



POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE 2005-2008
du Regroupement québécois de la danse
pour le secteur de la danse professionnelle au Québec

Document préparé par Maryse Gervais
Coordonnatrice du développement professionnel
mars 2005

Table des matières

Introduction	3
Terminologie	3
Contexte	4
Vision du RQD en développement des ressources humaines	6
Objectifs de la formation continue	6
Clientèles visées	7
Secteurs d'apprentissage	7
Rôles et responsabilités des principaux intervenants du secteur	7
Modalités de gestion	9

Introduction

Le Regroupement québécois de la danse (RQD) est une association à but non lucratif fondée en 1984 qui représente et défend les intérêts des professionnels de la danse, sur les scènes publique et politique, nationale et internationale. Carrefour unique en son genre de ressources et d'expertises, le RQD rassemble tous les secteurs professionnels de la danse – formation, recherche, création, interprétation, production, diffusion, et profite de cette force de représentation dans la mise en œuvre de projets structurants pour l'ensemble de la discipline. Le RQD réunit sur un même pied les interprètes, les chorégraphes, les enseignants, les répétiteurs, les diffuseurs spécialisés, les compagnies, les organismes de services ainsi que les établissements d'enseignement professionnel. Les actions du RQD s'articulent autour de trois domaines d'intervention : vie associative et concertation, représentation et visibilité.

Le RQD intervient en développement professionnel depuis 1994, avec la création du programme d'entraînement et de perfectionnement des interprètes. Depuis, son engagement dans le maintien et le développement des compétences des artistes et des travailleurs culturels en danse s'est poursuivi, et ses actions se sont diversifiées, grâce à la mise sur pied du projet pilote de formation continue du CQRHC en 2001.

Terminologie

Les définitions suivantes permettront de mieux interpréter la présente Politique de formation continue.

Compétence

Ensemble de connaissances, d'habiletés et d'attitudes qui permettent de réaliser adéquatement une tâche ou une activité de vie professionnelle.

Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)

Le CQRHC est l'organisme rassembleur des associations et regroupements du secteur culturel qui a pour mission de contribuer à l'élaboration et à la réalisation de stratégies vouées à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des ressources humaines dans ce secteur. Le CQRHC est un des vingt-six (26) comités sectoriels de la main-d'œuvre reconnus par Emploi-Québec.

Développement professionnel

Action de formation qui vise à maintenir ou à augmenter la compétence professionnelle d'un employé ou d'un groupe d'employés (par exemple, par des moyens tels que la lecture, le mentorat, des stages).

Formation continue

La formation continue est un processus permanent alliant l'apprentissage (acquisition de compétences de base), la mise à jour des connaissances (maintien) et le perfectionnement (maîtrise).

Formation

Toute activité d'apprentissage qui favorise l'acquisition de connaissances ou le développement d'habiletés.

Formation initiale

Premier programme de formation offert par des institutions d'enseignement collégiales ou universitaires conduisant à l'exercice d'un métier ou d'une profession.

Loi 90 ou Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

En vertu de cette loi, tout employeur, dont la masse salariale pour une année civile est de 1 000 000 \$ et plus, est tenu de participer à la qualification de sa main-d'œuvre en investissant au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation.

Perfectionnement

Toute activité d'apprentissage qui, par l'acquisition de connaissances ou le développement d'habiletés, vise à rendre une personne plus apte à accomplir des tâches spécifiques après avoir reçu une formation initiale.

Professionnel

Toute personne, artiste ou travailleur culturel, reconnu par ses pairs, ayant reçu ou non une formation initiale, qui exerce une activité dans un domaine artistique à des fins professionnelles, c'est-à-dire dans le but d'en tirer un revenu.

Professionalisation

Rendre plus professionnel. Processus qui permet de développer une plus grande expertise par rapport à une profession.

Travailleur culturel

Toute personne qui occupe un emploi au sein d'un organisme culturel, à titre de salarié ou de pigiste.

Contexte

La danse professionnelle est une discipline en pleine effervescence au Québec, reflet de la vitalité et de la créativité des artistes et des travailleurs culturels de ce secteur qui a connu une croissance rapide. La structure des emplois dans le secteur est caractérisée par la précarité, laquelle est causée par le sous-financement qui affecte une majorité d'organismes de danse. Celui-ci agit sur leur capacité à se doter des compétences nécessaires à leur fonctionnement et leur développement. Le secteur fait appel à une main-d'œuvre scolarisée.

