Rapport annuel

2025-2026

COMPÉTENCE CULTURE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Remerciements

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

Québec

Nous remercions chaleureusement les commanditaires des Prix Je célèbre donc je suis 2025. Leur soutien a permis de mettre en lumière des initiatives inspirantes de nos membres et d'honorer collectivement les plus marquantes!

CALQ Conseil des arts et des lettres du Québec

SODEC Québec

caisse de la culture Desjardins

Message de reconnaissance territoriale

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

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

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

Table des matières

PROFIL DE L'ORGANISATION **8**
MISSION, VISION ET VALEURS **9**
Mission de Compétence Culture 9
Vision 9
Valeurs 9
MOT DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CPMT) **10**
MOT DE LA PRÉSIDENTE **12**
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE **14**
GOUVERNANCE **16**
Direction du conseil d'administration 2025-2026 16
Composition du conseil d'administration 2025-2026 17
Comités formés par le conseil d'administration 2025-2026 17
Comités d'allocation des ressources 18
Comités opérationnels de Compétence Culture 18
Participation de Compétence Culture à des comités et instances externes 19
ÉQUIPE ET COLLABORATIONS RÉGULIÈRES **20**
Équipe permanente en 2025-2026 20
Collaborations régulières 21
MEMBRES 2025-2026 **22**
Membres actifs 22
Membres associés 23
PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027 : VERS L'ABOUTISSEMENT D'UN CYCLE DE TROIS ANS **24**

1. REPRÉSENTATION, VIE DÉMOCRATIQUE ET COLLABORATION **26**
Actualisation de la gouvernance de compétence culture 27
Membrariat de Compétence Culture 28
Conseil d'administration 29
Rendez-vous annuel des membres 2025 : La table est mise, il ne manque que vous ! 30
2. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES **32**
Modèle de coordination de la formation continue en culture 33
Intervention-Compétences 36
Carte des promoteurs Intervention-Compétences et des membres de Compétence Culture (2025-2026) 42
Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture 44
Développement de compétences et communauté de pratique 50
Offre de formations de Compétence Culture 51
MOOC – « Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité » 56
3. VALORISATION ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS **60**
Culture et moi, un projet de valorisation des métiers et de la formation en culture 62
Prix *Je célèbre donc je suis* 76
Guides, outils et ressources en gestion 83
Chantier Filet social en culture 86
4. PRODUCTION ET DIFFUSION D'INFORMATIONS **92**
Étude l'*IA en culture : mieux comprendre pour agir ensemble* 94
Études régionales d'identification des besoins de formation continue 100
Révision de la Norme Libraire 102
Rédaction d'avis de pertinence pour les programmes du FDRCMO 105
Démarrage du Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en culture au Québec 106
Participation à la révision de programmes d'enseignement 107
MOT DU TRÉSORIER **108**
RÉALISATION DU RAPPORT ANNUEL **110**
LISTE DES ACRONYMES DES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX ET PROGRAMMES **111**
ANNEXES **111**
Modèle de coordination de la formation continue en culture. Aide à la rémunération des postes de responsables de la formation continue (2025-2026) 112
Modèle de coordination de la formation continue en culture. Montants octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences 114
Activités de formation continue réalisées dans le cadre du Programme Intervention-Compétences 2025-2026 120
Promoteurs ayant obtenu du soutien financier au Programme de développement des compétences - FDRCMO (2025-2026) 124
ÉQUIPE – SEPTEMBRE 2026 **126**

Profil de l'organisation

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

Fondé en 1999, Compétence Culture est l'un des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre du Québec (CSMO). Les CSMO sont des organisations autonomes à but non lucratif formellement reconnues par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

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

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

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

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

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

Mission, vision et valeurs

Mission de Compétence Culture

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

Vision

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

Valeurs

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

Mot du président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

À l'équipe et aux membres de Compétence Culture, ainsi qu'à toutes les parties prenantes du milieu culturel,

En tant que président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du Conseil emploi métropole (CEM), c'est avec grand plaisir que je souligne le travail accompli par Compétence Culture au cours de l'année 2025-2026, tel qu'il est présenté dans ce rapport annuel.

Les 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) du réseau de la CPMT jouent un rôle essentiel dans la concertation paritaire des acteurs et dans la compréhension des enjeux et des besoins actuels et futurs en développement, adaptation et qualification de la main-d'œuvre au sein des différents secteurs de l'économie québécoise. Leurs travaux sont particulièrement cruciaux pour nourrir les instances gouvernementales sur les solutions clés à mettre en place. La CPMT, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les reconnaît d'ailleurs comme partenaires privilégiés par le biais de la Politique d'intervention sectorielle. À ce titre, Compétence Culture contribue de façon remarquable à éclairer les décideurs et à soutenir l'évolution du secteur culturel dans un contexte en constante transformation.



© Direction générale des communications du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Cette année encore, le milieu de la culture a dû relever de nombreux défis. Grâce au leadership de son conseil d'administration, à la rigueur de sa direction générale et à l'engagement de son équipe, Compétence Culture a su répondre présent et proposer des actions concrètes, porteuses et adaptées aux besoins du secteur.

Parmi les réalisations marquantes, soulignons son importante contribution à la transition numérique. Le CSMO a notamment mené une étude sur les besoins de développement des compétences en intelligence artificielle, élaboré un plan d'action concerté et offert des formations, accompagnements et conférences adaptés à la réalité culturelle. La plateforme Cultive a également poursuivi son développement et accru sa portée, tandis qu'un nouveau MOOC consacré à la découvrabilité des contenus culturels francophones a été mis en place.

Compétence Culture s'est aussi distingué par son engagement envers une plus grande représentativité du secteur. Dans le cadre de sa campagne Culture et moi, des collaborations avec des comités consultatifs sur les groupes sous-représentés sur le marché du travail, également partenaires privilégiés de la CPMT, ont permis de mettre en lumière les parcours de jeunes, de membres des Premières Nations et Inuit, ainsi que de personnes immigrantes ou en reconversion professionnelle.

Le CSMO a également poursuivi son travail en matière de transition verte grâce à la diffusion d'outils concrets favorisant l'écoresponsabilité et la gestion durable de projets culturels. À cela s'ajoutent des initiatives importantes touchant la protection sociale, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre, ainsi que l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines, notamment en équité, diversité et inclusion.

Par son action soutenue et sa vision tournée vers l'avenir, Compétence Culture contribue à renforcer la vitalité et la résilience du secteur culturel. Je tiens ainsi à féliciter chaleureusement toute l'équipe pour son travail et à la remercier sincèrement pour son engagement exemplaire.

Jean Lortie

Président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Président du Conseil emploi métropole (CEM)

Mot de la présidente

Ne laisser personne de côté



© D.R.

Cher·ères collègues, membres et partenaires de Compétence Culture,

À l'horizon 2030, le mot d'ordre du Groupe des Nations Unies pour le développement durable – Ne laisser personne de côté – trouve aussi sa résonance dans notre milieu culturel. Il nous rappelle que le développement, pour être véritablement durable, doit combattre l'exclusion, réduire les inégalités et reconnaître la contribution de tous ceux et celles qui composent nos sociétés.

Pour Compétence Culture, cette exhortation prend un sens très concret : elle inspire les différentes formes de soutien que nous développons au bénéfice des artistes, artisans, artisanes, travailleurs et travailleuses en culture. Dans un contexte marqué par l'instabilité mondiale, l'imprévisibilité économique et la fragilité persistante de plusieurs parcours professionnels, nous contribuons dans la mesure de nos moyens à instaurer cette stabilité et cette prévisibilité dans notre secteur. Mais il nous faut aussi consolider les fondations démocratiques qui nous permettent d'agir collectivement, avec probité, ouverture et équité.

C'est dans cet esprit que s'inscrit la révision de notre gouvernance qui, avec le Chantier Filet social, a particulièrement mobilisé les membres du CA. L'assemblée générale extraordinaire tenue en décembre 2025, à laquelle 51 personnes ont participé, a marqué une étape importante de cette démarche. En favorisant une gouvernance plus collaborative, notamment par la mise en place d'une coprésidence, et en élargissant le membriariat à des individus et à des organisations qui partagent notre mission, Compétence Culture affirme sa volonté d'être plus représentative, plus inclusive et plus proche de la diversité des réalités culturelles.

Un filet social aux mailles resserrées pour contenir les réalités culturelles

Cette exigence de représentativité rejoint un autre enjeu fondamental : celui du filet social. Si la culture est constitutive de notre tissu social, celles et ceux qui la créent, la transmettent, l'organisent et la rendent accessible doivent pouvoir compter sur des protections économiques et sociales adaptées à leurs réalités.

Les chiffres sont éloquents : sur 160 000 emplois dans les arts et la culture au Québec, 44 % sont de nature atypique; 43 % relèvent du travail autonome, souvent sans assurances collectives ni régime d'épargne-retraite; plus de la moitié de ces personnes ne cotisent pas au RRQ ou ne peuvent en bénéficier, tandis que 47 % des professionnelles et professionnels de la culture n'ont pas accès à l'assurance-emploi. Derrière ces données saisissantes se trouvent pourtant des vies d'artistes et des parcours professionnels essentiels à notre vitalité collective. Le narratif romantique de la bohème a fait son temps et la richesse culturelle produite devrait avoir pour corollaire une juste rémunération de ses artistes et artisans.

C'est pourquoi la réflexion entreprise avec quelque 200 participantes et participants à nos séances d'information et d'échange est importante. Lorsque les conditions précaires de la pratique artistique, comme le temps de création, de recherche, de répétitions, d'entraînements – le plus souvent non rémunéré – et le temps nécessaire, aussi, au montage de dossiers sont mises en corrélation avec les mailles distendues ou inexistantes du filet social, cela donne encore plus de légitimité à ces revendications qui incluent tous les praticiens et praticiennes de l'art et de la culture.

Encore faut-il obtenir le financement adéquat pour poursuivre et mener à bien ce mandat social qui s'inscrit dans notre rôle de concertation et de production d'informations stratégiques sur le marché du travail. Entre visibilité ponctuelle des productions artistiques et invisibilité structurelle, il est temps de reconnaître pleinement la valeur du travail culturel et de lui associer des mesures sociales et fiscales plus justes, ce qui contribuera à davantage d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

Penser la formation comme une prise supplémentaire sur l'époque

Ce rapport annuel témoigne aussi de la contribution de notre CSMO, qui consiste non seulement à répondre aux besoins du milieu, mais aussi à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future. Des solutions existent et sont mises en place pour développer les compétences, affiner les pratiques de gestion, relayer l'information du marché du travail et promouvoir les nombreuses activités et opportunités du secteur.

Le programme Intervention-Compétences contribue à plusieurs mesures structurantes en soutenant les promoteurs de formation continue partout au Québec. Je pense, entre autres, au déploiement de 47 programmations régulières de l'Axe 1 et, pour les trois axes, à quelque 769 activités et 12 634 participations.

Déjà, nous regardons devant. Nous sommes dans la quatrième année d'un cycle de 5 ans et le prochain cycle de l'engagement tripartite, qui est la base de notre Modèle de coordination de la formation continue en culture, débutera en 2027-2028. Encore une fois, nous aurons à garantir la pérennité du Modèle, à faire en sorte que le secteur culturel se démarque comme un milieu ancré dans les besoins des apprenants et des apprenantes, répondant à ce désir inextinguible de dépassement qui le caractérise.

L'engagement de nos membres demeure au cœur de cette dynamique. Notre rendez-vous annuel a rassemblé plus de 150 participantes et participants, tandis que nos ateliers sur l'intelligence artificielle ont permis à 28 personnes d'échanger sur un sujet qui traverse toute la société et touche particulièrement l'avenir des métiers culturels. Dévoilée en novembre 2025, l'étude que nous avons menée sur l'IA a d'ailleurs connu un fort rayonnement lors du Sommet national sur l'intelligence artificielle et la culture, tenu à Banff en mars 2026.

S'outiller individuellement et collectivement pour s'inscrire pleinement dans la vie citoyenne

Plus que jamais, nous devons outiller les artistes, les travailleuses, les travailleurs et les organisations culturelles afin qu'ils puissent aller au bout de leur pratique, rayonner pleinement et contribuer à la transformation de notre société. Nous devons aussi nous outiller collectivement pour rendre les métiers de la culture plus équitables, plus viables, plus durables et plus solidaires.

Lorsqu'on mesure l'étendue de toutes ces réalisations et de tous ces enjeux qui nous mobilisent, on ne peut que ressentir énormément de gratitude pour tous ceux et celles qui mettent l'épaule à la roue. Des membres du CA à toute l'équipe de Compétence Culture, des consultants et partenaires en passant par les instances gouvernementales qui nous soutiennent : je vous salue toutes et tous et vous remercie pour votre engagement! Un merci particulier à ma prédécesseure, Lyette Bouchard, dont la participation à la vie publique a pris une tout autre forme.

Ne laisser personne de côté, pour Compétence Culture, ce n'est pas seulement une aspiration : c'est une responsabilité partagée, un appel à l'action et à l'audace de se projeter en toute conscience, dans un avenir soutenable.

Geneviève Lauzon
Présidente du conseil d'administration

Mot de la directrice générale

« L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons en faire. »

-H. Bergson

Cher·ères membres et partenaires de Compétence Culture,

J'ai toujours pensé que le leadership est d'abord une forme d'état d'esprit. Qu'il n'est pas le seul fait de personnes en position de décision ou de gestion, mais qu'il a essentiellement à voir avec, d'une part, la conviction intrinsèque de pouvoir agir et, d'autre part, l'empathie qu'on éprouve pour l'autre, pour les membres d'un groupe, pour une communauté. Il n'y a pas de leadership sans idéal ni action et, je dirais, sans amour. C'est une force, mais sans vision d'ensemble ni coordination, ce n'est pas une stratégie. Pour reprendre la conception de l'avenir du philosophe Henri Bergson : « Bâtir demain ne se fera pas tout seul ! » Notre défi pour faire face aux multiples crises auxquelles nous sommes confrontés en est un de concertation, de cohésion, de solidarité et de lucidité.

De l'actualisation de notre gouvernance au Chantier Filet social, de la refonte de la plateforme Cultive à l'offre de formation MOOC sur la découvrabilité des contenus culturels francophones, de l'étude portant sur l'IA au Modèle de coordination de la formation continue, Compétence Culture n'a probablement jamais aussi bien assumé sa mission ni ratissé aussi large. C'est le propre d'un CSMO, me direz-vous, que de naviguer entre les réponses aux besoins de son secteur et les priorités gouvernementales. Mais il y a plus : les dérèglements climatiques, les écarts grandissants de richesse, la dématérialisation de l'offre culturelle, la transformation des métiers et la difficulté accrue d'accéder au marché du travail – notamment pour les jeunes – sont autant de facteurs extérieurs aux pratiques culturelles qui les percutent de plein fouet. Ce maelstrom étourdissant s'installe comme une réalité endémique avec laquelle nous devons dorénavant composer.

Dans ce contexte, je vois le présent rapport annuel comme une carte reflétant non seulement notre trajectoire, mais nous permettant aussi de circonscrire notre territoire, de le comprendre dans sa globalité et, bien entendu, de contribuer à sa vitalité, à son attractivité, d'où la valeur multidimensionnelle de ce rapport et l'importance d'en prendre connaissance.

Cette carte du territoire où Compétence Culture intervient, nous l'avons dessinée ces dernières années à partir d'une compréhension systémique de notre rôle de comité sectoriel de la main-d'œuvre : concertation, consultations, vision prospective du marché du travail, actions de valorisation des métiers en culture et développement des compétences.

Cette générosité d'effort ne se traduit pas toujours, vous l'aurez compris, par un financement suffisant. Lorsqu'en mai 2025, une trentaine d'associations et de regroupements sectoriels et régionaux demandent que Compétence Culture, en tant qu'organisme apolitique et paritaire, fédère le milieu pour faire avancer la question du filet social, nous avons vu là un nouveau levier pour agir sur les enjeux d'attraction et de rétention de main-d'œuvre. Cela, bien sûr, élargissait notre champ d'action et repoussait les contours du territoire à couvrir.



© Benoit Vermette

Nous avons alors conçu le Chantier Filet social en culture. Nous avons réalisé les étapes que nous nous étions engagés à réaliser, mais, bien que nous ayons travaillé sur ces nombreux fronts, nous n'avons pas encore obtenu tout le financement nécessaire pour mener ce grand chantier de la manière qu'il doit être mené.

Au cœur du territoire, l'approche collective du Modèle de coordination de la formation continue et d'Intervention-Compétences a fait ses preuves. Ce sont près d'une cinquantaine de promoteurs collectifs en culture et quelque 800 activités de développement des compétences qui sont offertes bon an mal an.

Cultive a fait l'objet d'une transformation en profondeur pour mieux répondre aux attentes et besoins en développement professionnel de nos différentes clientèles. Culture et moi a réalisé sa troisième phase et en a débuté une quatrième, tant en valorisation des métiers que des programmes de formation en culture. L'accent a été mis sur les métiers sous tension et sur l'action auprès de groupes sous-représentés sur le marché du travail. L'atelier mené auprès de groupes en francisation avec le concours de l'UQAM en est une belle déclinaison. Soulignons aussi la collaboration entamée avec l'Institution Kiuna et la capsule réalisée avec Eruoma, jeune étudiante Atikamekw.

Je terminerais cette forme d'arpentage de notre terrain de jeu si particulier par la capacité que nous avons développée d'interagir à l'échelle de la francophonie. Le MOOC portant sur la découvrabilité des contenus culturels francophones s'inscrit dans les grandes orientations des ministères de la Culture du Québec et de la France. Il s'agit d'une plateforme supplémentaire pour renforcer les compétences des professionnel·le·s de la culture en matière de découvrabilité. La qualité de la collaboration entre les équipes de Compétence Culture et de l'Institut national de l'audiovisuel (INA) en France est à l'origine de ce succès. On parle ici de 13 180 personnes, réparties dans 120 pays, confirmant l'intérêt croissant pour les enjeux de découvrabilité et la pertinence de l'expertise développée au Québec et en France.

Dans l'étude et l'atelier que nous avons menés sur l'IA, l'importance d'aborder les nouvelles technologies avec un esprit critique m'a semblé être l'attitude à prendre vis-à-vis de tous les enjeux que nous devons relever. Faire preuve d'esprit critique, c'est mettre à profit cette énergie créative de l'éveil ; c'est se donner les moyens de peser le pour et le contre d'une innovation et de son externalité dans l'espace et dans le temps. Car oui, la solidarité qui nous incombe dans notre secteur inclut autant les nombreuses minorités économiques et culturelles, membres des Premières Nations y compris, que la relève et les générations à venir. Cette solidarité, elle repose aussi sur une gouvernance renforcée, une structure démocratique plus robuste, de sorte qu'elle atténue les biais et élargit l'éventail des points de vue.

Cette richesse collective, je suis bien placée pour en mesurer toute la portée, ne serait-ce qu'à travers les multiples contributions des membres du CA, de toute l'équipe et des membres de Compétences Culture, des consultants et de nos partenaires. J'éprouve énormément de gratitude pour l'engagement dont vous faites tous et toutes preuve au quotidien, quand je vous vois à ce point animés par cette urgence et ce sens des valeurs qui dessinent les contours de notre humanité.

Pascale Landry
Directrice générale

Direction du conseil d'administration 2025-2026

Présidence
Lyette Bouchard /
Geneviève Lauzon

Vice-présidence
Catherine Blanchette

Trésorier
Stéphane Chagnon

Secrétaire corporative
Pascale Landry
(avant l'actualisation
de la gouvernance)

Composition du conseil d'administration 2025-2026[1]

Composition du conseil d'administration
La composition du conseil d'administration vise à mettre en œuvre une gouvernance transparente et efficace. Le conseil d'administration compte 14 postes élus par l'assemblée générale des membres, répartis en cinq (5) collèges. Tous les postes étaient occupés lors de l'assemblée générale annuelle de septembre 2025. Ces personnes sont choisies par et parmi celles qui sont déléguées par les membres actifs selon leur appartenance à l'un des cinq (5) collèges électoraux. Ces collèges correspondent aux activités professionnelles des membres ou à leur ancrage territorial.

[1] Les noms en gris sont ceux de personnes qui ont siégé au CA une partie de l'année 2025-2026.

Comités formés par le conseil d'administration 2025-2026

Comité avant l'actualisation de la gouvernance

Comité de mise en candidature et évaluation de la contribution des administrateurs et administratrices
Lyette Bouchard / Geneviève Lauzon
Catherine Bodmer
Ariane Charbonneau
Pascale Landry

Comité d'évaluation du rendement de la direction générale
Lyette Bouchard
Catherine Blanchette
Stéphane Chagnon

Comité de vérification des politiques
Catherine Blanchette
Marilyn Carnier
Geneviève Lauzon
Parise Mongrain
Pascale Landry

Comité d'évaluation des risques
Stéphane Chagnon
Nathalie Paré
Rachel Sansregret
Julie-Anne Richard
Pascale Landry

Comité d'actualisation de la gouvernance
Lyette Bouchard / Geneviève Lauzon
Nancy Bélanger
Julie-Anne Richard
Jon Weisz
Rachel Sansregret
Sonia Pelletier
Pascale Landry
Diane Théberge / Maïmouna Kébé

Nouveaux comités suivant l'actualisation de la gouvernance

Comité d'audit et gestion des risques
Stéphane Chagnon
Marilyn Carnier
Rachel Sansregret
Pascale Landry

Comité de mise en candidature
Geneviève Lauzon
Céline Breton
Catherine Bodmer
Pascale Landry

Comité de gouvernance et des ressources humaines
Catherine Blanchette
Céline Breton
Ariane Charbonneau
Pascale Landry

Comités d'allocation des ressources

L'attribution de fonds à des projets par Compétence Culture s'effectue à partir des recommandations des comités externes indépendants. Cette pratique, inscrite dans l'une des politiques de Compétence Culture, répond à des principes éthiques et comporte des balises rigoureuses visant à éviter les conflits d'intérêts ou l'apparence de conflits d'intérêts. La composition des comités est divulguée une année après le mandat.

Comité externe indépendant – Analyse des demandes
Intervention-Compétences Axes 1, 2 et 3
Études régionales d'identification des besoins en formation continue

Comités opérationnels de Compétence Culture

Au cours de l'année 2025-2026, Compétence Culture a mis en place plusieurs comités opérationnels, structurant ainsi des mécanismes de concertation essentiels pour mener à bien les projets et renforcer la collaboration avec les acteurs clés du milieu.

