



# Politique de formation continue

**Adoptée le 31 mars 2006**

## Table des matières

Introduction	3
Contexte	3
Engagements d'Arrimage (principes directeurs)	4
Objectifs	5
Clientèle visée et champs de formation	6
Rôles et responsabilités en matière de formation continue	7
Modalités de gestion et de suivi de la Politique de formation continue	8
Date d'entrée en vigueur	8
Diffusion de la Politique	8
Terminologie	9
Références	10
Annexe	11

## Introduction

La Politique de formation continue est un outil aidant à l'élaboration et à la réalisation de stratégies liées au développement des ressources humaines du domaine culturel des Îles-de-la-Madeleine. Afin de déterminer un cadre d'intervention et d'orienter les actions futures d'Arrimage en matière de formation continue et de perfectionnement des travailleurs culturels<sup>(1)</sup>, elle définira le contexte, les engagements d'Arrimage, les objectifs, la clientèle visée et les champs de formation, les rôles et responsabilités des différents intervenants en matière de formation continue, les modalités de gestion et de suivi de la Politique.

Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine est un organisme à but non lucratif qui a une mission de concertation, de soutien et de planification en matière de développement des arts et de la culture, de consultation et de représentation des intérêts des artistes et des organismes culturels et artistiques et de promotion des réalisations de ces milieux. Ses mandats sont :

- développer et soutenir la concertation du milieu culturel ;
- contribuer à la planification des activités culturelles aux Îles ;
- susciter et encourager les initiatives de développement artistique ;
- aider à la diffusion des productions artistiques madeliniennes aux Îles et à l'extérieur du territoire ;
- agir à titre d'organisme ressource au service du milieu.

## Le contexte

Depuis le début du projet pilote de la Stratégie québécoise des ressources humaines en culture, Arrimage travaille au développement de la formation continue afin d'en favoriser l'accès aux travailleurs culturels de l'archipel.

En 2001, un protocole d'entente a été conclu avec Emploi-Québec afin d'assurer le financement des activités de formation du secteur culturel. Cette même année, une étude des besoins de formation des travailleurs culturels de la région Gaspésie –Îles-de-la-Madeleine a été réalisée par la firme Audet et Henry. Cette étude avait comme objectif l'élaboration d'un plan de formation pour 2002-2004. En 2003, *le Portrait de la main-d'œuvre culturelle de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine* confirmait une offre de formation limitée en région et des besoins très diversifiés. Depuis 2003, Arrimage a offert une vingtaine d'activités de formation, et ce dans un contexte où il n'y a pas de poste de coordonnateur à temps plein. Reconnaisant l'importance de la formation continue et du perfectionnement pour les travailleurs culturels, Arrimage considère le développement des compétences comme un facteur primordial dans l'atteinte du succès des travailleurs, entreprises et organismes culturels madelinots.

Eloigné géographiquement des grands centres, donc des écoles spécialisées, l'archipel des Îles-de-la-Madeleine n'a pas d'établissement universitaire. Un CEGEP, le Centre d'études collégiales des Îles offre une formation en *Arts, lettres et médias*. Les Îles compte une forte proportion de travailleurs culturels. Les activités de formation offertes à l'extérieur sont difficilement accessibles à la clientèle madelinienne car les frais de déplacement s'avèrent très coûteux (avion ou bateau, hébergement, repas,...). Pourtant, les changements rapides et l'évolution du monde du travail tels que l'arrivée des nouvelles technologies, les nouveaux modèles de gestion et les nombreux choix qui s'offrent aux consommateurs révèlent l'importance de maintenir une main-d'œuvre culturelle qualifiée pour le développement économique du secteur.

(1) Dans le but d'alléger le texte de la présente Politique, le terme travailleur culturel est employé au sens large et fait référence à toute personne (artiste, artisan, gestionnaire d'organisme culturel, ...) 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 de la culture.

## Les engagements d'Arrimage

Depuis quelques années, Arrimage développe une expertise en formation continue. Selon les disponibilités financières, Arrimage confirme son engagement à promouvoir et à assurer le développement de la main-d'œuvre culturelle des Îles-de-la-Madeleine. Elle s'engage aussi à aider les travailleurs culturels à perfectionner leur art et à améliorer leurs compétences et leur rendement.

Arrimage reconnaît l'importance

- de la formation continue pour la progression des carrières et le développement de l'autonomie financière des individus et organismes ;
- des besoins exprimés par le milieu culturel en matière de formation ;
- de rendre la formation accessible aux Îles-de-la-Madeleine ;
- du perfectionnement des travailleurs du secteur culturel ;
- d'une main-d'œuvre qualifiée qui favorise une meilleure économie régionale.

Arrimage s'engage à

- mettre en œuvre une Politique de formation continue ;
- rechercher le financement nécessaire à la coordination et à la réalisation des activités de formation ;
- adapter l'offre de formation aux besoins de perfectionnement exprimés par les travailleurs culturels madelinots et à la réalité du milieu ;
- produire une planification de formation aux deux ans.

