



étude
**DES BESOINS DE
FORMATION CONTINUE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

CONSEIL DE LA CULTURE DE
L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

PRÉSENTÉ LE 18 MAI 2022

VERSION FINALE

Avec la participation financière de :

Québec 



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE



**CC
CONSULTANTS**

CONSEIL ET CRÉATIVITÉ



**CONSEIL DE LA CULTURE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

150, avenue du Lac
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4N5
819 764-9511
madeleine.perron@ccat.qc.ca

CC CONSULTANTS

25B, rue Gamble Est
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 3B6
819 797-6373
info@cc-consultants.ca

NOTE | L'utilisation du masculin dans le présent document ne sert qu'à en alléger la lecture.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE EXÉCUTIF.....	1
OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE.....	4
PORTRAIT SOMMAIRE.....	5
COLLECTE DE DONNÉES.....	18
LIMITES DE L'ÉTUDE.....	19
RÉSULTATS DE LA COLLECTE DE DONNÉES.....	20
PLAN STRATÉGIQUE TRIENNAL (ABITIBI-TÉMISCAMINGUE).....	97
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	97
CONSULTATION MINWASHIN	107
ANNEXE 1 – SONDAGE A-T.....	135
ANNEXE 2 – GROUPE DE DISCUSSION (ENJEUX DE COMPÉTENCE)	145
ANNEXE 3 – GROUPE DE DISCUSSION (INCLUSION).....	151
ANNEXE 4 – SONDAGE MINWASHIN.....	156

TABLEAU 1 RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR MRC	6
TABLEAU 2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN ARTS ET CULTURE EN A-T.....	6
TABLEAU 3 INFRASTRUCTURES CULTURELLES PAR 100 000 HABITANTS.....	7
TABLEAU 4 PIB LIÉ AUX ARTS ET À LA CULTURE EN A-T.....	7
TABLEAU 5 STATUT DES INTERVENANTS (BASE DE DONNÉES DU CCAT).....	8
TABLEAU 6 NOMBRE D'INTERVENANTS/ORGANISMES PAR DISCIPLINE.....	9
TABLEAU 7 STATUT DES ARTISTES PAR DISCIPLINE.....	10
TABLEAU 8 RÉPARTITION PAR MRC (ORGANISMES ET INDIVIDUS).....	10
TABLEAU 9 % DE PERSONNES INSCRITES AU CCAT PAR RAPPORT AU % DE LA POPULATION PAR MRC	11
TABLEAU 10 RÉPARTITION DES PERSONNES INSCRITES AU CCAT PAR GENRE ET MRC.....	11
TABLEAU 11 RÉPARTITION DES PERSONNES INSCRITES AU CCAT PAR GENRE ET STATUT	11
TABLEAU 12 RÉPARTITION DES INTERVENANTS PAR MRC/STATUT/GENRE	12
TABLEAU 13 LIEUX DES ACTIVITÉS DE FORMATION (2015-2021).....	14
TABLEAU 14 PROVENANCE DES PARTICIPANTS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION (2015-2021)	14
TABLEAU 15 COMPARATIF ENTRE LE % DE FORMATIONS, LE % DE PARTICIPANTS ET LE % DU NOMBRE D'INTERVENANTS DE LA BASE DE DONNÉES DU CCAT PAR MRC (2015-2021).....	15
TABLEAU 16 NOMBRE D'ACTIVITÉS DE FORMATION PAR DISCIPLINE (2015-2021).....	16
TABLEAU 17 NOMBRE DE PARTICIPANTS DIFFÉRENTS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION.....	17
TABLEAU 18 TAUX DE SATISFACTION AUX ACTIVITÉS DE FORMATION (2016-2021).....	17
TABLEAU 19 DISCIPLINES DES RÉPONDANTS (GLOBAL ET PAR STATUT).....	25
TABLEAU 20 EXPÉRIENCE DES RÉPONDANTS (GLOBAL ET PAR STATUT).....	26
TABLEAU 21 TEMPS CONSACRÉ À LA PRATIQUE PAR SEMAINE (GLOBAL ET PAR STATUT)	26
TABLEAU 22 PART DU REVENU ANNUEL LIÉE À LA PRATIQUE (GLOBAL ET PAR STATUT).....	27
TABLEAU 23 RESSOURCES LIÉES À LA FORMATION (GLOBAL ET PAR STATUT).....	29
TABLEAU 24 PRIORITÉS - ENJEUX GÉNÉRAUX (GLOBAL ET PAR STATUT)	31
TABLEAU 25 PRIORITÉS - ENJEUX GÉNÉRAUX (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES).....	33

