



POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE

Pour les artistes professionnels et les travailleurs culturels de la Montérégie.



Conseil montérégien
de la culture et des communications

RÉALISATION DU DOCUMENT

Ce document a été préparé par la coordonnatrice du secteur formation et emploi du CMCC

Coordination

Katy Fortin, coordonnatrice au service du développement professionnel
Conseil montérégien de la culture et des communications

Recherche

Katy Fortin, coordonnatrice au service du développement professionnel
Conseil montérégien de la culture et des communications

Rédaction

Katy Fortin, coordonnatrice au service du développement professionnel
Conseil montérégien de la culture et des communications

Contributions aux contenus

Katy Fortin, coordonnatrice au service du développement professionnel
Conseil montérégien de la culture et des communications

Line Côté, consultante
Groupe Réseau Conseil (GRC)

COMITÉ DE TRAVAIL

Comité de formation : comité de mise en œuvre

Katy Fortin, coordonnatrice au service du développement professionnel
Conseil montérégien de la culture et des communications

Christian LaForce, directeur général
Conseil montérégien de la culture et des communications

Dominic Trudel, coordonnateur développement et concertation
Conseil montérégien de la culture et des communications

Annie Fontaine, agente de développement sectoriel
Conseil montérégien de la culture et des communications

Jacinthe Barabé, agente de communication
Conseil montérégien de la culture et des communications

Comité de formation : comité interministériel

Katy Fortin, coordonnatrice au service du développement professionnel
Conseil montérégien de la culture et des communications

Christian LaForce, directeur général
Conseil montérégien de la culture et des communications

Diane Dupré, directrice par intérim
Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Robert Archambault, spécialiste des services aux entreprises
Direction régionale Emploi-Québec Montérégie

René Patry, directeur général
Direction régionale Emploi-Québec Montérégie

Révision linguistique

Christine Vauchel

Mise en page du document

Chantal De Serres

Design graphique

Alexandre Geoffrion, Sirocco

Longueuil, le 17 décembre 2008

ERRATUM

Le secteur formation et emploi du
Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC) signale une
faute d'impression sur l'ISBN.

Le document de la politique de formation continue du
17 décembre 2008 aurait dû comprendre l'ISBN de
la première politique de formation continue du
18 mai 2004 et le document aurait dû
être imprimé comme suit :

ISBN 978-2-922732-04-7 (PDF)
ISBN 978-2-922732-05-4 (CD-ROM)
ISBN 978-2-922732-06-1 (version imprimée)
ISBN 978-2-922732-01-6 (PDF) (1^{re} édition)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales Canada
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec
© Copyright 2008 - CMCC

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Historique du secteur formation et emploi du CMCC	3
Mission du Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC)	3
Clientèle visée	4
Les enjeux et les défis disciplinaires et territoriaux	5
Vision et engagement du secteur formation et emploi du CMCC	6
Rôles et responsabilités en matière de formation continue	7
Modalités de gestion et de suivi de la politique de la formation continue	10
Modalités opérationnelles des services du secteur formation et emploi du CMCC	12
Références	16
Remerciements et présentation du comité	16
Terminologie	17

INTRODUCTION

La présente Politique de formation continue propose un ensemble de principes adoptés par le Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC) dans le but de définir les attentes de prestation de son service de formation et emploi. Les principes directeurs ainsi que les balises et les règles à suivre y sont décrits, guidant ainsi les actions à venir.

HISTORIQUE DU SECTEUR FORMATION ET EMPLOI DU CMCC

- 1999-2000** L'analyse du portrait des organismes culturels de la Montérégie par le CMCC démontre qu'en matière de perfectionnement et d'acquisition de nouvelles compétences, les programmes de formation offerts se devaient d'être mieux adaptés aux besoins du milieu culturel, convenablement planifiés, plus accessibles et permettre l'interaction entre les divers champs disciplinaires par la pluridisciplinarité et l'internationalisation.
- 2000-2001** Un projet pilote de formation continue voit le jour au CMCC. Depuis cette date, le secteur de la formation et de l'emploi travaille à offrir aux artistes professionnels et travailleurs culturels des formations en lien avec leurs besoins.
- 2002-2003** La création de groupes autonomes de formations sert de base à notre service de formations sur mesure visant à toucher un plus grand nombre d'artistes des milieux ruraux et semi-ruraux. Ce mode d'apprentissage a permis au service de formation et de l'emploi de développer son service au cours des quatre années qui ont suivi.
- 2004-2005** La coordonnatrice réunit un comité de formation afin de réaliser la première politique de formation du CMCC.
- 2005-2006** Le secteur formation et emploi consulte le milieu culturel montérégien sur la formation continue en réalisant une étude de besoins.
- 2006-2007** Le secteur formation et emploi, en collaboration avec le secteur de développement sectoriel et territorial du CMCC, consulte à nouveau le milieu culturel en réunissant les cinq domaines disciplinaires par groupes de compétences afin de monter le plan d'action 2007-2010 pour tous les services.
- 2007-2008** Chacune des Conférences régionales des élus (CRÉ) de la Montérégie, en collaboration avec le CMCC et la Direction régionale du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF) de la Montérégie, procède à une vaste consultation du milieu culturel afin de dresser un portrait culturel de chacun des territoires.
- 2008-2009** Les comités de formation et emploi sont composés d'un comité interministériel, d'un comité aviseur et d'un comité de mise en œuvre de la politique de formation continue. Les comités ont été composés avec l'amendement de la politique de formation continue de 2004 au cours de l'année de 2008-2009. Il y a seulement le comité interministériel et le comité de mise en œuvre qui sont en vigueur. Depuis sa constitution, le secteur formation et emploi a consulté presque à toutes les années le milieu culturel et ne jugeait pas nécessaire de réunir le comité aviseur pour l'année 2008-2009. Le comité aviseur sera constitué et consulté seulement aux besoins.