La danse professionnelle au Québec a des défis majeurs à relever : augmenter la visibilité de la danse, maintenir et développer les marchés, accroître la diffusion et les publics de la danse, pour n'en nommer que quelques-uns. Ils s'inscrivent dans un contexte de mondialisation des activités, de compétitivité accrue et de complexification de la gestion des organismes. À ces défis s'en ajoutent d'autres reliés au développement des compétences des ressources humaines, notamment :

- Se doter d'une main-d'œuvre professionnelle qualifiée malgré le sous-financement qui affecte les organismes
- Accroître le niveau de professionnalisme
- Faciliter l'évolution et l'adaptation de la main-d'œuvre

- Développer une relève pour les postes essentiels au développement des organismes
- Intégrer la relève artistique au marché du travail
- Développer une relève en enseignement de la danse au niveau professionnel

Pour faire face à ces défis qui concernent l'ensemble de la discipline, il est essentiel que les organismes de danse investissent dans le développement professionnel des artistes et des travailleurs culturels. Or, le secteur de la danse se caractérise par le fait que la presque totalité des organismes de danse sont non assujettis à la Loi 90, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas l'obligation d'investir 1% de leur masse salariale dans le développement de leur main-d'œuvre. Malgré cela, on constate qu'un nombre significatif d'organismes de danse investit en formation continue. Cependant ces investissements concernent majoritairement les interprètes en danse, et très peu les travailleurs culturels.

Le personnel affecté au fonctionnement des organismes rassemble différentes fonctions de travail (gestion, administration, développement, communication, production, etc.) ce qui explique que les besoins de formation continue pour ce groupe sont nombreux et variés. La formation initiale et les expériences professionnelles des travailleurs culturels varient beaucoup et peu d'entre eux possèdent une connaissance approfondie du domaine de la danse et de sa culture. Plusieurs font face au cumul de fonctions et à une surcharge de travail dus au fait que les organismes de danse ne peuvent généralement pas compter sur une main-d'œuvre suffisante. Cette situation exige de la part des travailleurs culturels de développer des compétences autres que celles pour lesquelles ils sont recrutés. Dans ce contexte, la formation continue vise notamment à favoriser la polyvalence de la main-d'œuvre et à développer des compétences spécifiques à la danse.

Pour pouvoir réussir dans un domaine aussi exigeant que la danse, les artistes doivent avoir accès à de la formation continue tout au long de leur carrière. Celle-ci est essentielle pour créer et interpréter des œuvres fortes et singulières, pour faire évoluer leur pratique artistique et, aussi, pour bien gérer et faire évoluer leur carrière. La formation continue fait partie intégrante du métier de danseur qui doit poursuivre un entraînement régulier et quotidien, se perfectionner et développer diverses habiletés. Les artistes qui exercent le métier de chorégraphe sont dans la majorité des cas formés sur le tas. Compte tenu des conditions actuelles de la pratique, les chorégraphes, et plus particulièrement ceux de la relève, doivent consacrer du temps à des tâches qui dépassent leurs champs d'expertise et pour lesquelles ils n'ont pas forcément les compétences requises (gestion, promotion, diffusion, etc.) De ce fait, leurs besoins de formation continue sont importants d'autant plus qu'ils doivent faire face à la concurrence grandissante, se démarquer sur les marchés nationaux et internationaux, maîtriser et intégrer les nouvelles technologies, etc.

Avec la Politique de formation continue, le Regroupement québécois de la danse réitère et précise son engagement dans le développement professionnel des artistes et des travailleurs culturels de la discipline. Le RQD reconnaît ainsi que la formation continue est indispensable au développement du secteur de la danse professionnelle. Par cette politique, le RQD formalise également son engagement à développer une culture de formation au sein du secteur.