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

Comité opérationnel – Culture et moi

Comité opérationnel – Norme Libraire

Comité opérationnel – Diagnostic sectoriel

Comité opérationnel – Prix Je célèbre donc je suis

Comité opérationnel – Étude IA

Comité opérationnel – Programmation des activités de formation de Compétence Culture

Comité de vigie – Intervention-Compétences

Participation de Compétence Culture à des comités et instances externes

Compétence Culture a participé à plusieurs comités ou activités avec l'objectif de mieux comprendre les enjeux de main-d'œuvre et de nourrir les réflexions d'autres instances. Dans le contexte d'effervescence et de multiplication des activités, de lieux de concertation et d'échange, Compétence Culture a toutefois dû faire des choix et établir des priorités. Voici donc les comités et activités auxquels l'organisation a pris part en 2025-2026 :

Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET)
Réseau pancanadien de plus de 12 représentant·e·s d'organisations canadiennes piloté par Culture à l'œuvre Canada (anciennement Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)).

Communauté de pratique des coordinations à la formation continue de CSMO
Participation à des rencontres entre les responsables de la formation continue dans les CSMO afin d'améliorer les pratiques et d'échanger des informations.

Communauté de pratique des DG de CSMO et groupe de codéveloppement
Participation de la direction générale à des rencontres entre directions générales de CSMO afin d'améliorer les pratiques et d'échanger des informations.

Comité de travail CSMO – Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Participation de la direction générale à un groupe de travail de CSMO et de représentant·e·s d'instances gouvernementales afin de définir les priorités d'actions pour améliorer le fonctionnement des CSMO.

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

Pôles d'expertises – CSMO
La Politique d'intervention sectorielle soutient la création et la collaboration des CSMO au sein de pôles d'expertise portant sur la **transition verte, les transformations technologiques et en information sur le marché du travail (IMT).** Ces pôles sont chargés de développer et de promouvoir le partage d'expertise entre les CSMO, en instaurant des approches coordonnées. Compétence Culture participe aux activités de concertation des pôles.

Dans le cadre du démarrage du diagnostic sectoriel, Compétence Culture a consulté le Pôle IMT pour identifier les services et ressources disponibles. Plusieurs ressources ont été consultées, dont le *Guide méthodologique de diagnostic sectoriel* et la plateforme Web *Vision IMT*.

À la suite du Grand diagnostic vert et du portrait de la maturité du secteur culturel réalisé par EnviroCompétences, Compétence Culture a collaboré avec le Conseil québécois des événements écoresponsables (CQEER) pour la production d'un *Guide pratique de rédaction d'une politique d'écoresponsabilité*.

Équipe et collaborations régulières

Équipe permanente en 2025-2026[2]

Directrice générale
Pascale Landry

Adjoint administratif
Sébastien Balbino

Chargé des communications — Compétence Culture — Culture et moi
Yoan Leviel

Assistante aux communications — Compétence Culture
Solène Epinat

Coordonnatrice des études et des programmes en développement professionnel – Mesures de soutien – Norme libraire – Étude IA
Morgane Demarchi

Conseiller à la formation continue — Profil technopédagogique
Charlie Leydier Fauvel

Soutien aux utilisateurs et utilisatrices — Cultive
Julien Audet

Agente de service à la clientèle et communication numérique – Cultive
Rosita Soares

Agent de développement culturel numérique – Cultive
Sébastien Gédéon / Nicolas Lüders

Chargée de projet – Intervention-Compétences
Isabelle L'Italien

Agent de programme – Intervention-Compétences
Éric Boulanger

Responsable administrative – Intervention-Compétences
Guylaine Savoie

Chargée de projet – Culture et moi – Norme libraire
Madeleine Philibert

[2] Les noms en gris sont des personnes qui ont travaillé à Compétence Culture une partie de l'année 2025-2026.



© D.R.

Une partie de l'équipe de Compétence Culture lors du 40e Grand Prix du Conseil des arts de Montréal

Collaborations régulières

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

Consultant·e·s et pigistes
Alexia de Bastiani
Evelyne Boulanger
Fabienne Cabado
Line Côté
Charles Désy
Florentine Duchange
Elsa Fortant
Sylvie Gamache
Denis Garneau (Alia Conseil)
Amandine Gauthier
Christine Harel
Morad Jeldi
Caroline Larocque
Mélody Laye
Céline Le Merlus
Katia Macias-Valadez
Sylvie Meste
Phi Nguyen
Geneviève Schoeb (Alia Conseil)
Alice Sergerie

Cette liste n'est pas exhaustive. Certaines personnes ayant collaboré à des projets spécifiques sont mentionnées directement dans les descriptions de ces projets plutôt que dans cette liste.

Membres 2025-2026*

Compétence Culture regroupe une communauté forte et engagée, composée de 66 membres actifs et de 5 membres associés, qui œuvrent ensemble à répondre aux enjeux et défis qui touchent la main-d'œuvre en culture, dont le développement des compétences dans le secteur culturel.

Membres actifs

MEMBRES SECTORIELS

Alliance chorale du Québec (ACQ)

Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS 514 IATSE)

Association des cinémas parallèles du Québec (ACPQ)

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

Association des galeries d'art contemporain (AGAC)

Association des libraires du Québec (ALQ)

Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)

Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH)

Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)

Association nationale des éditeurs de livres (ANEL)

Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)

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

Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)

Association québécoise des marionnettistes (AQM)

Centre des auteurs dramatiques (CEAD)

Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)

Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)

Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs (CQGCR)

Conseil québécois de la musique (CQM)

Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)

Conseil québécois du théâtre (CQT)

Danse traditionnelle Québec (DTQ)

En Piste, Regroupement national des arts du cirque

Fédération des milieux documentaires (FMD)

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)

Illustration Québec (IQ)

La danse sur les routes du Québec (La DSR)

Les Scènes de Musique Alternatives du Québec (Les SMAQ)

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

Quebec Drama Federation (QDF)

*Liste des membres en date du 31 mars 2026

MEMBRES SECTORIELS (SUITE)

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

Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV)

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

Regroupement des festivals régionaux artistiques indépendants (REFRAIN)

Regroupement du conte au Québec (RCQ)

Regroupement québécois de la danse (RQD)

Réseau Centre (RC)

Réseau d'enseignement de la danse (RED)

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

Société de gestion de la Banque de Titres de Langue Française (BTLF)

Société des auteur.e.s.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)

Société des musées du Québec (SMQ)

Société professionnelle des auteurs, des compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)

Théâtres Unis Enfance Jeunesse (TUEJ)

Union des artistes (UDA)

Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)

MEMBRES RÉGIONAUX

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

Conseil de la formation continue arts et culture de Montréal (CFC)

Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue

Conseil de la culture de l'Estrie

Conseil régional de la culture de Laval

Culture Bas-Saint-Laurent

Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches

Culture Centre-du-Québec

Culture Côte-Nord

Culture Gaspésie

Culture Lanaudière

Culture Laurentides

Culture Mauricie

Culture Montérégie

Culture Montréal

Culture Outaouais

Culture Saguenay–Lac-Saint-Jean

Membres associés

Artenso

Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ)

Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC)

Institut national de l'image et du son (Inis)

Théâtre Aux Écuries

Plan stratégique 2024-2027 : vers l'aboutissement d'un cycle de trois ans

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

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

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

Comme vous pourrez le constater à la lecture du présent rapport d'activités, les activités de Compétence Culture s'inscrivent en complète cohérence avec le plan stratégique.

Consulter le Plan stratégique 2024-2027

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2024/05/plan-strategique-2024-2027-web.pdf

Enjeux 1

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

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

Enjeux 2

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

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

Enjeux 3

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

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

Enjeux 4

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

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

Enjeux 5

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

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

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

1

Actualisation de la gouvernance de Compétence Culture

Selon le Collège des administrateurs de société, actualiser sa gouvernance permet de s'adapter aux changements rapides, d'améliorer la prise de décision, de mieux gérer les risques et de répondre aux nouvelles exigences réglementaires et sociétales pour assurer la pérennité de l'organisation.

Pour Compétence Culture, le projet de revoir sa gouvernance s'inscrivait dans une volonté de modernisation de ses pratiques et répondait à un nouveau contexte découlant de l'introduction du Programme Intervention-Compétences et de l'évolution des pratiques de gouvernance. Une actualisation relevait aussi d'un engagement pris envers nos membres en 2023, ancrée dans des valeurs d'équité, de diversité, d'inclusion, d'ouverture et de transparence. Accompagné par la firme Point Cardinal, Compétence Culture a procédé à une importante actualisation de sa gouvernance et ce travail de longue haleine a constitué un dossier majeur pour le conseil d'administration.

Le 9 décembre 2025, Compétence Culture a tenu une assemblée générale extraordinaire afin de présenter à ses membres un projet de modifications aux règlements généraux et aux lettres patentes de l'organisation. Les propositions soumises ont été adoptées par les membres, obtenant l'appui requis des deux tiers des personnes votantes présentes. Cette étape importante marque l'aboutissement d'un processus de réflexion et de consultation visant à assurer la pérennité, la représentativité et l'efficacité de notre gouvernance.

Parmi les principales modifications, le membrariat sera élargi afin d'accueillir, en plus des associations, regroupements et syndicats sectoriels ainsi que des regroupements régionaux en culture, des individus et des organisations du secteur culturel partageant la mission de Compétence Culture. Cette ouverture favorisera une plus grande diversité de perspectives au sein de l'organisation.

La composition du conseil d'administration évoluera également. Tout en maintenant une représentation des associations, regroupements sectoriels et régionaux en culture, deux sièges seront désormais réservés à des membres actifs et un siège à une personne indépendante. Cette nouvelle structure contribuera à enrichir les expertises et les points de vue présents au sein du conseil.

Composition du CA	
Avant l'actualisation 14 administrateur·trice·s	**Après l'actualisation** 13 administrateur·trice·s
Arts de la scène (5)	Arts de la scène (2)
Audiovisuel et Enregistrement sonore (3)	Audiovisuel et Enregistrement sonore (2)
Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques (2)	Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques (2)
Littérature, Muséologie et Patrimoine (2)	Littérature, Muséologie et Patrimoine (2)
Regroupements régionaux (2)	Regroupements régionaux (2)
	Membres actifs (2)
	Indépendant (1)
Observateur·trice (1)	Observateur·trice·s (2)
CPMT	CPMT À combler

Par ailleurs, la fonction de présidence sera remplacée par un modèle de coprésidence. Cette évolution vise à favoriser le partage des responsabilités et à soutenir une gouvernance plus collaborative. L'entrée en vigueur de ces changements se fera de manière graduelle.

Cette actualisation de la gouvernance, que nous portons avec une grande fierté, constitue une étape significative dans l'évolution de Compétence Culture. Elle témoigne de notre engagement à demeurer une organisation ouverte, plus diversifiée et en phase avec les transformations sociales et les attentes du secteur culturel que nous avons le mandat de soutenir.

Membrariat de Compétence Culture

Avec l'actualisation de la gouvernance, le membrariat est désormais accessible aux organisations du milieu culturel et aux individus souscrivant à la mission de Compétence Culture.

Soulignons également que, désormais, Compétence Culture peut, à sa discrétion, accueillir en tant que membre associé toute personne physique ou morale. Le membre associé peut participer aux activités de la Corporation et assister aux assemblées des membres. Les membres associés n'ont pas droit de vote et ne peuvent être élus au Conseil de la Corporation. Les représentant·e·s des bailleurs de fonds de la Corporation sont membres associés d'office.

Campagne de membrariat

Cette année, la campagne de membrariat a débuté en février 2026. Depuis, 14 nouveaux membres se sont joints à Compétence Culture. Pour une première année, nous ne visions pas une augmentation importante du nombre de membres, mais plutôt une plus grande diversité, de sorte à envoyer un signal d'ouverture qui devrait avoir des répercussions dans les prochaines années.

C'est donc avec plaisir que nous accueillons :

Nouveaux membres organisationnels (7)

Maison des métiers d'art de Québec

Société Culturelle du Lys inc. / Théâtre de la Dame de Coeur enr.

Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec (CBPQ)

Coop de solidarité Nitaskinan

Culture Chaudière-Appalaches

Partenariat du Quartier des spectacles

English Language Arts Network (ELAN)

Nouveaux·elles membres individuel·le·s (7)

Véronique Joubert

Hélène Côté

Nine Desbaillet

Alexandra Ferland-Beauchemin

Louise Boucher

Perrette Subtil

Martine Deslauriers



Premier conseil d'administration 2025-2026 de Compétence Culture lors du Rendez-vous annuel 2025

© Benoit Vermette



© Benoit Vermette

Les membres du conseil d'administration de Compétence Culture lors du Rendez-vous annuel 2025

De gauche à droite, rang du fond : Catherine Blanchette, Sonia Pelletier, Catherine Bodmer, Rachel Sansregret, Julie-Anne Richard, Stéphane Chagnon, Geneviève Lauzon, Marilyn Carnier, Nancy Bernier.
De gauche à droite, premier rang : Nathalie Paré, Diane Théberge, Ariane Charbonneau, Pascale Landry, Jon Weisz.

Conseil d'administration

Rencontres du conseil d'administration et comités de gouvernance

En 2025-2026, le conseil d'administration s'est réuni 9 fois. Il a été particulièrement mobilisé par la révision de la gouvernance de Compétence Culture et les travaux du Chantier Filet social. Certains membres du CA ont également participé à des comités opérationnels ou à des rencontres avec des partenaires gouvernementaux.

Le temps total d'engagement lors des rencontres du CA réunissant les 14 membres du conseil d'administration est évalué à près de 405 heures, soit une moyenne de près de 39 h annuelles par personne. Le taux de participation au CA est de 77 %. La totalité des rencontres du CA et des différents comités de travail est évaluée à 664 h, donc 47,4 h par personne par année. Au nom de tout le secteur, nous remercions sincèrement nos administratrices et administrateurs pour leur engagement et leur générosité.

Des départs et des arrivées au conseil d'administration

Un conseil d'administration dynamique combine stabilité, arrivées et départs. Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et tous nos remerciements à Nancy Bélanger, Lyette Bouchard, Pierre Mino et Vincent Ranallo pour leur engagement envers le secteur culturel et pour leur contribution à nos projets et à notre mission, et ce, pendant plusieurs années.

Dans la foulée des changements, nous tenons à souligner l'arrivée de nouvelles personnes au conseil d'administration et les remercions d'accepter de relever avec nous les défis du secteur culturel en matière de ressources humaines : Céline Breton, Ariane Charbonneau, Rachel Sansregret.

Rendez-vous annuel des membres 2025 : La table est mise, il ne manque que vous!

En un coup d'œil

Le Rendez-vous 2025, événement rassembleur, a suscité un vif engagement, mobilisant plus d'une centaine de participant·e·s.

Faits marquants

- Le départ de Lyette Bouchard de ses fonctions de présidente du conseil d'administration
- La nomination de Geneviève Lauzon, nouvelle présidente du conseil d'administration
- La célébration des 25 ans du Modèle de coordination de la formation continue en culture
- L'impulsion générée par le Rendez-vous annuel, incitant les membres à unir leurs forces dans le cadre du Chantier Filet social
- La prise de parole de Jean Lortie, président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), en présentiel lors de l'ouverture du Rendez-vous 2025
- La diffusion, en ouverture du Rendez-vous 2025, d'une vidéo produite par Mathieu Lacombe, ministre de la Culture et des Communications, à l'attention des participant·e·s de l'événement

En chiffres

105 participant·e·s
lors de la première journée d'activités,
65 lors de la seconde

Assemblée générale tenue dans le
temps record de 1 h 18

En plus de l'équipe de Compétence Culture,
plus de 15 personnes qui apportent leur expertise, énergie et passion par des formations, conférences, animations, facilitations

© Compétence Culture

Consultez la vidéo d'invitation du Rendez-vous annuel 2025

https://www.youtube.com/watch?v=FZOWpOYW7nU



© MCC

Consultez l'intervention du ministre de la Culture et des Communications, diffusée lors de l'ouverture du Rendez-vous annuel 2025

https://www.youtube.com/watch?v=TRvfoMNtF-Y



La programmation du Rendez-vous 2025 s'est déployée sur deux journées riches en échanges. Lors de la première journée, les membres ont d'abord pu participer à l'assemblée générale annuelle (AGA) ainsi qu'à une série de micro-conférences animée par Emmanuelle Hébert (Culture Montréal) pour mettre la table et aborder les grands enjeux RH du secteur, en lien avec :

- l'intelligence artificielle (Dominique Lecler, artiste, et Pascale Landry, Compétence Culture)
- le filet social (Alexandre Curzi, UDA, et Marie-Christine Morin, FCCF)
- les conditions de travail (Véronique Fontaine, CALQ, et Pierre Emmanuel Paradis, AppEco)

La journée a été couronnée par la remise des prix *Je célèbre donc je suis*, soulignant l'excellence d'initiatives de membres de Compétence Culture, suivie d'un cocktail de réseautage.

Lors de la seconde journée, l'intelligence artificielle et la gouvernance ont été mises à l'avant-plan. La matinée a débuté par la conférence « Intelligence artificielle : miracle ou mirage ? », animée par la journaliste indépendante Gabrielle Anctil. Le reste de la journée s'est articulé autour de deux volets parallèles : d'une part, la formation « Gouverner dans un secteur en transformation » par Chantal Gosselin, coach exécutive certifiée s'adressant aux personnes occupant des postes de direction, et, d'autre part, l'activité pratique « L'IA en culture : passons à l'action », spécialement conçue pour les responsables de la formation continue (RFC). Cette activité était animée par Charlie Leydier-Fauvel, avec la participation d'agent·e·s de développement numérique (ADN).

Les activités dédiées aux directions générales (DG) ont permis de faire émerger des réflexions autour de la charge de travail et des pistes de solution pour l'alléger. Ces échanges ont ainsi donné naissance à une toute nouvelle communauté de pratique, par et pour les DG. L'activité « L'IA en culture : passons à l'action » a quant à elle donné lieu à la préparation d'un document synthèse identifiant notamment des pistes de solutions et les prochaines étapes nécessaires à une action concertée sur les enjeux soulevés par l'IA.

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

2

Modèle de coordination de la formation continue en culture

En un coup d’œil

Le Modèle de coordination est une approche novatrice de coordination de la formation continue propre au secteur culturel et qui s’inscrit dans l’écosystème de la CPMT.

Faits marquants

- Le Modèle a plus de 25 ans d’existence.
- Il repose sur une entente interministérielle et la participation de plus de 52 promoteurs de formation continue.

En chiffres

37 postes de responsables de formation continue,
dont 21 dans les associations et regroupements sectoriels et 16 dans les regroupements régionaux, bénéficient de soutien à la rémunération.

À cela s’ajoute un poste de conseiller à la formation continue – profil technopédagogique.

Plus de 5 M $
sont dédiés à des activités de développement des compétences à travers différents programmes du FDRCMO.

Le Modèle de coordination de la formation continue en culture, mis en place au début des années 2000, est une approche innovante et collective propre au secteur culturel du Québec. Il vise à favoriser l'accès à la formation continue des travailleurs et travailleuses autonomes et des employé·e·s des organisations culturelles. Le Modèle prend en compte les spécificités du secteur, notamment le travail atypique. Il se structure autour de quatre composantes :

- les postes de responsables de la formation continue au sein des regroupements sectoriels et régionaux;
- le financement des activités de formation continue;
- la concertation et la collaboration avec et entre les promoteurs de formation continue;
- le rôle fédérateur de Compétence Culture.

Le Modèle est rendu possible par une entente interministérielle, l'Engagement tripartite. Celui-ci consiste en un partenariat entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de la Culture et des Communications (MCC).

Postes de responsables de la formation continue

Le soutien à la rémunération des postes de responsables de la formation continue contribue au maintien du Modèle de coordination de la formation continue au Québec. Grâce à cette aide, 37 organisations du secteur culturel ont pu compter sur une ressource spécialisée dédiée à l'identification des besoins de compétence, à la planification d'activités de formation et à la mobilisation des travailleurs et travailleuses du secteur autour d'enjeux de développement professionnel. Le poste de conseiller à la formation continue – profil technopédagogique de Compétence Culture bénéficie également d'un soutien à la rémunération.

Les soutiens à la rémunération des postes de responsables de la formation continue proviennent de deux sources distinctes : pour les 21 postes qui œuvrent dans des associations et regroupements sectoriels et pour le poste de conseiller à la formation continue – profil technopédagogique de Compétence Culture, le soutien provient du Programme Intervention-Compétences, tandis que pour les 16 postes régionaux, il provient du MCC.

Il est à souligner que le soutien à la rémunération des postes de responsables à la formation continue ne comble pas l'entièreté des salaires et que les organismes qui les embauchent assument une part souvent importante de leur salaire et des charges qui y sont associées.

Pour la liste des postes, voir en annexe la section *Modèle de coordination de la formation continue en culture – Aide à la rémunération des postes de responsables de la formation continue* (*2025-2026*).

Activités de formation continue

Cette année, plus d'une cinquantaine de promoteurs participent au Modèle de formation continue en culture en offrant des activités de formation aux apprenants et aux apprenantes du secteur culturel, et ce, partout au Québec.

Pour plus de détails, voir section suivante (Intervention-Compétences) et la section *Modèle de coordination de la formation continue en culture. Montants octroyés dans le cadre du programme Intervention-Compétences* (*1er juillet 2025 au 30 juin 2026*), disponible en annexe.



© Yoan Leviel

Activité Intervention-Compétences « IA en culture » dans le cadre du Rendez-vous annuel 2025 des membres de Compétence Culture (septembre 2025)

Concertation et collaboration

Deux fois par an, Compétence Culture réunit en présentiel les responsables de la formation continue dans le cadre de rencontres de concertation. Ces activités jouent un rôle déterminant dans le développement d'une offre de formation concertée, en favorisant l'arrimage des besoins, le partage d'expertises, la mise en commun d'outils et l'adoption de bonnes pratiques en développement professionnel. À titre d'exemple, l'activité de concertation sur l'offre de formation en IA offerte dans le cadre du Rendez-vous annuel 2025 a rassemblé 28 participant·e·s (78 % des responsables de la formation continue), ce qui témoigne de l'intérêt pour ce genre d'initiative.

Au-delà de la concertation, ces rencontres créent un espace propice au développement de collaborations durables entre les organisations du secteur. Elles permettent notamment de rapprocher des promoteurs qui entretenaient peu ou pas de liens auparavant, donnant lieu à la mise en place de modèles de collaboration partagés et à la réalisation d'initiatives communes au bénéfice de l'ensemble du milieu culturel.