Les consultations qui ont eu lieu pendant les dernières années ont permis au secteur formation et emploi du CMCC de développer son expertise. Le CMCC a ainsi pu définir les principes directeurs et les engagements de la formation continue, ses objectifs, les rôles et responsabilités en matière de formation continue, ainsi que les modalités de gestion opérationnelle, afin de répondre aux besoins des artistes professionnels et des travailleurs culturels.

Le secteur formation et emploi souhaite que cette politique, qui entrera en vigueur au cours de l'année 2008, soit en meilleure adéquation avec les réalités régionales et disciplinaires ainsi qu'avec les paramètres de la Direction régionale d'Emploi-Québec et les politiques intersectorielles visant l'amélioration et l'harmonisation des pratiques à l'égard du milieu culturel partout dans la fonction publique.

MISSION DU CONSEIL MONTÉRÉGIEEN DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (CMCC)

Depuis 1977, le Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC) a pour mission de regrouper et de mobiliser, dans un esprit de concertation, l'ensemble des personnes physiques ou morales qui exercent une activité professionnelle dans les domaines de la culture et des communications dans l'ensemble de la Montérégie.

Le CMCC a également pour mandat de travailler au développement des organismes culturels et, par le fait même, au développement de la condition sociale et économique des artistes qui œuvrent dans ce réseau.

En matière de développement des ressources humaines, le secteur formation et emploi du CMCC souhaite soutenir le développement des compétences disciplinaires et transversales des artistes professionnels et des travailleurs culturels de toutes les disciplines artistiques représentées par le CMCC et répondant aux paramètres établis par la Direction régionale d'Emploi-Québec sur le territoire montérégien.

En ce qui concerne la formation continue, les paramètres¹ sont :

- l'offre de sessions de formation à temps partiel de courte durée aux professionnels de la culture en emploi (artistes, créateurs, auteurs, artisans etc.) et travailleurs de la culture de la Montérégie
- la formation de 250 professionnels provenant de différentes disciplines du secteur de la culture et de communications au cours de 30 sessions de formation dispensées en cours d'année
- la possibilité d'offrir des formations dites « mixtes », c'est-à-dire une formation traditionnelle de groupe jumelée à un suivi post-formation individualisé (nombre d'heures de suivi post-formation identifié dans ces disciplines)
- les formations dispensées devront couvrir les différentes disciplines du secteur de la culture et des communications (communications, littérature, métiers d'art, arts visuels, arts de la scène, muséologie, patrimoine et histoire) selon les besoins de formation identifiés dans ces disciplines.
- les activités de formation se tiendront dans les différentes municipalités de la Montérégie
- les activités de formation viseront les champs de formation définis par le CQRHC tels que : gestion de carrière, développement des compétences disciplinaires, développement des connaissances dans des domaines d'expression connexes, nouvelles technologies comme outil de création, nouvelles technologies comme outil de gestion, développement de connaissances liées à la mondialisation de l'activité artistique, gestion des affaires, gestion des organisations culturelles, mise en marché, des clientèles et des publics
- sauf exception, un minimum de 7 participants est requis pour pouvoir démarrer une session de formation
- à titre expérimental pour l'année 2008-2009, des candidats de la relève ayant complété leurs études régulières depuis deux ans, en voie de professionnalisation et reconnus par leurs pairs, pourront être admis comme participants
- à titre expérimental, des ateliers plus spécifiques suivis de coaching spécialisé seront également admis dans l'entente 2008-2009.

Dans la région de la Montérégie, nous retrouvons les secteurs d'activités suivants :

- arts visuels
- audiovisuel (cinéma, vidéo, arts médiatiques)
- arts de la scène (danse, musique, théâtre, chant, cirque, spectacles, variétés et humour)
- littérature
- métiers d'art
- muséologie
- histoire et patrimoine

Depuis le début du projet pilote de la formation continue (2000), le profil de la clientèle du secteur formation et emploi du CMCC s'est principalement concentré autour de deux disciplines, soit les arts visuels et les arts de la scène. Cette particularité est tributaire de certains paramètres qui avaient été définis dans le passé tels que : taux préférentiels accordés aux membres du CMCC, offre de formation déterminée par la demande des artistes professionnels par l'intermédiaire de la formation sur mesure et par les critères d'admissibilité de la Direction régionale d'Emploi-Québec (minimum de participants, quota de formations).

Dans l'avenir, le secteur formation et emploi entend travailler à développer la clientèle des disciplines non touchées à ce jour.

¹ Les paramètres de la politique de formation continue du secteur formation et emploi du CMCC sont définis annuellement par une entente de subvention entre la Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie et le Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC). Les paramètres de la politique qui entrera en vigueur le 17 décembre 2008 seront modifiables annuellement en fonction de l'entente entre les deux parties lors de la reddition de compte.

