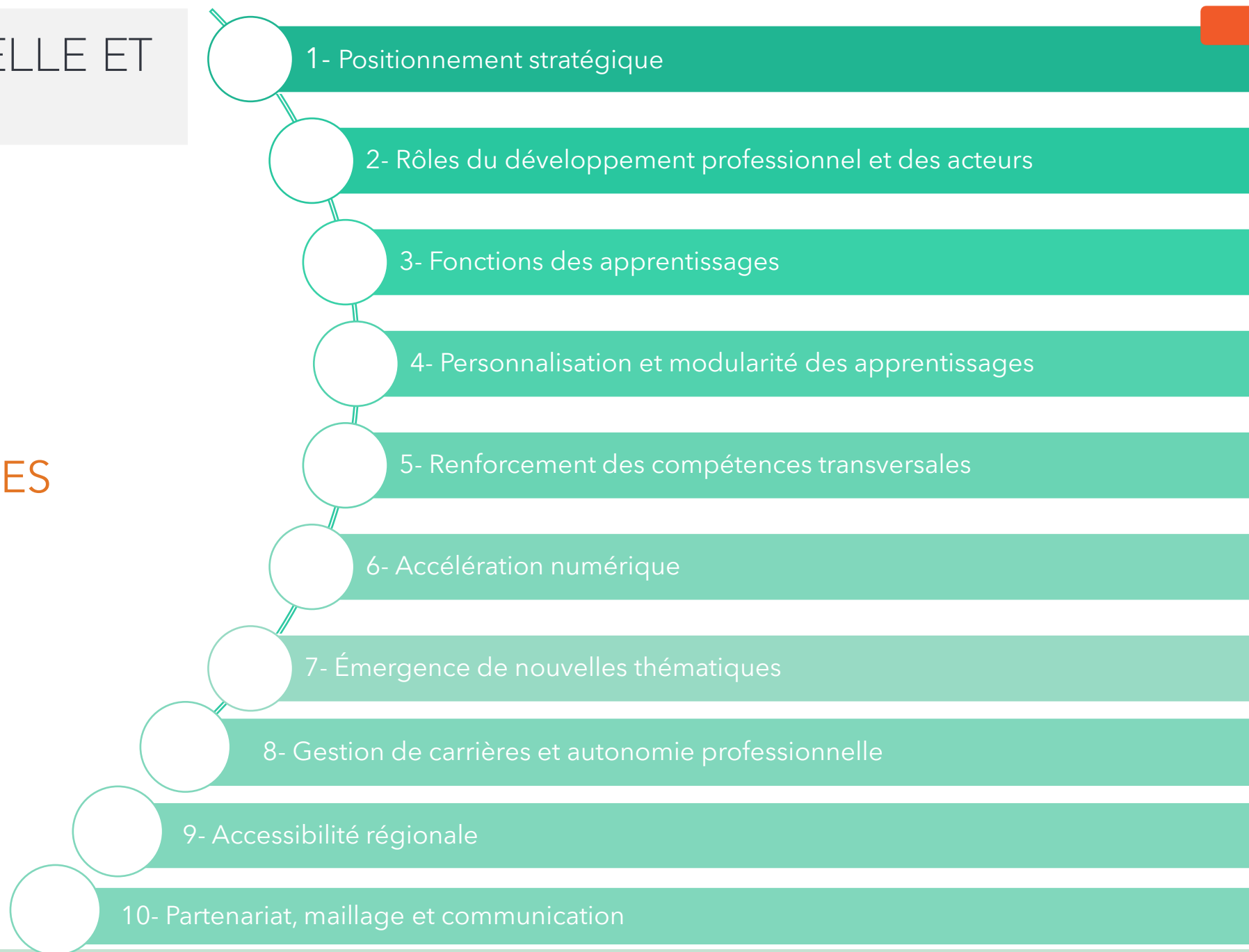


SOMMAIRE DES ENJEUX

- 1- Mutation du marché du travail et du secteur culturel
- 2- Freins au développement professionnel
- 3- Inégalités d'accès
- 4- Valorisation des compétences, transmission et renouvellement de la main-d'œuvre
- 5- Bilinguisme
- 6- Transition numérique
- 7- Santé psychologique et bien-être au travail

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

SOMMAIRE DES TENDANCES





SOMMAIRE DES BONNES PRATIQUES



ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

ENJEUX

1. MUTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DU SECTEUR CULTUREL

- **Transformations** technologiques, environnementales et sociales redéfinissant les compétences recherchées.
- **Changements structurels** : nouvelles technologies, mutations du financement, évolution des pratiques de gestion et des attentes du public.
- **Environnement professionnel complexe, instable et précaire.** Les travailleurs autonomes sont 3 fois plus nombreux dans le secteur culturel que dans l'ensemble de la main-d'œuvre. Secteur de petites entreprises et de travailleurs autonomes dont une importante proportion est constituée de jeunes et de femmes.
- **Parcours de carrière non linéaires** nécessitant la requalification et l'adaptation.
- **Transformation rapide des métiers** et nécessité de l'intégration des technologies émergentes.

2. FREINS AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- **Manque de motivation**, de temps, de ressources ou de compréhension de la valeur ajoutée de la formation.
- **Rythme de travail soutenu** limitant la disponibilité pour suivre une formation.
- **Offre de formation peu visible** et mal connue.
- **Perception de la formation** comme une activité ponctuelle plutôt qu'un parcours continu tout au long de la carrière.
- **Capacité d'attention limitée des apprenants** - Formats longs moins adaptés aux besoins d'agilité, de pertinence et de réactivité.

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

ENJEUX

3. INÉGALITÉS D'ACCÈS

- **Disparités territoriales, disciplinaires et statutaires** (artistes, gestionnaires, techniciens), ainsi qu'en fonction de la taille de l'organisation.
- **Limites d'accès** liées aux coûts, à la disponibilité, à la proximité et à la pertinence de l'offre.
- **Précarité des conditions de travail** accentuant les besoins de soutien (gestion, santé mentale, inclusion, diversité).
- **Peu de ressources** pour former les travailleurs autonomes.

4. VALORISATION ET TRANSFERT DES COMPÉTENCES

- **Difficulté à attirer**, retenir et qualifier la relève culturelle.
- **Faible reconnaissance** du développement des compétences comme levier de professionnalisation dans le secteur culturel.
- **Absence de mécanismes structurants** pour reconnaître les apprentissages informels et l'expérience acquise sur le terrain.
- **Manque de dispositifs** pour assurer le transfert intergénérationnel des savoirs et la préservation des expertises au sein du milieu culturel.

5. BILINGUISME

- **Dualité linguistique** pouvant amener une fuite des talents et des apprenants vers l'Ontario, où les structures de formation sont parfois mieux financées ou plus visibles.

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

ENJEUX

6. TRANSITION NUMÉRIQUE

- **Intégration inégale** des technologies et outils numériques selon les disciplines et les générations.
- **Inégalité d'accès** pour une partie du milieu (accès, compétences, équipements).
- **Besoin d'accompagnement** pour adopter les technologies sans dénaturer la mission artistique.

7. SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- **Hausse des risques psychosociaux** (isolement, surcharge, perte de sens, instabilité).
- **Manque d'accès** à des ressources ou formations liées à la santé mentale et à la résilience.
- **Nécessité d'intégrer** le bien-être au travail et la prévention du stress dans les pratiques du milieu culturel.

8. DURABILITÉ ET RESPONSABILITÉ SOCIALE

- **Pression croissante** du public et des bailleurs de fonds pour adopter des approches responsables.
- **Retard du milieu culturel** dans l'intégration concrète des principes de durabilité, d'équité et de responsabilité sociale dans les pratiques de gestion, de production et de diffusion.
- **Manque d'outils, de ressources et de formations** pour accompagner les artistes et organismes dans la transition écologique et sociale du secteur.

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

TENDANCES

1. POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE

- **Culture d'apprentissage valorisée:** Apprendre, se perfectionner et s'adapter en continu. Levier d'adaptation (aux transformations), de renouvellement (des compétences) et d'innovation (nouvelles opportunités).

2. DIVERSITÉ DES OFFRES EN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- **Croissance du nombre d'offres** provenant des institutions d'enseignement, OBNL, personnes formatrices indépendantes et plateforme web diverses.
- **Décalage entre les programmes** collégiaux/universitaires et les réalités professionnelles du milieu culturel.
- **Nécessité d'une offre ciblée**, adaptée et contextualisée pour les artistes et travailleurs culturels.

3. MOTIVATIONS ET DYNAMIQUES DES APPRENTISSAGES

- **Reconnaissance de l'apprentissage informel et expérientiel.** Modèle « 70-20-10 » : 70 % expérience sur le terrain; 20 % interactions et rétroactions; 10 % formation formelle.
- **Profil des apprenants en début de carrière :** Recherche de compétences techniques.
- **Profil des apprenants plus avancés :** Intérêt pour le mentorat et l'échange entre pairs, le développement du leadership et de l'intelligence émotionnelle ainsi que la réflexion collective.

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

TENDANCES

- **Popularité** croissante du mentorat, de la *pairagogie* et des communautés de pratique.
 - Le réseautage et le partage entre pairs s'imposent comme moteurs de motivation et de rétention.
 - **Création de parcours de transfert intergénérationnel** pour préserver et partager l'expertise de certaines disciplines.
 - **Volonté d'élargir le réseau professionnel** ainsi que diversifier, approfondir ou améliorer les pratiques artistiques, en gestion et leadership.
- 4. PERSONNALISATION ET MODULARITÉ DES APPRENTISSAGES**
- **Formations hybrides**, courtes, flexibles, cumulables et transférables.
 - **Approches à la carte** et adaptables aux horaires irréguliers.
 - **Apprentissage collaboratif et intersectoriel** favorisant le croisement des savoirs (ex. : culture × tourisme, culture × éducation, culture × technologie).
 - **Formats variés** : Parcours d'apprentissage, semaine intensive, etc.
- 5. RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES**
- **Polycompétence valorisée** : Combinaison de compétences techniques, numériques, relationnelles et de gestion.
 - **Importance croissante des compétences « douces »** : Communication, collaboration, gestion du stress, résilience, empathie, adaptabilité et leadership.
 - **Alignement recherché** entre les besoins professionnels et les aspirations individuelles (évolution horizontale et enrichissement des compétences).

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

TENDANCES

6. ACCÉLÉRATION NUMÉRIQUE

- **Développement rapide des compétences numériques** en marketing, billetterie, gestion de données, outils collaboratifs, IA et cybersécurité.
- **Transformation des méthodes de formation** : e-learning, plateformes collaboratives et communautés de pratique virtuelles.
- **Besoin de requalification continue** pour rester pertinent dans le marché numérique.

7. ÉMERGENCE DE NOUVELLES THÉMATIQUES

- **Intégration accrue** des valeurs d'équité, de diversité, d'inclusion (EDI), de durabilité et de santé mentale.
- **Adoption de pratiques** de gouvernance éthique et responsable.
- **Sensibilisation grandissante aux enjeux sociaux** (mouvements #MoiAussi, pandémie, transition écologique).

8. GESTION DE CARRIÈRE ET AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

- **Pour les travailleurs culturels**: Développement des compétences en gestion de projet, communication, marketing numérique, aspects juridiques et financiers.
- Renforcement de la capacité des **artistes autonomes** à gérer production, diffusion, promotion et financement.

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

TENDANCES

9. ACCESSIBILITÉ RÉGIONALE

- **Besoin d'une offre accessible et équitable** sur l'ensemble du territoire.
- **Déploiement de formats adaptés** pour réduire l'isolement des artistes.

10. PARTENARIAT, MAILLAGE ET COMMUNICATION

- **Importance des partenariats entre organismes** pour planifier, harmoniser, livrer et évaluer les formations.
- **Communication - Levier stratégique majeur et souvent sous-exploité** permettant d'améliorer la visibilité, la mobilisation et la fidélisation aux formations.
- **Exemple : Sterling Hundley (Think Louder - Podclass)** - Série hebdomadaire combinant infolettre, balado et mini-clip vidéo issue d'une formation universitaire filmée en public. Offre gratuite (pour la visibilité et la notoriété) + version payante (contenu enrichi, approfondissement, communauté). Chaque infolettre/courriel présente 1- Une vidéo de 5 secondes (format teaser court et engageant), 2- Un bouton « Watch now » renvoyant vers le contenu complet, 3- Un résumé accrocheur de la leçon.



ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

BONNES PRATIQUES

La **flexibilité**, l'**agilité**, l'**accessibilité**, la **transférabilité** et la **pertinence** sont des principes essentiels pour le développement professionnel en culture.



1. PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATIONS MODULABLE ET INCLUSIVE.

- **Formats pédagogiques variés** - Combiner cours de maîtres, mentorat, ateliers, études de cas, discussions, simulations afin de favoriser la *transférabilité* des apprentissages. Intégrer les communautés d'apprentissage (*peer-learning*, réseautage, échanges entre artistes et gestionnaires culturels).
- **Types de compétences différenciés** - Allier des compétences *techniques* propres au milieu culturel (gestion de projets culturels, numérique dans les arts, diffusion, production, gestion de carrière) et transversales (leadership, innovation, communication, adaptabilité, partenariats, gestion du changement).
- **Approches complémentaires** - Proposer des formations pratiques (mise en situation, outils concrets) ainsi que théoriques (concepts, modèles, analyse).
- **Modules adaptés** - Offrir des parcours selon le stade de carrière, le type d'emploi (création, gestion, technique) ou le territoire, avec des formats courts, flexibles (adaptés à des horaires irréguliers) et hybrides (présentiel et en ligne).
- **Enjeux sociétaux intégrés** - Inclure des contenus transversaux liés à l'équité, diversité et inclusion (EDI), à la durabilité et à la santé mentale.
- **Équilibre entre transversalité et spécialisation** - Combiner des modules utiles à tous (gestion, numérique, communication), avec des formations ciblées par discipline culturelle.

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

BONNES PRATIQUES

2. LEVER LES OBSTACLES À L'APPRENTISSAGE ET À LA TRANSFÉRABILITÉ

- **Conditions favorables à l'apprentissage** - Tenir compte du temps, du financement, des ressources et de la planification nécessaires pour permettre une réelle participation des professionnel·le.s.
- **Réalités régionales et diversité des statuts** - Adapter les formats aux contraintes territoriales, aux horaires atypiques et aux besoins des travailleurs autonomes.
- **Reconnaissance et continuité des apprentissages** - Favoriser la reconnaissance des acquis et la mobilité entre modules. Valoriser l'expérience professionnelle et encourager une vision de parcours de développement plutôt qu'une suite d'activités ponctuelles.
- **Clarté des retombées** - Identifier les apprentissages concrets attendus de chaque formation et s'assurer de leur transférabilité dans la pratique.

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

BONNES PRATIQUES

3. CO-CONSTRUIRE, AJUSTER ET ÉVALUER - CONTINUUM À INTÉGRER

- **Cocréation des contenus** - Impliquer les artistes, travailleurs culturels et gestionnaires dans la conception et l'évaluation des formations afin d'assurer leur pertinence et leur ancrage dans la réalité du terrain. Identifier les apprentissages concrets qui ressortent de chaque formation.
- **Mobilisation des réseaux** - Collaborer avec les partenaires régionaux et sectoriels pour ajuster les thématiques aux besoins émergents.
- **Boucles de rétroaction continues** - Mettre en place des mécanismes de suivi (groupes de discussion, sondages éclair, évaluations de satisfaction) pour adapter en continu les contenus et les formats.
- **Veille stratégique** - Surveiller les tendances sectorielles, technologiques et sociétales afin de maintenir une offre actuelle et réactive.
- **Renforcement des capacités** - Outiller les professionnel.le.s pour traduire les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) en actions concrètes et durables.
- **Évaluation d'impact** - Se doter d'indicateurs permettant de mesurer la participation, la transférabilité et les retombées concrètes (nouvelles collaborations, projets, innovations, visibilité).

ANALYSE SECTORIELLE ET COMPARATIVE

BONNES PRATIQUES

4. COMMUNIQUER ET PROMOUVOIR UNE EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE

- Segmenter les publics et adapter les moyens pour les rejoindre (artistes, organismes culturels, etc.).
- Développer une stratégie claire
- Planifier et adapter la fréquence de publication (hebdomadaire, mensuelle, 6×/an...).
- Produire des formats promotionnels mixtes (texte + audio + vidéo).
- Inclure des appels à l'action clairs (inscription, téléchargement, abonnement).
- Distinguer l'offre gratuite vs l'offre payante ou à valeur ajoutée.
- Mettre de l'avant les expertises locales, les personnes formatrices.
- Développer une marque personnalisée et une tonalité éditoriale distinctive.





ANNEXE 2

Résultats des consultations



PROFIL DES RÉPONDANT.E.S



SOMMAIRE

Le sondage a rejoint une diversité d'acteurs et d'actrices du milieu culturel, tant au niveau des rôles, des fonctions occupées, des disciplines artistiques que des étapes de carrière.

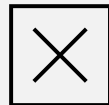
CONSTATS	STATISTIQUES À L'APPUI	PISTES POUR LA SUITE
1. Une forte participation des artistes .	59 % sont des artistes (professionnel.le.s, émergent.e.s)	L'offre devra demeurer fortement ancrée dans les réalités de la pratique artistique, tout en tenant compte des besoins transversaux liés à l'autonomie, à la gestion de carrière et à la polyvalence des rôles.
2. Des parcours professionnels variés , entre émergence et consolidation.	- 49 % émergent.e.s / 51 % établi.e.s. - 74 % cumulent 6 ans et plus d'expérience dans le secteur.	L'offre proposera des parcours modulables ou différenciés , permettant de répondre à la fois aux besoins d'entrée dans la profession et à ceux liés à la consolidation, à l'adaptation et à l'évolution des pratiques.
3. Réalité hybride - cumul de rôles entre création, gestion, gouvernance et accompagnement.	Une forte proportion des répondant.es occupent des fonctions en direction/gestion (67,9 %), communication/marketing (39,3 %), administration (35,7 %) et médiation culturelle (25 %).	L'offre intégrera des compétences transversales (gestion, communication, financement, ressources humaines) adaptées aux réalités de cumul de fonctions propres au milieu culturel.