Vision du RQD en développement des ressources humaines

En matière de développement des ressources humaines, le RQD se voit comme un partenaire qui informe, anime et soutient le milieu pour :

- développer les compétences des artistes et des travailleurs culturels
- sensibiliser les organismes à l'importance d'investir dans le développement et la consolidation des compétences essentielles au bon fonctionnement des organismes (gestion, administration, développement et communication)

Pour concrétiser cette vision, le RQD s'engage dans la mesure de ses moyens et conformément à sa mission à :

1. Promouvoir l'importance de la formation continue auprès des artistes, des travailleurs culturels et des organismes du secteur
2. Suivre l'évolution des besoins de formation continue dans le secteur de la danse professionnelle au Québec afin d'adapter l'offre de formation du RQD aux besoins réels du secteur
3. Assurer la représentation des besoins de développement de la main-d'œuvre du secteur de la danse professionnelle auprès des instances responsables de l'emploi et de la formation, et, plus particulièrement, auprès du Conseil québécois des ressources humaines en culture et d'Emploi-Québec
4. Favoriser la concertation entre les partenaires impliqués dans le développement de la main-d'œuvre, entre les organismes du secteur et entre les travailleurs autonomes
 - 4.1. par l'identification de besoins communs de formation continue
 - 4.2. par la conception d'une offre de formation répondant aux besoins prioritaires du milieu
5. Fournir une offre de formation adaptée à l'évolution des métiers de la danse
6. Travailler à rendre accessible la formation continue en région
7. Créer des occasions d'échanges, de partage et de mise en commun des expertises
8. Faire bénéficier le secteur de son expertise et soutenir les organismes de danse dans la réalisation de projets structurants en formation continue

Objectifs de la formation continue

Le RQD vise les objectifs suivants en matière de formation continue :

- Répondre aux besoins de perfectionnement des artistes et des travailleurs culturels
- Soutenir l'insertion professionnelle des artistes de la relève dans le milieu professionnel
- Favoriser la formation et l'intégration des travailleurs culturels dans les organismes de danse
- Soutenir les artistes dans leur cheminement de carrière
- Aider les organismes à relever les défis de développement et de consolidation des compétences de leurs ressources humaines
- Fournir une offre de formation continue adaptée à l'évolution des métiers de la danse

Clientèles visées

Les interventions du RQD en formation continue ciblent :

- Les artistes en danse, en début, milieu ou fin de carrière, qu'ils soient travailleurs autonomes ou salariés
- Les travailleurs culturels, incluant les enseignants, qui œuvrent à titre de pigistes ou de salariés au sein des organismes professionnels de danse. Le RQD vise plus particulièrement ceux qui occupent des postes associés à des fonctions de gestion, d'administration, de communication et de mise en marché.
- Les organismes de danse qui doivent investir dans le développement des compétences pour assurer au secteur une main-d'œuvre qualifiée.

Secteurs d'apprentissage

Les activités de formation continue du RQD se rapportent aux domaines suivants :

- Développement des compétences disciplinaires
- Gestion de carrière
- Développement des connaissances dans des domaines d'expression connexes
- Développement de compétences en nouvelles technologies comme outil de création ou de gestion
- Acquisition de connaissances en gestion des organisations culturelles
- Développement de connaissances liées à la mondialisation de l'activité artistique
- Marketing, mise en marché, développement des marchés, des publics et des clientèles

Rôles et responsabilités des principaux intervenants du secteur

L'individu, artiste et travailleur culturel

L'individu est le premier responsable de sa formation continue. Il est engagé et proactif dans un processus de la formation continue

- Il détermine ses besoins de formation continue et les transmet au RQD
- Il participe aux consultations visant à identifier les besoins prioritaires en formation continue
- Il se tient informé sur les activités de formation continue proposées
- Il complète les documents d'inscription requis et s'acquitte des frais avant le début des activités
- Il participe activement aux activités de formation continue
- Il fait preuve d'assiduité et de ponctualité
- Il communique son évaluation de la formation, dans les délais prescrits

Les organismes

Les organismes de danse interviennent en formation continue auprès des artistes et des travailleurs culturels à titre d'employeurs ou de partenaires.