LES ENJEUX ET LES DÉFIS DISCIPLINAIRES ET TERRITORIAUX

Au printemps 2007, le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCC), le Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC), la Conférence régionale des élus de la Montérégie-Est, la Conférence régionale des élus de Longueuil et la Conférence régionale de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent ont fait une vaste consultation sur le territoire montérégien afin de dégager un portrait culturel sur chacun des territoires². Voici un résumé des enjeux régionaux pour chacune des disciplines artistiques sur le territoire :

Arts visuels :

- les enjeux du secteur des arts visuels sont la consolidation des organismes professionnels pour l'enrichissement des mesures de soutien financier à l'intention des artistes professionnels et de la relève.

Métiers d'art :

- l'enjeu majeur en métiers d'art est la mise en marché, la diffusion et la promotion pour la mise en valeur des œuvres, des lieux et des événements liés aux métiers d'art.

Arts de la scène :

- les enjeux au niveau des arts de la scène sont liés au développement de leur environnement (diversification et amélioration des lieux), au positionnement de certaines disciplines scéniques telles que : danse et cirque à la démocratisation des pratiques émergentes ainsi qu'au positionnement de l'offre montérégienne par rapport au marché montréalais.

Littérature :

- les enjeux en littérature sont liés à la mise en valeur de la lecture, à la contribution des écrivains au dynamisme régional et à la diffusion des auteurs locaux.

Histoire et patrimoine :

- les enjeux sont liés à la mise en valeur du potentiel patrimonial et archéologique et au positionnement de celui-ci dans l'offre culturelle ainsi qu'au développement des publics.

Muséologie :

- les enjeux en muséologie sont liés à la diversification des sources de financement et au positionnement des institutions muséales dans l'offre culturelle.

Disque, cinéma et arts médiatiques :

- les enjeux au niveau du disque, du cinéma et des arts médiatiques sont liés à la mise en valeur du cinéma d'auteur par l'accessibilité accrue aux œuvres cinématographiques et à la création de répertoire par la valorisation d'initiatives et l'octroi de financement.

Tous ces enjeux disciplinaires et territoriaux soulèvent un grand enjeu de développement de la main-d'œuvre afin d'améliorer les conditions de pratiques et de favoriser l'augmentation de l'employabilité.

² Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, *Portrait culturel du territoire de la Montérégie Est*, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, Montérégie, printemps 2007, 69 pages.

- Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, *Portrait culturel du territoire de Longueuil*, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, Montérégie, printemps 2007, 65 pages.

- Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, *Portrait culturel du territoire de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent*, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, Montérégie, printemps 2007, 68 pages.

En assurant le maintien et le développement de son Service de formation continue, le CMCC confirme son engagement à promouvoir et à assurer le développement de la main-d'œuvre culturelle de la Montérégie. Pour concrétiser cette vision, le secteur formation et emploi du CMCC s'engage dans la mesure de ses moyens et conformément à sa mission à :

- promouvoir l'importance de la formation continue auprès des artistes professionnels et travailleurs culturels de toutes les disciplines artistiques représentés par le CMCC sur le territoire montréalais
- suivre l'évolution des différentes disciplines artistiques afin d'adapter l'offre de formation du secteur formation et emploi du CMCC aux besoins réels du territoire
- faire des représentations auprès des instances responsables de l'emploi et de la formation, et plus particulièrement auprès du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) et de la Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie, afin de faire connaître les besoins de développement de la main-d'œuvre du secteur culturel montréalais
- 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 sur le territoire montréalais:
 - par l'identification de besoins communs de formation continue
 - par la conception d'une offre de formation répondant aux besoins prioritaires du milieu
- planifier et programmer une offre de formation adaptée à l'évolution des métiers culturels sur le territoire montréalais.

Concernant les interventions en matière de formation, les objectifs du secteur formation et emploi du CMCC sont :

- aider les artistes professionnels et les travailleurs culturels à développer les compétences disciplinaires et transversales qui assureront le développement de l'autonomie financière des individus et des organismes et ce, afin d'avoir une main-d'œuvre qualifiée qui favorise une meilleure économie régionale
- adapter l'offre de formation continue aux besoins spécifiques de perfectionnement et d'apprentissage des artistes professionnels et des travailleurs culturels de la Montérégie afin de faciliter les cheminements de carrière individuels et l'évolution des emplois dans les secteurs culturels présents sur le territoire
- améliorer l'accessibilité à des activités de formation adaptées aux besoins spécifiques en matière d'apprentissage, de mise à jour des compétences, et de perfectionnement sur une base locale et régionale.

Les différents champs de formation établis pour atteindre ces objectifs sont les suivants :

Individus

- gestion de carrière
- développement des compétences disciplinaires
- développement des connaissances dans des domaines connexes (connaissances transversales).

Organismes/Individus

- nouvelles technologies comme outil de création
- nouvelles technologies comme outil de gestion.

Organismes

- développement de connaissances liées à la mondialisation de l'activité artistique
- gestion des affaires (atelier, entreprise)
- gestion des organisations culturelles
- mise en marché, développement des marchés, des clientèles, des publics.