PROFIL DES RÉPONDANT.E.S - suite



CONSTATS	STATISTIQUES À L'APPUI	PISTES POUR LA SUITE
4. Une concentration géographique à Gatineau , avec une portée régionale.	- 57,8 % des répondant.e.s œuvrent principalement à Gatineau. - Plus de 40 % exercent leur pratique dans les autres MRC de l'Outaouais ou sur plusieurs territoires.	Considérer l' accessibilité territoriale dans la conception de l'offre (lieux, formats hybrides ou en ligne, déplacements), afin de rejoindre l'ensemble de la communauté régionale.
5. Une diversité disciplinaire significative.	Les disciplines les plus représentées incluent: - les arts visuels (38,5 %), - les pratiques multidisciplinaires (17,4 %), - la littérature (14,7 %), la musique (12,8 %), le cinéma/audiovisuel (11,9 %).	Privilégier des contenus transversaux et adaptables , tout en permettant, lorsque pertinent, des approfondissements sectoriels ou disciplinaires .
6. Une diversité de réalités et d'identités à considérer.	88 % des répondant.e.s s'identifient comme femmes ou personnes non-binaires.	Être inclusive, flexible et attentive aux réalités de conciliation, de bien-être et de reconnaissance du travail artistique.
7. Une grande majorité est membre de Culture Outaouais.	82,9 % sont actuellement membre de Culture Outaouais, dont 60,3% sont des artistes ou auteur.trice.s professionnel.le.s et 20,6 % sont d'un organisme culturel.	Être pensé en complémentarité artistes / organisations . Les données indiquent une opportunité de structurer une offre différenciée ou complémentaire.



FORCES ET DÉFIS



SOMMAIRE

Les répondant·es démontrent une forte confiance dans leur créativité, leur maîtrise de la pratique et leur motivation, tandis que les enjeux de visibilité, de développement de réseau, de gestion financière et d'intégration du numérique ressortent comme des zones de vulnérabilité importantes. Le portrait révèle un milieu riche en compétences artistiques, mais qui gagnerait à être davantage soutenu sur les plans structurels et économiques.

CONSTATS

STATISTIQUES À L'APPUI

PISTES POUR LA SUITE

8. La **créativité et la maîtrise de la pratique** sont de solides **forces** du milieu.

Créativité, innovation et expérimentation:

74 % des répondant·es la considèrent comme une force importante ou une grande force.

Maîtrise de la pratique ou du travail:

77 % la perçoivent comme une force importante ou grande force.

Le développement professionnel peut s'appuyer sur des bases artistiques solides et proposer des formations de niveau intermédiaire à avancé, axées sur l'approfondissement et l'expérimentation.

9. La **visibilité et le développement du réseau** demeurent des **défis** majeurs.

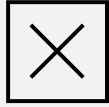
Visibilité des projets ou de l'organisation:

79 % la qualifient comme un défi (grand défi, défi important ou plutôt un défi), dont 41,6 % comme « plutôt un défi ».

Développement du réseau et collaborations:

63 % le perçoivent comme un défi, contre seulement 10,9 % comme une force importante ou grande force.

Besoin marqué de formations et d'espaces structurés sur la mise en valeur des projets, le réseautage, les collaborations et les stratégies de diffusion.



FORCES ET DÉFIS



CONSTATS

STATISTIQUES À L'APPUI

PISTES POUR LA SUITE

10. La **gestion financière et administrative** est le principal **point de fragilité**.

Gestion administrative, rentabilité et stabilité financière: 72 % des répondant·es l'identifient comme un défi.
Près de 46 % la classent même comme grand défi ou défi important.

Priorité claire à des formations concrètes, vulgarisées et adaptées sur la gestion financière, la rentabilité des projets et la diversification des revenus.

11. Le **numérique est perçu comme un défi intermédiaire**, encore inégalement intégré.

Intégration du volet numérique:
58 % la considèrent comme un défi.
14,9 % y voient une force importante ou grande force.

Nécessité d'approches progressives et pratiques pour soutenir l'intégration du numérique, en lien direct avec la création, la diffusion et la visibilité.



HABITUDES EN DP – développement professionnel



SOMMAIRE

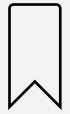
Les habitudes de développement professionnel montrent un fort intérêt et une pratique déjà bien ancrée chez les répondant·e.s, mais une participation inégale à l'offre de Culture Outaouais. Les données suggèrent que l'enjeu se situe moins dans la motivation que dans les conditions d'accès, la pertinence perçue et le positionnement de l'offre.

CONSTATS

STATISTIQUES À L'APPUI

PISTES POUR LA SUITE

12. Une participation mitigée aux activités de DP de Culture Outaouais.	- 41,3 % des répondant·e.s ont participé à au moins une activité de DP offerte par CO au cours des deux dernières années. - 46,7 % n'y ont pas participé.	Il existe une marge de progression importante à franchir pour accroître la participation, notamment auprès de personnes déjà engagées en DP mais qui ne passent pas nécessairement par l'offre de CO.
13. Les personnes qui participent ont tendance à revenir .	Parmi les participant·e.s aux activités de CO : - 39,5 % 1 seule fois - 55,3 % y ont participé 2 à 3 fois - 5,3 % plus de 3 fois	Une fois mobilisées, les personnes ont tendance à poursuivre leur participation. Plutôt que de prioriser des actions visant à augmenter la satisfaction (déjà élevée), il serait pertinent de : - Réduire les freins à la première inscription. - Travailler l'entrée dans l'offre comme une étape à part entière.
14. Le développement professionnel est une pratique bien ancrée, mais souvent ailleurs de CO .	- 58,7 % des répondant·es ont participé à des activités de DP offertes par d'autres organisations . - Ces dernières sont en majorité les associations professionnelles ou regroupements (63 %).	CO évolue dans un écosystème « concurrentiel », où les regroupements professionnels jouent un rôle clé en DP. Opportunité de renforcer le positionnement distinctif de l'offre de CO (contenus, formats, valeur ajoutée).



CONSTATS	STATISTIQUES À L'APPUI	PISTES POUR LA SUITE
15. Les motivations sont d'abord liées à la pratique , à la promotion et à la professionnalisation.	Motivations principales de participation : <ul style="list-style-type: none">- Améliorer sa pratique et développer de nouvelles compétences : 78,3 %- Accroître sa visibilité et mieux promouvoir son travail ou son organisation : 59,8 %- Progresser dans sa carrière / professionnaliser sa pratique : 53,3 %	L'offre doit être clairement positionnée comme un levier concret de développement de la pratique et de reconnaissance professionnelle , bien plus que comme une activité ponctuelle ou théorique.
16. Les freins à la participation sont principalement structurels et liés à l'adéquation perçue de l'offre , plutôt qu'à un manque d'intérêt.	Principaux freins à la participation : <ul style="list-style-type: none">- Manque de temps / horaire inadapté : 48,9 %- Coût élevé / budget restreint : 44,6 %- Contenu perçu comme peu pertinent: 41,3 %- Manque d'information ou de visibilité : 32,6 %- Offre non adaptée au niveau : 22,8 %	Travailler simultanément le contenu, le design de l'offre et sa mise en valeur. <ul style="list-style-type: none">- Clarifier et mieux communiquer la valeur et la pertinence des contenus.- Adapter le design de l'offre aux contraintes des participant·es.- Renforcer l'adéquation contenu-public.
17. La crédibilité et la pertinence priment sur la forme.	La qualité des personnes formatrices et du contenu est le principal facteur d'attractivité. <ul style="list-style-type: none">- Expertise et compétence de la personne formatrice : 82,6 %- Exemples concrets / exercices pratiques / études de cas : 47,8 %- Contenu théorique structuré et pertinent : 33,7 %	Les formats doivent soutenir la pertinence (pratique, applicabilité, outils) , plutôt que l'inverse.



CONSTATS

STATISTIQUES À L'APPUI

PISTES POUR LA SUITE

18. La participation à Ottawa **demeure marginale.**

- 18,5 % ont participé à une activité de DP à Ottawa.

Les partenariats hors région peuvent être pertinents, **mais ne remplacent pas une offre de proximité ou adaptée au contexte de l'Outaouais.**



HABITUDES EN DP – réponses ouvertes



SOMMAIRE

Les leviers de participation identifiés confirment que **l'enjeu principal se situe dans la pertinence perçue du contenu**, combinée à des conditions d'accès réalistes (temps, coût, information). La clarté de l'offre, son ciblage par niveau et par profil, ainsi que sa mise en valeur dès la première communication sont déterminants pour mobiliser de nouveaux participant·es.

1. Pertinence et adéquation du contenu aux besoins réels (14)

Premier levier de mobilisation : la perception de la pertinence.

Contenu adapté à ma pratique / à mes besoins
Thèmes pertinents, approfondis, non « de base »
Ateliers dans ma discipline (ex. écrivains, patrimoine, design, créativité)
Formations pour artistes établi·es ou gestionnaires
Coaching de carrière, aiguillage, conseil stratégique
Valeur ajoutée claire (visibilité, rayonnement, ventes)
Formations adaptées aux réalités régionales

2. Temps, horaire et calendrier (9)

Le quand est presque aussi déterminant que le quoi.

Manque de temps / disponibilité
Horaire ou timing inadéquat
Conflit avec d'autres activités
Bonne combinaison sujet + moment
Calendrier peu compatible

3. Visibilité, information et connaissance de l'offre (8)

L'enjeu de l'entrée dans l'offre est confirmé.

Manque d'information / pas au courant de la programmation
Besoin d'être mieux informé·e ou mis·e au courant
Avoir plus de visibilité sur les activités
Ne pas connaître les activités offertes
Besoin de communication plus directe (ex. appel téléphonique)



SUGGESTIONS**4. Accessibilité financière (5)**

Le coût influence fortement la première participation.

Offres gratuites ou à faible coût
Gratuité pour les membres
Prix comme facteur décisionnel

5. Niveau et ciblage des formations



BESOINS EN DP – thématiques, formats et méthodes



SOMMAIRE

Les besoins exprimés en développement professionnel se concentrent d'abord sur la création et la pratique, puis sur la visibilité, la viabilité économique et l'autonomie professionnelle. On dénote une forte attente envers des formats flexibles, accessibles et modulables, favorisant l'accompagnement et l'application concrète.

CONSTATS	STATISTIQUES À L'APPUI	PISTES POUR LA SUITE
19. « La création et la pratique artistique/professionnelle » correspond à la thématique préférée en DP.	- 45,6 % placent « Création et pratique artistique/professionnelle » comme thématique #1 pour leur développement professionnel.	Structurer l'offre autour du noyau "pratique artistique/création" , comme porte d'entrée principale, en y arrimant des modules complémentaires pour d'autres compétences (communication, financement, numérique).
20. Leviers majeurs de professionnalisation : attente pour des contenus concrets, appliqués et directement liés à la viabilité des pratiques artistiques.	- Développement de projets en collaboration (69,6%). - Promotion et visibilité en ligne : 60,8 %. - 65,8 % souhaitent aborder le développement des publics et la mobilisation de communautés. - 63,3 % identifient la diversification des revenus comme sujet prioritaire. - 62,0 % souhaitent du soutien sur les contrats, droits d'auteur et aspects légaux.	Prioriser des contenus qui les aident à collaborer, se rendre visibles et consolider leur pratique sur le plan professionnel et financier, plutôt que des formations principalement théoriques.



CONSTATS

STATISTIQUES À L'APPUI

PISTES POUR LA SUITE

21. Intérêt marqué pour des **enjeux émergents à portée humaine et collective**.

Grand intérêt/intérêt pour :

- Pratiques collaboratives et co-création : 78,5 %
- Inclusion intergénérationnelle et transmission : 76,0 %.
- Santé mentale et mieux-être : 62,0 %.
- Écoresponsabilité : 63,3 %.

Intégrer ces thèmes comme **axes transversaux à l'offre** (plutôt que comme formations isolées), notamment dans les parcours et communautés de pratique.

22. Les **formats flexibles et l'accompagnement** sont déterminants, sans exclure le **présentiel**.

- 88,3 % sont intéressé·es par des parcours modulables selon le niveau. (Q29)
- 71,4% attribuent une pertinence élevée/maximale à l'accompagnement individuel (coaching/mentorat).
- Formats en ligne (synchrone ou asynchrone) atteignent entre 56 % et 65 % de forte pertinence.
- En présentiel : 54,5 % / pertinence élevée/max.
- Hybride : 52,0 % / pertinence élevée/max.

- **Déployer une offre hybride* et modulable** (en niveaux ou en parcours), combinant formations courtes, accompagnement (individuel ou groupe) et ressources accessibles en ligne.

**Offre hybride = un socle en ligne (synchrone + asynchrone), et des temps forts en présentiel (pratique, réseautage, stages).*

23. La **participation** est avant tout conditionnée par des **facteurs d'accessibilité** plutôt que par un manque d'intérêt.

Obstacles principaux : manque de temps (48,9 %), coût (44,6 %), contenu peu pertinent (41,3 %).

Mesures facilitantes : formation en ligne (59,7 %), tarification abordable ou soutien financier (57,1 %), documents fournis à l'avance (46,8 %).

Périodes privilégiées : janvier à mars (81,8 %), avril à juin (59,7%), septembre à décembre (54,5%).

Moment privilégié : Principalement en journée.

Agir simultanément sur le **contenu** (pertinence, ancrage dans la pratique), le **contenant** (formats courts, modulables, hybrides) et la **promotion**, en priorisant une programmation concentrée de janvier à juin, ainsi qu'une approche explicite en matière **d'accessibilité financière**.



BESOINS EN DP – réponses ouvertes



SOMMAIRE

Les suggestions confirment une demande forte pour des formations concrètes, orientées vers la viabilité économique, la structuration professionnelle, la collaboration et la diffusion, tout en restant ancrées dans la pratique artistique réelle.

Création, pratique artistique et perfectionnement disciplinaire. (6)

Thématique fortement ancrée dans le faire artistique concret.

**Classes de maître (écriture, danse, théâtre, cirque, interprétation vocale).
Ateliers intensifs de création (théâtre, poésie, impro, podcast, radio).
Technique vocale et d'interprétation.
Design appliqué à la céramique et à la joaillerie.
Création de lieux d'exposition, de création et de diffusion en région.
Formations directement liées à la pratique artistique.**

Financement, diversification des revenus et viabilité économique. (6)

Une des thématiques les plus récurrentes et transversales.

Accès au financement pour la production (au-delà création/recherche).
Diversification des sources de revenus.
Subventions et résidences d'artistes.
Outils de gestion financière (OBNL).
Comptabilité et impôts pour travailleur autonome.
Gestion budgétaire et financière.

Gestion, structuration et leadership culturel. (6)

Besoin marqué de montée en compétences en gestion, pas seulement artistique.

Rôle des administrateur·rices et planification stratégique.
Gestion stratégique d'une entreprise culturelle.
Leadership et gestion des équipes créatives.
Planification stratégique culturelle.
Posture et identité du gestionnaire culturel.
Organisation de la relève d'une direction artistique.



SUGGESTIONS

Communication, marketing et visibilité. (5)

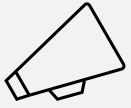
Accent clair sur des outils pratiques, accessibles et adaptés à la réalité du milieu.

Marketing avec peu ou pas de budget.
Promotion et visibilité avec les nouveaux médias.
Utilisation de Canvas pour la promotion.
Marketing des organisations culturelles.
Diffusion des œuvres.

Collaboration, coproduction et réseaux professionnels. (4)

Thématique structurante, liée à la pérennité des projets.

Collaboration artistique : comment trouver et favoriser.
Coproduction en arts visuels (structuration, contrats, redevances).
Mise en circulation des œuvres.
Réseautage et partenariats artistiques



COMMUNICATION ET PROMOTION



SOMMAIRE

La communication entourant les activités de développement professionnel de Culture Outaouais repose principalement sur l'infolettre, qui constitue à la fois le principal canal de diffusion et le moyen jugé le plus efficace. Le site web joue un rôle clé comme point de référence lors des recherches actives, tandis que les réseaux sociaux, bien que visibles, demeurent secondaires en termes d'efficacité perçue.

CONSTATS

STATISTIQUES À L'APPUI

PISTES POUR LA SUITE

24. **L'infolettre est le pilier central** de la communication.

- 74,0 % des répondant·es ont entendu parler des activités par courriel / infolettre.
- Plus de 90 % la considèrent efficace ou très efficace.

Consolider l'infolettre comme canal prioritaire : régularité, clarté des messages, mise en valeur des bénéfices concrets et appels à l'action clairs.

25. **Le site web est un point d'ancrage stratégique** lors de la recherche.

- 46,8 % consultent d'abord le site web de Culture Outaouais lorsqu'ils cherchent une activité.
- 45,5 % effectuent une recherche générale sur Internet.
- 35,1 % avaient déjà entendu parler des activités via le site.

Positionner le **site web comme répertoire central de l'offre** : navigation simple, information à jour, accès rapide aux inscriptions et aux détails pratiques.

26. Les **partenaires** jouent un **rôle crédible mais sous-exploité**.

- 58,4 % jugent les communications via partenaires et organismes culturels efficaces.
- Pourtant, seulement 7,8 % disent avoir entendu parler des activités par ce biais.

Renforcer les relais partenaires (organismes culturels, réseaux, associations) comme levier de diffusion ciblée et crédible, notamment pour rejoindre de nouveaux publics.



CONSTATS

STATISTIQUES À L'APPUI

PISTES POUR LA SUITE

27. Les **communications directes** ont un potentiel complémentaire.

- 53,2 % jugent les messages directs (Messenger) efficaces ou très efficaces.
- 40,3 % estiment le téléphone/message vocal efficace ou très efficace.

Mobiliser ces canaux de manière ciblée et ponctuelle (relances, accompagnement, groupes restreints, activités spécialisées), sans en faire un mode de diffusion massif.

28. La visibilité de l'offre de CO n'est pas qu'un enjeu de diffusion, **mais de lisibilité et de mise en valeur.**

- 32,6 % : manque d'information ou de visibilité
- 41,3 % seulement ont participé à une activité de Culture Outaouais dans les deux dernières années.

