1. Contexte

Parmi ses différents mandats, Culture Côte-Nord gère le programme de formation continue pour le secteur culturel en accord avec ses partenaires que sont la Direction régionale d'Emploi-Québec Côte-Nord, Compétence culture et le ministère de la Culture et des Communications.

L'existence d'un tel programme est capitale sur la Côte-Nord considérant les nombreux enjeux auxquels font face les artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels. L'immensité du territoire, par exemple, amène à lui seul d'énormes conséquences en ce qui a trait au temps de déplacement et aux sommes à investir pour suivre une formation. Aussi, l'absence d'établissement d'enseignement supérieur dans la région constitue une entrave majeure au développement des connaissances et à la reconnaissance professionnelle des acteurs culturels nord-côtiers. Dans ces conditions, le programme de formation continue géré par Culture Côte-Nord est un outil de développement essentiel pour aider les artistes et les travailleurs culturels à acquérir et maintenir leurs compétences professionnelles et ainsi pouvoir faire face aux défis et changements dans leur discipline.

2. Champs d'application

Cette politique fait référence à la formation et au perfectionnement des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels de la région. Elle définit les objectifs, les rôles, les responsabilités de même que les stratégies d'intervention de Culture Côte-Nord.

Notre clientèle est constituée d'artistes, artisans et écrivains professionnels ou en voie de professionnalisation, incluant les artistes de la relève, de même que les travailleurs œuvrant dans le milieu culturel de la région. Un professionnel est l'artiste, l'artisan ou l'écrivain qui a obtenu des revenus de sa pratique artistique ou culturelle et qui souhaite en vivre, qui a suivi une formation spécialisée ou est considéré comme autodidacte, qui est reconnu par ses pairs et qui s'est produit ou a diffusé ses œuvres dans des organismes ou des lieux reconnus.

Le programme de formation est offert à tous les acteurs culturels nord-côtiers. Il n'est pas limité aux membres de Culture Côte-Nord.
Les champs d'activités privilégiés pour la formation continue :

- La gestion de carrière (artiste, artisans et pigistes)
- Le développement des compétences disciplinaires ;
- Le développement des connaissances dans des domaines connexes ;
- Les nouvelles technologies comme outil de création et de conception ;
- Les nouvelles technologies comme outil de gestion et de promotion ;
- La gestion des organisations à but non lucratif (OBNL) ;
- La mise en marché ainsi que le développement des marchés, des clientèles et des publics, des organismes ;
- Le développement de connaissances liées à la mondialisation de l'activité culturelle.

3. But

Pour Culture Côte-Nord la formation et le perfectionnement sont des moyens essentiels pour acquérir et maintenir une expertise professionnelle et ainsi favoriser le développement des arts, des lettres, de la culture et des communications. Par son programme de formation continue, Culture Côte-Nord s'engage :

- Offrir des formations contribuant à la professionnalisation des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels de la région ;
- Intervenir en fonction des réalités nord-côtières en mettant en place les conditions nécessaires pour assurer aux artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels du territoire, l'accès à un coût abordable à des formations de qualité avec des horaires flexibles et des modalités variées : présentielles, hybrides, à distance, asynchrone, etc. et répondant aux besoins exprimés par les membres.
- Travailler avec le milieu en mettant en place un comité de formation représentatif des différentes disciplines ;
- Poser des actions concrètes contribuant à positionner la Côte-Nord dans le processus de développement des ressources humaines du secteur culturel.

4. Objectifs spécifiques

Les objectifs du programme de formation continue de Culture Côte-Nord pour les artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels de la région :

<u>À court terme</u>

- Acquérir et mettre à jour les compétences liées à un emploi occupé dans le secteur culturel et applicables dans le milieu de travail ;
- Améliorer et actualiser les compétences des professionnels ;
- Assurer une relève dans le domaine culturel ;
- Soutenir la polyvalence des artistes.

<u>À moyen terme</u>

- Favoriser la professionnalisation des artistes ;
- Encourager le développement de nouvelles pratiques face aux nouvelles conditions du milieu et à l'évolution des disciplines.

<u>À long terme</u>

- Permettre le transfert de connaissances à travers la formation continue pour assurer la rétention des professionnels du milieu culturel en région.

5. Rôles et responsabilités

5.1. Conseil d'administration

- Maintenir un comité de formation représentant les différentes disciplines ;
- Adopter la politique de la formation continue et la réviser tous les cinq ans ;
- S'assurer que les activités de la formation continue prévues à la politique sont réalisées ;
- Recevoir la reddition de compte à la fin de l'année financière sur les activités de formation ;
- Questionner les résultats et offrir des conseils pour les améliorer.

5.2 Comité de formation

- Identifier et exprimer les besoins de formation de chaque discipline ;
- Évaluer les besoins de formation du milieu ;
- Conseiller la coordonnatrice de la formation continue sur
  - Les besoins ;
  - Les priorités ;
  - L'accessibilité ;
  - Les modalités d'apprentissage ;
  - L'évaluation des apprentissages.
- Participer à la planification des activités de formation de groupe ;
- Recevoir le rapport de reddition de compte annuellement ;
- Adresser ses recommandations au conseil d'administration afin d'améliorer la politique de formation continue.