Coordonnateur du secteur formation et emploi

- collaborer avec le comité interministériel à l'identification et la priorisation des objectifs
- collaborer avec le comité aviseur à l'identification des besoins pour le développement des compétences en culture
- collaborer avec le comité de mise en œuvre pour la faisabilité et la politique de formation continue
- élaborer un plan de formation annuelle et de mécanismes de concertation pour déterminer les priorités de développement de la main-d'œuvre en culture
- organiser les formations
- rédiger les demandes d'aide financière et les rapports de la mesure MFOR pour les activités du secteur formation et emploi à la Direction régionale d'Emploi-Québec et Emploi-Québec Montréal pour le volet multirégional
- gérer les activités de formation du secteur formation et emploi du CMCC
- administrer le budget des activités de formation
- promouvoir les activités de formation continue en fonction des budgets, des outils et des ressources disponibles
- développer des mécanismes pour l'évaluation de la formation.

Les comités de formation et emploi

- les comités de formation et emploi sont composés d'un comité interministériel, d'un comité aviseur et d'un comité de mise en œuvre de la politique de formation continue. Leurs rôles respectifs sont de :

Comité interministériel

- composé d'un représentant de chacun des partenaires financiers
- réviser la Politique en fonction des besoins de la région
- hiérarchiser ces objectifs chaque année selon les besoins du milieu culturel montréalais en examinant les formations sur le marché
- conseiller la personne responsable du service de formation continue du secteur formation et emploi du CMCC.

Comité aviseur

- composé d'un représentant pour chaque discipline représentée sur le territoire montréalais
- agir à titre de comité de réflexion pour le développement des compétences de la main-d'œuvre culturelle en Montérégie
- développer les objectifs de la politique de formation continue du secteur formation et emploi du CMCC
- conseiller la personne responsable du service de formation continue du secteur formation et emploi du CMCC.

Comité de mise en œuvre

- composé des ressources humaines du Conseil montréalais de la culture et des communications
- agir à titre de comité de faisabilité pour la mise en œuvre de la politique de formation en fonction des objectifs des partenaires financiers, des besoins de développement, des compétences de la main-d'œuvre et des ressources humaines du CMCC et du secteur de formation et emploi
- s'assurer du respect de la Politique de formation continue du secteur de la formation et de l'emploi du CMCC
- conseiller la personne responsable du service du secteur de formation continue et emploi du CMCC.

À titre de participant - Le travailleur autonome (artiste) et travailleur culturel (employé)

- détermine ses besoins de formation continue et les transmet au service du secteur formation et emploi du CMCC
- participe aux consultations visant à identifier les besoins prioritaires en formation continue
- se tient informé des activités de formation proposées
- complète les documents d'inscription requis et s'acquitte des frais avant le début des activités
- communique son évaluation de la formation dans les délais prescrits.

À titre de participant - Les organismes culturels (l'employeur)

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

Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC)

- sensibiliser les instances subventionnaires à la nécessité de soutenir des initiatives permettant de relever les défis et les enjeux de la main-d'œuvre
- mobiliser le secteur professionnel dans des stratégies de représentation visant à assurer une plus grande stabilité de la main-d'œuvre
- examiner avec des partenaires du secteur les nouvelles orientations à privilégier
- collaborer au développement du service de formation et emploi en fonction de ses besoins
- collaborer à la réalisation de projets structurants en développement et perfectionnement de la main-d'œuvre
- collaborer à maintenir une veille pour l'harmonisation des services de formation continue, en collégialité avec les autres associations disciplinaires et les conseils régionaux de la culture.

Le conseil d'administration du CMCC

- adopter la politique de la formation continue
- approuver toute norme ou procédure créée afin d'administrer la présente politique
- recommander l'adoption de la présente politique par l'assemblée générale
- agir à titre d'ambassadeur du secteur formation et emploi du CMCC auprès du milieu de la culture montérégien.

L'assemblée générale du CMCC concernant le secteur formation et emploi du CMCC

- déposer la présente politique suite à son adoption par le conseil d'administration.

Direction régionale d'Emploi-Québec

- financer le Service du secteur formation et emploi du CMCC
- conseiller et donner un avis professionnel au responsable de la formation continue du CMCC.

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF)

- financer le poste du coordonnateur
- conseiller et donner un avis professionnel au responsable de la formation continue du CMCC.

Organisations et associations culturelles sur le territoire

- informer le secteur formation et emploi du CMCC en ce qui concerne les besoins en formation disciplinaires
- faire des demandes de formation pour leurs membres.

Fournisseurs de services (organismes culturels, individus, institutions d'enseignement, agent culturel Villes Villages d'art et patrimoine (VVAP))

- se tenir informés de l'évolution du secteur culturel.

Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)

- rassembler les conseils régionaux de la culture et les associations nationales dans un objectif de concertation
- apporter un soutien aux régions
- diffuser à travers les CRC l'information pertinente concernant la formation et les ressources humaines en culture.

Regroupements disciplinaires et associations nationales

- travailler en collégialité avec les autres associations disciplinaires et les conseils régionaux de la culture pour harmoniser les services de formation continue au bénéfice des artistes et des travailleurs culturels.