Rôle fédérateur de Compétence Culture

Ce rôle prend plusieurs formes, dont le fait d'assurer le renouvellement des ententes tripartites, lesquelles assurent le déploiement exceptionnel d'activités de développement des compétences, sur tout le territoire. La plus récente entente interministérielle couvre une période de 5 ans. Elle a débuté en 2023 et devra être renouvelée en 2028.

Intervention—Compétences

Un soutien aux activités de formation continue en culture

Avec la participation financière de :

Québec

Intervention-Compétences

En un coup d'œil

Le programme Intervention-Compétences, dont Compétence Culture assure la gestion des ententes dans le secteur culturel, finance les programmations et activités de formation en culture. Il permet également le soutien de postes de responsables de formation continue des associations, regroupements sectoriels et syndicats du secteur culturel au Québec.

Faits marquants

- Pour une première fois, les promoteurs qui déposent à l'Axe 1 ont été évalués par un comité externe.
- Ouverture de l'Axe 2 à tous les promoteurs admissibles : 3 nouveaux promoteurs ont reçu un soutien financier pour un projet.
- En réponse aux demandes du milieu, le soutien aux frais d'hébergement a été bonifié de 20 % et des indemnités journalières pour les repas ont été ajoutées.
- Le groupe de travail EDI a été mis en place et a procédé à ses premières rencontres.

En chiffres

51 promoteurs de formation continue soutenus	47 programmations annuelles à l'Axe 1
61 projets de formations financés à l'Axe 2 / 74 % de taux de réussite	Suivi financier serré ayant permis de réinvestir près de 200 000 $ qui, autrement, auraient été désengagés

En février 2023, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a confié à Compétence Culture le rôle d'administrer le financement des activités de formation continue du secteur culturel sur tout le territoire du Québec. En soutenant plus d'une cinquantaine de promoteurs de formation continue, associations, regroupements sectoriels ou régionaux et syndicats du secteur culturel, Intervention-Compétences contribue au développement de la culture de demain. Grâce au modèle déployé sur l'ensemble de la province, les formations demeurent pleinement accessibles aux artistes, artisan·e·s et travailleur·euse·s du secteur culturel. L'arrivée du programme a permis de développer une vision globale rassemblée, structurante et inspirante de l'offre de formation continue en culture au Québec.

Si la première année était dédiée au déploiement opérationnel du programme, la deuxième année a permis sa consolidation. La troisième année a quant à elle permis une certaine stabilisation et l'établissement des bases d'une vision orientée vers la cohérence et la pérennité des actions en développement des compétences en culture.

L'équipe s'est appliquée à apporter certains ajustements de manière à adapter le programme aux réalités du milieu. Ainsi, pour la première fois, le programme commence le 1er juillet et se termine le 30 juin, les programmations (Axe 1) ont été évaluées par un comité externe et l'Axe 2 a été ouvert à tous les promoteurs admissibles. Soulignons aussi l'obtention d'assouplissement significatifs, notamment des indemnités journalières pour les frais de repas et une bonification de 20 % de la participation aux frais d'hébergement. De plus, les formulaires de dépôt et les outils de reddition de compte ont été améliorés afin de mieux répondre aux besoins de toutes et tous.

Outre la tenue de 12 séances d'information et l'envoi mensuel d'un courriel d'information, ce sont plus d'une centaine de rencontres individuelles qui ont eu lieu avec les promoteurs. Alors que 47 programmations annuelles ont été soutenues à l'Axe 1, 61 projets de formation axés sur l'accès et la collaboration ont été développés à l'Axe 2 et 9 projets ont vu le jour grâce à l'Axe 3, qui permet de répondre aux opportunités et aux besoins émergents.

Objectifs d'Intervention-Compétences

- Développer les compétences professionnelles des artistes, des artisan·e·s et des travailleur·euse·s du secteur culturel dans une vision prospective de la réalité du marché du travail.
- Soutenir une programmation de formation reposant sur une planification rigoureuse tout en étant capable de répondre aux besoins et aux nouvelles opportunités.
- Encourager une offre de formation combinant la diffusion de formations récurrentes et pérennes ainsi que le développement de nouveaux contenus adaptés aux besoins émergents du secteur culturel.
- Favoriser un accès équitable au programme et aux formations pour les personnes issues des communautés autochtones, des diversités et de l'immigration.
- Privilégier la concertation, les collaborations et le partage d'expertise entre les organisations actives en formation continue dans le secteur culturel.

Activités principales

- Dépôt des programmations et des projets pour l'année 2026-2027
- Tenue des comités d'évaluation Axe 1 et 2 pour l'année 2026-2027
- Amélioration du programme et des outils de reddition de comptes
- Mise en place du parcours d'accueil pour les nouvelles personnes responsables de la formation continue
- Activité de concertation et de réseautage pour les responsables de formation continue (septembre 2025)
- Rencontres du comité de vigie (3 rencontres)
- Création et animation d'un groupe de travail EDI (Premières Nations, Diversité capacitaire, LGBTQ2IA+, Personnes racisées) afin de soutenir l'intégration de pratiques inclusives dans le programme et d'assurer un impact auprès des clientèles

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

1 482 séances de formation	209 rapports financiers traités
12 634 participations aux activités de formation	288 participations aux 12 séances d'information du programme
17 885 heures de formation	51 promoteurs subventionnés

Pour plus de détails, voir les annexes *Activités de formation et Montants octroyés*.

Pour plus de détails, voir l'annexe Activités de formation continue réalisées dans le cadre du Programme Intervention-Compétences (2025-2026).

Saviez-vous que...

Une Politique de formation continue sera nécessaire pour être admissible au dépôt de l'Axe 1 en 2028-2029. À ce jour, 76 % des promoteurs ont une politique ou sont en train de la développer. Compétence Culture a produit un guide pour vous aider à créer une politique de formation continue.

Avec la gestion des ententes Intervention-Compétences en culture par Compétence Culture, la culture a été le premier secteur à assurer ce type d'activité. Cette année, le secteur de l'agriculture a bénéficié lui aussi d'un volet du programme Intervention-Compétences pour le financement de ses activités de formation.

Chaque année, les sommes non utilisées pour les activités des 3 axes du programme servent à financer des projets de l'Axe 2 en attente ou à financer des activités de formation supplémentaires à l'Axe 1. Cette année, ce sont près de 200 000 $ qui ont été réengagés auprès de 15 promoteurs, permettant la tenue de 43 nouvelles activités.

Ce que vous en avez dit

« Intervention-Compétences nous permet d'intervenir là où les besoins émergent, au rythme du milieu – un vrai levier de développement pour le secteur culturel de notre région. Et derrière le programme, une équipe toujours disponible qui répond à nos questions et nous épaule. On se sent soutenus, et ça compte.

Responsable de la formation continue, regroupement régional

« Au-delà du parcours d'accueil de CompétenceCulture, c'est surtout l'accessibilité et la disponibilité de l'équipe d'Intervention-Compétences qui a fait une réelle différence. Chaque fois que j'ai eu une question, un doute ou besoin d'orientation, j'ai pu compter sur un accompagnement humain, rapide et pertinent. Le soutien de l'équipe a contribué de façon significative à mon intégration et m'a permis de gagner en confiance dans l'exercice de mes fonctions.

Responsable de la formation continue, regroupement sectoriel

« Grâce au programme Intervention-Compétences, nous arrivons à faire une différence dans la vie professionnelle de tant d'artistes ! Les témoignages émouvants ne manquent pas [...]. Au nom de tous les artistes, merci à Compétence Culture de maintenir le programme Intervention-Compétences et de favoriser ainsi le rayonnement de notre culture dans notre société qui en a tant besoin.

Responsable de la formation continue, regroupement sectoriel

Guide pratique de rédaction d'une politique de formation continue

https://competenceculture.ca/guide-pratique-redaction-politique-de-formation-continue/

Équipe d'Intervention-Compétences – Compétence Culture
Isabelle L'Italien, chargée de projet
Éric Boulanger, agent de programme
Guylaine Savoie, responsable administrative

Comités d'évaluation externe 2025-2026 (Axe 1 et Axe 3)
Alain Depocas, consultant
Amandine Gauthier, consultante
Sylvie Meste, consultante

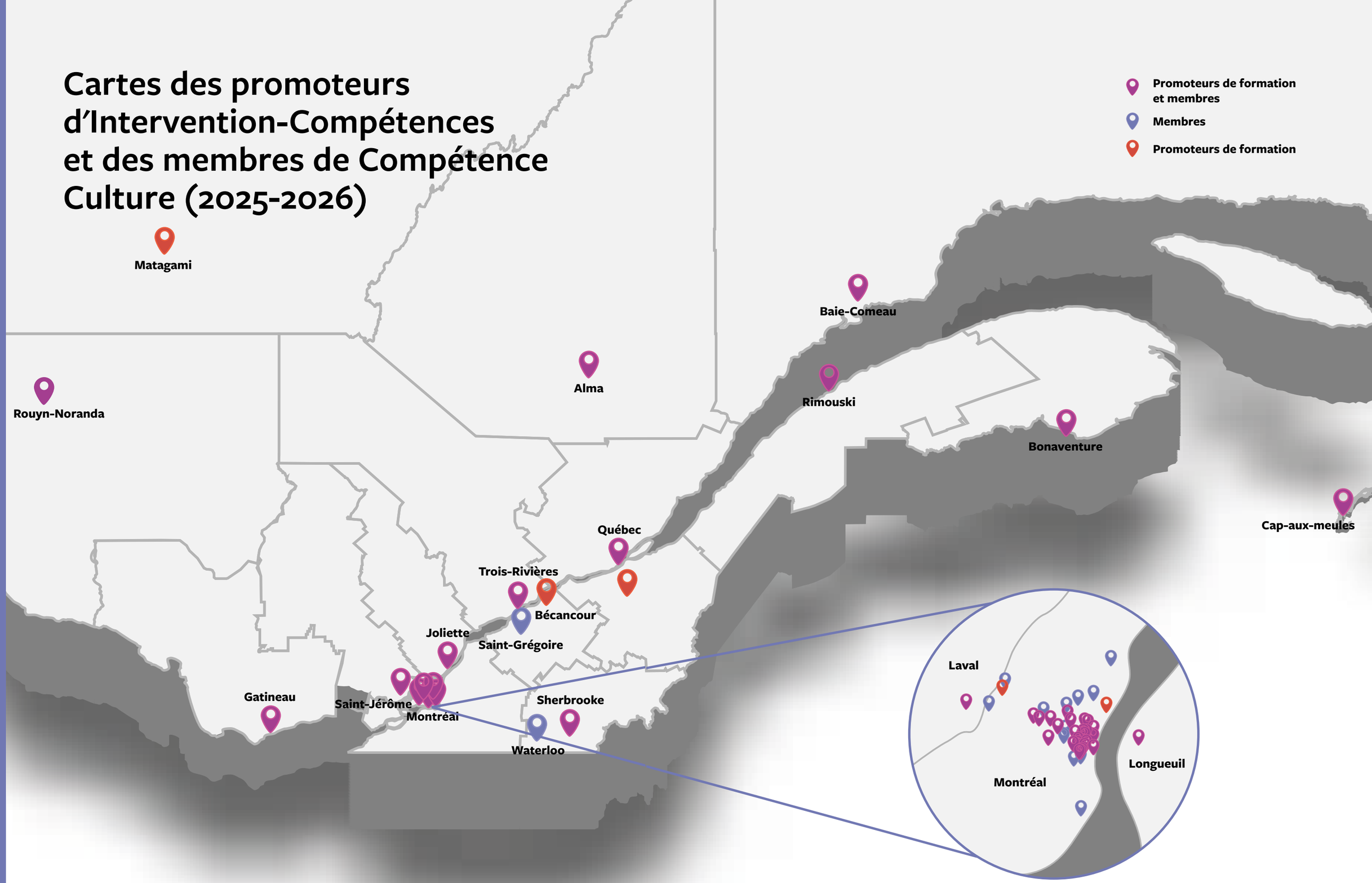
Comités d'évaluation externe 2025-2026 (Axe 2)
Catherine Lalonde-Massecar, artiste-chercheuse
Meriol Lehmann, artiste, consultant
Sophie Lemercier, consultante

Comité de vigie 2024-2026
Sylvie Gamache, consultante
Franck Michel, consultant
Charles Vallerand, consultant
Diane Théberge / Maïmouna Kébé (observatrices du MESS)

Groupe de travail EDI
Simon April, Kéroul
Daniel Brière, Institution Kiuna
Patrick Desmarais, Fondation Émergence
Feven Ghebremariam, réalisatrice, consultante
Pascale Grignon, Musée McCord Stewart

Le programme Intervention-Compétences est financé par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

Cartes des promoteurs d'Intervention-Compétences et des membres de Compétence Culture (2025-2026)



Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture

En un coup d'œil

Cultive est la plateforme du développement professionnel en culture au Québec. Elle rassemble des ressources pour découvrir les métiers de la culture, développer ses compétences et accéder à des opportunités professionnelles dans l'ensemble du secteur culturel.

Faits marquants

- Depuis sa mise en ligne en 2022, Cultive n'a cessé d'évoluer, pour mieux répondre aux besoins du milieu.
- Un diagnostic de maturité de la plateforme a mené à sa refonte complète en 2025.
- Cultive s'est ainsi dotée d'une nouvelle architecture et d'une nouvelle identité visuelle qui rendent l'expérience utilisateur plus agréable.
- La nouvelle plateforme a été lancée à l'hiver 2026.
- Depuis son lancement, les chiffres de fréquentation démontrent l'importance de la plateforme.





© Yoan Leviel

Matériel promotionnel de Cultive distribué dans les salons professionnels

Née de recommandations gouvernementales formulées dès 2016, la plateforme Cultive a été conçue entre 2019 et 2022, à la suite d'une étude de faisabilité. Elle s'est développée de manière à répondre au besoin exprimé par le milieu culturel : regrouper, simplifier et valoriser l'accès à l'ensemble des services en formation continue, en emploi et en valorisation des métiers culturels. Aujourd'hui, son offre s'articule autour de trois volets complémentaires : Culture et moi (Découvrir), Formation continue (Évoluer) et Emploi (S'épanouir).

Mise en ligne en 2022, Cultive n'a cessé d'évoluer : lancement de la section emploi (2023), enrichissement des contenus de valorisation des métiers (2022-2024), partenariats élargis avec les organismes de formation (2024-2025) et refonte complète de la plateforme (2025-2026).

En décembre 2024, le diagnostic de maturité de Cultive réalisé par Adviso a mené à une refonte complète de son écosystème numérique, de sorte à moderniser les outils, simplifier les technologies et d'unifier les bases de données. Cette refonte a également permis de mettre fin aux services les moins utilisés, comme le système de gestion des apprentissages (SGA), afin de concentrer les efforts sur les fonctionnalités et les sections les plus consultées du site.

Dans cette perspective, certaines composantes clés – dont le babillard d'emploi, le catalogue de formation et la campagne Culture et moi – ont été maintenues et intégrées à une nouvelle architecture. Un appel d'offres a permis de sélectionner Yapla pour le déploiement d'une solution intégrée CRM/CMS et pour la refonte de la plateforme Web, tandis qu'une solution distincte de SGA interne a été confiée à Uxpertise. La migration technologique combinée à une refonte éditoriale complète a permis de simplifier l'expérience utilisateur, d'améliorer la lisibilité de l'offre et de renforcer la cohérence entre les contenus. Démarrés en septembre 2025, les travaux ont culminé avec le lancement de la nouvelle plateforme numérique en février 2026.

Son déploiement s'est accompagné d'une stratégie de communication diversifiée. Ces actions ont contribué à une forte croissance de l'utilisation de la plateforme, qui a enregistré 34 000 utilisateur·trice·s actif·ive·s entre janvier et mars 2026, soit une hausse de 219 % par rapport à la même période en 2025. Ces résultats confirment le rôle de Cultive comme plateforme centrale d'un milieu culturel apprenant, connecté et en évolution continue.

À travers son continuum Découvrir – Évoluer – S'épanouir, Cultive favorise des parcours professionnels plus cohérents et accessibles, soutient le développement des talents et contribue à la vitalité du secteur culturel dans toutes les régions du Québec.

Ainsi, la plateforme concrétise chaque jour sa promesse : Grandir en culture.

Avec la participation financière de :
Québec

Objectifs de Cultive

- Faciliter l'accès à une information claire et pertinente
- Soutenir le développement des compétences
- Accroître la circulation des opportunités d'emploi
- Renforcer la cohérence et le maillage du secteur culturel

Activités principales

Évolution de la plateforme Cultive

- Mise en œuvre du diagnostic
- Repositionnement de l'offre et refonte éditoriale
- Migration technologique (Yapla, Uxpertise)
- Accompagnement des utilisateur·trice·s
- Lancement officiel en février 2026
- Déploiement d'une stratégie de communication

Campagnes de promotion et de valorisation

- En septembre 2025, Cultive a été mise en valeur dans le dossier spécial Formation continue de *La Presse*. Cette présence a généré 98 504 impressions, 4 175 interactions et près de 80 visites vers la plateforme, démontrant un fort intérêt pour le développement des compétences en culture.
- Entrevue radio à l'émission *Culture à emporter*, sur les ondes de FLO 96,5 FM.
- Aussi en mars 2026, Cultive a fait l'objet d'un article sur la plateforme Web Le Grenier aux nouvelles.







Publication sur les réseaux sociaux de Cultive

Consulter l'article dans Le Grenier

https://www.grenier.qc.ca/actualites/54551/un-nouvel-elan-pour-la-culture-cultive-evolue

Écouter l'entrevue de Pascale Landry sur FLO 96,5 FM

https://www.facebook.com/reel/2442249706246081

Cultive en chiffres, c'est :

60 000 utilisateur·trice·s actif·ve·s	Près de 375 000 pages consultées

250 000 vues et près de 15 000 interactions sur Facebook

Focus sur le lancement de la nouvelle plateforme, entre le 1er janvier et le 31 mars 2026 :

34 000 utilisateur·trice·s actif·ive·s (plus de la moitié du trafic global sur l'année entière)	+219 % de croissance par rapport à la même période en 2025
52 900 vues (+943,5 %) et +136 abonnés (+288,6 %) sur Facebook	6 400 vues (+600 %) et +223 abonnés (+42 %) sur Instagram

10 rencontres d'accompagnement d'utilisateur·trice·s (février-mars 2026)

Ce que vous nous avez dit au sujet de Cultive

« Par sa Politique d'intervention sectorielle, la CPMT encadre et soutient les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), qui accompagnent les entreprises de 29 secteurs économiques face aux transformations rapides du marché du travail. La plateforme Cultive, développée par Compétence Culture, en est un bel exemple : elle appuie en temps réel le développement professionnel dans le milieu des arts et de la culture au Québec. L'intervention sectorielle est au cœur de notre mission pour relever les défis de l'emploi avec agilité, et les CSMO jouent un rôle clé à cet effet. Je tiens ainsi à saluer l'engagement de Compétence Culture à faire évoluer cet outil incontournable.

Jean Lortie, président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du Conseil emploi métropole (CEM)

« Cultive est une merveilleuse plateforme!

Hugo Ethier, animateur radio | FLO 96,5

« Je redécouvre Cultive, et la plateforme a maintenant un cœur qui bat, une âme. Le site m'accompagne dans mon quotidien. Vraiment merci pour votre travail.

Membre de Compétence Culture

Saviez-vous que…

Derrière la refonte et le lancement de Cultive, se trouve le travail de plusieurs personnes engagées. Nous tenons à souligner la contribution de Sébastien Gédéon, Julien Audet et Solène Épinat, qui ont contribué à d'importantes étapes du projet. En janvier 2026, Nicolas Lüders, chargé de projet et ADN, et Rosita Soares, agente aux communications numériques et au soutien à la clientèle, ont pris le relais afin de poursuivre le développement et le rayonnement de la plateforme.

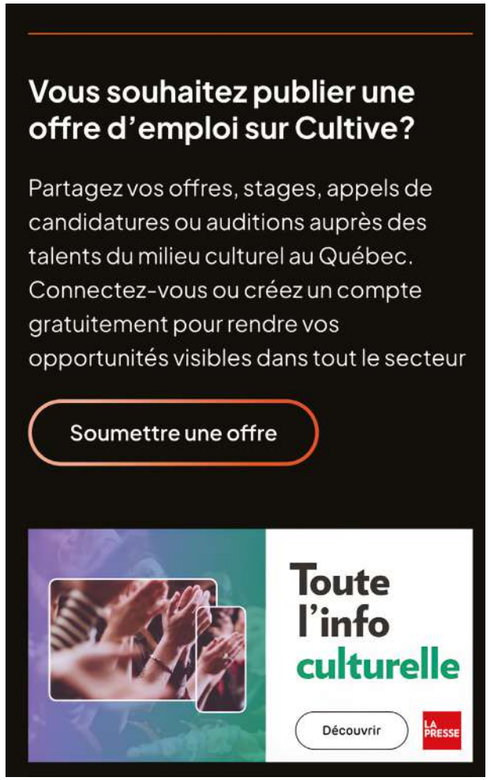
74 % des offres d'emploi diffusées sur Cultive concernent la région de Montréal, tandis que 26 % proviennent d'ailleurs au Québec. Parmi les offres, le Centre-du-Québec (34 %) et la Capitale-Nationale (25 %) sont les deux autres régions qui utilisent le volet Emploi de Cultive.

Dans ses actions de communication, Cultive souligne différentes journées internationales et mondiales pour mettre en valeur ses expertises et ses formations en lien avec les thématiques ou causes portées par ces journées. Par exemple, pour la Journée internationale des droits des femmes, Cultive a mis en lumière trois formatrices et leurs expertises. Une façon de faire rayonner leurs talents et leurs formations, tout en les ancrant dans des enjeux actuels du milieu culturel.

Cultive offre des espaces publicitaires à l'achat permettant aux organisations culturelles de promouvoir leurs activités, leurs services et leurs opportunités auprès de la communauté culturelle québécoise.



Publication de Cultive sur les réseaux sociaux pour souligner la Journée internationale des droits des femmes (8 mars 2026)



Vignette promotionnelle sur Cultive présentant la rubrique Toute l'info culturelle de *La Presse*.