MAIS,

- 74 % ont entendu parler des activités via l'infolettre.
- 90 %+ jugent l'infolettre efficace ou très efficace.
- Le site web est l'un des premiers lieux consultés lorsqu'une recherche active est faite.

Contenu - clarifier la valeur → Mieux expliciter :

- À qui s'adresse chaque activité (profil, niveau)
- Les bénéfices concrets (ce que je vais améliorer, débloquer, apprendre)
- Le lien direct avec les enjeux vécus (temps, budget, pratique réelle).

Contenant - améliorer la lisibilité de l'offre → Repenser la présentation :

- Regroupement thématique
- Parcours ou niveaux clairs
- Visuels ou formats synthèse
- Information clé visible rapidement (durée, format, coût, public cible).

Renforcer la mise en valeur des contenus, pas nécessairement multiplier les canaux :

- Rappels ciblés (pas juste une annonce) - Mise en récit de l'offre (exemples concrets, retombées, témoignages) - Synergie infolettre + site web + partenaires (constat 26)



SOMMAIRE

Les suggestions exprimées convergent vers trois leviers principaux : renforcer la visibilité et l'anticipation de l'offre, diversifier les canaux de diffusion par des partenariats, et adapter les formats pour favoriser l'accessibilité, tant géographique que financière. Plusieurs répondant·es soulignent également l'importance de maintenir et valoriser le rôle structurant de la formation continue pour le milieu.

SUGGESTIONS

Visibilité, clarté et anticipation de l'offre.

Les répondant·es souhaitent pouvoir planifier leur participation et avoir une vue d'ensemble claire de l'offre.

- Diffuser un calendrier de formations à l'avance, sur une période plus longue.
- Centraliser l'information dans un calendrier visuel en ligne, facile à consulter.
- Bonifier le contenu du site web, perçu comme parfois « vide ». Maintenir et renforcer l'infolettre comme outil clé.
- Reprendre des outils appréciés par le passé (ex. cahier de projets mensuel).

Diffusion et partenariats stratégiques.

Les partenariats sont perçus comme un levier crédible et pertinent pour élargir la portée et rejoindre des publics ciblés.

- Croiser l'information avec d'autres organismes culturels (ex. Théâtre Action, organismes disciplinaires).
- Développer des partenariats avec le milieu des affaires de l'Outaouais.
- Diffuser l'information via des réseaux déjà fréquentés par les artistes et travailleur.euse.s culturel.le.s.



SUGGESTIONS RÉCURRENTES

Formats relationnels et communautaires.

Intérêt pour des formats favorisant le réseautage, l'échange et le sentiment de communauté, en complément des formations plus structurées.

- Organiser des **5 à 7, cafés ou rencontres informelles** entre artistes.

Accessibilité de l'offre (territoriale, financière et logistique)

L'accessibilité constitue un levier central de participation, tant sur le plan géographique que financier. Les répondant·es expriment le besoin d'une offre plus flexible, adaptée à leurs réalités de temps, de budget et de déplacement.

- Offrir davantage de formations à distance afin de réduire les contraintes liées aux déplacements.

- Déployer certaines activités dans différents secteurs de la région, en tenant compte de l'étendue du territoire de l'Outaouais.

- Adapter les formats (durée, horaires, modes de participation) pour faciliter la participation.

- Réduire le coût des formations et offrir davantage d'activités gratuites ou à faible coût.

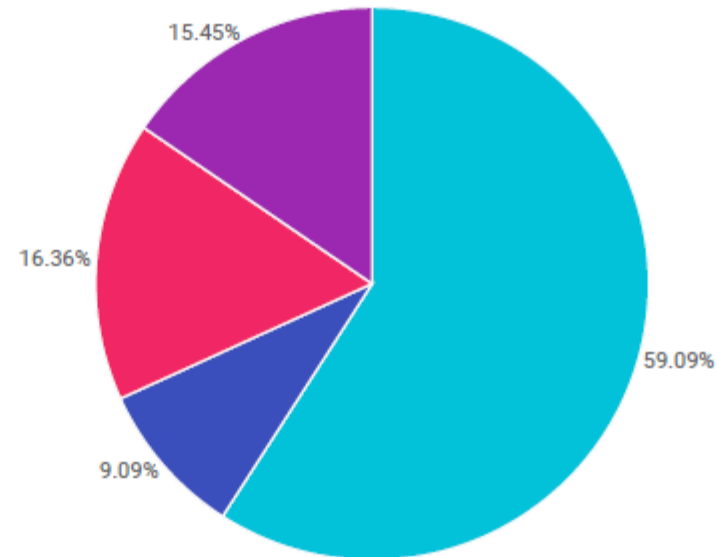
Reconnaissance et appui à l'offre existante de CO.

L'offre est globalement perçue comme pertinente et essentielle, ce qui renforce la légitimité de son développement.

Plusieurs messages de soutien et d'encouragement, soulignant l'importance de la formation continue pour les artistes et la communauté.



1. Forte participation des artistes.



● Artiste (professionnel-le, émergent-e)

● Travailleur-se culturel-le (employé-e d'une organisation culturelle ou à titre indépendant)

● Gestionnaire d'une organisation culturelle (ex. : direction générale, direction artistique)

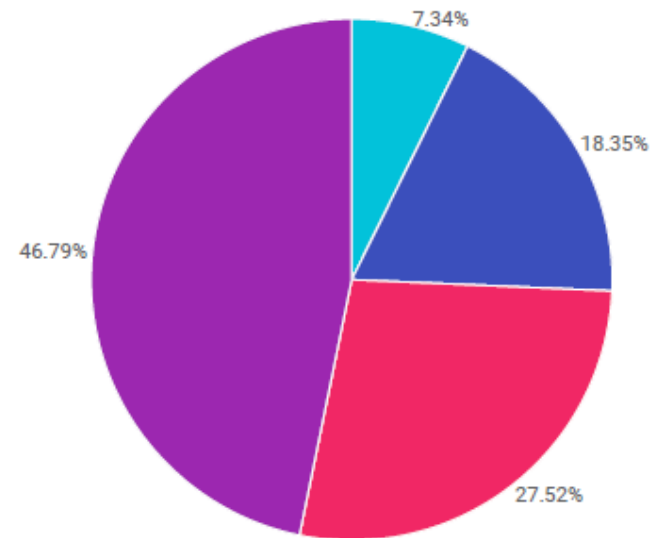
● Autre (veuillez spécifier)



2. Parcours professionnels variés, mais forte

Combien d'années d'expérience avez-vous dans votre pratique ou votre travail dans le secteur artistique et culturel?

Répondu : 109 Ignoré : 1



● Moins de 2 ans

● 2 à 5 ans

● 6 à 15 ans

● 16 ans et plus

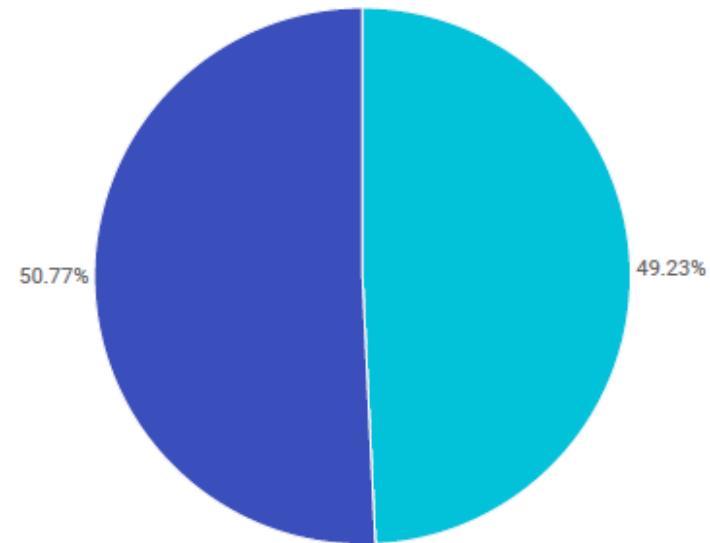
RÉSULTATS DU SONDAGE – Profil des répondant.e.s



2. Parcours professionnels variés, entre émergence et consolidation.

À quelle étape de votre carrière vous considérez-vous?

Répondu : 65 Ignoré : 45



● Artiste professionnel·le émergent·e

● Artiste professionnel·le établi·e

RÉSULTATS DU SONDAGE – Profil des répondant.e.s

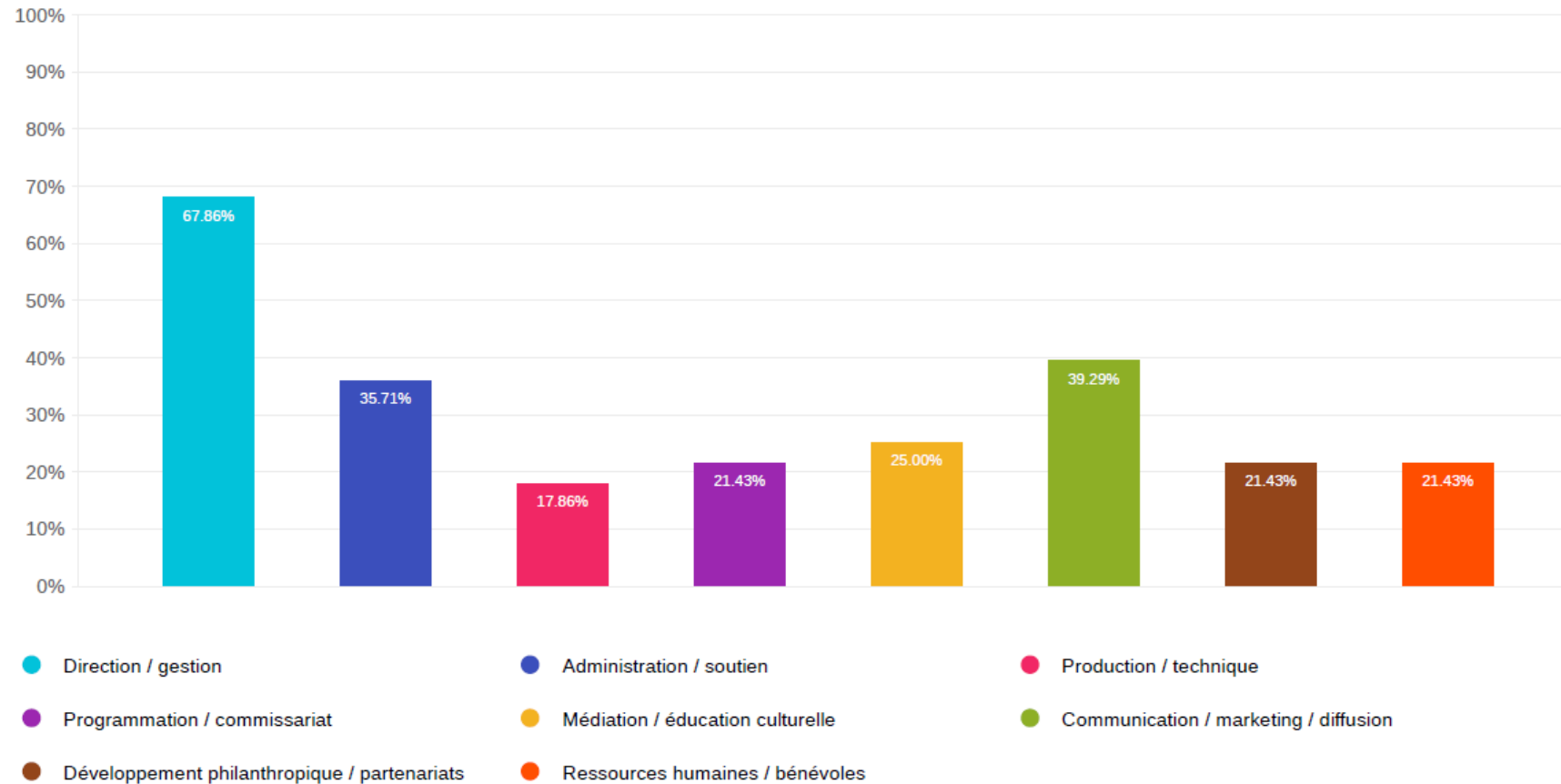


3. Réalité hybride - cumul de rôles entre création, gestion, gouvernance et accompagnement.

Q3

Quel(s) type(s) de fonction occupez-vous dans le secteur culturel ? *Cochez tout ce qui s'applique.*

Répondu : 28 Ignoré : 82



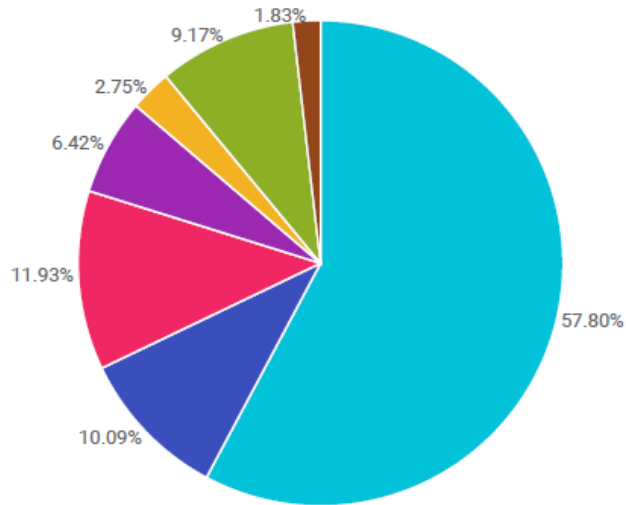
RÉSULTATS DU SONDAGE – Profil des répondant.e.s



4. Concentration géographique à Gatineau, avec une portée régionale.

Dans quelle MRC travaillez-vous ou tenez-vous principalement votre pratique artistique ?

Répondu : 109 Ignoré : 1



● Gatineau

● Pontiac

● Je travaille hors de l'Outaouais

● Les Collines-de-l'Outaouais

● Vallée-de-la-Gatineau

● Papineau

● Je travaille dans plusieurs MRC de l'Outaouais

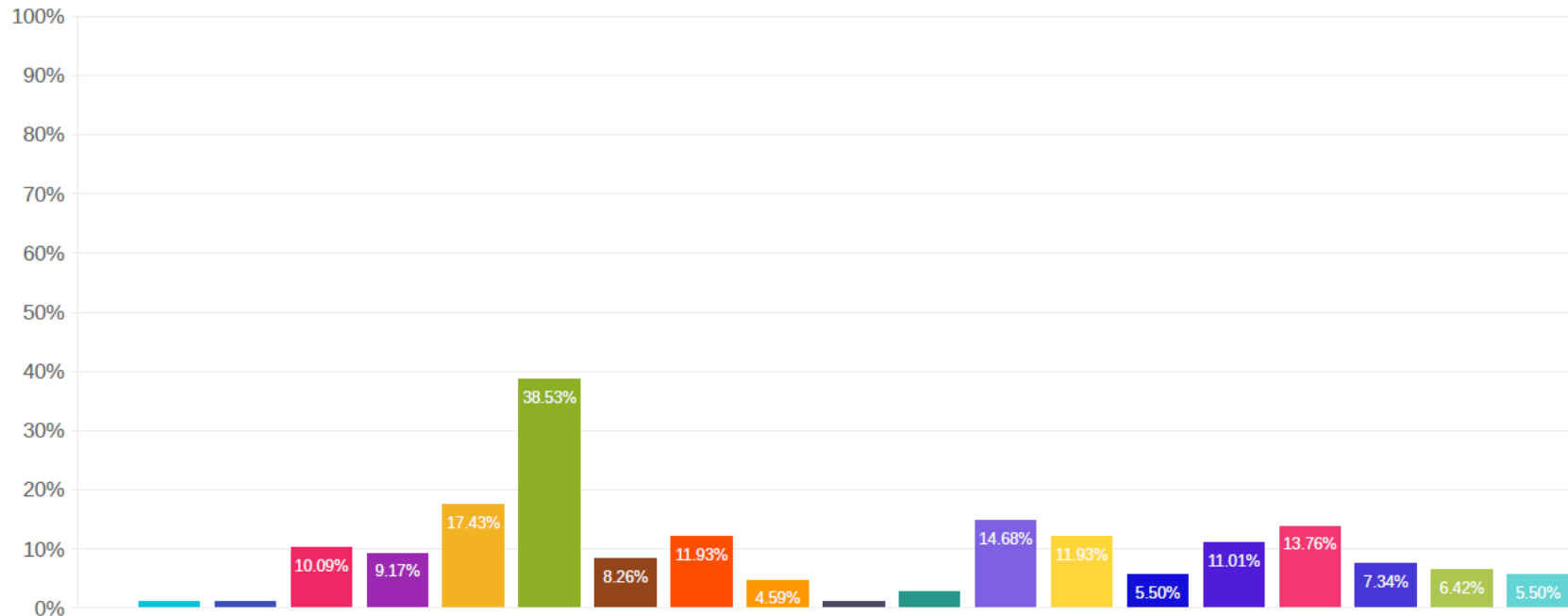
RÉSULTATS DU SONDAGE – Profil des répondant.e.s



5. Diversité disciplinaire significative.

Dans quelle(s) discipline(s) artistique(s) œuvrez-vous principalement ? *Nommez en trois (3) maximum.*