MODALITÉS DE GESTION ET DE SUIVI DE LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE:

Pour remplir son mandat, le secteur formation et emploi du CMCC travaille à mettre en place une structure et des outils de gestion qui lui permettent de s'assurer de la qualité et de la cohérence de ses actions. Dans ce but, il s'assurera :

- de consulter régulièrement le milieu culturel montréalais pour s'assurer que l'offre de formation corresponde à ses besoins, afin de créer des occasions d'échanges, de partage et de mise en commun des expertises entre les artistes professionnels et travailleurs culturels qui sont les utilisateurs de services du secteur formation et emploi du CMCC
- de coordonner le secteur formation et emploi en diversifiant les offres de formation tant au niveau des modes d'apprentissage (formation sur mesure, perfectionnement individuel, programmation annuelle) que du développement des clientèles cibles (artistes professionnels de toutes les disciplines), afin d'améliorer l'accessibilité de la formation continue partout en Montérégie
- de faire la promotion de ses activités au moyen des outils de communications, afin d'informer régulièrement ses clientèles sur les cours et/ou sessions de formation offerts
- travailler en collégialité avec les autres coordonnateurs de formation continue des associations disciplinaires et des conseils régionaux de la culture dans tout le Québec.

Identification des besoins

Les personnes ou groupes sondés quant aux besoins sont les suivants :

- artistes professionnels et travailleurs culturels résidant ou travaillant en Montérégie
- formateurs et consultants
- associations professionnelles
- conseils régionaux.

Diversification et accessibilité de l'offre

Le secteur formation et emploi du CMCC offre une variété de cours dans le cadre des neuf catégories reconnues par le CQRHC. Le programme de formation varie en fonction des besoins exprimés par les artistes professionnels et travailleurs culturels montréalais. Le secteur formation et emploi offre différents types de formation, tels que : la formation sur mesure, le perfectionnement individuel et la programmation fixe.

Dans le but de faciliter l'accès au plus grand nombre de participants, le secteur formation et emploi du CMCC offre :

- trois sessions de formation (automne, hiver, printemps/été)
- des coûts avantageux et au-dessous du marché pour les artistes professionnels et travailleurs culturels
- un dépliant promotionnel détaillant le programme
- une information continue sur le site Internet à la section *Secteur formation et emploi*
- la possibilité d'une inscription en ligne
- une diversification des lieux où se donnent les formations (souci de proximité).

Contrôle de la qualité des activités de formation

Afin de faire le suivi et d'effectuer le contrôle de ses formations et pour améliorer son programme de formation continue d'année en année, le secteur formation et emploi du CMCC a mis en place différents outils :

- l'examen du plan de formation soumis par le formateur
- la signature d'un contrat attestant l'engagement du formateur
- la compilation des formulaires d'évaluation de ses activités remplis par les participants
- des suivis auprès des formateurs
- des suivis auprès des participants.

Reconnaissance des apprentissages

Chacune des formations s'adresse à un niveau de compétences déterminé ainsi qu'à une clientèle spécifique. Certains préalables sont requis. Toutefois, si un participant ne détient pas les préalables demandés, le secteur formation et emploi du CMCC peut reconnaître ses acquis. Chaque demande est alors traitée individuellement par la personne responsable du service formation et emploi en collaboration avec le formateur.

Attestation

Une attestation est remise aux participants à la fin de la formation (sur demande).

Le programme actuel de formation ne mène pas à l'attribution de crédits reconnus par une institution d'enseignement. Toutefois, un certificat attestant de la participation à une formation peut être remis sur demande.

Formateurs

Le secteur formation et emploi du CMCC recherche des formateurs experts dans leur discipline. Ces derniers doivent faire preuve de leur compétence en présentant un curriculum vitae et en proposant un plan de cours répondant aux exigences de qualité du Service de formation (voir Annexe B à la page 16).

Dates d'entrée en vigueur

La Politique de formation continue du Conseil montérégien de la culture des communications a été adoptée le 18 mai 2004 et est entrée en vigueur à la même date. La nouvelle politique a été amendée le 17 décembre 2008.

Diffusion de la politique

La Politique de formation continue du Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC) est du domaine public. Pour en obtenir un exemplaire ou pour toute demande de renseignements concernant ce document, veuillez joindre la coordonnatrice à la formation au (450) 650-0694 poste 225 ou par courriel cours@culturemonteregie.qc.ca . La Politique est également disponible sur le site Internet du CMCC à www.culturemonteregie.qc.ca .

ANNEXE A : MODALITÉS OPÉRATIONNELLES

Admissibilité générale

L'entente prise avec la Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie permet d'offrir des formations aux artistes professionnels de la Montérégie afin de favoriser leur perfectionnement et leur progression de carrière. L'entente permet également d'offrir des formations aux travailleurs des entreprises et organismes culturels de la Montérégie non-assujettis à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90).

Les personnes assujetties à la Loi 90 sont admissibles aux services du secteur formation et emploi du CMCC. Les personnes assujetties à la Loi 90 devront payer le plein tarif de l'inscription pour la formation puisqu'elles ne peuvent bénéficier de la subvention octroyée par la Direction régionale d'Emploi-Québec. Cependant, le service donne la priorité aux personnes non assujetties à Loi 90.