Équipe Cultive[3]
Nicolas Luders
Rosita Soares
Julien Audet
Solène Epinat
Sébastien Gédéon

Pour la création de Cultive et ses premières années de fonctionnement, Compétence Culture a bénéficié du financement ponctuel du ministère de la Culture et des Communications, du Conseil des arts du Canada et de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. En 2025, un soutien par le Conseil des arts de Montréal a permis d'augmenter les activités de communications liées à la plateforme.

[3] Les noms en gris sont ceux de personnes qui ont quitté le poste au cours de l'année 2025-2026.

Développement de compétences et communauté de pratique

Compétence Culture soutient et anime la communauté de pratique des responsables de la formation continue. Son mandat implique de soutenir l'intégration et le perfectionnement professionnel des coordonnateur·trice·s à la formation continue du secteur. Compétence Culture les invite à réseauter et les outille, qu'elles et ils bénéficient d'un poste subventionné ou non. Certaines des activités ont également été offertes aux agentes et agents de développement numérique (ADN).

Activités d'intégration pour les postes de responsables de la formation continue

En 2025-2026, plusieurs nouvelles personnes responsables de la formation continue sont entré·e·s en poste. Nous leur souhaitons la bienvenue!

Pour faciliter leur intégration et assurer la transmission du savoir et de l'expertise, Compétence Culture propose un parcours d'accueil de même que deux ressources complémentaires. Le parcours d'accueil permet aux responsables de formation continue de se familiariser avec le modèle de formation continue, le programme Intervention-Compétences et la plateforme Cultive grâce à des rencontres individualisées avec les responsables des différents projets. La formation asynchrone Mission Intégration offre un parcours accessible en tout temps, conçu spécifiquement pour accompagner les nouvelles personnes en poste dans leurs premiers pas. La formation autoportante « Introduction au processus de la gestion de la formation » continue complète ce dispositif. Offerte en ligne, elle comprend 8 modules indépendants et 22 capsules vidéo, pour un total de 3 heures d'apprentissage. Elle s'accompagne d'exercices pratiques autocorrectifs et guide les responsables de la formation continue en culture en 7 étapes, dans la réalisation efficace et professionnelle de leurs différentes tâches.

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

Animée par Charlie Leydier Fauvel, conseiller en formation, profil technopédagogique, la Boîte à lunch offre des occasions de réseautage et des moments privilégiés de partage des savoirs et des pratiques. En 2025-2026, cette activité a réuni à 11 occasions la communauté de pratique des responsables de la formation continue, à laquelle participent occasionnellement des ADN. On constate un taux de fréquentation stable par rapport à l'année précédente, avec une moyenne de 14 personnes par activité, pour un total de 137 participations.

Thématiques abordées lors de la Boîte à lunch (BAL)

BAL 1 : Analyser les besoins de formation autrement (avril 2025)
BAL 2 : Explorer et se familiariser à Passerelles, une plateforme québécoise dédiée au partage de savoirs ouverts (mai 2025)
BAL 3 : Rendre les formations asynchrones plus engageantes (juin 2025)
BAL 4 : Donner plus de visibilité à nos offres de formation et susciter l'envie d'y prendre part (août 2025)
BAL 5 : Rencontre en personne « IA et culture » lors du Rendez-vous annuel des membres (septembre 2025)
BAL 6 : Rejoindre des publics issus de la diversité ou nouvellement arrivés (octobre 2025)
BAL 7 : Composer avec la diversité des profils d'apprenant·es : une formation, plusieurs chemins (novembre 2025)
BAL 8 : Rétrospective 2025 et souhait pour 2026 (décembre 2025)
BAL 9 : Apprentissage mixte (janvier 2026)
BAL 10 : Stratégies d'apprentissage pour favoriser la mémorisation des contenus (février 2026)
BAL 11 : Le design pédagogique (mars 2026)

Offre de formations de Compétence Culture

En un coup d'œil

Une offre diversifiée couvrant 4 grands axes :
1) direction d'organisation, gestion des ressources humaines ou financière
2) développement durable
3) numérique
4) gestion du cycle de formation continue

Faits marquants

- Lancement de 5 programmes d'accompagnement individuel (gestion de projet durable, marketing de la formation, IA, etc.)
- 2 formations en développement (analytique de données et statistiques culturelles) et 2 en préparation de diffusion pour le printemps 2026 (Cybersécurité et Synergie collaborative)
- Une série de webinaires en gestion de la formation, animée par Charles Désy (apprentissage mixte, stratégies d'apprentissage, design pédagogique)
- Témoignages très positifs sur les accompagnements individuels, soulignant l'expertise et la disponibilité des formateur·trice·s

En chiffres

96 activités de formation	463 participations

21 participations à Mission Intégration
activité destinée aux responsables de la formation continue nouvellement en poste

En 2025-2026, Compétence Culture a offert 96 activités de développement des compétences, réparties en 15 formations de groupe et 81 sessions d'accompagnement (soit intégrées à une formation, soit par un programme accompagnement), pour un total de 463 participations. Cette offre repose en bonne partie sur l'essor des programmes d'accompagnement individualisé, notamment en gestion de projet durable, en marketing de la formation et en intelligence artificielle, ainsi que sur le développement de nouvelles formations asynchrones accessibles en tout temps.

2025-2026			
Nombre*			
Formation de groupe	Sessions d'accompagnement	**Total d'activités**	Nombre de participations
15	81	**96**	463

* Selon le mode de calcul des activités ou sessions, le nombre d'activités peut varier.

Activités de formation réalisées par Compétence Culture

Direction d'organisation, gestion des ressources humaines ou financière	
Gouverner dans un secteur en transformation par Chantal Gosselin Automne 2025	Formation en présentiel 35 participations Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Impulsion-Compétences)
Planification stratégique par Vincent Magnat En tout temps	Formation asynchrone 12 participations
Communauté de pratique des directions générales Facilitation par Pascale Landry Conférences par Groupe AFA Alia conseil Sporobole Automne 2025 et Hiver 2026	Communauté en ligne 11 rencontres 55 participations (3 à 15 participations par rencontre)
Atelier en finances pour travailleur·euse·s autonomes par Chantal Déry et Axel Le Glaz Caisse Desjardins Automne 2025	Formation en présentiel 16 participations
Développement durable	
Gestion de projet durable par Caroline Larocque Automne 2025	Formation en présentiel 8 participations Financement : Intervention-Compétences
Gestion de projet durable (spécial arts visuels) par Caroline Larocque Hiver 2026	Accompagnement individuel 6 participations Financement : Intervention-Compétences

Numérique	
Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité. MOOC France-Québec par Compétence Culture, Synapse C et l'Institut national de l'audiovisuel (INA) Printemps 2025	Formation en ligne et forum 6 chapitres (34 leçons, 10 classes virtuelles) 13 180 personnes issues de 120 pays se sont inscrites au MOOC depuis 2023. À ce jour : 1 305 participations au Canada incluant le Québec. Financement : ministère de la Culture et des Communications (MCC), Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) 150 participations aux 3 nouvelles classes en synchrone de mai à juin 2025
Accompagnement en IA par Gisèle Henne, Guillaume Bouchard et Charles Désy Hiver 2026	Accompagnement individuel 4 participations Financement : Intervention-Compétences
Conférence sur l'IA par Gabrielle Anctil Automne 2025	Activité réalisée dans le cadre du Rendez-vous annuel 105 participations
Cybersécurité	Conception et promotion Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Intervention-Compétences)
Analytique de données	En développement Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Ambition-Compétences)
Statistiques culturelles	En développement Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Impulsion-Compétences)
Gestion du cycle de formation continue	
Mission Intégration En tout temps	Formation asynchrone 21 participations
Introduction à la gestion de la formation continue en culture par Suzanne Dion En tout temps	Formation asynchrone 12 participations Financement : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Élaboration d'une politique de formation continue par Katia Macias-Valadez Automne 2025	Formation en présentiel 9 participations Financement : Intervention-Compétences
Introduction à la conception de formation par Henri Boudreault Hiver 2026	Formation asynchrone 16 participations au groupe pilote Financement : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Impulsion-Compétences)
L'apprentissage mixte (blended learning) par Charles Désy Hiver 2026	Webinaire en ligne 15 participations Financement : Entente cadre
Stratégies d'apprentissage : permettre aux apprenant·e·s de retenir, transférer et réutiliser les connaissances par Charles Désy Hiver 2026	Webinaire en ligne 20 participations Financement : Entente cadre
Le design pédagogique par Charles Désy Printemps 2026	Webinaire en ligne 10 participations Financement : Entente cadre
Accompagnement à l'élaboration d'une politique de formation continue **Accompagnement en gestion de projet durable** par Katia Macias-Valadez Automne 2025	Accompagnement individuel 2 participations Financement : Intervention-Compétences
Accompagnement en gestion de la formation par Céline Le Merlus Printemps 2025	Accompagnement individuel 6 participations Financement : Intervention-Compétences
Accompagnement en marketing de la formation par Mélody Laye Hiver 2026	Accompagnement individuel 2 participations Financement : Intervention-Compétences
Synergie collaborative	Conception et promotion Financement : Intervention-Compétences

Ce que vous en avez dit

« **Accompagnement en gestion de la formation** Je suis très satisfait de l'accompagnement reçu. [Le soutien de la formatrice] m'a permis de mieux comprendre le fonctionnement du programme, d'organiser mon temps plus efficacement et de structurer mes outils de travail. Ses conseils sont judicieux et bienveillants, et les ressources qu'elle m'a fournies m'ont permis d'améliorer concrètement mes documents.

Anonyme

« **Boîte à lunch**

Merci beaucoup à Charlie pour son implication et les thématiques de formation et boîte à lunch qui me semblent toujours très bien ciblées.

Anonyme
Conseiller à la formation, profil technopédagogique – Compétence Culture, Charlie Leydier-Fauvel

« Nous avons bien avancé sur les questions que j'avais ! Pendant la semaine, j'ai accumulé mes interrogations, puis nous les avons organisées par thèmes pour les résoudre ensemble. La formatrice a été super claire et vraiment généreuse avec ses connaissances. Elle m'a donné beaucoup d'informations sur des détails de gestion qu'on apprend d'habitude sur le tas. Franchement, être formé par quelqu'un d'aussi expérimenté a vraiment accéléré ma courbe d'apprentissage.

Anonyme

Pour ses activités de formation, Compétence Culture a bénéficié du financement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (programmes Ambition-Compétences, Impulsion-Compétences et Intervention-Compétences).

MOOC – « Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité »

En un coup d'œil

Le MOOC « Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité » est une formation en ligne gratuite dont l'objectif est de renforcer les compétences des professionnel·le·s de la culture en découvrabilité, données, marketing numérique, recommandation et innovation.

Faits marquants

- Le MOOC a été financé dans le cadre de la Stratégie France-Québec sur la découvrabilité des contenus culturels. Il est le résultat d'une coopération franco-québécoise entre l'Institut national de l'audiovisuel (INA, France) et Compétence Culture.
- Le MOOC a été offert sur trois sessions successives en 2023, 2024 et 2025.
- Le parcours de la formation dure 6 semaines (18 heures) en apprentissage autorythmé.
- Les classes virtuelles en direct ont parfois réuni jusqu'à 190 participant·e·s.

En chiffres

Le MOOC « Rendre visibles vos contenus culturels » rayonne à l'international avec des inscriptions dans

120 pays depuis 2023

6 chapitres
34 leçons, 10 classes virtuelles

13 180 inscriptions



Une formation qui fait rayonner l'expertise culturelle francophone

Entre avril 2023 et août 2025, Compétence Culture et l'Institut national de l'audiovisuel (France) ont offert trois sessions du MOOC « Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité », développé dans le cadre de la Stratégie France-Québec sur la découvrabilité des contenus culturels. Cette formation en ligne gratuite visait à renforcer les compétences des professionnel·le·s de la culture en découvrabilité, données, marketing numérique, recommandation et innovation.

D'une durée de 6 semaines (18 heures), le parcours autorythmé combine 6 chapitres asynchrones, 10 classes virtuelles et la contribution de 43 expert·e·s du Québec et de la France. Il a permis aux participant·e·s d'approfondir les enjeux liés à la visibilité des contenus culturels, aux données, aux algorithmes et aux bonnes pratiques numériques.

Le MOOC a connu un rayonnement international remarquable avec 13 180 inscriptions provenant de 120 pays, témoignant de l'intérêt croissant de la francophonie pour ces enjeux. Sa visibilité a également été renforcée grâce à plusieurs activités de diffusion au Canada et en France.

Les retombées sont significatives : amélioration des compétences numériques, renforcement de l'expertise organisationnelle et adoption de pratiques favorisant le rayonnement des contenus culturels. Enfin, 95 % des répondant·e·s se déclarent satisfait·e·s de leur expérience, soulignant la qualité des contenus, des expert·e·s et de l'approche pédagogique.

Consulter la page du MOOC

https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/rendre-visibles-vos-contenus-culturels-les-cles-de-la-decouvrabilite/

Objectifs du MOOC

- S'approprier les bases de la découvrabilité pour les milieux culturels
- Identifier les enjeux liés aux données, aux contenus et aux usages
- Comprendre les enjeux de mise en œuvre de stratégies de découvrabilité
- Explorer le potentiel de la recommandation en culture
- S'inspirer de quelques pratiques culturelles représentatives pour construire sa stratégie de découvrabilité

Activités principales de 2025-2026

- Conception et diffusion de 3 classes virtuelles pour la session 3.
- Bilan de la phase 1 du MOOC (2023-2025)
- Discussion avec les partenaires gouvernementaux afin d'assurer la suite du MOOC à la fin du cycle de 3 ans.
- Discussions avec l'UQÀM pour le transfert de leçons du MOOC vers le microprogramme en découvrabilité.
- Idéation sur 2 nouveaux chapitres additionnels et 5 classes virtuelles pour la session 4 (2027)

Classes virtuelles en direct	
Favoriser la découvrabilité en médiathèque avec YouTube – Cocktail culturel par Ludovic Piquemal Printemps 2025	72 participations
Découvrir l'agent conversationnel d'un musée : une solution développée par le Musée national des beaux-arts du Québec et Ask Mona par Marion Carré et Marie-Hélène Raymond Printemps 2025	61 participations
Viser le rayonnement d'une plus grande diversité musicale : une initiative du laboratoire collectif La Percée par Valérie Lessard Printemps 2025	17 participations

Campagnes de promotion et de valorisation

- Actions de communication déployées sur plusieurs plateformes (Facebook, Instagram, LinkedIn)
- Publication d'un article « La découvrabilité, quésako? » sur la plateforme FUN MOOC
- Mise en place de partenariats pour le partage des communications avec les ministères de la Culture de la France et du Québec, l'Institut national de l'audiovisuel (INA), Synapse C, la Fédération culturelle canadienne-française (FCCF), le Centre de la Francophonie des Amériques, Culture Laurentides, l'accélérateur TADA et l'Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)



Contenus animés promotionnels sur les réseaux sociaux.

Saviez-vous que…

Dans le cadre de la nouvelle Stratégie France-Québec 2025-2030 pour la diversité des contenus culturels dans l'environnement numérique, les ministères de la Culture de la France et du Québec renouvellent leur financement pour la production d'une quatrième session du MOOC. Les nouveaux défis de découvrabilité des contenus culturels seront présentés sous le prisme des impacts de l'intelligence artificielle et de la sensibilisation à la sobriété numérique.

Compétence Culture et l'Institut national de l'audiovisuel (INA) poursuivent leur collaboration pour cette édition qui sera mise en ligne au printemps 2027.

Le MOOC en quelques chiffres, c'est :

10 classes virtuelles organisées entre juillet 2023 et juin 2025 en format synchrone	**43 expert·e·s** de la France et du Québec
95 % des personnes répondantes du sondage de satisfaction se déclarent complètement ou plutôt satisfaites.	**62 % des personnes** répondantes estiment avoir augmenté leur niveau de connaissances à un niveau intermédiaire.
45 % des personnes répondantes estiment avoir augmenté leur niveau de connaissances à un niveau avancé.	**90 % des personnes** répondantes ont apprécié la diversité et la qualité des contenus et des expert·e·s, la flexibilité du parcours d'apprentissage et la mise à disposition de fiches synthèse.

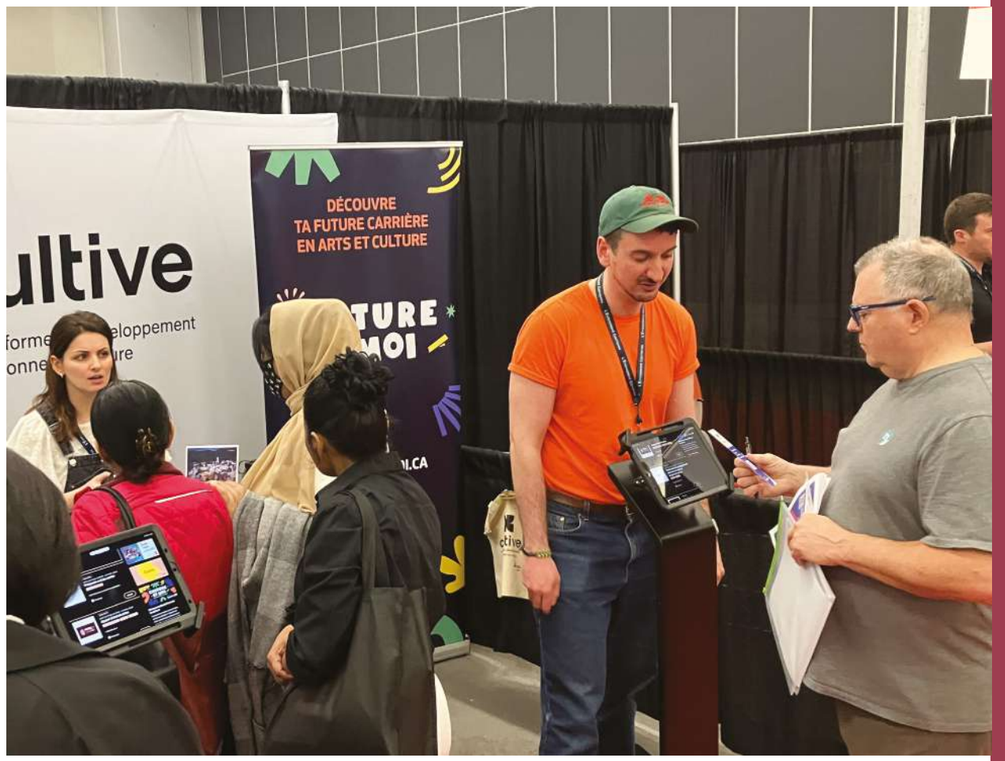
Équipe du MOOC (Québec)
Sylvie Meste, consultante en affaires culturelles
Charlie Leydier-Fauvel, Compétence Culture
Elisabeth Madgin, Synapse C

Équipe du MOOC (France)
Frédéric Blasi, Institut national de l'audiovisuel (INA)
Matthieu Richy Dureteste, Institut national de l'audiovisuel (INA)

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

Compétence Culture, une organisation qui valorise les métiers en culture et favorise les meilleures pratiques liées aux ressources humaines

3



© Émilie Moreault

Rosita Soares et Nicolas Lüders (Compétence Culture) lors du Salon de l'emploi et de la formation continue (printemps 2026)

CULTURE + ET MOI

DES MÉTIERS DE SENS ET DE PASSION

Culture et moi, un projet de valorisation des métiers et de la formation en culture

Depuis 2022, Culture et moi met en valeur les métiers, les formations et les parcours professionnels du secteur culturel afin de faire découvrir la richesse des carrières en culture et de contribuer au développement de la relève.

Déployé sur Cultive, le projet propose un ensemble d'outils destinés aux jeunes, aux personnes en réorientation professionnelle, aux personnes issues de l'immigration, aux Premières Nations et Inuit, ainsi qu'aux professionnel·le·s de l'accompagnement. Il comprend notamment des capsules vidéo, des fiches d'information, des ressources pédagogiques et des activités de sensibilisation permettant de mieux connaître les métiers en demande, les parcours de formation et les compétences recherchées dans le secteur culturel.

Au fil des années, Culture et moi s'est développé à travers plusieurs campagnes complémentaires mettant successivement en lumière les métiers, les perspectives d'avenir du secteur et les parcours de formation qui y mènent. Grâce à de nombreux partenariats avec des établissements d'enseignement, des organismes du milieu culturel et des réseaux d'employabilité, le projet poursuit un même objectif : rapprocher les talents d'aujourd'hui et de demain des possibilités qu'offre le secteur culturel québécois.

Avec la participation financière de :

Québec

Objectifs du projet

- Faire découvrir les possibilités de carrière et les parcours de formation en culture
- Valoriser la diversité des professions et des formations du secteur culturel
- Favoriser le développement des compétences recherchées sur le marché du travail
- Outiller les personnes qui accompagnent les choix de carrière et d'orientation
- Contribuer à répondre aux besoins de main-d'œuvre du secteur culturel

Les troisième et quatrième phases du projet bénéficient du soutien financier du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), programme Évolution-Compétences, volet Parcours Exploration.

Culture et moi, des formations prometteuses (campagne 2025-2026)

En un coup d'œil

Culture et moi, des formations prometteuses est la troisième campagne du projet de valorisation des métiers et des carrières dans le secteur culturel.

Faits marquants

- La phase 3 de la campagne a valorisé 3 parcours de formation menant à des métiers de la culture identifiés comme en tension de recrutement.
- De nombreux partenariats (écoles, cégeps, universités, salons) ont été développés avec des acteur·trice·s varié·e·s, dont l'Institution Kiuna, dédiée à l'éducation des Autochtones du Québec.
- Les parcours de jeunes mis en lumière et les liens renforcés avec les territoires figurent parmi les principales sources de fierté.

En chiffres

6 vidéos tournées dans 4 régions du Québec

TikTok : 489 202 impressions	Méta : 518 767 impressions
LinkedIn : 40 487 impressions	YouTube : 700 000 impressions

Plus de 1 000 visiteur·euse·s ou participant·e·s
des activités et événements tenus lors de la campagne

Dans le cadre de la troisième campagne intitulée Culture et moi, des formations prometteuses, les actions ont été orientées vers certains groupes sous-représentés sur le marché du travail, soit les jeunes, les personnes issues de l'immigration, les personnes des Premières Nations et Inuit, ainsi que les personnes en reconversion professionnelle.