Répondu : 109 Ignoré : 1



Architecture et design

Arts médiatiques et numériques

Chanson

Humour et variété

Livre et édition

Arts du cirque

Arts multidisciplinaires

Cinéma et audiovisuel

Inter-arts

Médias

Arts du spectacle

Arts visuels

Danse

Littérature et conte

Métiers d'art

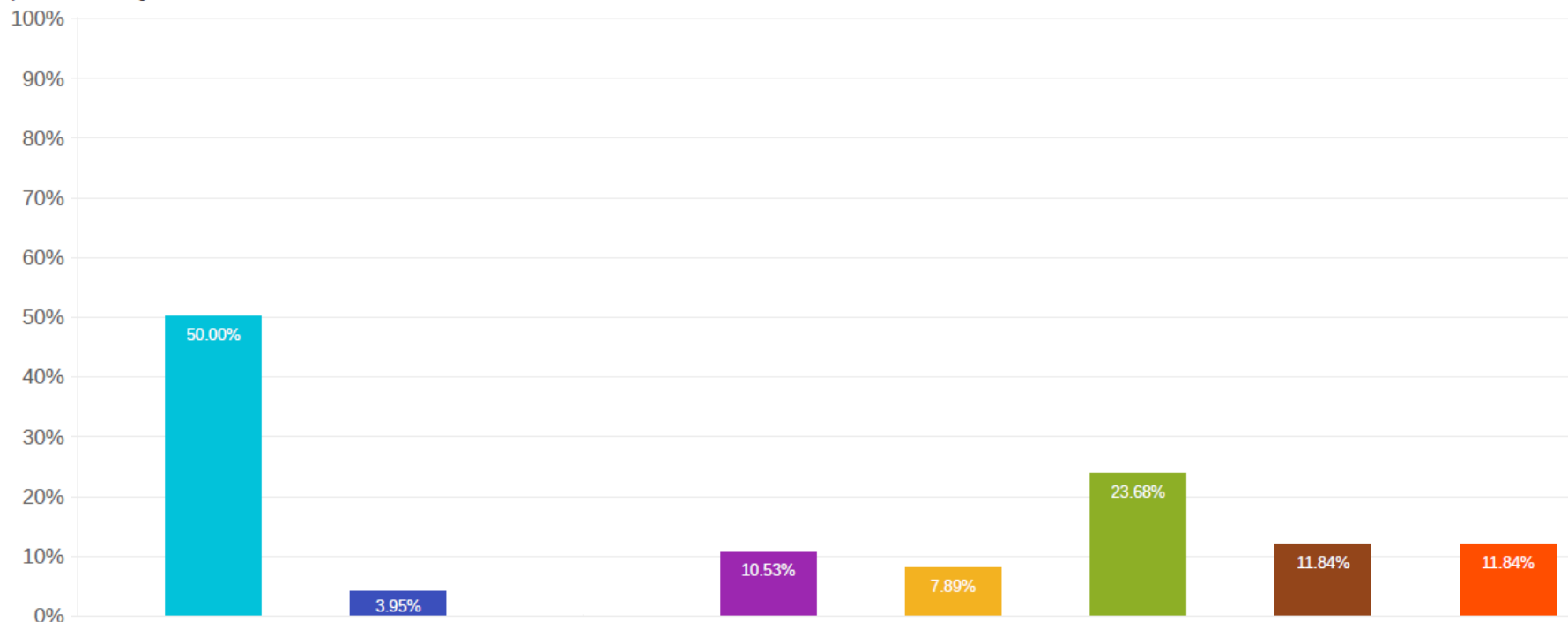
RÉSULTATS DU SONDAGE – Profil des répondant.e.s



6. Diversité de réalités et d'identités à considérer.

Afin de mieux comprendre la diversité et les réalités intersectionnelles de la communauté artistique de l'Outaouais, vous identifiez-vous à un ou plusieurs des groupes suivants? *Choix multiples avec l'option de ne pas répondre.*

Répondu : 76 Ignoré : 34



● Femme ou personne non-binaire

● Minorité visible et/ou diversité ethnoculturelle

● Communauté autochtone

● LGBTQ2S+

● Personne ayant une incapacité ou un handicap

● Aucun de ses groupes

● Je préfère ne pas répondre

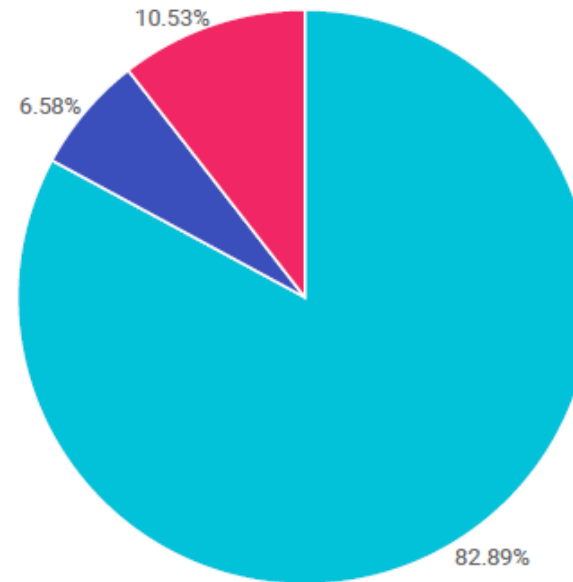
● Autre (veuillez spécifier)



7. Grande majorité membre de Culture Outaouais.

Êtes-vous actuellement membre de Culture Outaouais ?

Répondu : 76 Ignoré : 34



● Oui

● Non

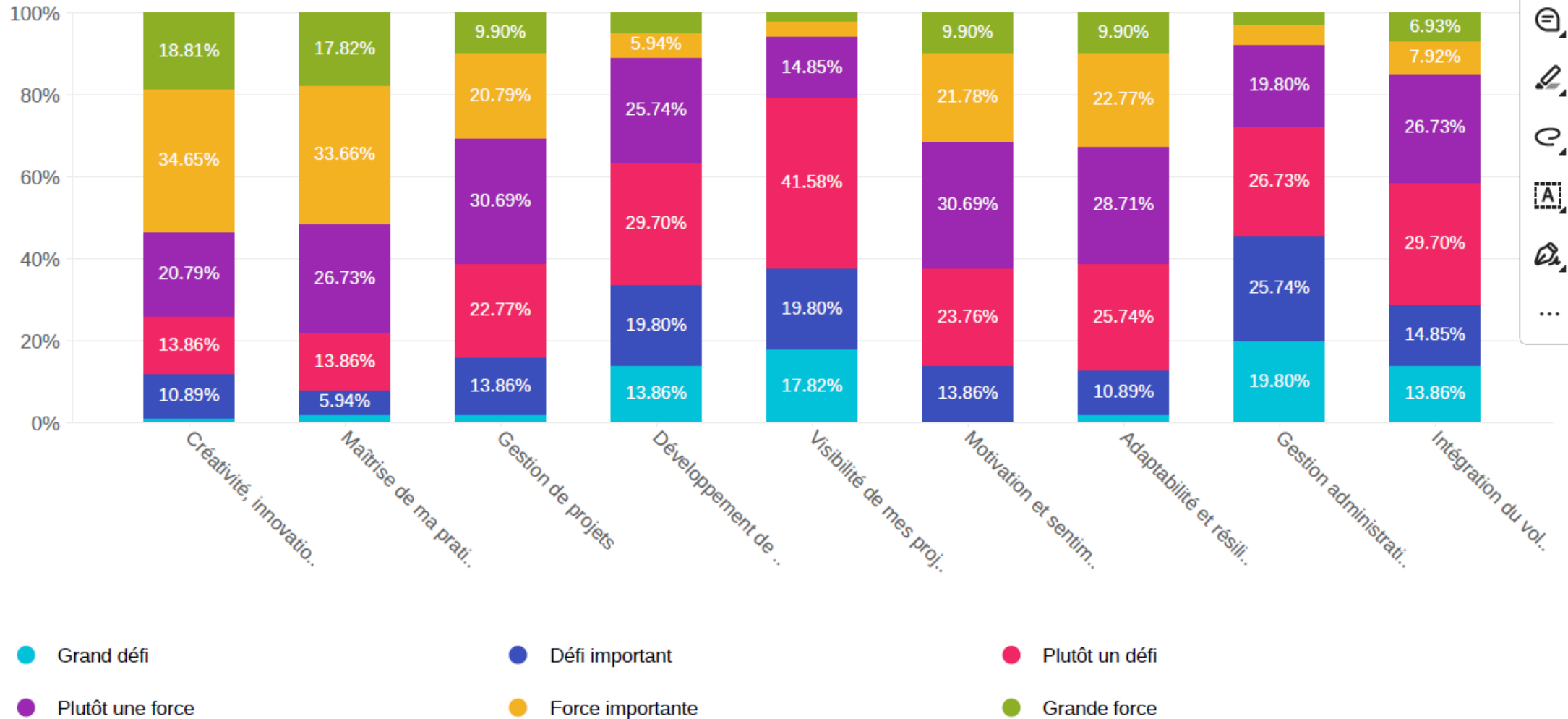
● Je ne sais pas, ne me souviens pas

RÉSULTATS – Forces et défis



Comment qualifieriez-vous chacun des aspects suivants de votre pratique ou de votre travail?

Répondu : 101 Ignoré : 9



RÉSULTATS – Forces et défis



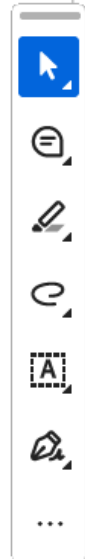
8. La créativité et la maîtrise de la pratique sont de solides forces du milieu.

9. La visibilité et le développement du réseau demeurent des défis majeurs.

Ligne	Grand défi	Défi important	Plutôt un défi	Plutôt une force	Force importante	Grande force	Nombre de réponses
Créativité, innovation et expérimentation	0.99% (1)	10.89% (11)	13.86% (14)	20.79% (21)	34.65% (35)	18.81% (19)	101
Maîtrise de ma pratique ou de mon travail	1.98% (2)	5.94% (6)	13.86% (14)	26.73% (27)	33.66% (34)	17.82% (18)	101
Gestion de projets	1.98% (2)	13.86% (14)	22.77% (23)	30.69% (31)	20.79% (21)	9.90% (10)	101
Développement de mon réseau et collaborations	13.86% (14)	19.80% (20)	29.70% (30)	25.74% (26)	5.94% (6)	4.95% (5)	101
Visibilité de mes projets ou de mon organisation	17.82% (18)	19.80% (20)	41.58% (42)	14.85% (15)	3.96% (4)	1.98% (2)	101
Motivation et sentiment d'accomplissement	0.00% (0)	13.86% (14)	23.76% (24)	30.69% (31)	21.78% (22)	9.90% (10)	101
Adaptabilité et résilience professionnelle	1.98% (2)	10.89% (11)	25.74% (26)	28.71% (29)	22.77% (23)	9.90% (10)	101
Gestion administrative, rentabilité et stabilité financière	19.80% (20)	25.74% (26)	26.73% (27)	19.80% (20)	4.95% (5)	2.97% (3)	101
Intégration du volet numérique dans mon travail ou ma pratique	13.86% (14)	14.85% (15)	29.70% (30)	26.73% (27)	7.92% (8)	6.93% (7)	101

FORCES

DÉFIS





10. La gestion financière et administrative est le principal point de fragilité.

11. Le numérique est perçu comme un défi intermédiaire, encore inégalement intégré.

Ligne	Grand défi	Défi important	Plutôt un défi	Plutôt une force	Force importante	Grande force	Nombre de réponses
Créativité, innovation et expérimentation	0.99% (1)	10.89% (11)	13.86% (14)	20.79% (21)	34.65% (35)	18.81% (19)	101
Maîtrise de ma pratique ou de mon travail	1.98% (2)	5.94% (6)	13.86% (14)	26.73% (27)	33.66% (34)	17.82% (18)	101
Gestion de projets	1.98% (2)	13.86% (14)	22.77% (23)	30.69% (31)	20.79% (21)	9.90% (10)	101
Développement de mon réseau et collaborations	13.86% (14)	19.80% (20)	29.70% (30)	25.74% (26)	5.94% (6)	4.95% (5)	101
Visibilité de mes projets ou de mon organisation	17.82% (18)	19.80% (20)	41.58% (42)	14.85% (15)	3.96% (4)	1.98% (2)	101
Motivation et sentiment d'accomplissement	0.00% (0)	13.86% (14)	23.76% (24)	30.69% (31)	21.78% (22)	9.90% (10)	101
Adaptabilité et résilience professionnelle	1.98% (2)	10.89% (11)	25.74% (26)	28.71% (29)	22.77% (23)	9.90% (10)	101
Gestion administrative, rentabilité et stabilité financière	19.80% (20)	25.74% (26)	26.73% (27)	19.80% (20)	4.95% (5)	2.97% (3)	101
Intégration du volet numérique dans mon travail ou ma pratique	13.86% (14)	14.85% (15)	29.70%	26.73% (27)	7.92% (8)	6.93% (7)	101

FRAGILITÉ

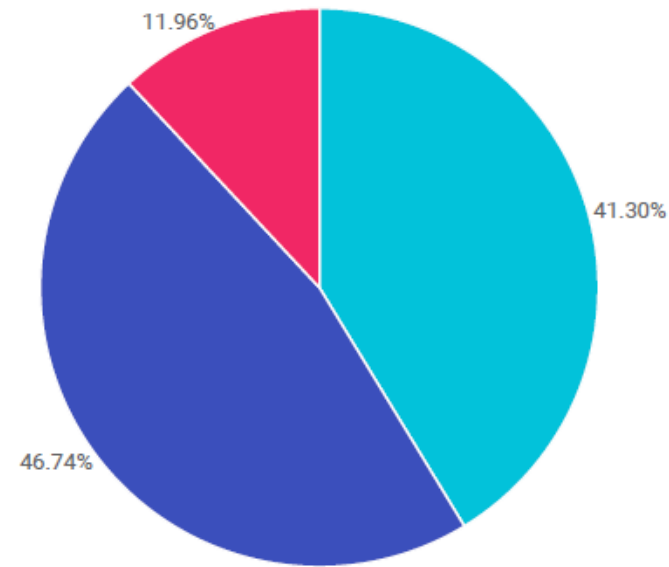
DÉFIS



12. Participation mitigée face aux activités de DP de Culture Outaouais.

Au cours des deux (2) dernières années, avez-vous participé à une activité de développement professionnel offerte par **Culture Outaouais**?

Répondu : 92 Ignoré : 18



● Oui

● Non

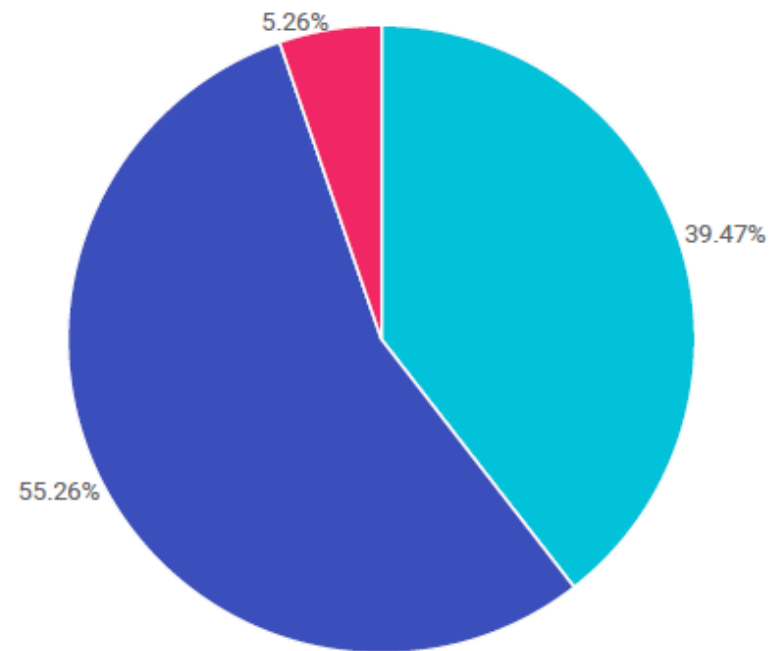
● Je ne me souviens pas ou suis incertain-e



13. Les personnes qui participent ont tendance à revenir.

Si oui, combien de fois au cours des deux (2) dernières années?

Répondu : 38 Ignoré : 72



● 1 fois

● 2 à 3 fois

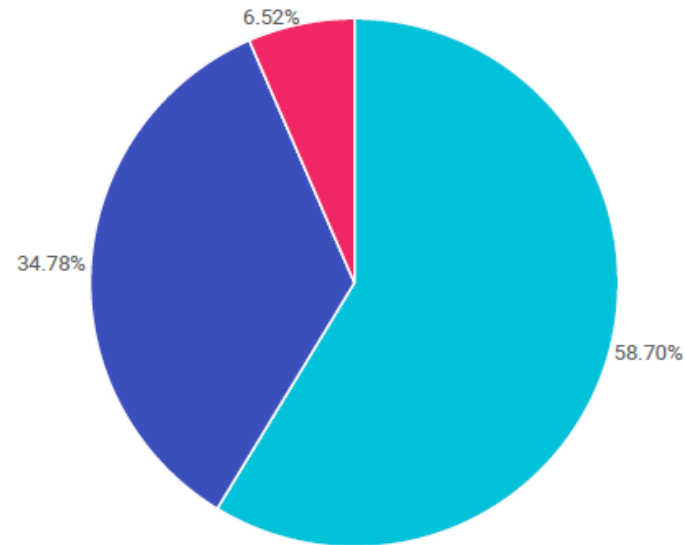
● Plus de 3 fois



14. Le développement professionnel est une pratique bien ancrée, mais souvent ailleurs.

Au cours des deux (2) dernières années, avez-vous participé à une activité de développement professionnel offerte par une **autre organisation, institution ou plateforme virtuelle** ?

