

Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord



POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE

Adoptée le 17 septembre 2005
Révisée le 29 octobre 2011

Table des matières

Préambule	3
Contexte	3
Vision de la formation continue et principes directeurs	3
Objectifs	4
Orientations	4
Clientèle visée	5
Rôles et responsabilités du CRCCCN	5
Rôles et responsabilités du comité de formation	5
Rôles et responsabilités des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels	6
Rôles et responsabilités des associations disciplinaires	6
Stratégies d'intervention	6
Diffusion de la politique	7
Adoption de la politique	7
Références	8
Lexique	9

Préambule

Le présent document énonce la politique du Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord (CRCCCN) quant à la formation et au perfectionnement des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels de la région. Il définit les objectifs, les rôles, les responsabilités de même que les stratégies d'intervention du Conseil. Un lexique expliquant les différents termes utilisés est présenté en dernière page afin de faciliter la compréhension.

Contexte

Le Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord (CRCCCN) est un organisme sans but lucratif ayant pour mission le développement des arts, des lettres, de la culture et des communications. Issu du milieu régional, le CRCCCN est régi par ses membres et les personnes élues qui les représentent au conseil d'administration.

Parmi ses différents mandats, le CRCCCN gère le programme de formation continue pour le secteur culturel en accord avec ses partenaires que sont Emploi-Québec, le Conseil Québécois des Ressources Humaines en Culture (CQRHC) et le ministère de la Culture et des Communications.

L'existence d'un tel programme est capitale. Sur la Côte-Nord, les difficultés auxquelles font face les artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels sont nombreuses. 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 travailleurs culturels nord-côtiers. Dans ces conditions, le programme de formation continue géré par le CRCCCN est un outil de développement essentiel pour aider les travailleurs culturels à acquérir et maintenir leurs compétences professionnelles et ainsi pouvoir faire face aux défis et changements dans leur domaine.

Vision de la formation continue et principes directeurs

Le Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord reconnaît que 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, le CRCCCN s'engage donc à :

- 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 coût abordable à des formations de qualité;
- travailler avec le milieu en mettant en place un comité de formation représenté par les différents secteurs culturels;

- poser des actions concrètes contribuant à positionner la Côte-Nord dans le processus de développement des ressources humaines du secteur culturel.

Objectifs

Les objectifs visés par le programme de formation continue du CRCCCN sont :

À court terme

- l'acquisition et la mise à jour de compétences liées à un emploi occupé dans le secteur culturel et applicables dans le milieu de travail;

À moyen terme

- la professionnalisation des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels de la région;
- l'adaptabilité des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels aux changements et à l'évolution de leur discipline culturelle;

À long terme

- la rétention professionnelle des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels de la région.

Orientations

Les champs d'activités suivants sont privilégiés par le CRCCCN en formation continue :

- la gestion de carrière;
- le développement des compétences disciplinaires;
- le développement des connaissances dans des domaines d'expression connexes;
- le développement des compétences en nouvelles technologies comme outil de création ou de gestion;
- la gestion des organisations culturelles;
- la mise en marché ainsi que le développement des marchés, des clientèles et des publics;
- le développement de connaissances liées à la mondialisation de l'activité culturelle.

Clientèle visée

Notre clientèle est constituée d'artistes, artisans et écrivains professionnels, semi-professionnels ou aspirant à la professionnalisation, incluant les artistes de la relève, de même que les travailleurs oeuvrant dans le milieu culturel de la région. Est 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.

Rôles et responsabilités du CRCCCN

- Évaluer les besoins de formation du milieu culturel et établir les priorités;
- Favoriser une accessibilité de la formation en région;
- Négocier les ententes administratives et budgétaires nécessaires à la mise en œuvre du programme de formation continue;
- Favoriser l'apprentissage par groupe ou individuel;
- Planifier, organiser et évaluer les activités de formation;
- Faire la promotion des activités de formation;
- Accepter ou refuser l'admissibilité des candidatures;
- Évaluer annuellement le programme de formation continue;
- Reconnaître que les objectifs de la politique, les rôles et les responsabilités du CRCCCN, les stratégies d'intervention de même que le suivi de la politique peuvent être remis en question.

Rôles et responsabilités du comité de formation

- Évaluer les besoins de formation du milieu culturel et établir les priorités;
- Exprimer les besoins de formation de chaque secteur culturel;
- Favoriser la complémentarité des activités de formation;
- Participer à la planification des activités de formation de groupe;
- Adresser ses recommandations au conseil d'administration afin d'améliorer la politique de formation continue.

Rôles et responsabilités des artistes, artisans, écrivains et travailleurs culturels

- Faire part de leurs besoins de formation au CRCCCN;
- 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.

Rôles et responsabilités des associations disciplinaires

- Connaître leur domaine culturel afin de cerner les tendances et les changements à venir;
- Identifier les compétences à développer;
- Assurer le développement de l'offre de formation continue.

Stratégies d'intervention

Afin de gérer adéquatement le programme de formation continue et de bien remplir son rôle, le CRCCCN s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

ÉVALUER LES BESOINS DE FORMATION DU MILIEU CULTUREL ET ÉTABLIR LES PRIORITÉS

- Consulter les artistes et les travailleurs culturels sur les compétences et situations à améliorer;
- Créer un comité de formation représentant les différents domaines culturels de la région.

FAVORISER UNE ACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION EN RÉGION

- Offrir des formations à coût abordable;
- Offrir une aide pour les déplacements des participants.

RECHERCHER LE FINANCEMENT NÉCESSAIRE À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE FORMATION CONTINUE

- Démontrer l'importance de la formation continue des travailleurs culturels auprès des partenaires concernés et obtenir les montants nécessaires pour offrir le programme de formation.

FAVORISER L'APPRENTISSAGE PAR GROUPE OU INDIVIDUEL

- Offrir différentes formations de groupe durant l'année;
- Offrir un soutien pour le perfectionnement individuel;

PLANIFIER, ORGANISER ET ÉVALUER LES ACTIVITÉS DE FORMATION

- Faire appel aux formateurs les plus compétents dans chaque domaine culturel en privilégiant à compétences égales, les ressources régionales;
- Adapter les formations aux besoins et réalités du milieu.

FAIRE LA PROMOTION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

- Publier deux programmes de formation par année (automne et hiver);
- Informer le milieu culturel du programme de formation continue (activités de formation, aide aux déplacements, aide au perfectionnement individuel) par le bulletin d'information du CRCCCN, son site Internet, des courriels et des communiqués de presse.

ÉVALUER ANNUELLEMENT LE PROGRAMME DE FORMATION CONTINUE

- Évaluer le programme selon son bien-fondé, son efficacité, son efficience ainsi que son impact sur le milieu.

Diffusion de la politique

La politique de formation continue du Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord est accessible à toute personne qui en fait la demande.

Adoption de la politique

La politique de formation continue du Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord a été adoptée par le conseil d'administration le 17 septembre 2005 et réviser le 29 octobre 2011.

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 MONTRÉGIEU 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2005, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1998.

Lexique

Aspirant à la professionnalisation : Est considéré aspirant à la professionnalisation (en voie de professionnalisation), l'artiste, l'artisan ou l'écrivain qui est en démarche pour devenir professionnel ou semi-professionnel.

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.

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.

Professionnalisation : Caractère d'une activité que l'on pourvoit d'une finalité professionnelle.

Professionnel : Est 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.

Semi-professionnel : Est considéré semi-professionnel l'artiste, l'artisan ou l'écrivain qui répond à trois des quatre critères du statut d'artiste, d'artisan ou d'écrivain professionnel.

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.