Le contenu produit a mis en lumière 3 parcours de formations prometteurs en arts et culture, accessibles dans diverses régions du Québec, et répondant à des besoins prioritaires en ressources humaines du secteur :

- Parcours de formation en techniques de scène
- Parcours de formation en techniques de l'audiovisuel et des médias
- Parcours de formation en techniques de muséologie







Haut à gauche : Protagonistes de la vidéo « Techniques de l'audiovisuel et des médias » avec l'équipe ACE Média (mai 2025)

Haut à droite : Tournage de la vidéo « Techniques de scène » avec l'équipe ACE Média (août 2025)

Bas à gauche : Protagonistes de la vidéo « Techniques de muséologie » avec l'équipe ACE Média (mai 2025)

Au cœur de la campagne promotionnelle, la qualité des capsules vidéo a de nouveau été soulignée, faisant briller des portraits inspirants de personnes aux profils variés. Ces contenus dynamiques ont bénéficié d'une diffusion variée : sur le Web, en formats courts sur les réseaux sociaux, sur les plateformes de cégeps participants et de Télé-Québec en classe, partenaire majeur depuis la toute première campagne. La diversité des activités et événements réalisés a permis de rejoindre directement les populations ciblées et de prendre appui auprès de relayeurs clés, tels que les enseignant·e·s, les conseiller·ère·s d'orientation ou le personnel des services d'employabilité.

Activités principales

Production de 6 contenus vidéo :

Parcours de formation en techniques de scène (vidéo principale, aussi disponible en plusieurs formats promotionnels différents)

https://www.youtube.com/watch?v=bbampUdOw6o&t=2s



Parcours de formation en techniques de l'audiovisuel et des médias (vidéo principale, aussi disponible en plusieurs formats promotionnels différents)

https://www.youtube.com/watch?v=oNodAJmDQZ4



Parcours de formation en techniques de muséologie (vidéo principale, aussi disponible en plusieurs formats promotionnels différents)

https://www.youtube.com/watch?v=o5tzD7z7dN8



Gréage de scène / techniques de scène (vidéo originale pour TikTok)

https://www.youtube.com/shorts/PjeT97zDLIo



Médiation culturelle (vidéo originale pour TikTok)

https://www.youtube.com/shorts/raHy3Tm6YQk



Technologie des médias et plateau de tournage (vidéo originale pour TikTok)

https://www.youtube.com/shorts/kcnXQvEdU6M



Activités principales (suite)

Campagne promotionnelle et médiatique d'envergure

Mise à jour et bonification des pages Web Culture et moi :

- Création de 3 nouvelles pages Web
  - Parcours de formation en techniques de scène (fiche d'information téléchargeable)
  - Parcours de formation en techniques de l'audiovisuel et des médias (fiche d'information téléchargeable)
  - Parcours de formation en techniques de muséologie (fiche d'information téléchargeable)
- Mise à jour de **20 fiches d'informations sur les métiers** (produites lors des deux campagnes précédentes), désormais également traduites en anglais grâce à la généreuse collaboration de notre partenaire English Language Arts Network (ELAN)
- Traduction en anglais du Guide La culture et les arts : des milieux de travail pour vos élèves

Consulter le *Guide à l'intention des enseignant·e·s* d'art au secondaire (février 2026)

https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYe2WATJb5Ytn1uqQVy3P9Zd/asset/files/Guide_Culture_et_moi_Pour_enseignants_d'art_2026.pdf

Consulter la page de Culture et moi

https://www.cultive.ca/fr/culture-et-moi/



© Alice Sergerie

Kiosque Culture et moi au Salon Carrière Formation de Québec (octobre 2025)

Activités principales (suite)

Activités de promotion et de valorisation des parcours de formations :

Participation à des événements majeurs :

- Salon Carrière Formation de Québec (automne 2025)
- Salon national de l'éducation de Montréal (automne 2025)
- Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec (automne 2025)

Activités auprès d'organismes en employabilité :

- Congrès du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ) (automne 2025)
- Webinaire « Les métiers et formations en culture : des opportunités dans le marché du travail d'aujourd'hui », Réseau des services spécialisés en main-d'œuvre (RSSMO) (hiver 2026)

Activités au sein d'établissements d'enseignement :

- Journée Carrières de l'Institution Kiuna – kiosque Culture et moi et animation du cercle de parole (hiver 2026)
- Midi-conférence autour de l'éducation artistique auprès des étudiants de baccalauréat en enseignement des arts de la Faculté des arts de l'UQÀM (hiver 2026)
- Atelier de découverte des métiers de la culture auprès de deux groupes de francisation (hiver 2026)

Organismes collaborateurs aux vidéos
Formation muséologie : Collège Montmorency, Musée des beaux-arts de Montréal
Formation Techniques de scène : Centre d'études collégiales de Montmagny / Cégep de La Pocatière, Théâtre de la Vieille Forge
Formation Techniques de l'audiovisuel : Institution Kiuna, Wapikoni Mobile
Artenso, Cité-des-Hospitalières
Cégep Lionel-Groulx, Cirque du Soleil
Collège O'Sullivan, Radio-Canada

Organismes collaborateurs lors des événements majeurs et des activités
Musée de la civilisation
Département de muséologie de l'Université Laval
Centre d'études collégiales de Montmagny / Cégep de La Pocatière
Institut canadien de Québec
École des métiers du cinéma et de la vidéo / Cégep de Rivière-du-Loup
Collège John Abbott
Collège O'Sullivan
Collège Montmorency
Scènes de musiques alternatives du Québec
Association des écoles supérieures d'art du Québec
Sabine Daniel, productrice TV
Luis Petranko, réalisateur
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)
Réseau des services spécialisés en main-d'œuvre (RSSMO)
Institution Kiuna (Centre-du-Québec)
Musée des Abénakis (Centre-du-Québec)
Éric Fontaine, Salle Pauline-Julien (Montréal)
Université du Québec à Montréal, Faculté des arts (Montréal)

Autres organismes collaborateurs
English Language Arts Network (ELAN)
Fédération des cégeps
Culture Gaspésie
Culture Saguenay–Lac-St-Jean
Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)



Institution Kiuna, cercle de parole sur les métiers de la scène, Culture et moi (janvier 2026)

Ce que vous en avez dit

Événements
Salon national de l'éducation
J'ai bien fait de passer par votre kiosque, je ne pensais pas qu'il y aurait quelque chose en lien avec mes intérêts ici. Merci!

Visiteuse

Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec
Je suis très contente d'avoir pu échanger avec vous aujourd'hui et d'avoir découvert des outils pour m'aider dans mes recherches!

Visiteuse

Journée Carrières
Institution Kiuna
Tshinashkumitin à l'équipe de Kiuna College d'Odanak, nation des Abénakis, et Compétence Culture pour l'accueil chaleureux au cercle de parole sur les métiers de la scène! Ce fut un réel plaisir et j'en suis très reconnaissant.

Directeur technique de la Salle Pauline-Julien, animateur du cercle de parole

Groupes de francisation
C'était très intéressant. L'activité s'accorde bien avec où sont rendus les étudiant·e·s à ce stade de leur parcours de francisation, alors qu'ils doivent faire des choix sur le plan professionnel.

Responsable d'un groupe de francisation

Collaboration
Établissement d'enseignement, partenaire d'une vidéo
Merci pour cette belle collaboration pour la capsule, tout le monde nous en parle et nous dit que ça donne le goût de venir faire le programme.

Responsable du programme Régie et production scénique, Cégep de La Pocatière / Campus Montmagny

Midi-conférence auprès de futur·e·s enseignant·e·s d'art au secondaire
Super pertinent, votre intervention. Même s'il est difficile de mobiliser nos étudiant·e·s pour ce genre d'événement, nous allons nous assurer de faire circuler les informations sur la campagne, surtout les copies papiers du guide.

Coordonnatrice des activités, Faculté des arts de l'UQAM

Équipe de Culture et moi (phase 3) – Compétence Culture
Madeleine Philibert
Yoan Leviel

Comité aviseur
Jérôme Marsais, Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)
Julie-Claude Gauthier, Fédération des cégeps
Bruno Lévesque, Fédération des centres de services scolaires du Québec
Raphaëlle Audéon, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
Pascale Landry, Compétence Culture

Culture et moi, des formations à ta mesure (développement de la campagne 2026-2027)

En un coup d'œil

Fort du succès des trois premières phases de Culture et moi (2022-2025) et de l'intérêt qu'elles ont suscité, Compétence Culture poursuit la valorisation des carrières du secteur culturel.

Pour ce faire, une quatrième phase mettra en lumière trois parcours de formations sur mesure en arts et culture, accessibles dans diverses régions du Québec et répondant aux besoins prioritaires en ressources humaines du secteur, puisque liés à trois métiers présentant des enjeux de recrutement.

Faits marquants

- La campagne cible des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.
- Une attention particulière est portée aux réalités de différentes régions du Québec, 2 vidéos sur 3 étant tournées hors Montréal.
- Valorisation de trois nouveaux métiers/parcours de formation
    - Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) Libraire, en lien avec la révision de la Norme Libraire
    - Métiers de la mode, nouvellement ajoutés à la délimitation sectorielle de Compétence Culture
    - Métiers liés à la bibliothéconomie

Culture et moi, des formations à ta mesure constitue la quatrième phase du projet de valorisation des carrières en culture. Elle proposera la découverte de 3 nouveaux parcours de formation menant à des métiers en demande ou en transformation dans le secteur culturel.

Les trois parcours de formation ciblés par le projet concernent les domaines d'activité suivants :

- Le métier de libraire, formation des libraires en entreprise grâce au PAMT Libraire (programme d'apprentissage en milieu de travail) et ses nouveaux outils actualisés à la suite de la révision de la Norme Libraire.
- Le design de mode, formations qui mènent aux métiers de couturier·ère et tailleur·euse patronniste, soit les métiers les plus en demande dans le sous-secteur du design de mode, nouvellement sous la responsabilité de Compétence Culture à la suite de la plus récente délimitation sectorielle.
- Les métiers des bibliothèques, formations qui mènent aux métiers de commis, de technicien·ne ou de superviseur·euse de commis dans les bibliothèques. Dans le contexte de la mobilité du personnel d'un métier à l'autre et du parcours de carrière dans les bibliothèques, ce parcours concerne directement plusieurs métiers qui sont actuellement confrontés à des enjeux de recrutement.

Culture et moi, des formations à ta mesure sera déployé à partir de l'automne 2026, jusqu'en février 2027.

Saviez-vous que…

Culture et moi a été l'un des trois projets finalistes au prix MTL Tech Awards, catégorie Littératie numérique jeunesse, dans le cadre de l'événement MTL Connecte organisé par Printemps numérique à l'automne 2025.

Les métiers qui sont présentés dans le cadre de Culture et moi sont des métiers sous tension, qui rencontrent des enjeux d'attraction et de rétention ou encore qui connaissent des transformations importantes. Pour identifier ces métiers, Compétence Culture a recours à différentes sources d'information : le document État d'équilibre du marché du travail, des sondages, des études sectorielles et régionales de même que des consultations du milieu. Qu'est-ce que l'État d'équilibre du marché du travail? C'est un document produit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale auquel collaborent les CSMO et d'autres organismes possédant une connaissance fine du marché du travail. Il contient les prévisions d'emploi de l'ensemble du marché du travail et de certains groupes de professions ainsi que les diagnostics sur l'état d'équilibre du marché du travail par profession et par région sur un horizon à court et à moyen terme.

Consulter l'*État d'équilibre du marché du travail* (édition 2026)

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/imt/etat-equilibre/2026/RAP_IMT_Diagnostic_516_Professions_2026.pdf

Équipe de Culture et moi – Compétence Culture
Émilie Moreault
Yoan Leviel

Comité de sélection de l'appel d'offres du plan de communication
Justine Baillargeon, Office national du film du Canada (ONF)
Mathieu St-Onge, Fédération des cégeps
Mylène Houle, La nouvelle société
Yoan Leviel, Compétence Culture

Comité de sélection de l'appel d'offres de la production vidéo
Nadine Hoduc, spécialiste en communication et marketing
Marie-Hélène Viens, cinéaste et scénariste
Catherine Breton, Spira
Yoan Leviel, Compétence Culture



En un coup d'œil

Depuis 2021, les prix *Je célèbre donc je suis* ont pour objectif de souligner l'excellence d'initiatives des membres de Compétence Culture.

Faits marquants

- Deux lauréats ont remporté ex æquo le Prix Collaboration, un prix voté par les membres.
- La cérémonie a été ponctuée des prestations musicales du guitariste Rodrigo Simões.
- Les prix sont fabriqués à partir de verre recyclé par Espace Verre, une entreprise montréalaise.

En chiffres

52 membres ont voté pour la remise du Prix Collaboration	25 projets mis en candidature en 2025

Cinquième édition

Cette cérémonie, animée par la journaliste Noémi Mercier et ponctuée des prestations musicales du guitariste Rodrigo Simões, a rendu hommage à l'excellence et à l'innovation des membres à travers quatre catégories de prix. Les prix, symbolisés par des objets réalisés par Espace Verre et assortis d'une bourse de 1 500 $, ont été remis en présence des partenaires et commanditaires.

12 projets finalistes ont été sélectionnés par un comité externe parmi les 25 projets reçus dans le cadre de l'appel ouvert à tous les membres de Compétence Culture. Les lauréats des Prix Innovation technologique, Développement durable et Équité, diversité et inclusion ont été choisis par ce même comité, tandis que le Prix Collaboration a été décerné à la suite du vote des membres.

Les représentant·e·s des récipiendaires de la catégorie Collaboration 2025



© Benoit Vermette

Collaboration (ex æquo)

Culture Laurentides + Économie sociale Laurentides (ESL)

Parcours d'accompagnement Tissé Serré

Le comité d'évaluation a souligné la complémentarité des expertises de Culture Laurentides et d'Économie sociale Laurentides (ESL), l'une apportant sa connaissance du milieu culturel et l'autre, son expertise en économie sociale et en accompagnement. Cette collaboration a permis de faire émerger de nouvelles initiatives artistiques et culturelles, de favoriser des collaborations intersectorielles et de renforcer la capacité du milieu à travailler collectivement.

AQTIS 514 IATSE + ARRQ + CQGCR + GMMQ + SARTEC + UDA
Symposium « Face à l'IA : Agir pour l'avenir de nos métiers » et publication du manifeste L'art est humain!

Le comité d'évaluation a souligné la force de cette initiative collaborative menée par 6 syndicats du milieu culturel québécois : l'AQTIS 514 IATSE, l'ARRQ, la GCR Québec, la GMMQ, la SARTEC et l'UDA. Le projet visait à sensibiliser les artistes, les artisan·e·s et les travailleur·euse·s aux enjeux, aux possibilités et aux défis liés à l'intelligence artificielle dans le secteur culturel. La tenue d'un symposium ayant réuni près de 500 personnes ainsi que la publication du manifeste L'art est humain! ont témoigné de la capacité du milieu à se mobiliser collectivement autour d'un enjeu déterminant pour l'avenir des métiers culturels.

Laurent Dubois et Stéphanie Lemétais (SARTEC) – récipiendaire de la catégorie Innovation technologique 2025 – avec, au centre, Véronique Fontaine (CALQ)



© Benoit Vermette

Innovation technologique

Société des auteur.e.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC

Formation « L'IA et les scénaristes »

Le comité d'évaluation a salué l'approche visionnaire de la SARTEC, qui a abordé les défis liés à l'intelligence artificielle à partir des enjeux propres au métier de scénariste. En favorisant le recul critique ainsi que la réflexion éthique et philosophique, cette formation s'est distinguée par son caractère expérientiel et son impact concret sur la pratique professionnelle. Elle a permis aux scénaristes de mieux comprendre et maîtriser les outils d'IA, tout en réaffirmant les principes fondamentaux de leur profession.

Équité, diversité et inclusion

Culture Mauricie

Formation sur mesure pour les radios communautaires atikamekw

Le comité d'évaluation a salué la nature collaborative de cette initiative, conçue par et pour les communautés autochtones. Ce projet a constitué un modèle inspirant d'autodétermination en permettant aux communautés Atikamekw de développer des compétences en communication tout en valorisant leur culture et leur identité. La formation a ainsi contribué à renforcer à la fois les compétences et la fierté culturelle, en misant sur des communicateur·trice·s enraciné·e·s dans leur communauté.



Georgette Koblan et Éric Lord (Culture Mauricie) – récipiendaire de la catégorie EDI 2025 – avec Louise Lantagne (SODEC)

Développement durable

Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ)

Guide des bonnes pratiques et accréditation pour les documentaires et les tournages en milieu sauvage

Le comité d'évaluation a salué l'approche novatrice du programme On tourne vert. Grâce à son Guide des bonnes pratiques et à son accréditation adaptée aux réalités du secteur, le BCTQ a mis à la disposition de l'industrie des outils concrets pour soutenir sa transition socioécologique. Cette initiative a illustré de façon éloquente comment l'innovation, la collaboration et le développement durable pouvaient contribuer à transformer les pratiques d'un secteur entier et à favoriser un avenir plus responsable.



© Benoit Vermette

Nicholas Chevalier et Marine Kockmann (BCTQ) – récipiendaire de la catégorie Développement durable 2025 – avec Marie-Christine Cojocaru (Caisse Desjardins de la Culture)



© Benoit Vermette

Récipiendaires des prix ainsi que représentant·e·s des organismes commanditaires des *Prix Je célèbre donc je suis* 2025

Nous tenons également à féliciter tous les autres finalistes et les autres organisations nommées :

Prix Collaboration
Culture Gaspésie + Poème en août – Résidences et tournées littéraires

Prix Innovation technologique
REPAIRE – Le Web3 : du métavers à la blockchain, une introduction
Conseil de la culture de l'Estrie – Série ADN – Les midis IA

Prix Équité, Diversité, Inclusion
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ) – Parcours Nouveaux Arrivants – Intégrer le secteur des métiers d'art au Québec
Association des cinémas parallèles du Québec (ACPQ) – Voir le cinéma québécois, c'est l'adopter !

Prix développement durable
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ) – Formation « L'élaboration d'une politique de développement durable pour les centres d'artistes »
Culture Laurentides – Charte de sobriété numérique de Culture Laurentides : démarche et canevas ouvert

Consulter la vidéo récapitulative des prix 2025

https://www.youtube.com/watch?v=EOcdwY66YFo

Ce que vous en avez dit

« Je suis profondément heureuse d'avoir pu contribuer, pour la deuxième année consécutive, à mettre en lumière ceux qui enrichissent le secteur de la culture au Québec. En animant la remise des prix de *Je célèbre donc je suis*, j'ai célébré non seulement leur talent, mais aussi l'esprit vibrant et collaboratif de notre communauté.

Noémi Mercier, animatrice des Prix 2025

« On est super fier·ère·s d'avoir un prix, c'est une belle récompense! »

Laurent Dubois, directeur général, SARTEC – Lauréat du prix Innovation technologique

« Ce rayonnement-là, je pense que ça va nous aider – le prix Collaboration – pour tisser encore plus d'autres liens en mutualisation dans notre région. »

Mélanie Gosselin, directrice générale, Culture Laurentides – Lauréat ex æquo du Prix Collaboration.

Équipe des Prix – Compétence Culture
Sébastien Balbino
Morgane Demarchi
Solène Épinat
Charlie Leydier Fauvel
Madeleine Philibert

Comité de présélection des Prix 2025
Mélanie Brière, Office national du film du Canada (ONF)
Geneviève Morin, Fédération culturelle canadienne-française (FCCF)
Eric Desmarais, Sporobole

Ce projet a bénéficié du soutien financier du Conseil des arts et des lettres du Québec, de la SODEC et de la Caisse Desjardins pour la Culture. Nous tenons à les remercier pour leur soutien généreux, qui rend possible la réalisation de cette activité et une remise de bourses.

Guides, outils et ressources en gestion

Gestion du cycle de la formation continue

Synergie culturelle : collaborer et coconstruire des projets de formation

Compétence Culture, en collaboration avec Flavie Lavallière et Fabienne Cabado, a publié cette année le document de référence *Synergie culturelle : collaborer et coconstruire des projets de formation*. Destiné aux acteurs du milieu de la formation continue en culture, cet outil examine comment le travail en synergie et la coconstruction permettent de pallier le manque de ressources et de structurer des communautés de pratique durables. En s'appuyant sur les approches de l'organisme CommunAgir, le guide détaille les savoir-être et savoir-faire nécessaires pour équilibrer les rapports de force, assurer un leadership partagé et composer avec des intérêts diversifiés. Cette publication réaffirme l'importance de la coopétition, où la mutualisation des expertises garantit que l'ensemble u secteur culturel ressort gagnant.

Guide pratique de rédaction d'une politique de formation continue

Fruit d'une expertise partagée s'appuyant sur les travaux de la formatrice Katia Macias-Valadez, cet outil de référence stratégique a été conçu pour guider pas à pas les organismes culturels dans la formalisation de leurs engagements envers la pérennisation de la formation continue. Le guide présente l'ensemble des dimensions managériales et administratives requises pour le développement d'une politique de formation continue, de l'alignement avec la mission de l'organisme et le cadre réglementaire sectoriel (comme la Loi sur le statut professionnel des artistes) jusqu'aux mécanismes d'allocation budgétaire, de gouvernance interne et de processus d'évaluation. En fournissant des repères clairs pour identifier les besoins, planifier une offre équitable et encourager la concertation, ce document aide les organismes à pérenniser l'apprentissage et développer les talents du milieu de la culture.

Mises à jour des fiches juridiques

Pour soutenir la rédaction de contrats clairs et complets en formation culturelle, Compétence Culture propose une série de 12 fiches juridiques développées par Me Ginette Saint-Louis (St Louis JurInnovation). Celles-ci abordent notamment la négociation de contrats, les modalités de paiement, la responsabilité contractuelle ainsi que le droit d'auteur. En mai 2025, 4 fiches (8 à 11) ont été mises à jour afin d'intégrer les évolutions récentes du cadre juridique. Elles offrent des repères pratiques, des exemples de clauses et des mises en situation adaptées au secteur.

Développement durable

Guide pratique de rédaction d'une politique d'écoresponsabilité

Compétence Culture a lancé cette année le *Guide pratique de rédaction d'une politique d'écoresponsabilité*. Élaboré en collaboration avec le Conseil québécois des événements écoresponsables (CQEER), cet outil de référence, proposant un gabarit de rédaction, s'adresse directement aux organismes du milieu culturel désireux de formaliser leurs engagements en matière de durabilité. Le guide balise de façon rigoureuse chaque étape du processus : du choix stratégique du titre jusqu'aux mécanismes de suivi et de reddition de comptes, en passant par la définition des principes directeurs et des axes de gouvernance. En proposant des pistes concrètes pour mobiliser les équipes à l'interne et décliner la politique en plan d'action, Compétence Culture souhaite inspirer une transition écologique cohérente, crédible et ancrée dans les valeurs du secteur.