Répondu : 92 Ignoré : 18



● Oui

● Non

● Je ne me souviens pas ou suis incertain-e

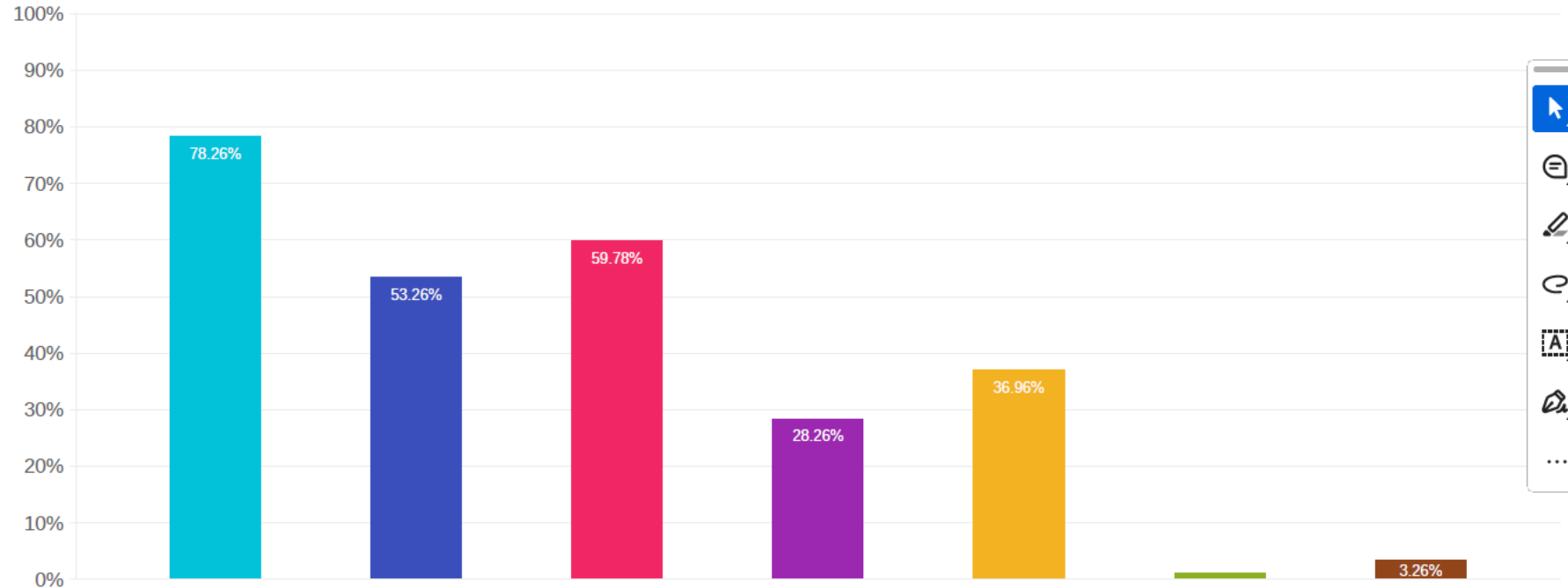




15. Les motivations sont d'abord liées à la pratique, à la promotion et à la professionnalisation.

De manière générale, qu'est-ce qui vous motive à participer à une activité de développement professionnel ? *Cochez les motivations les plus importantes pour vous, trois (3) maximum.*

Répondu : 92 Ignoré : 18



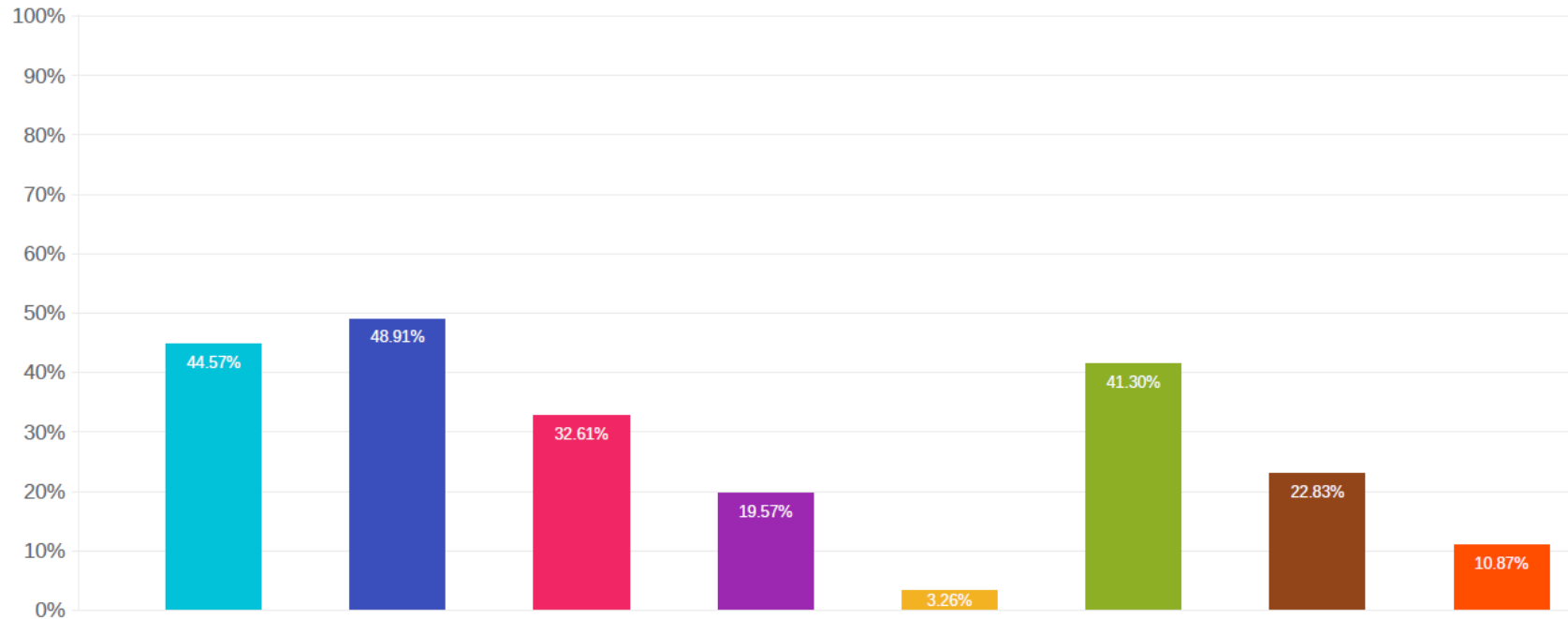
- Améliorer ma pratique et développer de nouvelles compétences
- Progresser dans ma carrière ou professionnaliser ma pratique
- Accroître ma visibilité et mieux promouvoir mon travail ou mon organisation
- Briser l'isolement et réseauter avec d'autres personnes
- Explorer de nouvelles disciplines ou approches
- Je ne suis pas intéressé-e par le développement professionnel
- Autre (veuillez spécifier)



16. Les freins à la participation sont principalement structurels et liés à l'adéquation perçue de l'offre, plutôt qu'à un manque d'intérêt.

Quels sont les obstacles qui vous empêchent de participer à des activités de développement professionnel? *Cochez les obstacles les plus importants pour vous, trois (3) maximum.*

Répondu : 92 Ignoré : 18



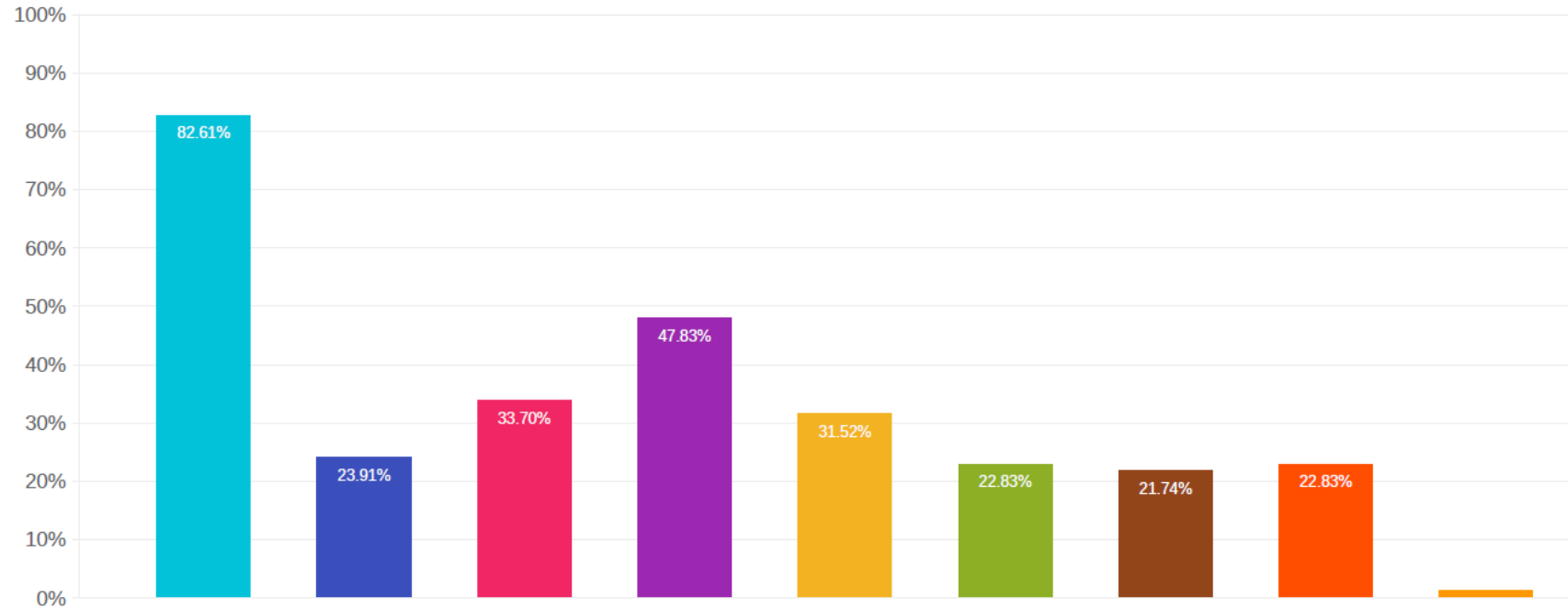
- Coût élevé et/ou budget restreint
- Manque de temps ou horaire inadapté
- Manque d'information ou visibilité insuffisante de l'offre
- Distance trop grande et/ou transport inadéquat
- Accès Internet limité ou instable
- Contenu peu pertinent pour ma pratique
- Offre non adaptée à mon niveau (début, intermédiaire, avancé)
- Méthodes ou formats de formation non appropriés



17. La crédibilité et la pertinence priment sur la forme.

Parmi les éléments suivants, cochez les trois (3) aspects les plus importants pour vous lorsque vous participez à une activité de développement professionnel.

Répondu : 92 Ignoré : 18



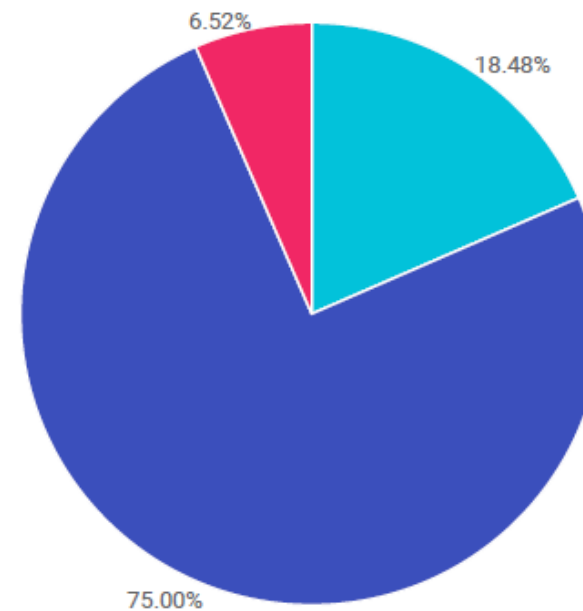
- Expertise et compétence de la personne formatrice
- Animation dynamique et engageante
- Contenu théorique structuré et pertinent
- Exemples concrets, exercices pratiques ou études de cas proposés
- Accès à des outils et supports pédagogiques clairs et vulgarisés
- Échange et collaboration avec les autres participant-e-s
- Adaptée à mon niveau d'apprentissage (débutant, intermédiaire, avancé)
- Suivi et rétroaction personnalisée
- Autre (veuillez spécifier)



18. La participation à Ottawa demeure marginale.

Au cours des deux (2) dernières années, avez-vous participé à une activité de développement professionnel à **Ottawa** ?

Répondu : 92 Ignoré : 18



● Oui

● Non

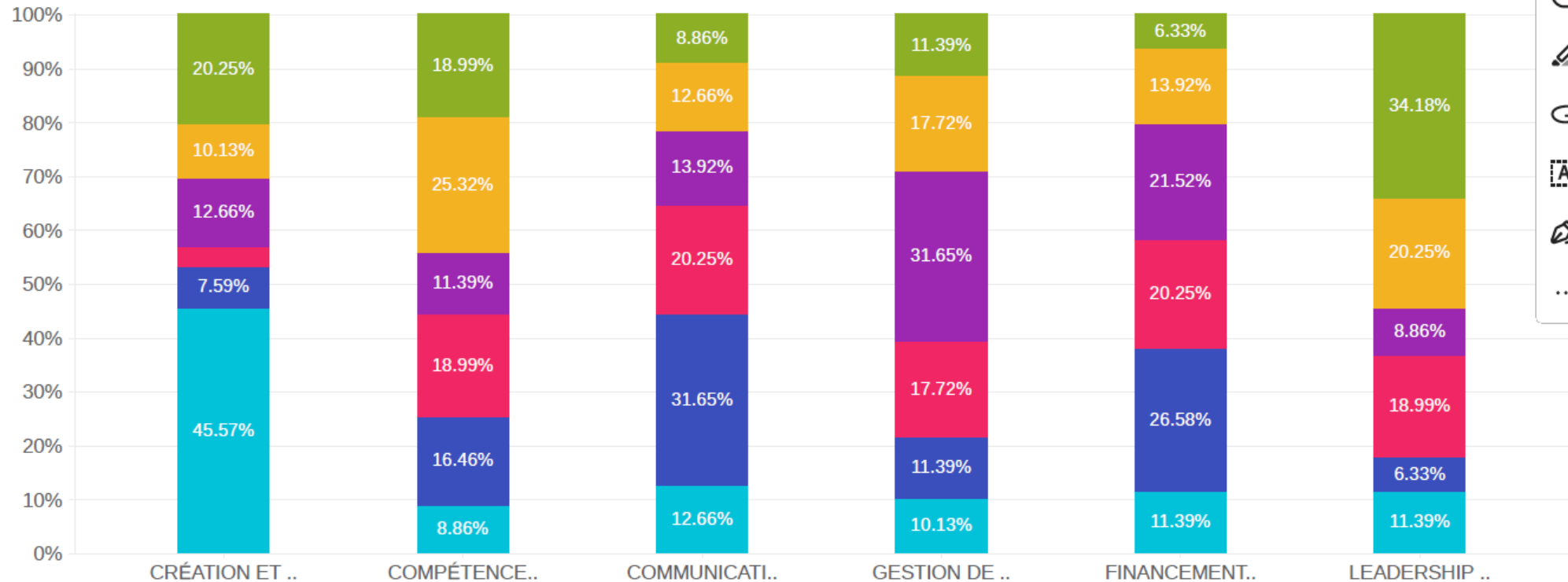
● Je ne me souviens pas ou suis incertain-e



19. « La création et la pratique artistique/professionnelle » correspond à la thématique préférée en DP.

Parmi les six (6) thématiques suivantes, lesquelles sont les plus importantes pour vous en termes de développement professionnel? Classez les thématiques suivantes par ordre d'importance, 1 étant le plus important, 6 étant le moins important.

Répondu : 79 Ignoré : 31



1

2

3

4

5

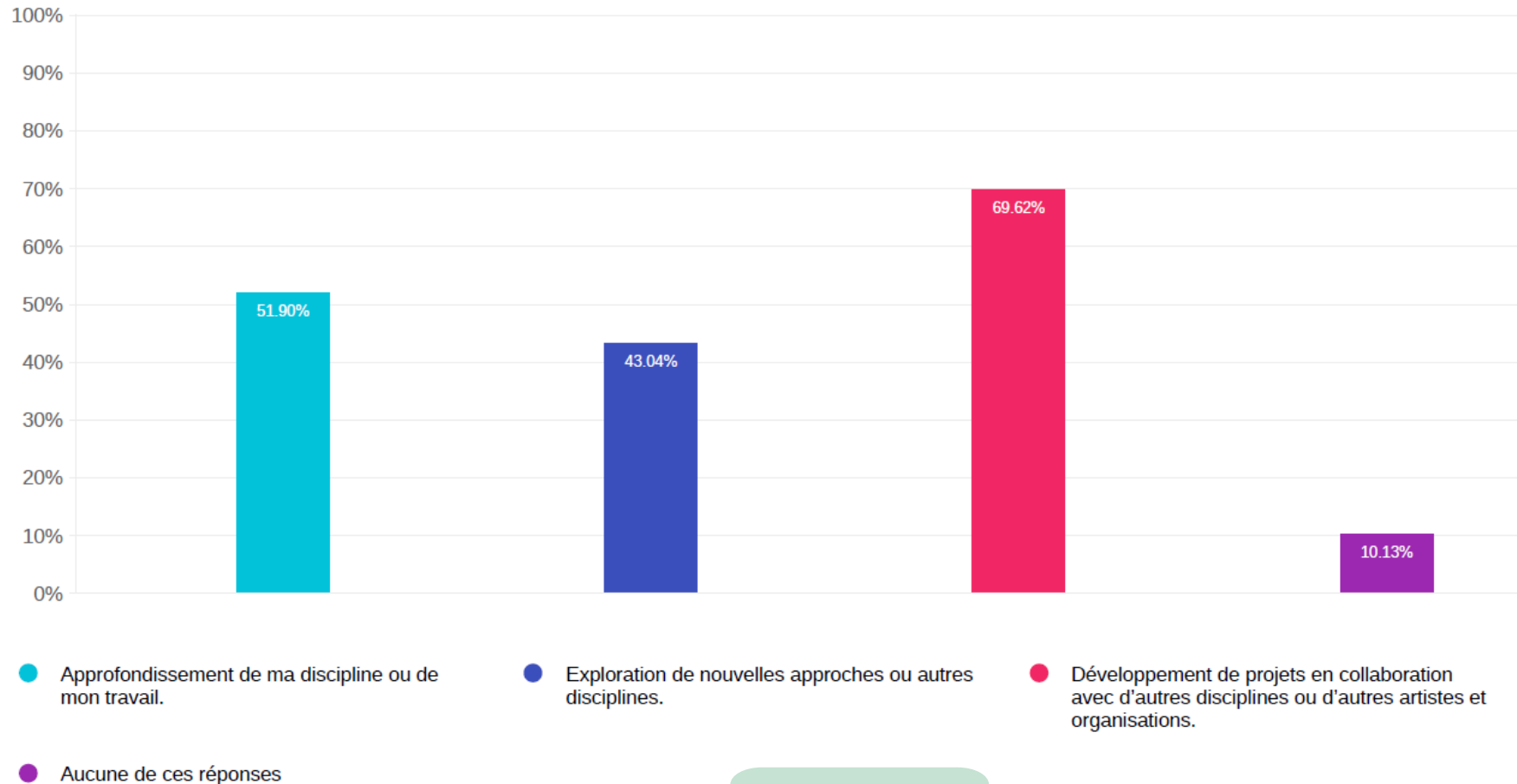
6



20. Leviers majeurs de professionnalisation : attente pour des contenus concrets, appliqués et directement liés à la viabilité des pratiques artistiques.