TABLEAU 26 ENJEUX GÉNÉRAUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES.....	34
TABLEAU 27 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA CRÉATION (GLOBAL ET PAR STATUT)	35
TABLEAU 28 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS A LA CRÉATION (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES)	36
TABLEAU 29 ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES (CRÉATION)	37
TABLEAU 30 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS A LA PRODUCTION (GLOBAL ET PAR STATUT)	38
TABLEAU 31 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA PRODUCTION (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES)	39
TABLEAU 32 ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES (PRODUCTION)	40
TABLEAU 33 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA DIFFUSION/DISTRIBUTION	41
TABLEAU 34 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS A LA DIFFUSION/DISTRIBUTION.....	43
TABLEAU 35 ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES (DIFFUSION/DISTRIBUTION).	44
TABLEAU 36 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA GESTION (GLOBAL ET PAR STATUT)	45
TABLEAU 37 PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS A LA GESTION (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES).....	47
TABLEAU 38 ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES (GESTION)	48
TABLEAU 39 MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION (GLOBAL ET PAR STATUT).....	51
TABLEAU 40 FORMATEURS ET MAÎTRES SPÉCIFIQUES (PAR STATUT).....	53
TABLEAU 41 PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU CCAT AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES (GLOBAL ET PAR STATUT)	54
TABLEAU 42 CONTRAINTES EMPÊCHANT DE PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DU CCAT (GLOBAL ET PAR STATUT)	56
TABLEAU 43 AUTRES CONTRAINTES EMPÊCHANT DE PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DU CCAT (PAR STATUT)	56
TABLEAU 44 CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU CCAT (GLOBAL ET PAR STATUT).....	58
TABLEAU 45 AUTRES CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU CCAT (PAR STATUT).....	58
TABLEAU 46 ATTENTES ENVERS LE CCAT EN LIEN AVEC LES ASSOCIATIONS NATIONALES DISCIPLINAIRES.....	60
TABLEAU 47 FORMULES FAVORISANT L'APPRENTISSAGE (GLOBAL ET PAR STATUT)	62
TABLEAU 48 MONTANT JUGE ADÉQUAT POUR UNE FORMATION DE 6 HEURES.....	75
TABLEAU 49 MOYENS DE COMMUNICATION PRÉCONISÉS (GLOBAL ET PAR STATUT).....	76
TABLEAU 50 COMMENTAIRES SUR LES MODES DE COMMUNICATION (PAR STATUT).....	76
TABLEAU 51 OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION (GLOBAL).....	78
TABLEAU 52 ENJEUX PRIORITAIRES PAR STATUT.....	84
TABLEAU 53 ENJEUX GÉNÉRAUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES.....	88
TABLEAU 54 ENJEUX PRIORITAIRES LIÉS À LA CRÉATION PAR FAMILLE DE DISCIPLINES	89
TABLEAU 55 ENJEUX PRIORITAIRES LIÉS À LA PRODUCTION PAR FAMILLE DE DISCIPLINES.....	90
TABLEAU 56 ENJEUX PRIORITAIRES LIÉS À LA DIFFUSION/DISTRIBUTION PAR FAMILLE DE DISCIPLINES.....	91
TABLEAU 57 ENJEUX DE GESTION PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES.....	92
TABLEAU 58 ÉLÉMENTS DE LOGISTIQUE PRIORITAIRES (GLOBAL ET PAR STATUT).....	93
TABLEAU 59 DISCIPLINES DES RÉPONDANTS (GLOBAL ET PAR STATUT)	110
TABLEAU 60 BESOINS DE DÉVELOPPEMENT (ARTISTES).....	111
TABLEAU 61 BESOINS DE DÉVELOPPEMENT (TRAVAILLEURS CULTURELS)	112
TABLEAU 62 MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION.....	113
TABLEAU 63 CONTRAINTES EMPÊCHANT DE PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DU CCAT	115
TABLEAU 64 CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU CCAT (GLOBAL ET PAR STATUT).....	117
TABLEAU 65 FORMULES FAVORISANT L'APPRENTISSAGE (GLOBAL ET PAR STATUT).....	119
TABLEAU 66 MOYENS DE COMMUNICATION PRÉCONISÉS (GLOBAL ET PAR STATUT).....	129
TABLEAU 67 OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION (GLOBAL)	130
TABLEAU 68 BESOINS DE FORMATION PRIORITAIRES PAR STATUT.....	131
TABLEAU 69 ÉLÉMENTS DE LOGISTIQUE PRIORITAIRES (GLOBAL ET PAR STATUT).....	132