## **Les objectifs**

Les buts premiers de la formation continue sont de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, de consolider l'emploi culturel dans la région et d'augmenter l'autonomie financière des participants.

### **Objectifs à court terme : consolider les services existants**

- Sensibiliser les travailleurs culturels quant à l'importance de se perfectionner;
- Assurer la continuité de la formation continue afin de maintenir des compétences de base individuelles et organisationnelles;
- Favoriser et soutenir le développement de la relève du secteur culturel.

### **Objectifs à moyen terme : accompagner et faciliter les changements**

- Développer de nouvelles aptitudes et attitudes d'autonomie dans la gestion de carrière des participants ;
- Faciliter l'exploration de nouvelles techniques ;
- Développer la polyvalence des participants et faciliter l'accès à l'informatique et à l'utilisation des techniques de l'information.

### **Objectifs à long terme : préparer l'avenir**

- Sensibiliser et conscientiser les gens sur l'évolution du milieu artistique et culturel et sur l'importance de demeurer compétitif ;
- Développer la formation sur mesure et faciliter la création de projets individuels ;
- Déceler les nouvelles tendances et comprendre l'évolution de l'environnement des domaines culturels.

## La clientèle visée et les champs de formation

La clientèle visée par cette Politique se compose de gestionnaires d'organismes culturels et de travailleurs culturels professionnels ou en voie de professionnalisation.

Les **secteurs d'activités** visés sont les suivants :

- arts visuels ;
- audiovisuel ( cinéma, vidéo, arts médiatiques) ;
- danse, musique, théâtre, cirque ;
- enregistrement sonore ;
- littérature ;
- métiers d'art ;
- muséologie, interprétation et patrimoine ;
- spectacle, humour, variétés.

et les différents **champs de formation** sont :

- gestion de carrière ;
- gestion des compétences disciplinaires ;
- développement de connaissances dans des domaines connexes ;
- développement de compétences en nouvelles technologies comme outils de création ou de gestion ;
- développement de connaissances liées à la mondialisation des marchés ;
- gestion des affaires ;
- gestion des organisations culturelles ;
- mise en marché, développement des marchés, des clientèles et des publics.

## **Les rôles et responsabilités en matière de formation continue**

### **Les partenaires financiers**

- Assurer le financement nécessaire à la coordination et à la réalisation des activités de formation continue ;
- Conseiller et donner un avis professionnel au responsable de la formation ;

### **CQRHC (Conseil québécois des ressources humaines en culture)**

- Rassembler et soutenir les responsables de la formation des différentes régions du Québec et des associations nationales ;
- Diffuser les informations pertinentes en lien avec la formation et les ressources humaines en culture.

### **Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine**

- Évaluer les besoins en formation ;
- Planifier, organiser et évaluer les activités de formation continue ;
- Préparer et faire le suivi des demandes d'aide financière ;
- Être à l'affût de tout ce qui concerne la formation continue et le perfectionnement du secteur culturel ;
- Participer aux mécanismes de concertation tant au niveau local que provincial ;
- Offrir un service de qualité.

### **Associations nationales**

- Informer les responsables de la formation des différentes régions des activités de formation accessibles par le volet multi-régional.

### **Organisations culturelles**

- Conseiller Arrimage en ce qui concerne les besoins de formation ;
- Diffuser l'information à leurs membres ;
- Faire des demandes de formation de groupe ;
- Partager, autant que possible, les expertises reçues lors de formations à l'extérieur, de congrès ou de formations spécialisées.

### **Les travailleurs culturels**

- Identifier et communiquer leurs besoins ;
- S'informer des formations offertes et y participer lorsque pertinentes au développement de leur carrière.

## **Les modalités de gestion et de suivi de la Politique de formation continue**

Pour remplir son mandat, Arrimage a mis en place une structure de gestion de la formation qui lui permet de s'assurer de la qualité et de la cohérence de ses actions.

### **Identification des besoins**

Différents moyens ont été mis en place afin de s'assurer que l'offre de formation corresponde aux besoins du milieu.

- Groupe de discussion pour chacun des secteurs d'activités ;
- Sondage (envoi postal, distribution lors de l'assemblée générale annuelle) ;
- Sondage auprès des participants après chaque activité de formation ;
- Invitation aux membres à nous communiquer leurs besoins en tout temps.

### **Accessibilité**

Dans le but de faciliter l'accès au plus grand nombre de participants, Arrimage offre :

- Des activités de formation échelonnées de octobre à mai ;
- Un horaire souple et flexible ;
- Des prix avantageux à ses membres ;
- Une attention particulière aux artistes en émergence ;
- Un dépliant présentant les formations offertes (large distribution) ;
- Des informations sur le site Internet.

### **Diversification de l'offre**

Le programme de formation varie en fonction des besoins exprimés par le milieu. Cependant, Arrimage s'assure d'offrir une diversité d'activités de formation en fonction des secteurs d'activités et des champs de formation identifiés dans la présente Politique.

### **Contrôle de la qualité des activités de formation**

Afin de faire le suivi et d'effectuer le contrôle des formations, Arrimage a mis en place différents moyens :

- Examen du plan de formation remis par le formateur ;
- Contrat d'engagement avec le formateur ;
- Formulaire d'évaluation remis aux participants après chaque formation.