Numérique

Une boîte à outils pour mieux comprendre l'intelligence artificielle

Dans le cadre du Rendez-vous annuel 2025, Compétence Culture a rendu disponible une boîte à outils dédiée à l'intelligence artificielle, conçue pour accompagner les responsables de la formation continue face à cette transformation majeure. Réalisée par la journaliste et conférencière Gabrielle Anctil, cette ressource rassemble une sélection accessible et variée de contenus – balados, articles, vidéos et expert·e·s à suivre – permettant de mieux comprendre les enjeux technologiques, éthiques et culturels liés à l'IA. Elle met en lumière des voix reconnues et propose des pistes concrètes pour nourrir la réflexion et les pratiques professionnelles. Cette initiative vise à renforcer l'intelligence collective du réseau et à soutenir l'adaptation du secteur culturel. En outillant ses membres, Compétence Culture réaffirme son rôle d'accompagnateur face aux mutations en cours et son engagement envers une culture innovante, humaine et responsable.

Synthèse de la concertation sur l'IA en culture – Rendez-vous des membres 2025

Les discussions menées lors de la concertation ont révélé des perceptions et des usages de l'IA qui font écho aux résultats de notre étude sur les besoins de développement des compétences en IA. Il est important de noter que cette synthèse reprend les propos directs et les réflexions des personnes participantes, offrant ainsi un éclairage complémentaire et une dimension qualitative aux données de l'étude. Au-delà de ces constats partagés, la richesse de cette rencontre a permis de jeter les bases concrètes d'un plan d'action pour les prochaines étapes de l'intégration de l'IA dans le secteur culturel.

Direction d'organisation, gestion des ressources humaines ou financière

Gabarit pour les contributions bénévoles

Afin de mieux reconnaître et quantifier l'apport essentiel de l'engagement bénévole, Compétence Culture intègre une estimation du temps investi dans les notes explicatives de ses états financiers. À la suite de vos demandes, l'outil est maintenant mis à votre disposition. Il pourrait vous servir d'inspiration pour développer un fichier adapté à vos particularités et besoins.

Consultez les ressources en gestion toujours disponibles sur le site de Compétence Culture

https://competenceculture.ca/_documentation/outils-de-gestion/

Chantier
Filet social en culture



En mai 2025, Compétence Culture est mandaté par plus de 30 associations, regroupements et syndicats du secteur culturel afin de coordonner les travaux de concertation et de documentation visant l'instauration d'un filet social en culture.

Compétence Culture est identifié comme le porteur du projet en raison de son caractère paritaire et de sa capacité à regrouper des parties prenantes de tout le secteur culturel de même qu'à les fédérer autour des enjeux de ressources humaines en culture. En effet, le Chantier Filet social en culture découle du vaste projet de concertation Culture en action et de son *Plan d'action pour les ressources humaines en culture / 2023-2028*, dont le premier axe était le filet social.

Depuis septembre 2025, le Chantier Filet social en culture s'est organisé autour de 4 instances de travail :

- Le conseil d'administration : instance fiduciaire et décisionnelle de l'organisme mandataire. Il approuve les orientations stratégiques, le cadre de gouvernance et les recommandations finales issues du Chantier.
- Le comité de coordination : équipe supervisant et pilotant le démarrage du Chantier et la coordination des travaux. Il assure la planification, la cohérence interétapes, la communication entre les instances et le suivi des livrables.
- La table de concertation : instance de gouvernance intersectorielle réunissant les principales parties prenantes du secteur culturel (associations, syndicats, conseils des arts, partenaires publics et expert·e·s) pour valider collectivement les constats et recommandations.
- Les groupes de travail : comités d'analyses spécialisés responsables des piliers du Chantier, à savoir l'assurance-emploi, les revenus de subsistance, les assurances collectives et régimes de retraite ainsi que la fiscalité.

Chantier
Filet social en culture

En un coup d'œil

Le Chantier Filet social en culture a pour objectif final de modéliser des solutions et de formuler des recommandations afin d'offrir des protections sociales adaptées au plus grand nombre possible de personnes du milieu culturel. Les recommandations porteront sur l'assurance-emploi, les revenus de subsistance, les assurances et régimes de retraite et la fiscalité.

Faits marquants

- Le Chantier Filet social en culture découle du vaste projet de concertation Culture en action et de son *Plan d'action pour les ressources humaines en culture / 2023-2028*, dont le premier axe était le filet social.
- Les travaux ont démarré en septembre 2025 avec la mise en place d'une architecture de concertation et gouvernance du projet.
- Certains aspects du filet social sont de juridiction fédérale, et pour cette raison, Compétence Culture a développé des liens avec plusieurs partenaires canadiens, dont des organismes de services et des conseils des arts provinciaux et municipaux.
- Un espace Web bilingue et des infolettres sont disponibles.
- La démarche se conclura à l'automne 2027 par la formulation d'un cadre de recommandations concertées (Québec/Canada) et le déploiement d'une trousse de transfert sectoriel visant à adapter l'application des protections sociales aux particularités du milieu culturel.

Pour mener à bien ce projet, la démarche méthodologique s'appuiera d'abord sur une revue de la littérature existante et une analyse statistique approfondie, complétées par des appels de données publiques auprès des ministères et institutions gouvernementales. Afin d'intégrer fidèlement la réalité de tous les statuts professionnels, de larges sondages et consultations seront menés auprès du secteur culturel, tandis que la tenue d'ateliers d'experts (notamment avec des firmes d'actuariat) permettra d'enrichir la réflexion. Ce processus alimentera directement une analyse d'impacts et une scénarisation budgétaire.

Ces travaux rigoureux aboutiront à la production de plusieurs livrables clés : 4 états de situation thématiques (assurance-emploi, revenus de subsistance, régimes d'assurances et de retraite et fiscalité), appuyés par 4 séries de modélisations présentées à l'hiver/printemps 2027. Enfin, la démarche se conclura à l'automne 2027 par la formulation d'un cadre de recommandations concertées (Québec/Canada) et par le déploiement d'une trousse de transfert sectoriel visant à adapter l'application des protections sociales aux particularités du milieu culturel.

Objectifs du Chantier

Réaliser un chantier de concertation permettant de proposer des modélisations et formuler des recommandations afin d'offrir des protections sociales au plus grand nombre possible de personnes du milieu culturel. Les mesures de protection sociale constituent un moyen privilégié de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre du secteur culturel.

Activités principales

- Demandes de soutien financier (en continu)
- Rencontres avec les instances gouvernementales
  - La direction du Conseil des arts de Montréal (printemps 2025)
  - La direction générale des politiques, du numérique, des communications et du cabinet du ministre du ministère de la Culture et des Communications (été 2025-hiver 2026)
  - La direction du soutien aux artistes, aux communautés et à l'action régionale au Conseil des arts et des lettres du Québec (automne 2025)
  - La Direction de la recherche, des mesures et de l'analyse des données du Conseil des arts du Canada (automne 2025)
  - Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (automne 2025)
  - Steven Guilbeault, député fédéral de Laurier–Sainte-Marie (automne 2025)
  - Cabinet de Marc Miller, ministre de l'Identité et de la Culture canadiennes (hiver 2026)
  - Sénat Canadien, Sénateur René Cormier (hiver 2026)
  - Culture à l'œuvre Canada (hiver 2026)
- Présentations du projet au milieu culturel et à certains partenaires
  - Filet social GMAQ (automne 2025)
  - Front commun pour les arts (automne 2025 et hiver 2026)
  - Séances virtuelles d'information au secteur culturel du Québec (hiver 2026) (2)
  - Culture à l'œuvre Canada (hiver 2026)
  - Intersyndical (hiver 2026)
- Plan de travail sur la conception et la mise en vigueur d'un régime d'assurances collectives et d'un régime de retraite – Firme SAI services actuariels (janvier 2026)

Le Chantier en chiffres, c'est :

Un total de 90 000 $ engagés par le MCC (50 000 $), le CAM (25 000 $) et la Caisse Desjardins de la Culture (15 000 $)	**234 personnes** mobilisées bénévolement permettant l'avancement des travaux
240 h de travail bénévole	**50 lettres de soutien**
10 rencontres avec les partenaires gouvernementaux	**2 séances d'information**

Saviez-vous que…

Les pages du site Web du Chantier Filet social et presque tous les documents sont traduits en anglais. Nous remercions English Language Arts Network – Québec (ELAN), qui assure gracieusement la traduction de ce matériel.

Comme certaines mesures d'un filet social dépassent les frontières du Québec, Compétence Culture a développé des liens avec des partenaires dans le reste du Canada. À la fin de l'hiver 2026, le Chantier Filet social en culture a été présenté au Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), lors d'une rencontre de Culture à l'œuvre Canada. D'autres rencontres ont eu lieu au printemps 2026 avec des instances canadiennes. Lors de ces présentations, le Chantier Filet social a reçu un accueil extrêmement positif.

Consulter la page (bilingue) du Chantier Filet social

https://competenceculture.ca/chantier-filet-social-culture/

Comité de coordination
Gilles Charland, conseiller stratégique
Christine Harel, consultante RH - DO - TC
Pascale Landry, Compétence Culture
Sylvie Meste, consultante Affaires culturelles

Assurance-emploi
Responsable : Pierre Céré
Membres : Milan Bernard, Stanley Péan, Diane Viau

Revenus de subsistance
Responsable : Parise Mongrain
Membres : Pascale Bédard, Marie-Pierre Boucher, Jean-Michel Cousineau, Eve-Lyne Couturier, Martine D'Amours, Karla Etienne, Ambre Fourrier, Louise Harel

Régimes d'assurance et de retraite
Responsable : Gilles Charland
Membres : Stéphane Chagnon, Laurence Dubuc, Marie-Eve Gagnon, Julie-Anne Richard, Christian Robitaille

Mesures fiscales
Responsable : Geneviève Lauzon
Membres : Carlos Moreno, Chantale Shedleur

Table de concertation[6]

Azzaria, Georges	Professeur de propriété intellectuelle et de méthodologie Faculté de droit, Université Laval
Barré, Philippe	Professeur agrégé Responsable des programmes de deuxième cycle en relations industriellesUniversité de Montréal, École de relations industrielles
Bodmer, Catherine	Directrice générale Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)
Castravelli, Miranda	Directrice générale English Language Arts Network (ELAN)
Chagnon, Stéphane	Directeur général Société des musées du Québec (SMQ)
Curzi, Alexandre	Directeur général Union des artistes (UDA)
Drouin, Nadia	Directrice générale En Piste – Regroupement national des arts du cirque
Fréjabise, Hugo	Artiste Représentant Grande mobilisation pour les arts au Québec (GMAQ)
Gagnon, Grégoire	Directeur général Culture à l'œuvre Canada
Henrie-Cadieux, Manon	Directrice Stratégie et relations gouvernementales Fédération culturelle canadienne-française (FCCF)
Hotton, Hélène	Directrice générale Union des écrivaines et écrivains québécois (UNEQ)
Kearney, Patrick	Directeur général Regroupement des festivals régionaux artistiques indépendants (REFRAIN)
Lagacé, Mathieu	Directeur général Culture Lanaudière
Landry, Pascale	Directrice générale Compétence Culture
Lauzon, Geneviève	Présidente Compétence Culture
Lavoie, David	Directeur général Les Arts et la Ville
Pelletier, Sonia	Directrice générale REPAIRE
Philemond-Montout, Jimmy	Directeur général Diversité artistique Montréal (DAM)
Richard, Julie-Anne	Directrice générale Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)
Valmary, Julien	Directeur général adjoint Conseil des arts de Montréal (CAM)
Youmbissi, Honorine	Directrice du soutien aux artistes, aux communautés et à l'action régionale Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ)

Ce projet a bénéficié du soutien financier du ministère de la Culture et des Communications du Québec, du Conseil des arts de Montréal et de la Caisse Desjardins de la Culture.

Compétence Culture, une organisation qui assure la production et la diffusion d’informations pertinentes

4



© D.R.

Pascale Landry (Compétence Culture) lors du Sommet national sur l’intelligence artificielle et la culture à Banff (mars 2026)

L'IA en culture : mieux comprendre pour agir ensemble

Étude des besoins de développement des compétences en intelligence artificielle dans le secteur culturel



« L'avenir du secteur dépend de notre capacité à comprendre et à intégrer les outils d'intelligence artificielle tout en préservant nos valeurs et nos spécificités culturelles. »

Pascale Landry, directrice générale, Compétence Culture

L'intelligence artificielle redéfinit les contours du secteur culturel au Québec, en transformant les pratiques liées à la création, à la production, à la diffusion et à la gestion. À la croisée de l'innovation et des préoccupations, il devient essentiel de bien comprendre ses implications, qu'il s'agisse des opportunités ou des risques.

Comme comités sectoriels, les CSMO sont appelés à développer une vision prospective du marché du travail du secteur d'activité qu'ils couvrent.

C'est dans ce contexte de transformation accélérée que Compétence Culture a entrepris, en 2024, une vaste étude sur l'intelligence artificielle. Lancée en 2025, cette étude brosse un portrait de la maturité numérique du milieu et documente l'utilisation de l'IA. Elle permet d'identifier les besoins prioritaires en matière de formation et de développement des compétences, tout en évaluant l'impact de l'IA sur l'avenir des métiers.

Première étude axée sur le développement des compétences et l'impact perçu de l'IA sur les métiers en culture, cette étude a bénéficié d'un rayonnement important au Québec et au Canada, notamment lors du **Sommet national sur l'intelligence artificielle** et la culture à Banff en mars 2026.

Cette étude constitue une première étape clé pour concevoir une offre de formation adaptée aux besoins spécifiques du milieu, tout en orientant nos actions face aux préoccupations liées au financement de la culture et à la transformation des métiers. Elle comporte également une série de recommandations visant autant les instances gouvernementales que les instances de recherche et les organisations du secteur culturel.

L'IA en culture

En un coup d'œil

Cette étude s'appuie sur une vaste consultation visant à réaliser la première étude sur l'IA dans le secteur culturel. Elle permet de comprendre comment le secteur culturel utilise l'IA, d'identifier les besoins en compétences et de guider le développement de formations adaptées pour accompagner la transition technologique de manière éthique et durable. Elle pose un premier regard sur les perceptions de transformation des métiers en culture découlant du développement massif de l'IA.

Faits marquants

- L'étude révèle une forte anxiété face à l'IA et un sentiment d'impuissance pour y faire face, tout en reconnaissant ses apports, notamment pour les tâches périphériques. Les préoccupations portent surtout sur les conséquences de l'IA sur les pratiques artistiques et sur les enjeux éthiques que celle-ci soulève.
- La formation représente une opportunité pour reprendre du pouvoir d'agir. On souligne l'importance d'être vigilant·e·s afin d'identifier les changements à venir, notamment les métiers qui vont émerger ou se transformer, et de pouvoir accompagner ces transformations.
- 55 % des répondant·e·s ont du mal à identifier leurs propres besoins en développement de compétences en IA.
- 83 % des répondant·e·s considère que leur métier se transformera et 30 %, que leur métier est menacé.

En chiffres

2 activités de concertation (Rendez-vous 2024 et 2025)	Plus de 500 répondant·e·s au sondage
Une étude de 126 pages, contenant 13 recommandations	11 activités de présentation des résultats de l'étude



Pascale Landry (Compétence Culture) lors du Sommet national sur l'intelligence artificielle et la culture à Banff (mars 2026)

© D.R.

Objectifs de l'étude

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

Activités principales

- Analyse des données et rédaction
- Présentations des résultats préliminaires et finaux (11)
- Activité de concertation avec les responsables de formation continue (1), conférence (1) lors du Rendez-vous annuel 2025 et production d'un plan d'action (septembre 2025)
- Dévoilement officiel de l'étude (novembre 2025)
- Entrevues et mentions dans des articles et à la radio, notamment par le journal *Métro*, Lien MULTIMÉDIA, Info de Montréal et CFAK 88,3



Présentations de l'étude IA

Chaire IANF, École des maîtres, Montréal
Par Étienne Grenier, INRS

Avril 2025

Présentations des résultats préliminaires (2), en ligne
Par Pascale Landry et Morgane Demarchi, Compétence Culture

Juin 2025

- Membres de Compétence Culture et partenaires
- Instances gouvernementales

Colloque de l'ACFAS, Montréal
Par Étienne Grenier, INRS

Septembre 2025

Society for Social Studies of Science (4S), Seattle
Par Étienne Grenier, INRS

Septembre 2025

Séminaire du médialab Sciences Po, Paris
Par Étienne Grenier, INRS

Septembre 2025

Journée d'étude de l'ObsIA IA, Arts et Médias : approches critiques croisées (France-Québec), Maison de la recherche, Sorbonne Nouvelle, Paris
Par Étienne Grenier, INRS

Octobre 2025

Présentation de l'étude au Comité spécial sur la relation entre le Comité permanent du patrimoine canadien (CHPC), Chambre des Communes du Canada.
Par Étienne Grenier, INRS

Octobre 2025

Présentation au ministère de la Culture et des Communications, en ligne
Par Pascale Landry et Morgane Demarchi, Compétence Culture

Janvier 2026

Entertainment AI 2026, Montréal
Débat mouvant Tension créative : L'IA au cœur de la création et de la gestion
Par Pascale Landry, Charlie Leydier Fauvel, Compétence Culture et Éric Desmarais (Sporobole)

Février 2026

Sommet national sur l'intelligence artificielle et la culture, Banff, Alberta
Par Pascale Landry, Compétence Culture

Mars 2026

Séminaire en muséologie – démarche conceptuelle
Université Laval (Québec)
Par Géraldine Dallaire

Mars 2026



Charlie Leydier-Fauvel, Pascale Landry (Compétence Culture) et Éric Desmarais (Sporobole) lors de l'activité *Tension créative : L'IA au cœur de la création et de la gestion* présenté dans le cadre d'Entertainment AI 2026

© Yoan Leviel

Principaux constats de l'étude et recommandations

L'étude a permis de brosser un portrait inédit de l'intégration de l'intelligence artificielle dans le secteur culturel québécois. Dans les constats généraux, l'on remarque une perception généralisée de manque d'information et de connaissances ainsi qu'une difficulté à appréhender l'IA. Bien que des opportunités soient également perçues, l'étude fait ressortir une anxiété largement répandue en ce qui concerne l'impact de l'IA sur le secteur culturel. Une part de cette anxiété pourrait être alimentée par l'incertitude et un sentiment d'impuissance. Le secteur culturel a le sentiment d'avoir « manqué le virage numérique », ce qui rend la transition vers l'IA d'autant plus risquée et complexe, notamment en raison du manque de données structurées.

Face à ces constatations, 13 recommandations ont été formulées autour de 3 grands axes. Ces recommandations sont détaillées dans l'étude intégrale. En voici les principaux éléments.

La ligne générale impliquant concertation, collaboration et cohérence des actions est présente dans plusieurs des recommandations et en constitue le principe structurant. Elle repose sur une volonté et une nécessité de s'assurer d'une allocation efficiente des ressources financières et humaines, qui soient suffisantes tout en étant respectueuses des capacités organisationnelles et de l'écosystème culturel.

Recommandation principale : Favoriser la concertation et la collaboration

- Entre les organisations ayant des expertises en IA dans le secteur culturel ;
- En profitant des expertises et des leviers d'organisation d'autres secteurs afin de mettre en place des actions cohérentes et complémentaires. (Étude IA, p. 87)

Axe 1 – Maturité numérique et éthique : instaurer des processus de collaboration et de concertation entre les organisations culturelles, développer des partenariats intersectoriels pour bénéficier de leviers supplémentaires et faciliter la mutualisation des ressources, des expertises et des savoirs en IA.

Axe 2 – Offre de formation : mettre en place des maillages favorisant la concertation entre partenaires aux expertises complémentaires, assurer une adéquation entre les formations initiales et les évolutions du marché du travail et développer des activités de développement des compétences adaptées aux besoins du secteur.

Axe 3 – Transformation des métiers : poursuivre et approfondir les travaux afin de documenter de manière continue les impacts de l'IA sur l'évolution des métiers et des compétences en culture.

Faits saillants de l'étude

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2025/11/faits_saillants_ia-etude-21-novembre-2025_competence_culture.pdf

Étude complète

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2025/11/ia-etude-21-novembre-2025_competence_culture.pdf

Équipe de Compétence Culture et principales collaborations
Morgane Demarchi, Compétence Culture
Pascale Landry, Compétence Culture
Géraldine Dallaire, consultante
Étienne Grenier, doctorant INRS
Geneviève Schoeb, consultante en développement organisationnel – ALIA Conseil

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

Cette étude a été réalisée grâce à la participation financière du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) dans le cadre du Programme Impulsion-Compétences, volet Analyse des besoins de formation.

Saviez-vous que…

La large diffusion de résultats de l'étude découle du caractère novateur de l'étude, mais aussi de la participation d'Étienne Grenier, doctorant de l'INRS, à l'étude de Compétence Culture. Certains des résultats de cette étude, intégrés à sa recherche, ont fait l'objet de plusieurs présentations dans le milieu universitaire.

Compétence Culture collabore actuellement, comme plusieurs organisations du secteur culturel, à un projet de recherche IA (re)générative pour la culture de la Chaire de recherche du Québec sur l'intelligence artificielle et le numérique francophones du Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS. Les notes de recherche sont disponibles sur le site de la Chaire : https://chaireianf.ca/projet/ia-regenerative-pour-la-culture/.

Études régionales d'identification des besoins de formation continue

En un coup d'œil

Ce programme est géré par Compétence Culture, grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications dans le cadre de l'entente tripartite (100 000 $ par entente annuelle, montant bonifié à 115 000 $ en 2023). Il permet aux promoteurs régionaux de réaliser des études. De 3 à 4 études démarrent chaque année.

Faits marquants

- Ce programme a permis, depuis 2018, de soutenir la réalisation de 21 études d'identification des besoins.
- Certaines études sont des actualisations et d'autres, des premières études.

En chiffres

15 promoteurs régionaux
se sont dotés d'une étude.

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

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

Saviez-vous que...

Pour planifier vos actions de formation continue, vous n'avez pas toujours besoin de repartir de zéro! Si une étude régionale a été produite au cours des 5 dernières années, une simple actualisation de celle-ci suffit pour répondre aux exigences du programme.