- Ils reconnaissent l'importance stratégique du développement des compétences de leur personnel, de leurs membres ou de leur clientèle
- Ils participent aux travaux de consultation et de concertation initiés par le RQD visant à identifier les besoins de formation prioritaires du secteur
- Ils offrent des opportunités de perfectionnement à leur personnel, leurs membres ou leur clientèle
- Ils soutiennent les demandes de formation continue de leur personnel, de leurs membres ou de leur clientèle
- Ils facilitent l'accès à la formation continue de leur personnel, leurs membres ou leur clientèle
- Ils diffusent l'offre de formation continue du RQD à leur personnel, à leurs membres ou à leur clientèle

Le Regroupement québécois de la danse

- Il suit l'évolution des tendances du secteur et des besoins de développement des compétences
- Il sensibilise les instances subventionnaires à la nécessité de soutenir des initiatives permettant de relever les défis et les enjeux de main-d'œuvre en danse
- Il mobilise le secteur de la danse professionnelle dans des stratégies de représentation visant à assurer une plus grande stabilité de la main-d'œuvre
- Il examine avec les partenaires du secteur les nouvelles orientations à privilégier
- Il développe une offre d'activités de formation continue
- Il collabore à la réalisation de projets structurants en développement et perfectionnement de la main-d'œuvre en danse
- Il fait la promotion de ses activités et diffuse sur son site internet l'information sur l'ensemble de l'offre de formation continue du secteur
- Il parraine des projets de formation continue déposés par les organismes membres ou affiliés

Les Conseils régionaux de la culture

Les conseils régionaux de la culture sont des partenaires en formation continue pour le développement des compétences des artistes et des travailleurs culturels de l'extérieur de Montréal.

- Ils travaillent en collaboration avec le RQD à l'identification des besoins de formation continue des artistes et des travailleurs culturels en danse
- Ils informent le RQD de leurs activités de formation continue qui s'adressent aux professionnels de la danse
- Ils diffusent à leurs membres l'information concernant les activités de formation du RQD offertes dans leur région dans la mesure de leurs moyens

Modalités de gestion

Pour jouer son rôle en formation continue, le RQD bénéficie d'un soutien financier d'Emploi-Québec pour l'embauche d'un coordonnateur du développement professionnel dans le cadre du projet pilote de formation continue piloté par le CQRHC. Un soutien essentiel sans lequel le RQD ne pourrait intervenir en formation continue.

Les principaux champs de responsabilité du coordonnateur du développement professionnel sont les suivants :

- a) Identification des besoins de formation et de perfectionnement.
- b) Élaboration des plans de formation par la mise en place de mécanismes de concertation pour déterminer les priorités.
- c) Organisation de la formation
 - préparation des demandes d'aide financière pour les activités de formation du RQD
 - rédaction des devis de formation, coordination du développement des contenus, organisation du calendrier des activités et identification des personnes-ressources.
 - gestion des inscriptions pour les activités de formation du RQD.
 - administration du budget des activités de formation
- d) Promotion des activités de formation continue du RQD
- e) Évaluation de la formation en développant des mécanismes d'évaluation de la qualité de la formation.

Les modalités de gestion suivantes s'appliquent :

- Le RQD cible les besoins de formation en consultant régulièrement des professionnels de la danse.
- Le RQD favorise l'embauche d'experts du secteur de la danse.
- Les activités de formation financées par Emploi-Québec sont offertes aux membres du RQD et aux non membres. Les membres du RQD ont toutefois la priorité.
- Le RQD sélectionne les participants sur la base de leur date d'inscription, tout en respectant les critères définis par les organismes qui financent les activités.
- Le RQD contrôle la qualité des activités de formation en procédant à des évaluations du niveau de satisfaction des participants et de l'impact des activités de même qu'en demandant un bilan des activités aux formateurs.

Diffusion de la politique

La Politique de formation continue du Regroupement québécois de la danse est du domaine public. Elle est disponible sur le site internet du RQD.

Révision de la politique

Le RQD révisera la politique de formation continue sur une base triennale.

Demande de renseignements

Regroupement québécois de la danse

Téléphone : (514) 849-4003

Télécopieur : (514) 849-3288

Courriel : info@quebecdanse.org

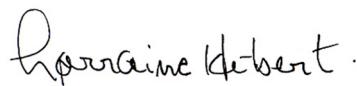
www.quebecdanse.org

Approbation

Adoptée à Montréal le 27 mai 2005 par :



Anik Bissonnette
Présidente



Lorraine Hébert
Directrice générale