Cochez les sujets qui sont pertinents pour soutenir votre création et votre pratique artistique ou professionnelle.

Répondu : 79 Ignoré : 31

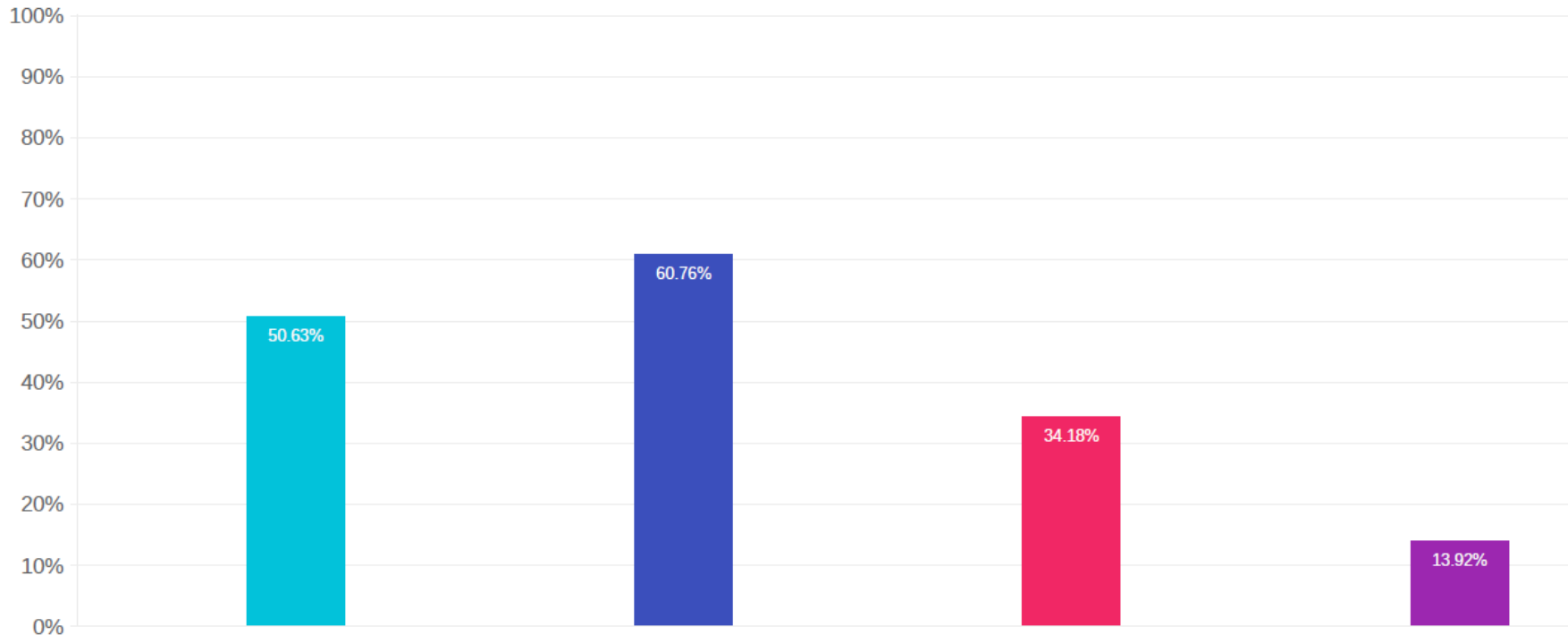




20. Leviers majeurs de professionnalisation : attente pour des contenus concrets, appliqués et directement liés à la viabilité des pratiques artistiques.

Cochez les sujets qui sont pertinents pour développer vos **compétences numériques**.

Répondu : 79 Ignoré : 31



● Outils numériques pour la création et la diffusion (audio, vidéo, photo, 3D, IA, etc.).

● Promotion et visibilité en ligne (médias sociaux, création de contenu numérique).

● Diffusion numérique et captation.

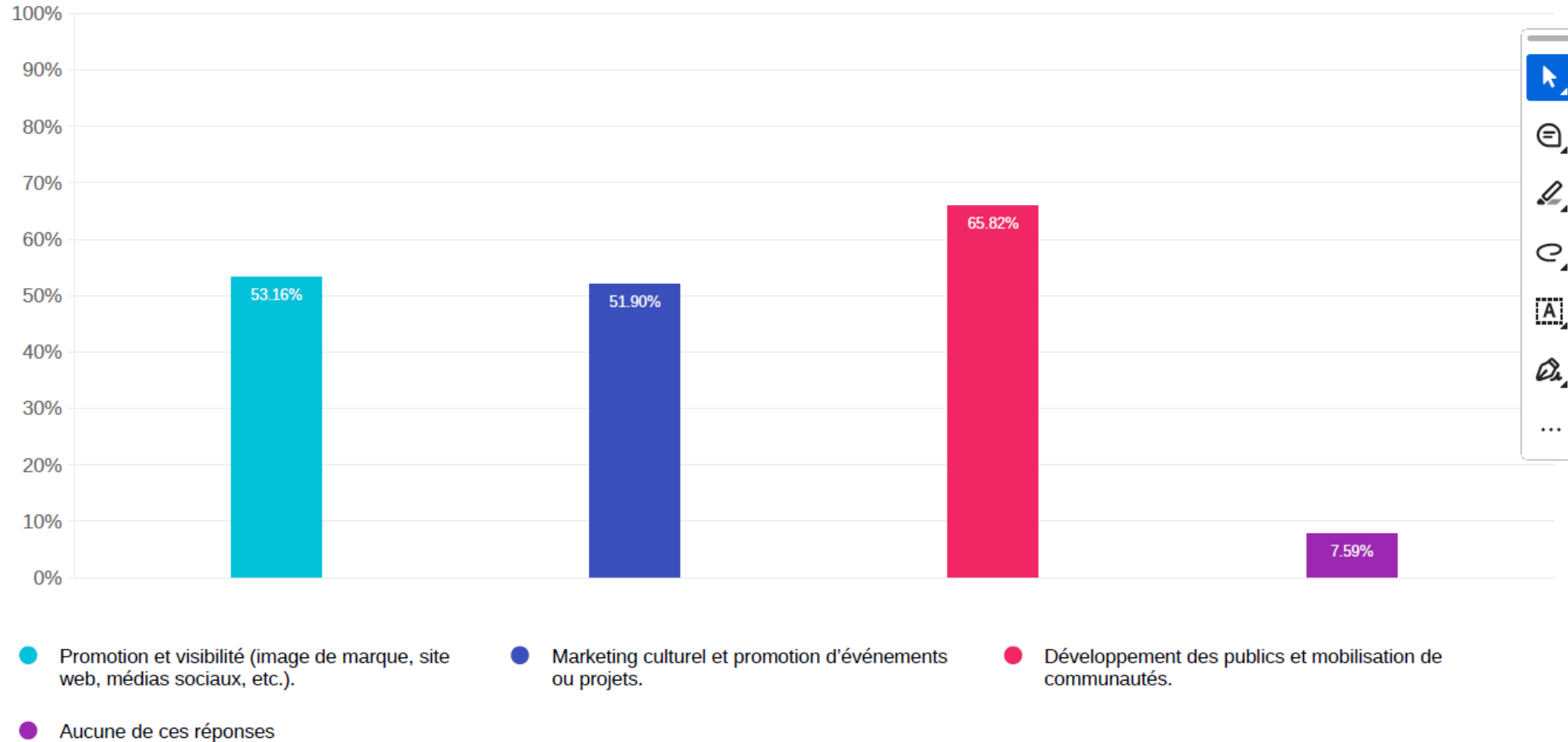
● Aucune de ces réponses



20. Leviers majeurs de professionnalisation : attente pour des contenus concrets, appliqués et directement liés à la viabilité des pratiques artistiques.

Cochez les sujets qui sont pertinents pour développer vos **compétences en communication, mise en marché et développement des publics.**

Répondu : 79 Ignoré : 31

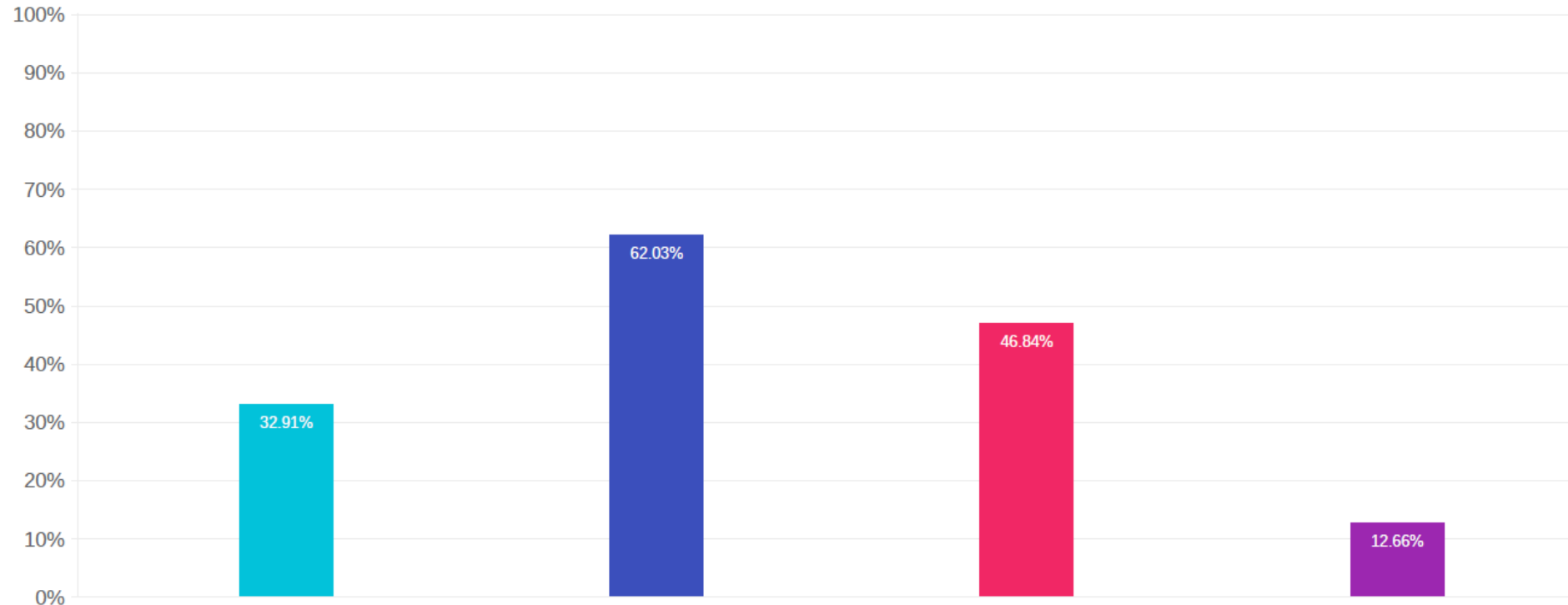




20. Leviers majeurs de professionnalisation : attente pour des contenus concrets, appliqués et directement liés à la viabilité des pratiques artistiques.

Cochez les sujets qui sont pertinents pour développer vos compétences en gestion de carrière ainsi que votre autonomie professionnelle.

Répondu : 79 Ignoré : 31



● Planification de carrière et organisation du travail.

● Négociation, contrats, droits d'auteur et aspects légaux.

● Gestion administrative (statut d'artiste, travail autonome, facturation).

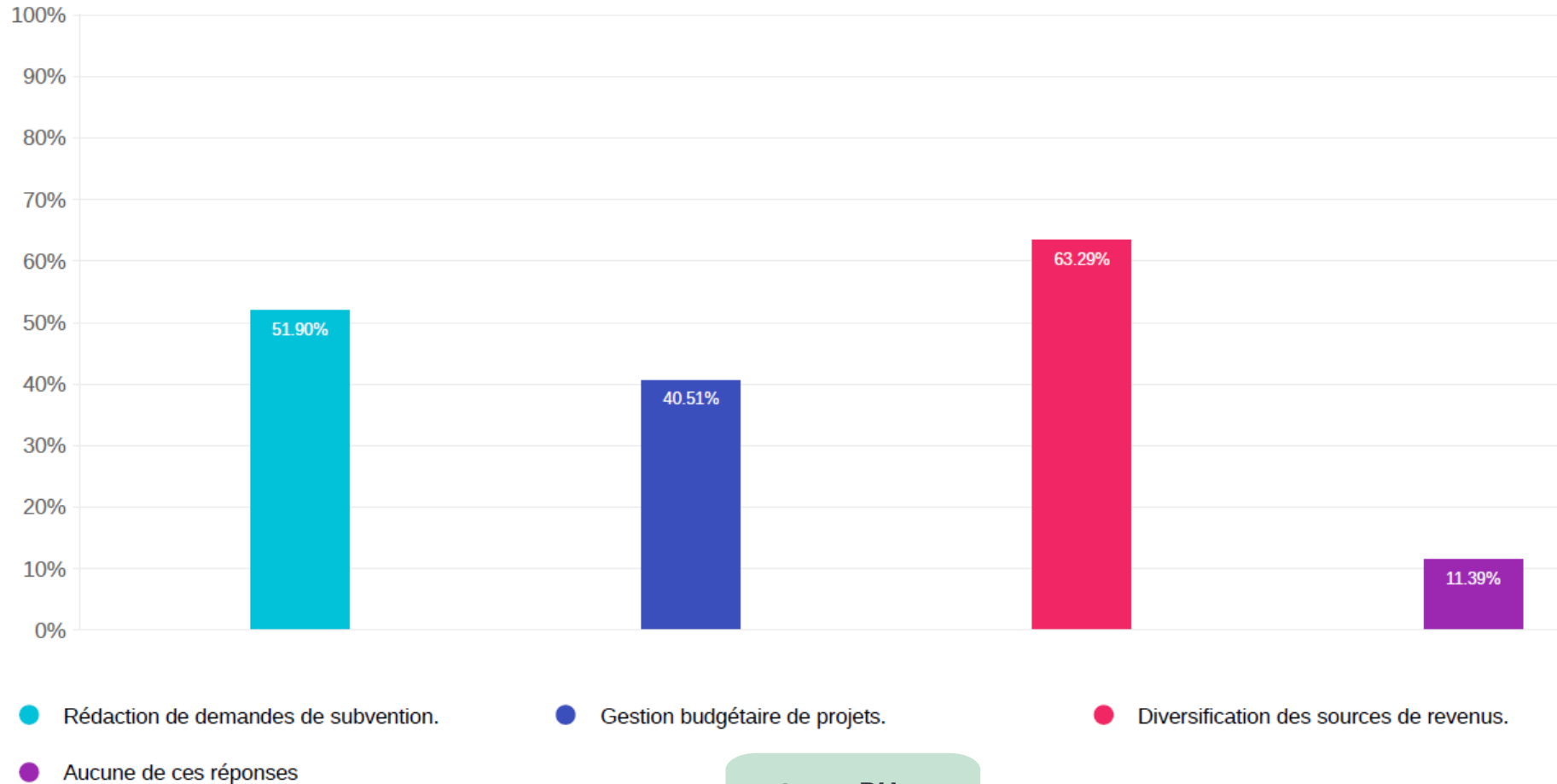
● Aucune de ces réponses



20. Leviers majeurs de professionnalisation : attente pour des contenus concrets, appliqués et directement liés à la viabilité des pratiques artistiques.

Cochez les sujets qui sont pertinents pour développer vos **compétences en financement et gestion financière**.

Répondu : 79 Ignoré : 31

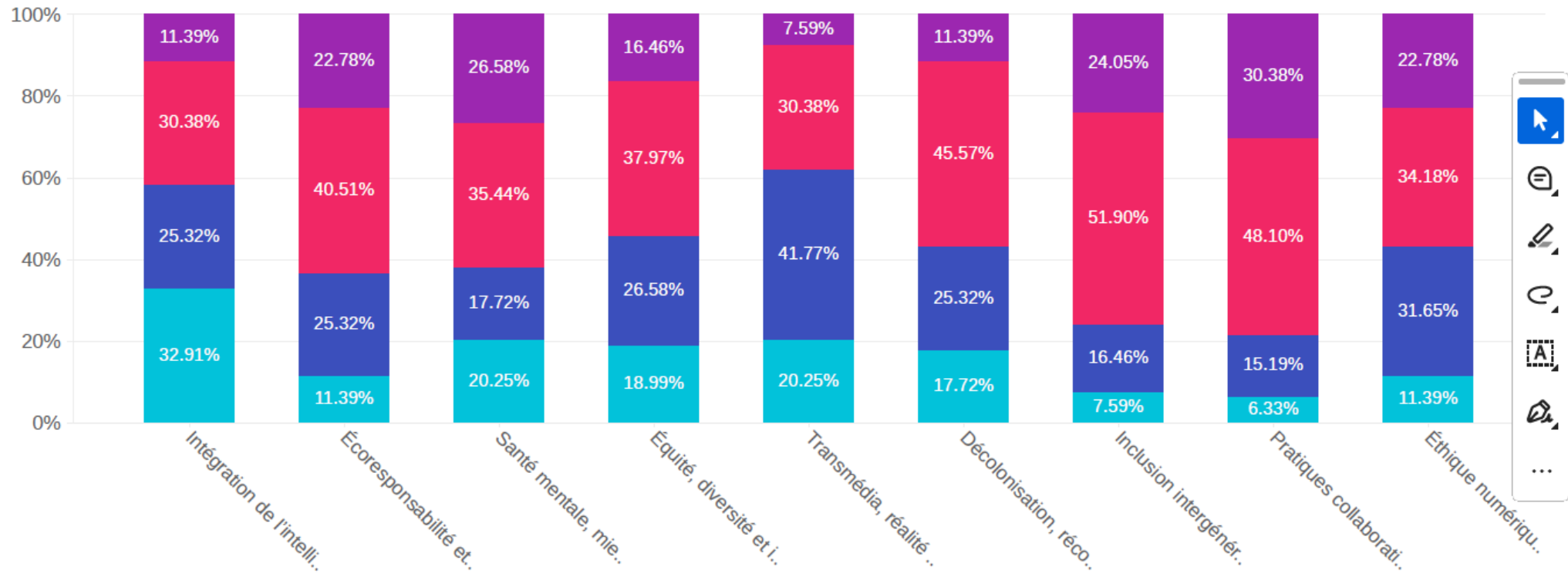




21. Intérêt marqué pour des enjeux émergents à portée humaine et collective.

Quel est votre niveau d'intérêt pour les thématiques émergentes suivantes ?