Statut des participants admissibles

Les travailleurs culturels, artistes et artisans doivent être de niveau professionnel. L'artiste doit répondre aux exigences de professionnalisme telles que définies à l'article 7 de la Loi sur le statut professionnel et/ou employé rémunéré d'un organisme culturel professionnel (voir terminologie).

Il est important de mentionner que les membres du CMCC ne bénéficient d'aucun privilège particulier quant à l'accès aux formations.

Ne sont pas admissibles

- les personnes qui étudient à temps plein ou ont terminé leurs études moins de deux ans avant l'inscription à une formation
- les personnes non rémunérées et qui offrent leur aide bénévolement aux organismes culturels (ne sont pas considérées comme travailleurs culturels – voir terminologie)
- les personnes âgées de moins de 18 ans.
- les personnes qui ne résident pas en Montérégie

Conditions d'inscription

Pour être admissible, un participant doit répondre aux exigences suivantes :

- un minimum de sept inscriptions est exigé pour qu'une formation de groupe soit dispensée.
- s'il s'agit d'une première demande d'inscription au service du secteur formation et emploi, une preuve du statut professionnel est exigée (numéro de membre de l'association professionnelle ou curriculum vitae artistique)
- être un artiste professionnel ou un travailleur culturel rémunéré
- habiter la région de la Montérégie ou y travailler
- remplir le formulaire d'inscription et faire parvenir le paiement de la formation (aucune réservation par courriel ou par téléphone ne sera prise en considération)
- effectuer le paiement des cours en argent ou par chèque avec le formulaire d'inscription qui atteste de l'inscription officielle.

Autres informations :

- une confirmation de la tenue, de l'annulation ou du changement de date du cours est envoyée par courriel ou par téléphone
- **les cours ne sont pas remboursables, sauf en cas d'annulation par le CMCC**
- si les inscriptions à une formation dépassent le quota maximal, le responsable de la formation évaluera avec le formateur ou le comité de formation la candidature des participants en fonction des besoins prioritaires établis par le secteur de la formation et emploi, tels que :
 - homogénéité des niveaux professionnels
 - représentativité disciplinaire
 - dans certains cas, équité hommes/femmes.

Tarification

- la Direction régionale d'Emploi-Québec assume 75 % du coût total de la formation
- le solde, soit 25 %, est réparti entre les participants.

Hébergement, repas et frais de déplacement

Les participants ne bénéficient d'aucun remboursement pour l'hébergement, les per diem ou les déplacements.

Le calendrier des formations est sujet à changement.

Formation sur mesure – perfectionnement en groupe et perfectionnement individuel

Dans une même année financière, une seule demande de perfectionnement sur mesure sera acceptée pour un même demandeur (artiste, artisan, travailleur culturel ou organisme).

- il est possible de faire une demande de formation autre que celles offertes
- la demande de formation sur mesure ou de perfectionnement individuel sera évaluée selon les critères, les objectifs et les ressources du programme.

Une formation sur mesure individuelle ou en groupe est disponible. Les demandes sont traitées selon les critères suivants :

- le demandeur doit déposer une demande de formation individuelle ou en groupe en complétant un formulaire de demande de formation sur mesure
- le demandeur doit déposer un dossier d'artiste permettant d'analyser la demande en lien avec le type de formation choisie
- si le demandeur désire un formateur en particulier, il doit en faire mention dans la demande. Les formateurs devront être acceptés par le service du secteur formation et emploi du CMCC et devront présenter un dossier attestant de leurs compétences
- si la demande est faite pour un groupe, elle doit comporter le nom des personnes intéressées par cette demande
- le participant doit remettre un formulaire d'évaluation de la formation dûment complété à la fin de la formation
- le formateur doit remettre un rapport d'évaluation des apprentissages du participant.
- les demandes peuvent être faites tout au long de l'année fiscale, mais seront acceptées en fonction des budgets disponibles au moment de la demande.

Diffusion de la programmation

- annonce dans les journaux
- bulletin courriel mensuel
- site Internet www.culturemonteregie.qc.ca
- envoi postal
- bulletin des associations nationales
- bulletin des villes et municipalités
- envoi aux autres conseils régionaux de la culture
- agent VVAP.

Types de formation du secteur formation et emploi du CMCC

- programme régulier de formation en groupe (minimum sept personnes)
- perfectionnement et «Coaching» individuel (le participant à cette formation est accompagné d'un professionnel reconnu)
- classe de maître: formation en petits groupes sous la direction d'un maître reconnu dans sa discipline (minimum sept personnes)
- formation sur mesure : formation organisée spécialement pour un groupe de personnes (minimum de sept).

³ Ces cours s'adressent à des artistes professionnels ayant une pratique active.

La présente politique vise à définir les frais remboursés par le secteur formation et emploi du CMCC aux formateurs dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que les documents qu'ils doivent fournir. Le détail des dépenses figure dans le contrat signé entre le service de formation et emploi et le contractant.

Le secteur formation et emploi du CMCC recherche des formateurs experts dans leur discipline. Ces derniers doivent faire preuve de leur compétence en présentant un curriculum vitae et en proposant un plan de cours répondant aux exigences de qualité du Service de formation.

Entente de services entre le formateur et le secteur formation et emploi du CMCC

Le formateur signe un contrat avec le secteur formation et emploi du CMCC. Ce contrat détaillera les différentes conditions dans lesquelles se tiendra la formation.