Lors du renouvellement de l'Engagement tripartite en 2018, le ministère de la Culture et des Communications (MCC) a mis en place un programme visant la réalisation d'études régionales d'identification des besoins de formation continue. Cette mesure, dont la coordination est assurée par Compétence Culture, repose sur la volonté de soutenir les regroupements régionaux dans l'identification des besoins de formation continue spécifiques à leur région.

Depuis 2018, ce sont 18 études régionales d'identification des besoins de formation continue qui ont été réalisées, et 3 nouvelles études ont été amorcées à la suite de l'appel de projets lancé en septembre 2025. C'est ainsi qu'en 7 ans, les promoteurs régionaux membres de Compétence Culture ont pu embaucher des spécialistes afin de procéder à une étude d'identification des besoins de formation continue. Ces études sont un atout considérable, comme elles permettent d'apporter un regard sur l'ensemble des besoins de formation continue en culture au Québec.

La réalisation d'études régionales portant sur les besoins de formation continue permet aux Conseils régionaux de la culture, au Conseil de la formation continue arts et culture de Montréal (CFC) et à Arrimage de disposer de toutes les informations pertinentes pour développer des programmes de formation continue structurants et adaptés aux réalités régionales de la main-d'œuvre culturelle des différentes régions du Québec. Ces formations permettent aux artistes professionnels, travailleuses et travailleurs culturels œuvrant sur tout le territoire québécois de développer leurs compétences tout en améliorant leurs perspectives de carrière et leurs conditions socioéconomiques.

Études réalisées dans le cadre du programme soutenant la réalisation des études régionales d'identification des besoins de formation continue

An 1 du programme
Culture Centre-du-Québec
Culture Laval
Culture Outaouais

An 2 du programme
Culture Mauricie
Culture Montérégie
Culture Saguenay–Lac-Saint-Jean

An 3 du programme
Conseil de la formation continue arts et culture de Montréal
Culture Abitibi-Témiscamingue
Culture Lanaudière

An 4 du programme
Culture Estrie
Culture Gaspésie
Culture Laurentides

An 5 du programme
Culture Centre-du-Québec
Culture Laval
Culture Bas-Saint-Laurent

An 6 du programme
Culture Saguenay–Lac-Saint-Jean
Culture Outaouais
Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches

An 7 du programme
Conseil de la formation continue arts et culture de Montréal
Culture Côte-Nord
Culture Mauricie

Équipe des études régionales – Compétence Culture
Morgane Demarchi

Comité de sélection (an 7)
Marie-France Lévesque, consultante
Andrée Lapointe, consultante

La réalisation des études des 7 dernières années a été rendue possible grâce à un financement du ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCC).

NORME LIBRAIRE

En vigueur depuis 2007, la Norme Libraire encadre et valorise le métier de libraire par le biais d'outils structurés de formation et d'évaluation des compétences requises pour le plein exercice du métier. Seule norme professionnelle du secteur culturel, elle est régie par le guide du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et donne accès à un Certificat de qualification professionnelle. Compétence Culture est responsable de promouvoir la norme et ses outils et d'accompagner les libraires dans leur démarche de certification et d'attestation.

En janvier 2022, un groupe d'expert·e·s a constaté que certaines sections de la norme professionnelle devaient être actualisées pour inclure les changements significatifs survenus dans la profession. D'autres instances ont également évoqué que la Norme ne répondait pas aux standards de qualité actuels et qu'elle ne permettait pas une mise à jour optimale des outils d'apprentissage qui y sont associés.

Ainsi, à la suite de l'analyse de profession libraire réalisée en 2023-2024, Compétence Culture a amorcé la révision de la norme professionnelle Libraire en juillet 2024. Les travaux, encadrés par un processus gouvernemental rigoureux, s'échelonnent sur plus de 3 ans. La consultation et la validation des libraires est essentielle à chacune des étapes des travaux afin d'assurer l'adéquation de la Norme au regard des contextes et réalités de la pratique du métier.

La consultation sectorielle menée auprès de 234 librairies entre le 26 février et le 13 avril 2025 a permis d'obtenir une large adhésion des professionnel·le·s (plus de 95 %). Forte de cet appui, la Norme révisée a été présentée à l'assemblée délibérante de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui a recommandé son ajout au Registre des compétences, le dispositif de reconnaissance des compétences propres au marché du travail. En octobre 2025, l'approbation ministérielle de la ministre de l'Emploi, Mme Pascale Déry, a scellé sa validation officielle.

Les travaux se sont poursuivis par la révision de l'outil principal de la norme, le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Cet outil de formation structure le développement des compétences de libraires apprenti·es grâce au compagnonnage d'un·e collègue expérimenté·e. À la suite de consultations ponctuelles de libraires, d'un atelier de validation avec une douzaine d'expert·e·s et de la validation du comité d'orientation, le PAMT a été finalisé et remis en mars 2026 à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) pour l'ultime étape de sa mise en forme.

La révision de l'outil de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) complètera les travaux de révision de la Norme Libraire, dont l'entrée en vigueur est prévue à l'automne 2026. Diverses activités de promotion s'ensuivront.

Révision de la Norme Libraire

En un coup d'œil

La Norme Libraire encadre et valorise le métier de libraire par le biais d'outils structurés de formation et d'évaluation des compétences requises pour le plein exercice du métier. Son actualisation en cours permet d'inclure les changements significatifs survenus dans la profession.

Faits marquants

- Les travaux de révision, qui ont commencé en 2024 à la suite de l'analyse de la profession libraire, s'échelonnent sur 3 ans.
- La consultation sectorielle est la clé de voûte du processus de révision, et celle-ci s'est terminée en avril 2025.
- La Norme révisée a été présentée à l'assemblée délibérante de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui a recommandé son ajout au Registre des compétences.
- En octobre 2025, l'approbation ministérielle de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Mme Pascale Déry, a scellé sa validation officielle.
- Depuis l'entrée en vigueur de la Norme Libraire (2007), plus de 400 libraires ont reçu un Certificat de qualification professionnelle ou une Attestation reconnaissant leurs compétences.

Activités principales

- Fin de la consultation sectorielle afin d'obtenir un consensus sectoriel sur les divers éléments de la Norme Libraire révisée (printemps 2025)
- Obtention de l'approbation ministérielle requise pour la poursuite des travaux (automne 2025)
- Révision, validation et finalisation des outils de la norme, soit le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – un outil de formation structuré, basé sur le compagnonnage en librairie – et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) – un outil d'évaluation de libraires expérimentés par un pair (en cours).

La révision de la Norme Libraire en chiffres, c'est :

234 librairies sollicitées
lors de la consultation sectorielle et 74 librairies répondantes, situées dans 16 des 17 régions administratives du Québec

12 libraires participant·e·s
à l'atelier de validation de l'outil PAMT révisé

7 expert·e·s libraires siègent au comité d'orientation
qui accompagne et valide toutes les étapes du projet.

Les programmes PAMT et RCMO en chiffres, c'est :

- 23 démarches effectuées en 2025-2026 auprès de Services Québec en lien avec le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)
- 6 certificats de qualification professionnelle et 1 attestation émis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à la suite de la complétion réussie de formations ou d'évaluations de libraires.

Consulter le *Rapport de consensus sectoriel* (mai 2025)

https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2026/09/rapport_consensus_libraire_2025_final.pdf

Équipe de la Norme Libraire – Compétence Culture
Morgane Demarchi / Madeleine Philibert

Comité d'orientation – Révision de la norme professionnelle Libraire
Olivier Boisvert, Librairie Gallimard (Montréal)
Amélie Chalifoux ou Marc-André Moreau, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Annie Champagne, Buropro Citation (Drummondville)
Shannon Desbiens, Librairie Les Bouquinistes (Saguenay)
Geneviève Ducharme, Coopsco – Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire
Thomas Genin-Brien, Association des libraires du Québec (ALQ)
Laurence Grenier, Librairie Poirier (Trois-Rivières)
Éléna Laliberté, Librairie Laliberté (Québec)
Véronique Lampron, consultante

Le projet a été rendu possible grâce à un financement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, Évolution-Compétences Cadre – Volet Élaboration ou révision de normes professionnelles.

Rédaction d'avis de pertinence pour les programmes du FDRCMO

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

Activités principales

Rédaction d'avis de pertinence pour le dépôt de projets de formation de 6 promoteurs collectifs :

- La Danse sur les routes du Québec (avril 2025)
- Société des musées du Québec (SMQ) (juin 2025)
- L'Institut national de l'image et du son (L'inis) (automne 2025)
- Rideau (juillet-août 2025)
- English Language Arts Network (ELAN) (Juillet 2025)

Membres de l'équipe impliqués – Compétence Culture
Morgane Demarchi
Madeleine Philibert

Pour la liste des projets soutenus, voir en annexe : Promoteurs ayant obtenu du soutien financier au programme de développement des compétences – FDRCMO Ambition-Compétences. Impulsion-Compétences et Productivité (2025-2026)

Le soutien du FDRCMO en chiffres, c'est :

En 2025-2026 :
10 promoteurs collectifs (13 projets) ont reçu un soutien financier
9 projets au programme Impulsion-Compétences
3 dans le programme Ambition-Compétences
1 au programme Productivité

Un total de 1 812 377 $ octroyés
à des promoteurs du secteur culturel (comparativement à 936 267 $ octroyés en 2024-2025)

Pour plus de détails voir l'annexe Promoteurs ayant obtenu du soutien financier au Programme de développement des compétences - FDRCMO (2025-2026).

Démarrage du Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en culture au Québec

Compétence Culture a réalisé un premier ***Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021***. Dans le contexte particulier de la pandémie, l'exercice de produire un nouveau diagnostic sectoriel a été retardé afin de répondre à des besoins prioritaires. Toutefois, dans le cadre du **Chantier Culture en action (2022-2023)**, une importante **étude socioéconomique** et un **diagnostic sur les enjeux RH** ont été réalisés afin de présenter des données pertinentes sur l'emploi en culture, et ce, dans la cadre de la rédaction du **Plan d'action pour les ressources humaines en culture / 2023-2028**.

Le prochain diagnostic sectoriel s'inscrit en continuité avec ces outils et données, notamment afin de présenter un portrait mis à jour de la main-d'œuvre du secteur, de toutes les disciplines et pratiques culturelles et sur l'ensemble du territoire. Il présentera à la fois les dimensions quantitatives et qualitatives du marché du travail et proposera une approche transversale du secteur et par chaîne de création, favorisant ainsi une lecture évolutive du secteur en regard au précédent diagnostic (2018). Il intégrera de plus une analyse prospective des transformations à venir, telles que celles liées aux mutations technologiques (notamment l'intelligence artificielle), sociales, territoriales et démographiques.

Objectifs

L'objectif principal est de réaliser une étude d'envergure visant à produire un portrait actuel, rigoureux et prospectif de la main-d'œuvre et de l'emploi dans le secteur culturel au Québec.

- Brosser un portrait quantitatif et qualitatif actualisé du marché du travail en culture permettant d'en saisir les enjeux et défis actuels.
- Développer une approche prospective permettant de mieux saisir les enjeux et défis futurs, notamment en ce qui concerne la transformation ou l'émergence de métiers et professions en culture.
- Permettre une compréhension nuancée des enjeux et défis en tenant compte des réalités plurielles du marché de l'emploi et du travail en culture.
- Établir une priorisation des enjeux de compétences et des défis RH.
- Avoir accès à une information à jour quant aux formations initiales, par sous-secteurs, et identifier les métiers ne bénéficiant pas de formations initiales.

Le diagnostic sectoriel intègre également de nouveaux éléments afin de tenir compte de l'évolution des enjeux sociaux, notamment grâce à la valorisation d'informations existantes sur certains groupes sous-représentés sur le marché du travail (personnes issues de l'immigration, Premières Nations et Inuit et communautés anglophones).

À la suite d'un processus d'appel d'offres, les **firmes AppEco et ALIA Conseil** ont été retenues pour la réalisation du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en culture. Cette approche de coréalisation est une nouvelle manière de procéder et la complémentarité des expertises des firmes nous est apparue comme un atout de taille.

La méthodologie proposée repose sur la complémentarité de leurs expertises et privilégie le recours aux méthodes mixtes pour la collecte de données : analyse de sources secondaires, consultations en direct et sondages de grande envergure. La concertation est au cœur de la démarche.

Équipe de coordination et supervision du Diagnostic
Madeleine Philibert
Morgane Demarchi

Comité d'analyse des appels d'offres
Marilyn Carnier, Centre des auteurs dramatiques (CEAD)
Ariane Marchand-Labelle, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC)
Pierre Mino, Consultant
Nathalie Paré, AQTIS 514 IATSE
Maïmouna Kebe, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Pascale Landry, Compétence Culture

Saviez-vous que…

Les diagnostics sectoriels sont une responsabilité qu'assument tous les CSMO, dans leur secteur respectif. En culture, un diagnostic sectoriel relève le défi de brosser un portrait global, mais aussi capable de rendre compte des particularités des différents sous-secteurs et des différentes fonctions (recherche/création, production/postproduction, diffusion/distribution, gestion, communications, etc.).

Participation à la révision de programmes d'enseignement

En sa qualité de Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO), Compétence Culture joue un rôle important dans l'amélioration continue des programmes de formation liés au secteur culturel. Cette année, Compétence Culture a été sollicité par le ministère de l'Enseignement supérieur pour participer aux travaux de révision du programme Multimédia et Technicienne ou technicien dans les médias.

Membres de l'équipe impliqués – Compétence Culture
Pascale Landry
Isabelle L'Italien
Rosita Soares

Mot du trésorier

Cher.ères membres et partenaires de Compétence Culture,

Au terme de l'exercice financier clos le 31 mars 2026, j'ai le plaisir de vous présenter le bilan financier de Compétence Culture. L'année 2025-2026 se distingue par une croissance significative de nos activités et un engagement accru auprès du secteur culturel.

Le rapport de l'auditeur MNP S.E.N.L. ainsi que l'Annexe au rapport, exigés par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), ont été adoptés par le conseil d'administration le 16 juin 2026. Ils sont présentés sans réserve par l'auditeur et ont été déposés, avec le Rapport de reddition de comptes, à l'échéance du 30 juin 2026, conformément à l'Entente-cadre avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Soulignons que, depuis cette année, la DDCIS n'exige plus que l'annexe soit auditée. Produite depuis plusieurs années par la firme comptable Deneault-Robillard, elle constitue désormais le document qui est déposé au conseil d'administration, à la DDCIS et à l'Assemblée générale des membres.

Faits saillants

Augmentation des produits

Nos produits totaux ont atteint 7 747 103 $, comparativement à 5 900 873 $ l'exercice précédent. Cette croissance s'explique principalement par le déploiement de projets d'envergure financés par le FDRCMO, notamment le Financement des activités de formation continue dans le secteur culturel. Il convient toutefois de souligner que l'enveloppe de 5 M $ prévue pour 12 mois dans le cadre de ce programme demeure inchangée, mais que sa gestion implique qu'une partie des produits et des charges puisse être comptabilisée au cours de l'exercice suivant.

Rappelons également que, l'an dernier, la modification de la période couverte par l'entente, soit le passage d'une période d'avril à mars à une période de juillet à juin, a pour effet de rendre les comparaisons entre les exercices dans nos états financiers plus susceptibles de donner lieu à des interprétations erronées.



© Frédéric Roberge

La croissance de Compétence Culture bénéficie directement à l'ensemble du secteur culturel. Ainsi, 91 % de nos ressources financières ont été consacrées directement à la réalisation de programmes et d'activités liées au développement des compétences et à la valorisation des métiers, témoignant de notre engagement à soutenir le développement des compétences dans le milieu culturel et le rayonnement de sa main-d'œuvre.

Soulignons que les nombreuses subventions à projet jouent un rôle essentiel dans l'accomplissement de notre mission, en nous permettant de mettre en œuvre des activités novatrices et porteuses pour le secteur culturel. Cette gestion par projet comporte toutefois certains risques et nous oblige à faire preuve d'une grande agilité, voire à multiplier les acrobaties administratives, une réalité que nous sommes nombreux et nombreuses à bien connaître dans le milieu culturel. Le financement par l'Entente cadre, ce qui équivaut à une subvention à la mission, représente 9 % des produits.

Gestion rigoureuse des dépenses

En adéquation avec la hausse des produits, le total des charges s'élève à 7 702 849 $, comparativement à 5 849 524 $ en 2024-2025. La vaste majorité de nos ressources demeure directement consacrée à la réalisation de nos activités et de nos programmes de formation continue, dont les dépenses atteignent 7 017 726 $. Par ailleurs, nos frais de fonctionnement demeurent rigoureusement maîtrisés et représentent 7,9 % des charges globales, soit un taux nettement inférieur au seuil généralement recommandé de 15 % à 20 %.

Résultat de l'exercice

Grâce à une gestion prudente de nos frais de fonctionnement, nous achevons l'exercice avec un excédent des produits sur les charges de 44 254 $, comparativement à 51 349 $ en 2024-2025. Cet excédent, principalement attribuable aux revenus d'intérêts, constitue une marge de précaution qui pourra nous aider à faire face aux imprévus. Avec cet excédent modeste, Compétence Culture respecte le principe de non-lucrativité tout en maintenant une marge de précaution de **0,57 %**, ce qui contribue à préserver l'équilibre budgétaire sans générer d'excédents injustifiés.

Santé financière et actif net

À la fin de l'exercice, l'actif net s'établit à 303 324 $, en hausse par rapport aux 259 070 $ enregistrés au 31 mars 2025. Cette progression contribue à renforcer la stabilité et la pérennité financière de notre organisation. Ce niveau d'actif net est raisonnable au regard des responsabilités que nous assumons et des bonnes pratiques de gestion financière. Par ailleurs, Compétence Culture dispose de 1,44 $ d'actifs à court terme pour chaque dollar de passif à court terme. Un ratio supérieur à 1,0 témoigne d'une situation financière saine et d'une capacité à faire face à nos obligations à court terme.

Chantier Filet social

Vous en avez probablement beaucoup entendu parler au cours de la dernière année. Malgré tous les efforts déployés par l'équipe projet, nous n'avons pas encore réussi à réunir le financement nécessaire pour donner à ce Chantier la pleine vitesse de croisière que nous savons possible pour une initiative de cette envergure. Nous avons pourtant démontré notre capacité à mener ce type de démarche avec le projet Culture en action. À ce jour, le Chantier repose en grande partie sur l'engagement bénévole. La valeur du temps consacré bénévolement témoigne d'ailleurs de cette mobilisation : 234 personnes ont contribué au projet, pour un total de 240 heures.

Nous demeurons profondément convaincus de la pertinence et de la nécessité de ce Chantier et poursuivons activement nos démarches de financement. De bonnes nouvelles pourraient d'ailleurs se confirmer prochainement. Cela dit, à titre de trésorier, je souhaite nous inviter à la vigilance, tant sur le plan financier qu'humain. Dans le contexte qui se dessine, il est clair que Compétence Culture ne pourra assumer seule les coûts associés à ce projet. Il nous faudra donc nous assurer que les ressources financières et humaines nécessaires soient au rendez-vous pour poursuivre le Chantier de façon saine et durable.

Un mot sur Cultive

À l'exception d'un soutien ponctuel du Conseil des arts de Montréal, Cultive ne bénéficie désormais d'aucun financement spécifique. Cette année, dans la foulée du diagnostic réalisé l'an dernier, nous avons relevé le défi de consolider la plateforme et de lui insuffler un nouvel élan. Cultive constitue une initiative structurante, conçue par et pour le secteur culturel apprenant, dont les retombées bénéficient à l'ensemble du secteur partout au Québec. Elle devra toutefois poursuivre son développement, accroître son rayonnement et diversifier ses sources de revenus afin d'assurer sa pérennité.

Cible de 10 % : une cible désormais atteignable

Rappelons que, depuis 2014-2015, les comités sectoriels de main-d'œuvre doivent atteindre une contribution financière équivalant à 10 % de la subvention qui leur est accordée dans le cadre de leur Entente-cadre. Cette contribution doit provenir de revenus autonomes générés par l'organisation, notamment par la vente de documentation et de services, le membrariat, les commandites et les inscriptions.

Historiquement, Compétence Culture n'atteignait pas cette cible. Or, pour la troisième année consécutive, nous sommes fier.ères de l'avoir atteinte. Cette progression témoigne de la capacité de l'organisation à diversifier ses sources de revenus et à renforcer son autonomie financière. L'atteinte de la cible repose principalement sur les revenus générés par nos activités ainsi que sur les cotisations de nos membres, qui contribuent directement à la solidité financière de Compétence Culture.

Opérations non monétaires : engagement bénévole et services

Compétence Culture évalue chaque année la valeur financière des contributions de ses membres. Cette évaluation permet de rendre visible, auprès de nos bailleurs de fonds, l'importante contribution du secteur culturel à la réalisation de notre mission et de nos activités. La valeur de ces contributions est inscrite dans une note aux états financiers. ►

Au 31 mars 2026, la valeur de l'apport en temps bénévole et en services s'élève à 109 000 $, comparativement à 71 172 $ au 31 mars 2025. Cette hausse témoigne notamment de votre engagement dans le Chantier Filet social ainsi que de celui des membres du conseil d'administration dans les travaux d'actualisation de notre gouvernance.

Il importe de préciser que cette valeur n'inclut pas le temps ni les services consacrés par les promoteurs de formation continue au soutien, à l'encadrement et au maintien des activités de développement professionnel. À titre d'exemple, en 2022-2023, une collecte de données menée auprès des associations et regroupements sectoriels et régionaux participant au Modèle de coordination de la formation continue en culture évaluait à près de 1,9 M $ leur contribution en dépenses directes et en services. Dans le cadre du Programme Intervention-Compétences, si nous avions réalisé le même exercice cette année, la valeur de cette contribution aurait certainement été encore plus importante.

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à nos partenaires publics et financiers, soit le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de la Culture et des Communications, le Conseil des arts et des lettres du Québec, le Conseil des arts de Montréal, la SODEC et la Caisse Desjardins de la Culture. Leur soutien renouvelé contribue directement à la réalisation de notre mission.

Je remercie également l'équipe de la direction générale pour sa rigueur et son engagement au quotidien, les membres du conseil d'administration pour leur confiance et leur contribution, ainsi que le cabinet MNP S.E.N.C.R.L. pour l'audit de nos états financiers.