Répondu : 79 Ignoré : 31



● 1 – Pas du tout intéressé·e

● 2 – Peu intéressé·e

● 3 – Intéressé·e

● 4 – Très intéressé·e

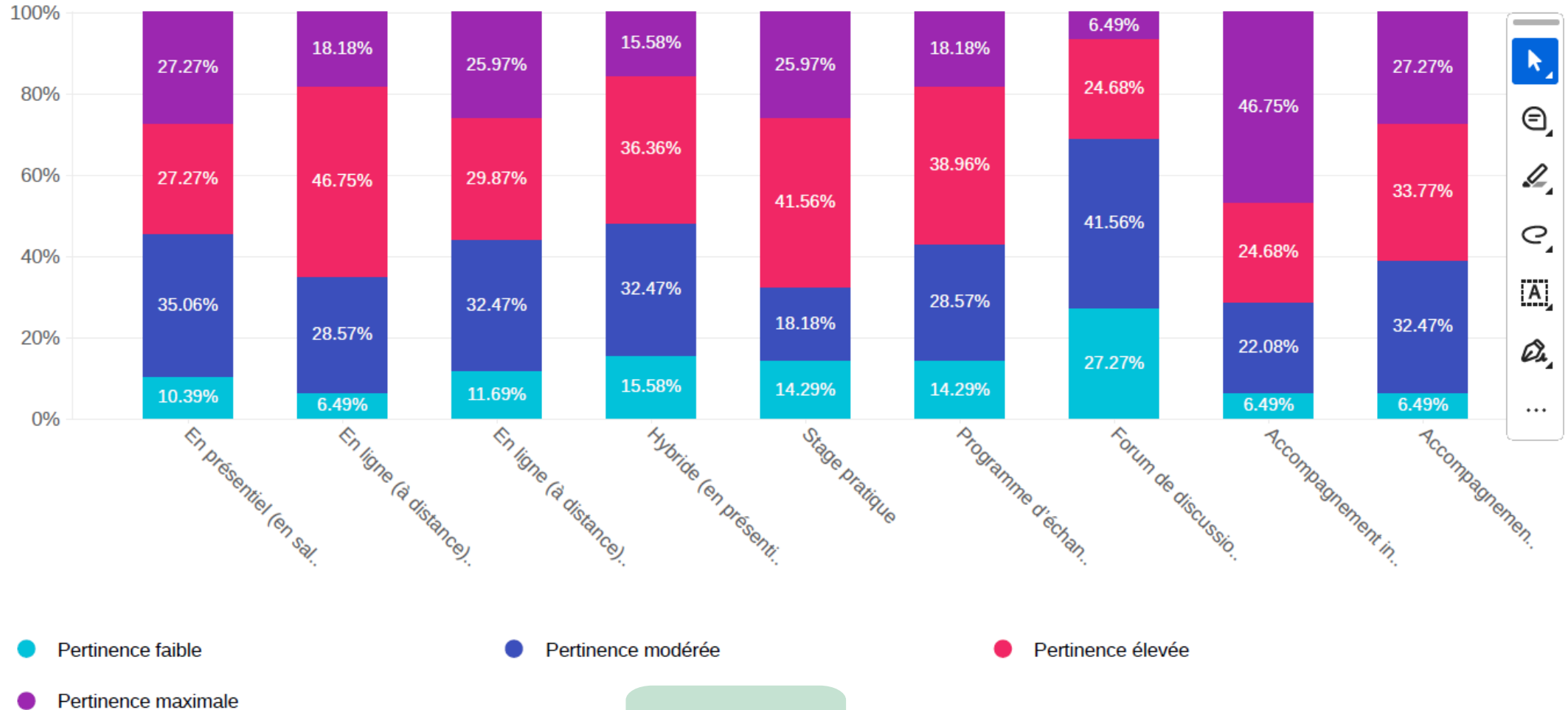
RÉSULTATS DU SONDAGE- Besoins en DP



22. Les formats flexibles et l'accompagnement sont déterminants, sans exclure le présentiel.

Veillez indiquer à quel point chacun des formats suivants vous semble pertinent ou adapté à vos besoins de développement professionnel.

Répondu : 77 Ignoré : 33

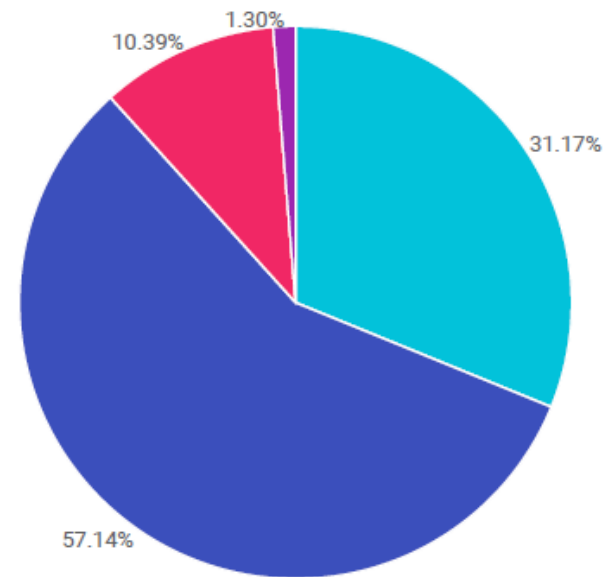




22. Les formats flexibles et l'accompagnement sont déterminants, sans exclure le présentiel.

Quel niveau d'intérêt accordez-vous à des parcours modulables adaptés aux niveaux d'apprentissages (débutant – intermédiaire – avancé)?

Répondu : 77 Ignoré : 33



● Très intéressé-e

● Intéressé-e

● Peu intéressé-e

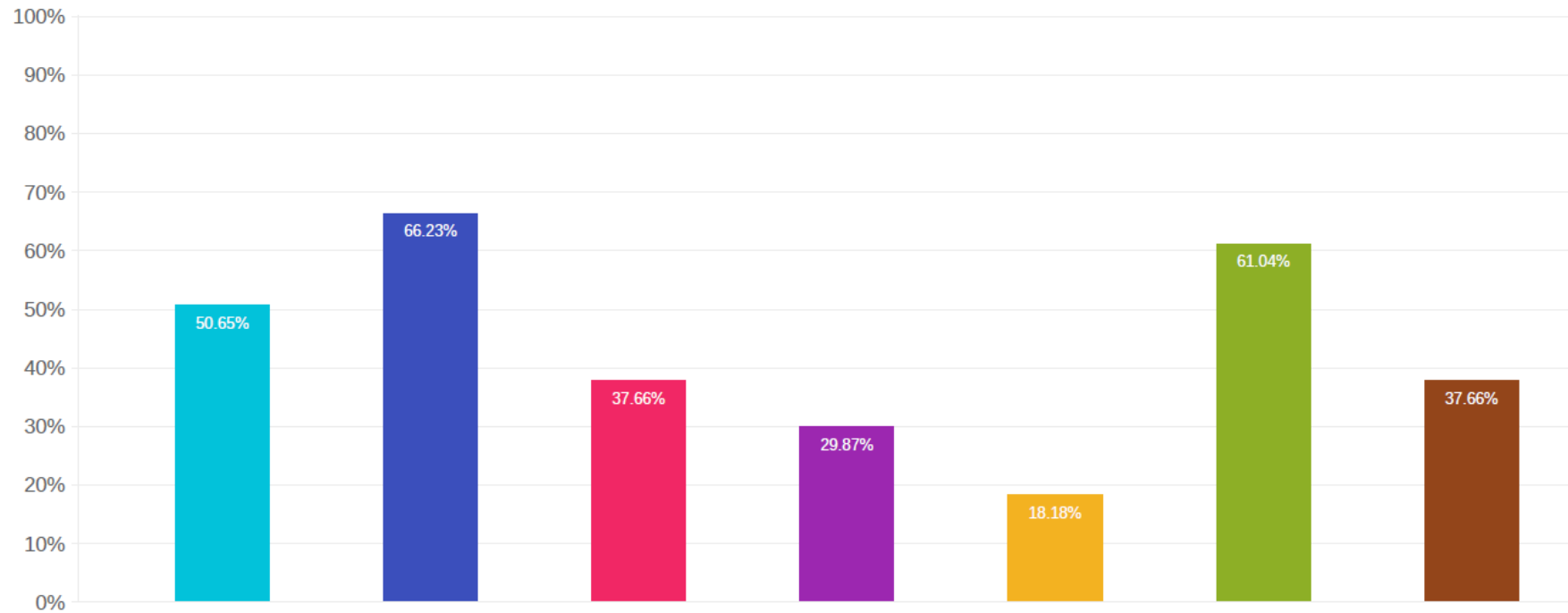
● Pas intéressé-e



22. Les formats flexibles et l'accompagnement sont déterminants, sans exclure le présentiel.

Quelles durées vous conviennent le mieux pour une activité de développement professionnel? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*

Répondu : 77 Ignoré : 33



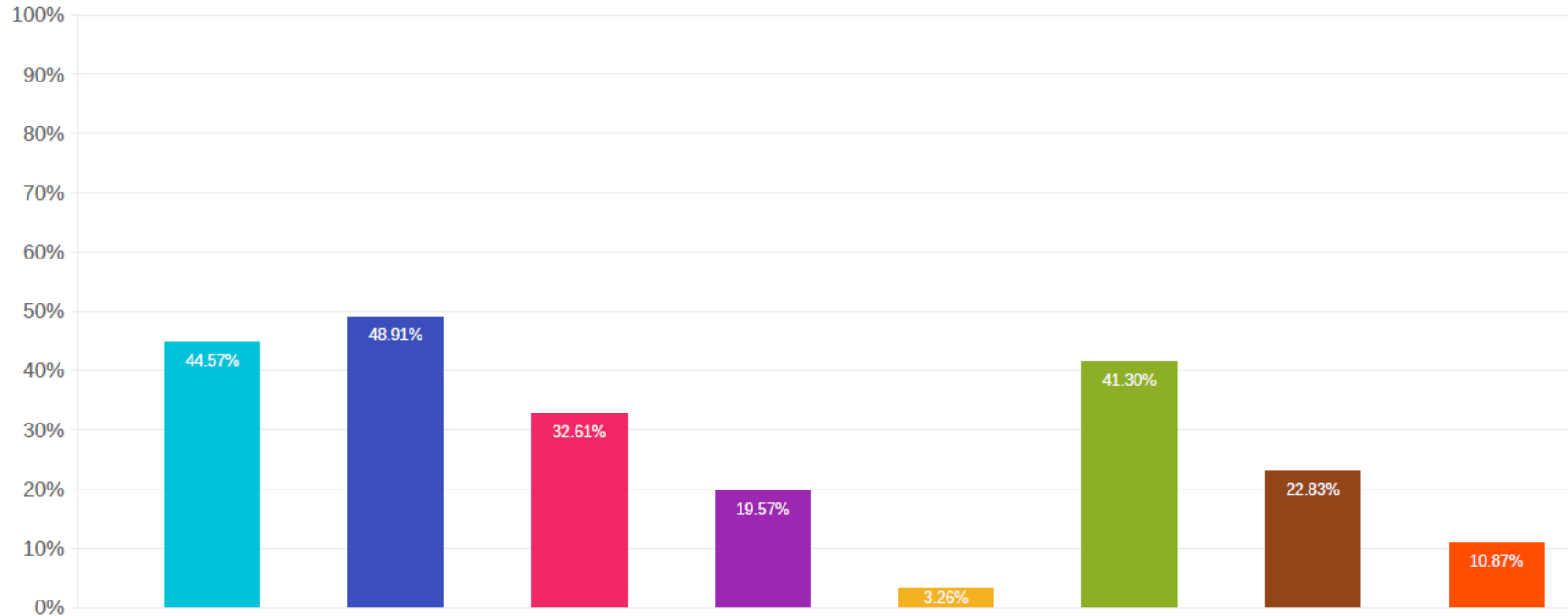
- 1 à 2 heures
- Une demi-journée (3,5 à 4 heures)
- Une journée complète
- 2 journées
- Une semaine intensive
- Plusieurs courtes sessions (ex. 3 x 2 heures)
- Parcours plus long, approfondi et/ou évolutif (ex: 1 formation par mois pendant plusieurs mois)



23. La participation est avant tout conditionnée par des facteurs d'accessibilité plutôt que par un manque d'intérêt.

Quels sont les obstacles qui vous empêchent de participer à des activités de développement professionnel? *Cochez les obstacles les plus importants pour vous, trois (3) maximum.*

Répondu : 92 Ignoré : 18



● Coût élevé et/ou budget restreint

● Manque de temps ou horaire inadapté

● Manque d'information ou visibilité insuffisante de l'offre

● Distance trop grande et/ou transport inadéquat

● Accès Internet limité ou instable

● Contenu peu pertinent pour ma pratique

● Offre non adaptée à mon niveau (début, intermédiaire, avancé)

● Méthodes ou formats appropriés

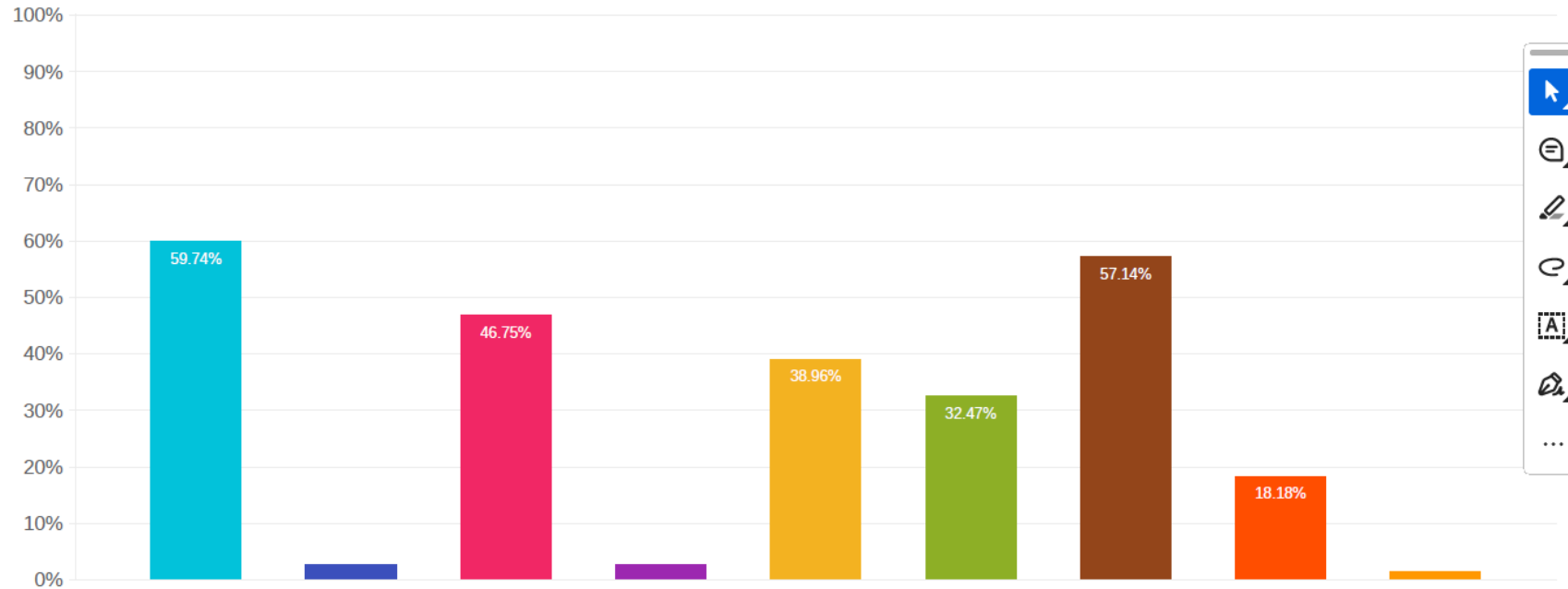
RÉSULTATS DU SONDRAGE- Besoins en DP



23. La participation est avant tout conditionnée par des facteurs d'accessibilité plutôt que par un manque d'intérêt.

Quelle(s) mesure(s) d'accessibilité ou d'adaptation faciliteraient votre participation aux activités de développement professionnel? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*