### **Attestation**

Une attestation est remise aux participants à la fin de la formation

### **Formateurs**

Arrimage s'assure des compétences des formateurs en leur demandant de fournir un dossier complet. Lorsque possible, des références peuvent être demandées à d'autres CRC.

### **Date d'entrée en vigueur**

Cette Politique entre en vigueur le 31 mars 2006 et sera examinée périodiquement selon le financement accordé pour le développement des ressources humaines en culture aux Îles-de-la-Madeleine.

### **Diffusion de la Politique de formation continue**

La présente Politique de formation continue est accessible à toute personne qui en fait la demande. Elle sera diffusée sur le site Internet d'Arrimage et par tout autre moyen jugé approprié dès son approbation par le conseil d'administration.

## **Terminologie**

Afin de permettre une compréhension uniforme du présent document, voici quelques définitions :

### **Artiste professionnel**

Selon la *loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art ou de la littérature*, est considéré comme professionnel tout artiste qui, ayant acquis sa formation de base par lui-même ou grâce à un enseignement ou les deux, crée ou interprète des œuvres pour son propre compte, possède une compétence reconnue par ses pairs dans sa discipline et signe des œuvres qui sont diffusées dans un contexte professionnel.

Selon la *loi sur le statut professionnel des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, un artiste professionnel est une personne physique qui pratique un art à son propre compte et qui offre ses services, moyennant rémunération, à titre de créateur ou d'interprète dans un domaine visé.

### **Artiste en émergence ou de la relève**

Artiste ayant moins de cinq années de pratique et en voie de professionnalisation dans une discipline donnée.

### **Compétences**

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.

### **Développement professionnel**

Actions en vue de l'amélioration de l'exercice de sa profession.

### **Formation continue**

Processus permanent alliant l'apprentissage, la mise à jour des connaissances et le perfectionnement.

### **Perfectionnement**

Ensemble des 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 et les échanges.

### **Travailleur culturel**

Toute personne (artiste, artisan, gestionnaire d'organisme culturel, ...) 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 de la culture.

## Références

Audet & Henry, service-conseil en GRH, *Études des besoins et plan de formation 2002-2004*, 2002

Conseil de la culture de la Gaspésie, *Politique de formation continue*, [www.zonegaspésie.ca](http://www.zonegaspésie.ca)

Conseil de la culture des Laurentides, *Politique de formation continue*, [www.culturelaurentides.com](http://www.culturelaurentides.com)

Côté, Line Groupe Réseau Conseil, *Guide pour l'élaboration d'une politique de formation continue dans les organismes culturels*, 2003, 22 p.

Groupe DBSF, *Portrait des organisations culturelles de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine* (résumé), 2003

## **Annexe**

Les informations ci-dessous sont en vigueur en date de l'élaboration de la présente Politique.

### **Admissibilité**

Sont admissibles aux formations les travailleurs culturels professionnels ou en émergence des Îles-de-la-Madeleine.

### **Diffusion de la programmation**

- Site Internet d'Arrimage ;
- Envoi postal avec le bulletin d'Arrimage ;
- Distribution dans les endroits publics de l'archipel.

### **Types de formations**

Formation continue : programme régulier de formation en groupe. Minimum de 4 participants. La durée minimale d'une activité de formation devrait être supérieure à 6 heures et inférieure à 90 heures.

### **Formateurs**

Arrimage peut embaucher un formateur privé ou public dont l'expertise est reconnue. Il est cependant recommandé de privilégier les maisons publiques d'enseignement dans la mesure du possible et les professionnels provenant d'organismes reconnus pour leur expertise. Les formateurs choisis devront être externes et n'avoir aucun lien légal avec les ressources humaines de l'organisme ou de son conseil d'administration.

Les formateurs doivent présenter un dossier complet comprenant :

- un curriculum vitae ;
- un plan de cours détaillé ;
- un budget indiquant les honoraires, ...

### **Frais admissibles pour une formation**

- honoraires du formateur ;
- frais de déplacement ;
- frais d'hébergement ;
- frais de repas (coût réel ou perdiem selon le taux en vigueur pour Arrimage) ;
- location d'équipements.

Arrimage rembourse les frais réels encourus par le formateur sur présentation de factures. Habituellement, Arrimage s'occupe de réserver et de payer directement le transporteur aérien, l'hébergement, la location de locaux et d'équipement.

### **Demande de remboursement**

Les demandes de remboursement acheminées à Emploi-Québec par Arrimage doivent comprendre :

- Identification de l'activité ;
- Les objectifs visés et le plan de cours ;
- Les dates de l'activité ;
- Le nom, les coordonnées et les qualifications du formateur (c.v.) ;
- Les frais encourus pour l'activité incluant les factures ;
- La liste des candidats inscrits et précisant leur statut (travailleur autonome ou salarié), le numéro d'assurance sociale, le métier occupé ainsi que le nom et les coordonnées de l'entreprise, s'il y a lieu.