Frais non remboursables

- frais de déplacement (automobile, autobus, taxi, avion)
- frais d'hébergement
- frais de repas.

Honoraires des formateurs

Les honoraires des formateurs sont généralement calculés selon un tarif horaire. Celui-ci est fixé d'après l'expertise et les qualifications du formateur et en fonction d'un tarif d'honoraires maximal établi par la Direction régionale d'Emploi-Québec. Un tarif à la journée peut aussi être fixé selon une entente entre la personne responsable de la formation et le formateur.

Frais de préparation

Pour certaines formations, une préparation peut être nécessaire. Le nombre d'heures nécessaire à la préparation sera établi en fonction du type de formation et sera proportionnel aux heures accordées à la formation. Le tarif pour la préparation devra être négocié avec la personne responsable du service du secteur formation et emploi.

Matériels et autres dépenses

Les dépenses engendrées pour la préparation de la formation ou la formation elle-même pourront être remboursées sur présentation de factures. Si l'achat de matériel spécifique s'avère nécessaire pour la formation, un budget devra être soumis à la personne responsable de la formation pour approbation.

Documents nécessaires

Les formateurs engagés par le CMCC doivent présenter un dossier complet comprenant :

- un curriculum vitae
- un dossier d'artiste (s'il y a lieu)
- un plan de cours pour la formation, indiquant les objectifs et les méthodes d'enseignements (conçu avec la personne responsable du Service de formation).

Sélection des formateurs

Le secteur formation et emploi sélectionne les formateurs sur la base de l'expertise professionnelle la plus en adéquation avec les besoins artistiques.

RÉFÉRENCES

Conseil montréalais de la culture et des communications, *Politique de formation continue*, Conseil montréalais de la culture et des communications, Longueuil, adopté le 18 mai 2004, 12 pages.

Conseil de la culture des Laurentides, *Politique de formation continue*, Conseil de la culture des Laurentides, Laurentides, adopté le 14 septembre 2005, 15 pages.

Conseil québécois des ressources humaines en culture, *Bilan du projet de formation continue en culture 2001-2007*, Conseil québécois des ressources humaines en culture, Montréal, décembre 2007, 13 pages.

Côté, Line, *Guide pour l'élaboration d'une politique de formation continue dans les organismes culturels*, Conseil québécois des ressources humaines en culture, Montréal, 2003, 22 pages.

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, *Portrait culturel du territoire de la Montérégie Est*, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, Montérégie, printemps 2007, 69 pages.

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, *Portrait culturel du territoire de Longueuil*, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, Montérégie, printemps 2007, 65 pages.

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, *Portrait culturel du territoire de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent*, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), la Direction de la Montérégie, Montérégie, printemps 2007, 68 pages.

Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ), *La politique de formation professionnelle continue*, Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ), Montréal, 2006, 22 pages.

Regroupement québécois de la danse pour le secteur de la danse professionnelle au Québec, *Politique de formation continue 2005-2008*, Regroupement québécois de la danse pour le secteur de la danse professionnelle au Québec, Montréal, mars 2005, 9 pages.

REMERCIEMENTS ET PRÉSENTATION DU COMITÉ

La Politique de formation du secteur formation et emploi du CMCC a été réalisée grâce au soutien financier de la Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie. Soulignons particulièrement la contribution de monsieur René Patry (directeur général) et monsieur Robert Archambault (spécialiste des services aux entreprises) de la direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie ainsi que de madame Diane Dupré (directrice par intérim du ministère de la Culture et des Communications et de la Condition féminine, direction de la Montérégie). Je tiens à remercier le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) ainsi que madame Line Côté du Groupe Réseau Conseil (GRC) pour son aide professionnelle. Je remercie également le Comité de formation continue du CMCC, mesdames Jacinthe Barabé, agente de communications du CMCC et Annie Fontaine, agente de développement sectoriel, messieurs Christian LaForce, directeur général du CMCC et Dominic Trudel, coordonnateur en concertation et développement.

Katy Fortin, coordonnatrice au service du développement professionnel

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

Apprentissage : sur un plan individuel, l'apprentissage désigne l'acquisition et l'élaboration de nouvelles connaissances et de nouvelles idées qui transforment la façon dont une personne perçoit, comprend ou agit. Sur un plan collectif, l'apprentissage est un processus au cours duquel des idées sont avancées et saisies, débouchant sur des connaissances et des perspectives nouvelles. L'apprentissage est favorisé par la liberté de pensée créatrice et mène à l'innovation.

Artiste, artisan et écrivain professionnel : *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) désigne par artiste professionnel : « toute personne qui se déclare artiste professionnel, crée des œuvres pour son propre compte, dont les œuvres sont exposées, produites, publiées, représentées en public ou mises en marché par un diffuseur, et qui a reçu de ses pairs des témoignages de reconnaissance comme professionnel, par une mention d'honneur, une récompense, un prix, une bourse, une nomination à un jury, la sélection à un salon ou tout autre moyen de même nature. Aussi, l'artiste qui est membre à titre professionnel d'une association reconnue ou faisant partie d'un regroupement reconnu en application de ladite Loi est présumé artiste professionnel. »

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) désigne par artiste professionnel : « toute personne physique qui pratique un art à son propre compte et qui offre ses services, moyennant rémunération, à titre de créateur ou d'interprète ».