5.3 Coordination de la formation continue

- En collaboration avec le Comité de formation :
  - Évaluer les besoins de formation du milieu ;
  - Établir les priorités ;
  - Favoriser une accessibilité équitable de la formation en région ;
  - Favoriser l'apprentissage par groupe ou individuel ;
  - Diversifier les modalités de formation.
- Planifier les activités de formation de groupes en consultant le Comité de formation ;
- Organiser et assurer la réalisation du programme annuel de formation de groupes ;
- Offrir des formations aux coûts les plus abordables possible, en fonction des taux de soutien prévalant à Emploi-Québec ;
- Promouvoir le programme annuel de la formation et chacune des formations de groupes par l'infolettre de Culture Côte-Nord, son site Internet, la page Facebook, des courriels et des communiqués de presse ;
- Accepter ou refuser l'admissibilité des candidatures ;
- Offrir une aide pour les déplacements des participants ;
- Évaluer les activités de chaque formation ;
- Évaluer annuellement le programme de formation continue ;
- Mettre en œuvre la politique ;
- Veiller à la saine gestion du programme Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR).

5.4 Direction générale

- Négocier les ententes administratives et budgétaires nécessaires à la mise en œuvre du programme de formation continue ;
- Démontrer l'importance de la formation continue des acteurs culturels (artistes, gestionnaires d'organismes…) auprès des partenaires concernés et obtenir les montants nécessaires pour offrir le programme de formation ;
- Autoriser et signer les contrats, les remboursements et les paiements liés aux formations.

5.5 Des artistes, artisans, écrivains, travailleurs culturels

- Prévoir le financement nécessaire au développement de leurs compétences ;
- Faire part de leurs besoins de formation à Culture Côte-Nord ;
- Faire circuler l'information ;
- Participer aux activités de formation de groupe ;
- Dans le cadre d'un apprentissage individuel, remplir le formulaire de demande de perfectionnement individuel (incluant la description de la formation désirée, les objectifs à atteindre et le budget prévu) et y inclure le plan de cours de la formation ainsi que le curriculum vitae du formateur. Après la formation, remettre son évaluation de la formation ainsi qu'un rapport de dépenses accompagné des pièces justificatives ;
- Lorsque la demande répond aux critères d'admissibilité, remplir adéquatement les demandes de remboursement des déplacements et les remettre dans les délais ;
- Annuler leur inscription avec un préavis minimal d'une semaine avant la date de la formation afin d'obtenir un crédit pour une autre formation.

5.6 Des associations disciplinaires (voir le lexique)

- Cerner les tendances et les changements à prévoir ;
- Identifier les compétences à développer ;
- Assurer le développement de l'offre de formation continue.

6. Références

ASSOCIATION DES ARCHIVISTES DU QUÉBEC, Politique sur la formation et le perfectionnement de l'Association des archivistes du Québec, 2001, 8 p.

CONSEIL DE LA CULTURE DE LANAUDIÈRE, Politique de formation continue, (en ligne), 2005, 10 p.

CONSEIL DES ARTS ET DES LETTRES DU QUÉBEC, Programme de bourses 2005-2006, Arts visuels, La Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs (L.R.Q., c. S-32,01) et la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., c. S-32-1), (en ligne), 2005.

CONSEIL MONTÉRÉGIEN DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, Politique de formation continue, (en ligne), 12 p.

CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE DE L'OUTAOUAIS, Politique de formation continue, (en ligne), 2004, 8 p.

CÔTÉ Line, Groupe Réseau Conseil, Guide pour l'élaboration d'une politique de formation continue dans les organismes culturels, novembre 2003, 23 p.

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE, Guide d'évaluation des besoins et de gestion de la formation continue, octobre 2001, 73 p.

Le Petit Larousse illustré 1998, Paris, Larousse, 1998, 1784 p.

QUÉBEC. Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs : L.R.Q., c. S-32,01, à jour au 1er juillet 2005, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1999.

QUÉBEC. Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma : L.R.Q., C.S.-32-1, à jour au 1er juillet 2005, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1998.

SMQ Politique de formation continue, consulté le 5 août 2021.

CRC Gaspésie Politique de formation continue, consulté le 5 août 2021.

7. Mise à jour

Date d'adoption : 17-09-2005
Dates de révision : 29-10-2011, 04-06-2016

8. Entrée en vigueur

La politique révisée entre en vigueur le 19 octobre 2021.

Annexe 1

Lexique

Associations disciplinaires : organismes de regroupement des artistes professionnels : UNEQ, RAAV, CMAQ…

Compétence : ensemble des connaissances, des habiletés et des attitudes qui permettent à une personne de réaliser adéquatement une tâche, une activité de travail ou de vie professionnelle.

En voie de professionnalisation : est considéré en voie de professionnalisation, l'artiste, l'artisan ou l'écrivain qui entame une démarche pour devenir professionnel.

Formation : façon organisée et structurée de transférer les connaissances, le savoir-faire et le savoir-être nécessaires pour bien exécuter les fonctions d'un emploi ou d'une profession.

Formation continue : toutes activités reliées au perfectionnement, à l'adaptation et la mise à jour des compétences professionnelles.

Perfectionnement : ensemble de moyens utilisés pour développer et enrichir les compétences, les capacités et les carrières par l'application pratique de la connaissance, du savoir-faire et du savoir-être.

Professionnel/professionnalisation : considéré professionnel l'artiste, l'artisan ou l'écrivain qui a obtenu des revenus de sa pratique artistique ou culturelle et qui souhaite en vivre, qui a suivi une formation spécialisée ou est considéré autodidacte, qui est reconnu par ses pairs et qui s'est produit ou a diffusé ses œuvres dans des organismes ou des lieux reconnus.

Relève : artiste, artisan ou écrivain âgé de 35 ans et moins ou comptant un maximum de cinq ans d'expérience dans le secteur culturel.

Travailleur culturel : toute personne travaillant à temps plein, à temps partiel, en tant que travailleur autonome ou comme bénévole dans une organisation artistique ou culturelle.