C'est avec confiance en notre capacité d'agir et de continuer à soutenir la main-d'œuvre culturelle que nous entamons la prochaine année. ■

Stéphane Chagnon,
trésorier
Le 26 août 2026

Réalisation du rapport annuel

Rédaction

Elsa Fortant
Yoan Leviel
Pascale Landry
Jérôme Langevin
Équipe de Compétence Culture

Conception visuelle

Marie-Claude Biron

Réalisation des figures et graphiques

Sébastien Balbino

Révision linguistique

Catherine Harrison-Boisvert

Recherche et documentation

Compétence Culture : Sébastien Balbino, Éric Boulanger, Morgane Demarchi, Sébastien Gédéon, Pascale Landry, Yoan Leviel, Nicolas Lüders, Charlie Leydier Fauvel, Isabelle L'Italien, Émilie Moreault, Madeleine Philibert, Guylaine Savoie, Rosita Soares.

Photos des membres de l'équipe

Benoit Vermette

Liste des acronymes des partenaires gouvernementaux et programmes

AEC Attestation d'études collégiales
AEP Attestation d'études professionnelles
CAC Conseil des Arts du Canada
CAM Conseil des arts de Montréal
CALQ Conseil des arts et des lettres du Québec
CJE Carrefour jeunesse-emploi
COUD Formations de courte durée
CPMT Commission des partenaires du marché du travail
CRHSC Conseil des ressources humaines du secteur culturel
CSMO Comité sectoriel de main-d'œuvre
CSMO-ÉSAC Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
DDCIS Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
FDRCMO Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
MCC Ministère de la Culture et des Communications
MES Ministère de l'Enseignement supérieur
MEQ Ministère de l'Éducation
MFOR Mesure de formation de la main-d'œuvre
MESS Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
PAMT Programme d'apprentissage en milieu de travail
RCMO Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Annexes

Modèle de coordination de la formation continue en culture

Aide à la rémunération des postes de responsables de la formation continue (2025-2026)

Postes soutenus par le programme FDRCMO du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale - MESS

Associations et regroupements sectoriels		
1	* Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ) Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)	30 000 $
2	Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	30 000 $
3	* Association québécoise des marionnettistes (AQM) Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)	30 000 $
4	* Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ) Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH)	30 000 $
5	* Centre des auteurs dramatiques (CEAD) Playwrights' Workshop Montréal (PWM)	30 000 $
6	Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	55 000 $
7	* Conseil québécois de la musique (CQM) Guilde de musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)	55 000 $
8	* Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	55 000 $
9	* Conseil québécois du théâtre (CQT) Quebec Drama Federation (QDF)	30 000 $
10	En Piste, regroupement national des arts du cirque	55 000 $
11	La danse sur les routes du Québec (La DSR)	25 000 $
12	* Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV) Illustration Québec (IQ)	45 000 $
13	Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	30 000 $
14	Regroupement du conte au Québec (RCQ)	25 000 $
15	Regroupement québécois de la danse (RQD)	55 000 $
16	REPAIRE (Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation)	30 000 $
17	Réseau d'enseignement de la danse (RED)	25 000 $
18	* Société des auteur·e·trice·s de radio, télévision et cinéma (SARTEC) Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	30 000 $
19	Société des musées du Québec (SMQ)	55 000 $
20	* La Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE) Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)	30 000 $
21	Union des artistes (UDA)	55 000 $
22	**Compétence Culture (CC)	70 000 $
	Total	**875 000 $**

* Signataire de l'entente de mutualisation d'un poste de responsable de la formation continue

** Il s'agit d'un poste de conseiller à la formation continue - profil technopedagogique. Ce poste est soutenu par l'entente depuis 2018.

Postes soutenus par le programme PAFOR du ministère de la Culture et des Communications

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

Modèle de coordination de la formation continue en culture

Montant octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences (1er juillet au 30 juin 2026)

Promoteurs	Montants octroyés (entente originale)
AXE 1 : PROGRAMMATION ANNUELLE*	
Administration régionale Baie-James (ARBJ)	36 750 $
Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)	32 400 $
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	38 399 $
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	22 950 $
Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)	18 313 $
Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	23 750 $
Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)	10 497 $
Association québécoise des marionnettistes (AQM)	25 986 $
Arrimage	55 990 $
Centre des auteurs dramatiques (CEAD)	36 200 $
Conseil de la culture de l'Estrie	118 695 $
Conseil de la formation continue arts et culture de Montréal (CFC)	351 422 $
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	93 300 $
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue	89 250 $
Conseil québécois de la musique (CQM)	116 800 $
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	22 911 $
Conseil québécois du théâtre (CQT)	18 299 $
Culture Bas-Saint-Laurent	84 300 $
Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches	239 998 $
Culture Centre-du-Québec	46 200 $
Culture Côte-Nord	82 995 $
Culture Gaspésie	51 000 $
Culture Lanaudière	58 500 $
Culture Laurentides	47 473 $
Culture Laval	40 000 $

Promoteurs (suite)	Montants octroyés (entente originale)
Culture Mauricie	58 900 $
Culture Montérégie	225 500 $
Culture Outaouais	92 057 $
Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean	82 500 $
Danse traditionnelle Québec (DTQ)	21 260 $
En Piste, regroupement national des arts du cirque	52 744 $
Illustration Québec (IQ)	9 992 $
La danse sur les routes du Québec (La DSR)	25 000 $
Playwrights' Workshop Montréal (PWM)	32 932 $
Quebec Drama Federation (QDF)	9 688 $
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	26 798 $
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	30 600 $
Regroupement du conte au Québec (RCQ)	14 500 $
Regroupement québécois de la danse (RQD)	76 217 $
REPAIRE (Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation)	229 700 $
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	24 997 $
Société des auteur.e.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)	30 690 $
Les scènes de musique alternatives du Québec (SMAQ)	23 750 $
Société des musées du Québec (SMQ)	61 400 $
Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)	29 070 $
Union des artistes (UDA)	206 600 $
Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	10 004 $
Total (axe 1)	**3 137 277 $**

* Notes : Les montants attribués pour les programmations annuelles diffèrent de l'année 2024-2025, car ils sont évalués à la hausse ou à la baisse selon l'évaluation des dossiers de dépôt par le comité d'évaluation.

Montants octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences

Promoteurs	Titres du projet	Montants octroyés
AXE 2 : ACCÈS ET COLLABORATION (PROJETS)		
Association des archivistes du Québec (AAQ)	Communiquer : toucher le fantôme pour le faire disparaitre	10 286 $
	Influencer : libérer la fée	4 802 $
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	Fiscalité pour concepteur.trices et dramaturges (titre provisoire)	4 540 $
	Mentorat pour concepteur.trices de la relève	6 230 $
	Découverte des métiers de conception dans le milieu des arts de la scène	6 964 $
Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)	Programme de formation en édition musicale	21 000 $
Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)	Le.la dramaturge et l'autoproduction : du texte à la scène	7 881 $
Association québécoise des marionnettistes (AQM)	Playing Costume	10 487 $
	Laboratoire en théâtre d'objet	12 013 $
Centre des auteurs dramatiques (CEAD)	Résidence d'écriture pour les jeunes publics	34 059 $
	Classe de maître à Mauricie Arts Vivants	6 691 $
	Classe de maître à Scènes sismiques	3 344 $
Compétence Culture	Programme d'accompagnement en gestion de la formation et du virage numérique	26 348 $
	La sécurité numérique en culture	15 445 $
	Synergie culturelle : collaborer entre responsables de la formation continue	19 215 $
	Gestion de projet durable en culture	16 509 $
	Création de politiques structurantes en formation continue	17 796 $
Conseil de la culture de l'Estrie	Académie de musique ancienne de Ste-Camille P2026	18 799 $
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	Mentorat en patrimoine vivant	33 141 $
	La musique pour la danse traditionnelle	25 637 $
	La vannerie traditionnelle	22 660 $
Conseil québécois du théâtre (CQT)	Éconoconception et écoresponsabilité pour les arts de la scène	8 122 $
Culture Capitale-Nationale et Chaudières-Appalaches	Rendez-vous technique des arts de la scène 2025	64 217 $
Culture Centre-du-Québec	Avenir pluriel : L'intelligence collective et artificielle au service des arts et de la culture (titre provisoire)	15 589 $
	Événement pour la relève artistique au Centre-du-Québec	12 182 $
Culture Côte-Nord	La Grande Marée Danse - novembre 2025	10 576 $
Culture Laval	Cultiver l'impact social dans nos communautés	51 000 $
Culture Montérégie	Initiation aux techniques de manipulation harnais marionnettes géantes - 1 - 2	89 025 $
Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean	La direction de production en cinéma	22 337 $
	Chercher l'âme dans un bout de mousse	25 480 $
Danse traditionnelle Québec (DTQ)	Les danses traditionnelles enfantines de 0 à 12 ans : pédagogie et répertoire	18 518 $
	La direction de répétitions et le développement des interprètes en danse traditionnelle	20 885 $
En Piste, regroupement national des arts du cirque	Soutien à l'entraînement	8 281 $
Illustration Québec (IQ)	Le Fanzine en collaboration : de l'idéation à l'impression en risographie	4 528 $
	Tutorat par les pairs pour illustratrices et illustrateurs émergents	11 130 $
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	R2526-203 | Atelier d'artistes : Clés pour trouver, louer et gérer votre espace créatif	4 303 $
	R2526-202 | IA et les arts	4 442 $
	R2526-203 | Découverte des arts numériques	6 098 $
Regroupement des arts de la rue du Québec (RAR)	Développer la création en espace public	27 637 $

Montants octroyés dans le cadre du Programme Intervention-Compétences

Promoteurs	Titres du projet	Montants octroyés
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	Formation sur mesure - Accueil des artistes et des publics sourds dans les organismes culturels	9 690 $
	Mieux planifier l'emploi du temps et des priorités	3 751 $
	Formations sur mesure - le besoins numériques pour les centres d'artistes P2026	6 228 $
Regroupement du conte au Québec (RCQ)	Soutien personnalisé pour l'amélioration des compétences des conteur.euses (coaching)	17 143 $
	Raconter avec les objets	16 089 $
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	Savoir enseigner : danse contemporaine, classique et jazz	13 488 $
	Propulsion - formations sur mesure en enseignement de la danse	20 169 $
	Parcours enseignant en régions	19 470 $
REPAIRE (Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation)	Intimités animées : body weather /\ voice being	9 971 $
Regroupement québécois de la danse (RQD)	Classes de maître multirégionales en danse (2025-2026)	48 951 $
Société des auteur.e.s.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)	Parrainage de scénaristes émergents - Cours écrire ton court 2025-2026	38 387 $
Les salles de musique alternatives au Québec (SMAQ)	Soutien à la carrière des travailleur.se.s culturel.le.s autochtones	11 999 $
Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)	Atelier d'interprétation scénique pour spectacles solos et premières parties	25 722$
	L'Art de se révéler P2026	17 214$
	Les chemins d'écriture de Tadoussac P2026	20 566$
	Ouvrir les portes de la créativité	19 017$
Union des artistes (UDA)	Coffre à outils : L'Art du pitch pour propulser son projet artistique !	18 747 $
	Jouer dans l'instabilité : entrainement en interprétation - Les fondements (Tournées dans 4 régions)	15 818 $
	Coffre à outils : Le démo-voix - texturer sa voix (Tournée dans 3 régions)	27 940 $
	Tournée dans 3 régions : Coffre à outils : Préparation à une audition P2026	44 252 $
Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	Programme de Parrainage - 35e édition	46 773 $
XN Québec	Introduction au développement de propriété intellectuelle pour les créateurs numériques	19 360 $
TOTAL (axe 2)		**1 198 942 $**
AXE 3 : OPPORTUNITÉS ET BESOINS ÉMERGENTS (PROJETS)		
Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)	Cours d'introduction au maniement et l'utilisation des armes à feu en tournage pour cascadeurs	4 638 $
Conseil de la culture de l'Estrie	Entrepreneuriat culturel Estrie - Posture et processus	5 055 $
	Classe de maître : SIlencio Blanco	2 052 $
Conseil de la formation continue arts et culture de Montréal (CFC)	IA générative pour les arts numériques	6 847 $
Culture Laurentides	Collaboration de CL au Parcours Consolidation d'ÉSL	22 409 $
Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean	Matière Lumière	12 645 $
Les Scènes de Musique Alternatives du Québec (Les SMAQ)	Interagir avec le palier municipal	22 359 $
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	Parcours découvrabilité	3 576 $
Union des artistes (UDA)	Jeu devant la caméra – Formation inclusive pour artistes avec ou sans handicap	26 540 $
TOTAL (axe 3)		**106 121 $**

Activités de formation continue réalisées dans le cadre du Programme Intervention-Compétences 2025-2026

	Formations de groupe				Mesures individualisées				Formations mixtes*				Total par promoteur	
	Nb activités	**Nbr séances**	**Nb heures**	**Nb parti.**	**Nb activités**	**Nbr séances**	**Nb heures**	**Nb parti.**	**Nb activités**	**Nbr séances**	**Nb heures**	**Nb parti.**	**Total formations**	**Total parti.**
Administration régionale Baie-James (ARBJ)	13	13	67	69	0	0	0	0	1	1	31	1	14	70
Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)	8	11	151	161	0	0	0	0	0	0	0	0	8	161
Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine	6	6	80	44	2	4	40,50	4	2	2	18	10	10	58
Association des archivistes du Québec (AAQ)	2	4	14	73	0	0	0	0	0	0	0	0	2	73
Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)	3	5	49	95	0	0	0	0	0	0	0	0	3	95
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	0	0	0	0	1	2	15	2	2	2	26	14	3	16
Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	3	3	15	17	0	0	0	0	0	0	0	0	3	17
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	19	22	55	315	2	20	40	20	0	0	0	0	21	335
Association québécoise des autrices et des auteurs dramatiques (AQAD)	3	3	16,50	21	0	0	0	0	0	0	0	0	3	21
Association québécoise des marionnettistes (AQM)	5	5	172	48	0	0	0	0	0	0	0	0	5	48
Centre des auteurs dramatiques (CEAD)	2	3	112	23	1	48	412	48	0	0	0	0	3	71
Compétence Culture	4	5	28	56	1	6	30	6	0	0	0	0	5	62
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue	25	26	251,25	245	1	5	99	5	1	1	6	4	27	254
Conseil de la culture de l'Estrie	24	26	240	272	2	18	185,50	18	7	7	82	69	33	359
Conseil de la formation continue arts et culture de Montréal (CFC)	94	156	1 848,50	4 728	2	13	280	13	3	3	71	28	99	4 769
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	13	13	285	104	2	13	126	13	0	0	0	0	15	117
Conseil québécois de la musique (CQM)	11	11	162	106	2	20	155	20	5	5	49	46	18	172
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	3	3	42	34	1	18	174	18	0	0	0	0	4	52
Conseil québécois du théâtre (CQT)	2	2	16	48	1	9	1	9	5	5	41,50	58	8	115
Culture Bas-Saint-Laurent	14	15	536,50	183	1	19	190	19	2	3	152	14	17	216
Culture Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches (CCN-CA)	58	60	545,25	726	2	17	102	17	4	5	164,25	47	64	790
Culture Centre-du-Québec	21	22	154	229	2	31	303,50	31	1	1	3	4	24	264
Culture Côte-Nord	17	17	120,50	254	1	7	159	7	0	0	0	0	18	261
Culture Gaspésie	13	14	131	153	4	14	374	14	0	0	0	0	17	167
Culture Lanaudière	7	7	42	79	2	35	574	35	0	0	0	0	9	114
Culture Laurentides	13	14	149,50	120	1	8	114	8	3	3	43,50	22	17	150
Culture Laval	7	8	46,75	126	4	87	110	87	3	30	202	49	14	262

NOTE

* Formations mixtes : formations de goupe avec accompagnements individualisés ou, plus rarement, programme d'accompagnement sur mesure offrant à la fois des accompagnements de groupe ou des accompagnements individualisés.

Activités de formation continue réalisées dans le cadre du Programme Intervention-Compétences 2025-2026

	Formations de groupe				Mesures individualisées				Formations mixtes*				Total par promoteur	
	Nb activités	**Nbr séances**	**Nb heures**	**Nb parti.**	**Nb activités**	**Nbr séances**	**Nb heures**	**Nb parti.**	**Nb activités**	**Nbr séances**	**Nb heures**	**Nb parti.**	**Total formations**	**Total parti.**
Culture Mauricie	19	20	168,50	251	1	22	366	22	0	0	0	0	20	273
Culture Montérégie	16	17	425,50	121	4	68	1 175	68	1	1	3	4	21	193
Culture Outaouais	20	21	193	260	3	16	258,50	16	1	1	6	10	24	286
Culture Saguenay–Lac-Saint-Jean	22	22	412,50	164	1	9	155	9	0	0	0	0	23	173
Danse traditionnelle Québec (DTQ)	3	3	39	28	0	0	0	0	0	0	0	0	3	28
En Piste, regroupement national des arts du cirque	5	5	236	52	0	0	0	0	3	4	382	50	8	102
Illustration Québec (IQ)	5	5	33	51	1	5	75	5	0	0	0	0	6	56
La danse sur les routes du Québec (La DSR)	2	2	12	31	1	6	48	6	0	0	0	0	3	37
Les scènes de musique alternatives du Québec (SMAQ)	5	8	21	35	1	6	51	6	2	4	18	26	8	67
Playwrights' Workshop Montréal (PWM)	2	2	36	20	2	18	256	18	0	0	0	0	4	38
Quebec Drama Federation (QDF)	3	3	22	33	0	0	0	0	0	0	0	0	3	33
REPAIRE (Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation)	40	41	593	381	1	6	108	6	0	0	0	0	41	387
Regroupement des arts de la rue du Québec (RAR)	1	3	49	28	0	0	0	0	0	0	0	0	1	28
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	15	15	123	145	0	0	0	0	0	0	0	0	15	145
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	8	10	161	77	2	23	123	23	1	2	36	2	11	102
Regroupement du conte au Québec (RCQ)	3	3	60	29	1	8	40	8	0	0	0	0	4	37
Regroupement québécois de la danse (RQD)	23	25	259	276	3	22	233,50	22	1	3	24	5	27	303
Réseau d'enseignement de la danse (RED)	5	6	63,50	93	2	3	28	3	1	1	234,99	146	8	242
Société des auteur.e.s.trice.s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)	7	7	146	53	0	0	0	0	0	0	0	0	7	53
Société des musées du Québec (SMQ)	19	19	157,50	264	0	0	0	0	0	0	0	0	19	264
Société professionnelle des auteurs, compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)	9	11	203,50	101	0	0	0	0	0	0	0	0	9	101
Union des artistes (UDA)	20	27	555,50	317	1	12	26	12	11	14	246,50	167	32	496
Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)	5	5	49	74	1	10	260	10	1	1	3	8	7	92
XN Québec	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	9	1	9
Total	**647**	**754**	**9 348**	**11 213**	**60**	**628**	**6 688**	**628**	**62**	**100**	**1 849**	**793**	**769**	**12 634**

Promoteurs ayant obtenu du soutien financier au Programme de développement des compétences — FDRCMO (2025-2026)

Impulsion-Compétences, Productivité-Compétences et Ambition-Compétences

Programme de subvention	Raison sociale	Montant accordé
Impulsion-Compétences	Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS 514 IATSE)	265 501 $
Impulsion-Compétences	Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	299 666 $
Impulsion-Compétences	Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)	234 930 $
Impulsion-Compétences	En Piste, Regroupement national des arts du cirque	65 488 $
Impulsion-Compétences	Institut national de l'image et du son (Inis)	87 386 $
Impulsion-Compétences	La danse sur les routes du Québec (La DSR)	27 967 $
Impulsion-Compétences	La danse sur les routes du Québec (La DSR)	27 233 $
Impulsion-Compétences	Réseau d'enseignement de la danse (RED)	241 896 $
Impulsion-Compétences	Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)	189 422 $
Productivité-Compétences	Société des Fêtes et Festivals du Québec	213 140 $
Ambition-Compétences	Société des musées du Québec (SMQ)	66 996 $
Ambition-Compétences	Société des musées du Québec (SMQ)	6 996 $
Ambition-Compétences	Société professionnelle des auteurs, des compositeurs du Québec et des artistes entrepreneurs (SPACQ-AE)	85 756 $
TOTAL		**1 812 377 $**

NOTE

Liste fournie pas le FDRCMO

Équipe — septembre 2026



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



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



Yoan Leviel
Chargé des communications institutionnelles et relations partenaires
· Soutien aux communications des projets
· Veille sur le réseau culturel
communications@competenceculture.ca
communication_valorisation@competenceculture.ca



Morgane Demarchi
Adjointe de direction
· Responsable de projets liés à l'amélioration du fonctionnement de l'organisme
· Collaboration à des projets d'études ou autres
· Collaboration à des dossiers de gestion des ressources humaines (plan de formation, diagnostic RPS)
adjointe.direction@competenceculture.ca

Cultive



Nicolas Lüders
Chargé de projet – Cultive
Agent de développement culturel numérique (ADN) – Compétence Culture
· Développement technologique et modèle d'affaires de Cultive
cultive@cultive.ca



Rosita Soares
Agente de service à la clientèle et communication numérique – Cultive
· Service aux clientèles de Cultive (offres d'emploi, catalogue de formation
· Réseaux sociaux et autres actions de communication de Cultive
info@cultive.ca

Développement des compétences



Claudie Lévesque
Responsable de la formation (intérim)
· Soutien logistique et administratif
conseil-formation@competenceculture.ca



Madeleine Philibert
Coordonnatrice des études et des programmes en développement professionnel
· Informations sur le marché du travail
· Coordination du programme de financement des études régionales
· Coordination de la Norme Libraire et de programmes liés
· Suivi des demandes d'avis de pertinence
coordination-formation@competenceculture.ca

Valorisation des métiers



Émilie Moreault
Chargée de projet – Culture et moi (phase 4)
coordo_valorisation@competenceculture.ca

Intervention-Compétences



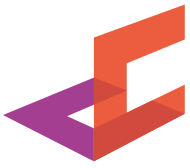
Isabelle L'Italien
Chargée de projet – Programme Intervention-Compétences (volet culture)
· Coordination de la mise sur pied du programme Intervention-Compétences (volet culture)
· Administration et gestion du programme Intervention-Compétences (volet culture)
coord_sub_fc@competenceculture.ca



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



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



COMPÉTENCE CULTURE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

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

info@competenceculture.ca

www.competenceculture.ca

ISBN 978-2-923021-99-7