Accompagnement individuel : aide d'une ressource spécialisée qui consiste à répondre aux besoins professionnels d'une ou de plusieurs personnes notamment dans le développement de leurs compétences et/ou de leur carrière ou encore en tant que perfectionnement. Ceci, afin d'améliorer les performances pour atteindre un objectif de rendement.

Association professionnelle : regroupement d'artistes d'une même discipline ou pratique professionnelle qui a pour but de défendre les droits et les intérêts des artistes, et est reconnu par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations des producteurs.

Bénévole culturel : personne qui apporte son soutien à une organisation culturelle, sans obligation et sans être rémunérée.

Compétence : expertise dans un domaine spécifique

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 la réalisation des 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.

Connaissance : compréhension, manière de connaître.

Développement professionnel : y contribue tout acte de formation qui vise à maintenir ou augmenter la compétence professionnelle d'un employé ou d'un groupe d'employés. Le développement professionnel participe à l'amélioration de l'exercice d'une profession.

Formation : la formation est une façon organisée et structurée de transférer les connaissances et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession.

Formation continue : la formation continue est un processus permanent alliant l'apprentissage, la mise à jour des connaissances et le perfectionnement.

Loi du 1 % en formation : en vertu de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre communément appelée « loi du 1 % », chaque employeur dont la masse salariale annuelle est de plus d'un million de dollars doit investir, au cours d'une même année civile au moins 1 % de cette masse salariale dans la formation de son personnel et déclarer la somme investie au ministère du Revenu du Québec.

Interdisciplinarité : l'interdisciplinarité a pour but d'élaborer un formalisme suffisamment général et précis pour permettre d'exprimer dans ce langage unique les concepts, les préoccupations, les contributions d'un nombre plus ou moins grand de disciplines qui, autrement, restent cloisonnées dans leurs jargons respectifs.

Internationalisation : processus d'adaptation qui consiste à prendre en compte les conventions et les langues de plusieurs pays. L'internationalisation inclut les étapes de conception et mise en œuvre du produit culturel de manière à ce qu'il puisse être facilement et efficacement personnalisé pour un pays, pour une culture en particulier ou pour chaque marché ciblé.

Membres : membres individuels professionnels, membres professionnels (personnes physiques ou morales), membres aspirants (personnes physiques).

Multidisciplinarité ou pluridisciplinarité : la multidisciplinarité ou pluridisciplinarité marque l'intégration des disciplines et des savoirs. La pluridisciplinarité ou multidisciplinarité peut être entendue comme une association de disciplines qui concourent à une réalisation commune, mais sans que chaque discipline ait à modifier sensiblement sa propre vision des choses et ses propres méthodes.

Perfectionnement : le perfectionnement est l'ensemble de tous les moyens destinés à développer et enrichir les compétences, les capacités et les carrières par l'application pratique de la connaissance et du savoir-faire. C'est l'exposition à une vaste gamme d'idées et d'expériences par divers moyens, tels que la formation, les activités structurées d'encadrement ainsi que les échanges avec des pairs.

Relève : « La relève englobe des artistes en début de carrière âgés entre 18 et 35 ans qui se consacrent essentiellement au développement de leur pratique et de l'avancement de l'art dans un contexte professionnel. »

Santé organisationnelle : la santé organisationnelle se définit par la capacité d'un organisme d'accomplir sa mission, notamment sur le plan de l'évolution et du rayonnement artistique, du soutien à l'emploi pour les artistes et les travailleurs culturels, de l'accès aux arts et du développement des publics grâce à une structure administrative solide et saine sur le plan financier. On constate que les organismes jugés en bonne santé organisationnelle sont généralement ceux qui s'appuient sur une vision créatrice articulée, font preuve de vitalité artistique, sont dotés d'un personnel compétent et d'un conseil d'administration efficace.

Travailleur autonome : du point de vue fiscal, le travailleur autonome est une personne qui, en vertu d'une entente verbale ou écrite s'engage envers une autre personne, son client, à effectuer un travail physique ou à lui fournir un service moyennant un prix que le client s'engage à payer. Il n'existe aucun lien de subordination entre le travailleur autonome et son client. Il n'y a aucune relation d'employeur à employé, comme c'est le cas pour le salarié.

En général, le travailleur autonome :

- assume ses propres dépenses
- prend lui-même les risques financiers inhérents à son travail
- fournit son propre matériel, mais n'est pas tenu d'exécuter lui-même les travaux
- peut avoir des employés ou faire appel à des travailleurs autonomes
- détermine lui-même l'endroit où le travail doit être accompli de même que ses horaires de travail, bref, il est indépendant.

Travailleur culturel : toute personne qui, de quelque façon que ce soit, prend part ou s'initie, par la pratique, aux exigences et aux responsabilités d'un emploi dans les différents milieux du domaine de la culture.

POUR EN SAVOIR PLUS



Conseil montérégien
de la culture et des communications

305, rue Saint-Jean
Longueuil (Québec) J4H 2X4

Téléphone : 450 651-0694, poste 225
Sans frais : 1 877 651-0694
Télécopieur : 450 651-6020

cours@culturemonteregie.qc.ca
www.culturemonteregie.qc.ca/formation

Le CMCC est membre du

Québec 