Répondu : 77 Ignoré : 33



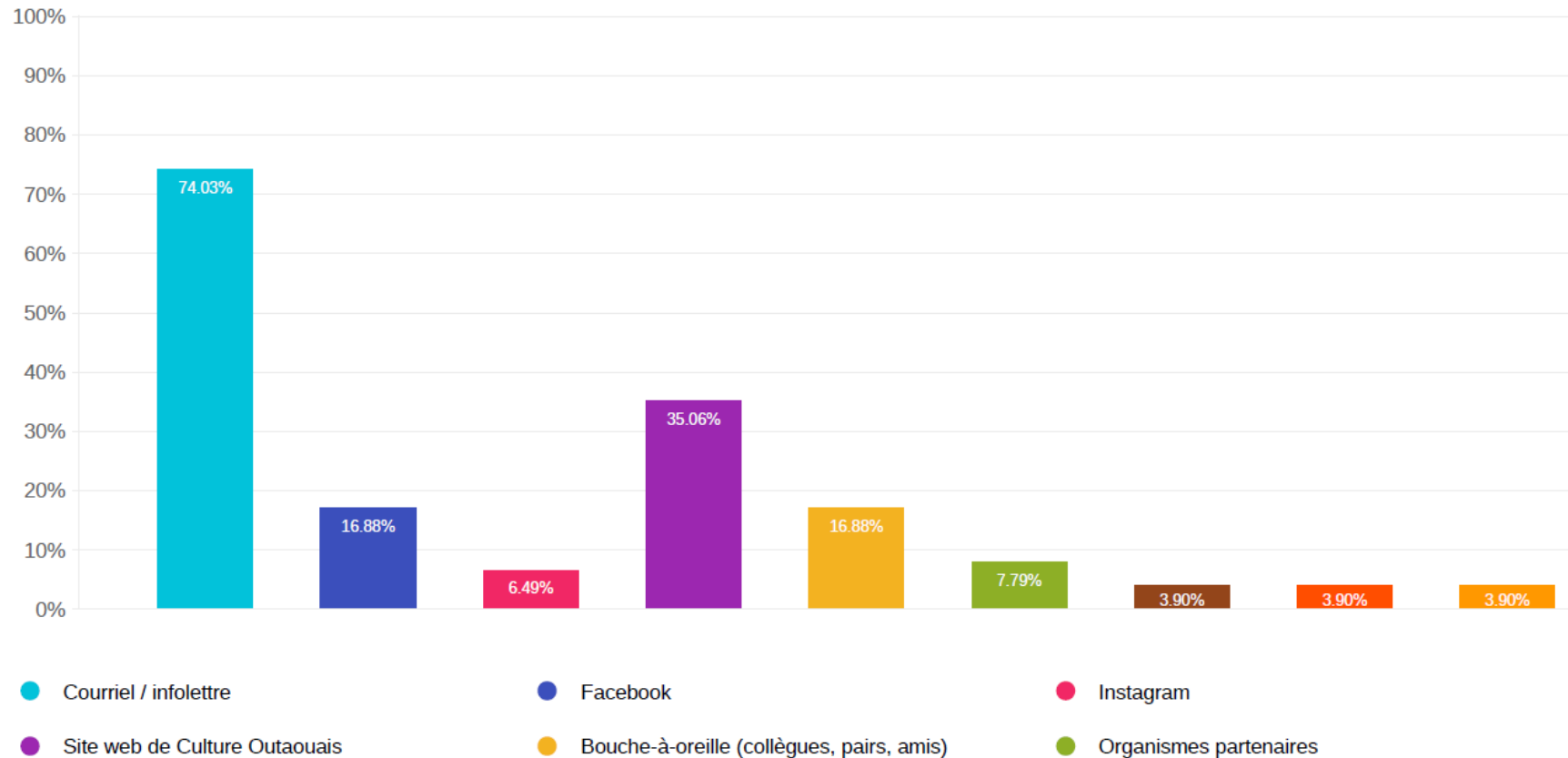
- Possibilité de suivre la formation en ligne
- Lieu accessible pour les personnes à mobilité réduite (rampe, ascenseur, stationnement adapté)
- Documents ou matériel fournis à l'avance
- Sous-titrage, transcription ou interprétation (LSQ ou autre)
- Possibilité de suivre la formation en plusieurs courtes séances
- Soutien technique ou accompagnement individuel au besoin
- Tarification abordable ou soutien financier
- Je n'ai besoin d'aucune mesure d'accessibilité ou d'adaptation
- Autre (veuillez spécifier)



24. L'infolettre est le pilier central de la communication.

De quelle(s) manière(s) avez-vous entendu parler des activités de développement professionnel de **Culture Outaouais**? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*

Répondu : 77 Ignoré : 33

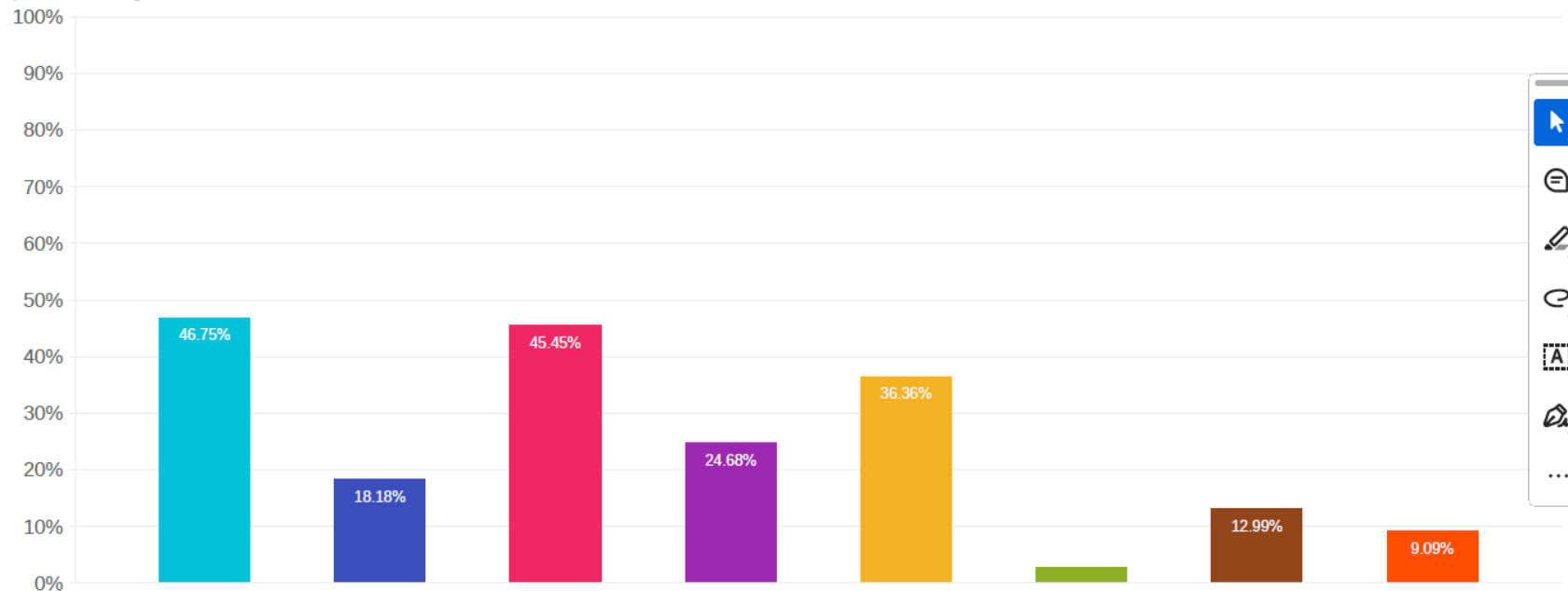




25. Le site web est un point d'ancrage stratégique lors de la recherche.

Lorsque vous cherchez une activité de développement professionnel, où cherchez-vous en premier? *Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.*

Répondu : 77 Ignoré : 33



- Site web de Culture Outaouais
- Site web d'un autre organisme culturel (veuillez préciser)
- Internet
- Réseaux sociaux
- Infolettre ou courriel
- Plateforme de formation en ligne (veuillez préciser)
- Je ne fais pas de recherche à ce sujet
- Autre (veuillez spécifier)

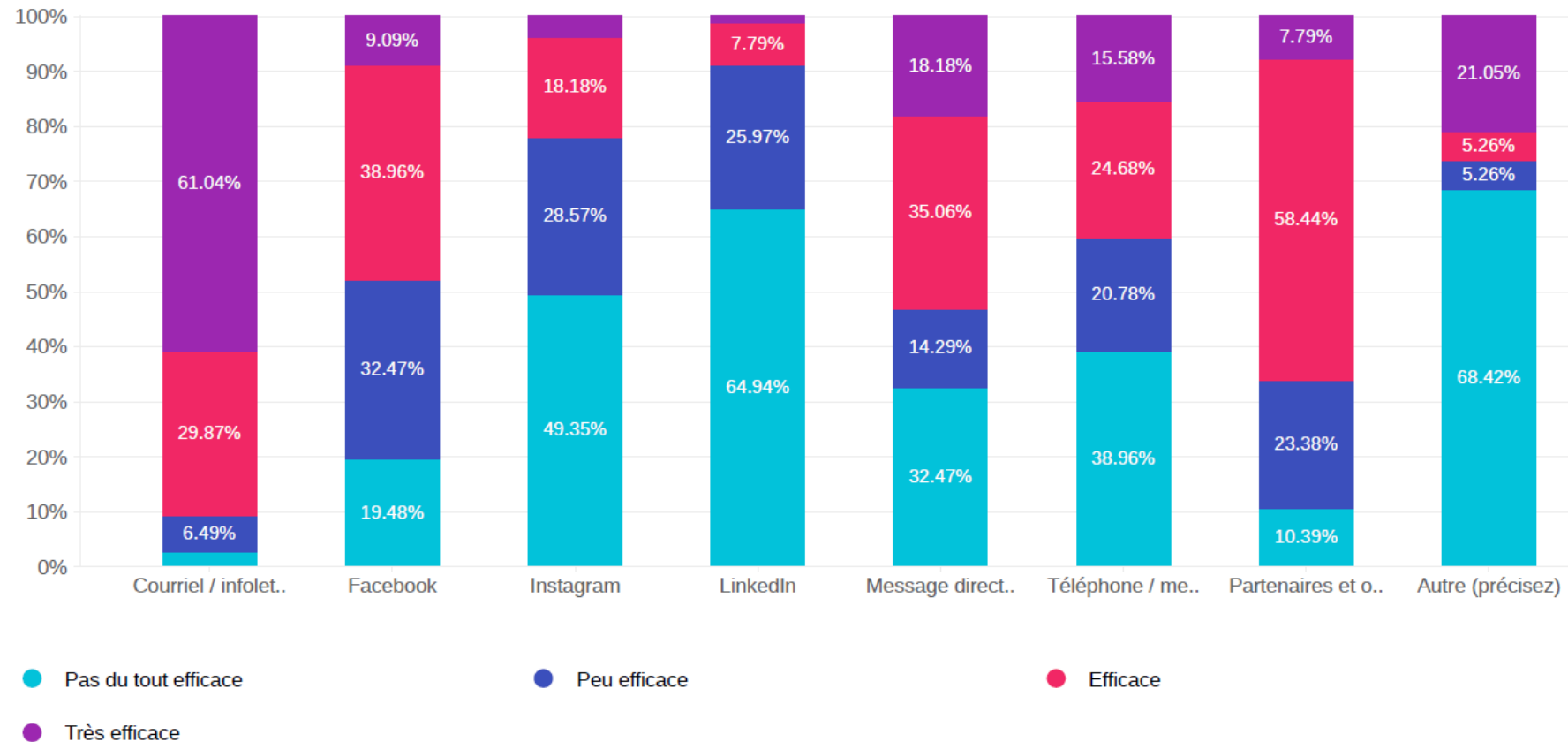


26. Les partenaires jouent un rôle crédible mais sous-exploité.

27. Les communications directes ont un potentiel complémentaire.

Dans quelle mesure ces moyens sont-ils efficaces pour vous informer des activités de développement professionnel de **Culture Outaouais** ?

Répondu : 77 Ignoré : 33





28. La visibilité de l'offre de CO n'est pas qu'un enjeu de diffusion, mais de lisibilité et de mise en valeur.

- 32,6 % : manque d'information ou de visibilité
- 41,3 % seulement ont participé à une activité de Culture Outaouais dans les deux dernières années.

MAIS,

- 74 % ont entendu parler des activités via l'infolettre.
- 90 %+ jugent l'infolettre efficace ou très efficace.
- Le site web est l'un des premiers lieux consultés lorsqu'une recherche active est faite.



CONSTATS	DESCRIPTION	PISTES POUR LA SUITE
<p>1. Le développement professionnel est perçu comme un levier essentiel pour le développement des carrières et le renforcement, voire la pérennité des organisations culturelles.</p>	<p>Les participants considèrent largement le développement professionnel comme une priorité et une nécessité.</p> <p>Pour les artistes, il permet de maintenir leurs compétences à jour et de soutenir l'évolution de leur carrière.</p> <p>Pour les organisations culturelles, il contribue à renforcer les capacités en gestion, gouvernance et financement, tout en favorisant l'engagement et la rétention du personnel (en offrant de meilleures conditions de travail, notamment dans les petites organisations qui disposent de peu d'avantages sociaux).</p>	<p>Consolider et structurer une offre de développement professionnel qui soutient à la fois l'évolution des carrières artistiques et le renforcement des capacités organisationnelles.</p> <p>Cela pourrait inclure des parcours de formation adaptés aux différentes réalités du milieu culturel et aux différents stades de développement professionnel.</p>
<p>2. L'accès au développement professionnel demeure un défi pour plusieurs artistes et organisations culturelles.</p>	<p>Malgré son importance reconnue, l'accès au développement professionnel est souvent limité par le manque de temps et de ressources.</p> <p>Les artistes évoquent la fluctuation des revenus et les horaires irréguliers, tandis que les organisations doivent composer avec des ressources humaines et financières limitées et une multiplicité de responsabilités, ce qui restreint le temps disponible pour la formation.</p>	<p>Développer des formats de formation flexibles et accessibles, adaptés à la réalité du milieu culturel.</p> <p>Cela pourrait inclure des formations de courte durée, des formats hybrides ou modulaires, ainsi que des mécanismes facilitant l'accès financier à la formation pour les artistes et les petites organisations.</p>



CONSTATS	DESCRIPTION	PISTES POUR LA SUITE
3. Le développement des compétences entrepreneuriales et de gestion dans l'ensemble du milieu culturel.	<p>Les artistes comme les organisations culturelles expriment un besoin marqué de développer des compétences en gestion.</p> <ul style="list-style-type: none">• Chez les artistes, cela concerne la gestion de carrière, les subventions, la comptabilité et le marketing.• Chez les organisations, cela touche davantage la gouvernance, la gestion des ressources humaines, la gestion financière et administrative.	<p>Développer une offre de développement professionnel autour des compétences entrepreneuriales et organisationnelles du milieu culturel, avec des formations adaptées aux différentes réalités (artistes, gestionnaires, OBNL culturels).</p>
4. Le développement des compétences numériques, la visibilité ainsi que la promotion du travail artistique constituent un enjeu central pour les artistes et les organisations culturelles.	<p>Les artistes souhaitent mieux développer leur identité artistique et leur présence numérique afin de se faire connaître et rejoindre leurs publics. Les organisations culturelles évoquent également la difficulté de promouvoir les initiatives artistiques dans la région et expriment un besoin d'outils et de stratégies en communication et marketing culturel.</p>	<p>Offrir des formations et accompagnements sur le marketing culturel, l'image de marque, la communication numérique et la promotion des projets artistiques, incluant l'utilisation des médias sociaux et des outils numériques.</p>



CONSTATS	DESCRIPTION	PISTES POUR LA SUITE
<p>5. Le réseautage et la collaboration comme leviers essentiels de développement.</p>	<p>Les participants soulignent l'importance de créer des espaces de rencontre pour échanger, partager des pratiques et développer des collaborations. Les artistes mentionnent le besoin de réseauter avec d'autres artistes et diffuseurs, tandis que les organisations parlent davantage de collaboration inter-organismes et de partage de ressources.</p>	<p>Mettre en place ou renforcer des espaces de réseautage, de communautés de pratique et de co-développement, favorisant les échanges entre artistes, organisations et autres acteurs du milieu culturel.</p>
<p>6. Les formats de développement professionnel privilégiés favorisent la flexibilité, l'accompagnement et les apprentissages ancrés dans la pratique.</p>	<p>Les formations jugées les plus utiles sont celles qui incluent de la pratique, du mentorat ou de l'accompagnement personnalisé, en plus des formations hybrides. Les participants mentionnent l'importance du coaching, des consultations individuelles, des visites terrain et des échanges entre pairs. Les formations trop théoriques sont perçues comme moins utiles.</p>	<p>Privilégier des formats diversifiés et flexibles, combinant formations, mentorat, ateliers pratiques, études de cas, visites terrain et activités de réseautage, afin de répondre à différents besoins et réalités professionnelles.</p>
<p>7. Un besoin de mieux naviguer dans les ressources et opportunités existantes.</p>	<p>Plusieurs participants soulignent la difficulté de repérer les ressources disponibles (formations, subventions, outils, espaces de diffusion, partenaires). Les artistes et les organisations évoquent le besoin d'une meilleure centralisation de l'information et d'un accès facilité aux ressources du milieu culturel.</p>	<p>Développer ou renforcer des outils de centralisation et de référencement des ressources, permettant de faciliter l'accès à l'information et d'orienter les acteurs culturels vers les opportunités pertinentes.</p>



CONSTATS	DESCRIPTION	PISTES POUR LA SUITE
8. Un besoin de reconnaissance et de valorisation des compétences des professionnels du milieu artistique.	L'absence de certification ou de reconnaissance officielle des compétences dans les métiers artistiques. Cette situation contribue à un sentiment de manque de reconnaissance et à une légitimité parfois fragile des carrières artistiques.	Explorer des moyens de valoriser et reconnaître les compétences du milieu, par exemple par l'attestation de formations, la reconnaissance de parcours professionnels ou la mise en valeur des expertises du secteur artistique.
9. Le besoin de briser l'isolement du milieu culturel.	Les participants mentionnent que le travail dans le milieu culturel peut être solitaire et que les occasions d'échange entre pairs sont limitées. Bien que les formations en ligne soient utiles, le contact humain et les échanges informels sont jugés essentiels pour partager des expériences, apprendre et se soutenir mutuellement.	Favoriser la création de communautés de pratique et d'espaces d'échange entre pairs (artistes, gestionnaires, disciplines), par exemple à travers des rencontres régulières, des groupes de co-développement ou des activités de réseautage.
10. Un potentiel de collaboration et de connectivité à renforcer dans l'écosystème culturel régional et transfrontalier.	Les discussions mettent en évidence l'importance de renforcer les collaborations entre artistes, disciplines et organisations culturelles. Les participants mentionnent également l'intérêt d'une meilleure connectivité entre Gatineau et Ottawa afin de favoriser les échanges, les opportunités de diffusion et le développement du réseau professionnel.	Encourager des initiatives de réseautage interdisciplinaire et interprovincial, incluant des activités de rencontre entre artistes et organismes de différentes disciplines ainsi que des projets favorisant les échanges culturels entre l'Outaouais et Ottawa.