GRAPHIQUE 1 PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (GLOBAL)	67
GRAPHIQUE 2 PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (ARTISTES)	67
GRAPHIQUE 3 PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	67
GRAPHIQUE 4 MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL)	71
GRAPHIQUE 5 MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES)	71
GRAPHIQUE 6 MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS)	72
GRAPHIQUE 7 LIEU DE RESIDENCE DES REpondANTS.....	109
GRAPHIQUE 8 PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (GLOBAL)	122
GRAPHIQUE 9 PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (ARTISTES).....	123
GRAPHIQUE 10 PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	123
GRAPHIQUE 11 MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL).....	126
GRAPHIQUE 12 MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES).....	126
GRAPHIQUE 13 MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS)	127
FIGURE 1 RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE STATUT.....	21
FIGURE 2 STATUT D'EMPLOI DES RÉPONDANTS.....	22
FIGURE 3 ÂGE DES RÉPONDANTS.....	22
FIGURE 4 LIEU DE RESIDENCE DES REpondANTS.....	23
FIGURE 5 SEXE DES REpondANTS.....	23
FIGURE 6 NIVEAU DE SCOLARITE DES REpondANTS.....	24
FIGURE 7 FORMATEURS ET MAÎTRES.....	52
FIGURE 8 MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (GLOBAL)	63
FIGURE 9 MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (ARTISTES).....	63
FIGURE 10 MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	64
FIGURE 11 DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (GLOBAL)	65
FIGURE 12 DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (ARTISTES).....	65
FIGURE 13 DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	66
FIGURE 14 MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL).....	69
FIGURE 15 MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES).....	69
FIGURE 16 MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	70
FIGURE 17 DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (GLOBAL).....	72
FIGURE 18 DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (ARTISTES)	73
FIGURE 19 DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	74
FIGURE 20 RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE STATUT	108
FIGURE 21 ÂGE DES RÉPONDANTS	108
FIGURE 22 SEXE DES REpondANTS.....	109
FIGURE 23 FORMATEURS ET MAÎTRES	113
FIGURE 24 LANGUE DE FORMATION.....	114
FIGURE 25 MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (GLOBAL)	119
FIGURE 26 MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (ARTISTES).....	120
FIGURE 27 MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	120
FIGURE 28 DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (GLOBAL)	121
FIGURE 29 DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (ARTISTES).....	121
FIGURE 30 DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS)	122
FIGURE 31 MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL).....	124
FIGURE 32 MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES).....	124
FIGURE 33 MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS)	125
FIGURE 34 DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (GLOBAL).....	127
FIGURE 35 DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (ARTISTES).....	128
FIGURE 36 DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS).....	128

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Fondé en 1977, le Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue (CCAT) est un organisme à but non lucratif (OBNL). Il regroupe des organismes, des artistes et des travailleurs culturels en provenance de différentes disciplines et a pour mission d'accompagner le milieu culturel et artistique dans ses défis tout en veillant à ses intérêts et à son développement. Dans sa base de données, le CCAT dispose de 1 500 inscriptions dont 20 % sont liées à des organismes et 80 % à des intervenants artistiques ou culturels, répartis sur tout le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue (A-T). Plus spécifiquement, l'organisme vise à :

- Rassembler les intervenants du milieu artistique et culturel de la région (individus et organismes) pour définir les orientations du développement régional des arts et de la culture;
- Promouvoir les réalisations et les particularités du milieu culturel et artistique de l'A-T tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la région;
- Représenter et défendre les intérêts du milieu artistique et culturel de l'A-T auprès des instances locales, régionales et nationales;
- Susciter la participation et la concertation des collectivités locales face au développement culturel de la région.

Bien que le CCAT ait toujours offert des formations, le Service de formation continue, sous sa forme actuelle, a vu le jour en 2001 à la suite d'une entente visant la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture.

Fort de ses vingt ans d'existence, le Service de formation continue du CCAT accompagne ses membres sur l'ensemble du territoire de l'A-T dans différentes sphères d'activités pour le développement de leurs compétences. Leur programme de formation continue constitue un incontournable pour le développement professionnel et se divise en six volets :

1. **Le service de formation continue** : Il s'agit d'une programmation offrant un vaste choix de formations (spécifiques ou générales) et visant le développement des ressources humaines en culture et la consolidation du milieu des arts et de la culture.
2. **Le perfectionnement individuel** : Un soutien favorisant le perfectionnement individuel est offert aux artistes ou aux intervenants culturels. Celui-ci se traduit par une formation sur mesure individualisée, sous réserve de répondre à certaines conditions.
3. **Les appels et les demandes** : Il s'agit de formations offertes sur demande et s'adressant à des groupes présentant les mêmes besoins de formation.
4. **Les Escouades culturelles** : Elles sont de mise lorsque des organismes culturels et des artistes doivent cerner et exposer une problématique claire ou un enjeu professionnel précis. Il s'agit de petits groupes d'une à deux personnes accompagnés d'un maximum de 3 experts consultants choisis en fonction de la problématique.
5. **Tutoriels vidéos** : Des artistes partagent leur expertise dans des tutoriels en ligne.
6. **Les formations intersectorielles** : Formation s'adressant à des participants du secteur culturel et d'autres secteurs d'activités (affaires, savoir, etc.).

Dans ce contexte, le CCAT souhaite que l'ensemble du secteur des arts et de la culture en A-T soit consulté afin d'actualiser son offre de formation continue, et ce, tout en considérant la volonté de l'organisme d'être plus inclusif. En effet, bien que l'importance de la formation pour le développement des personnes et d'un secteur d'activités n'est plus à prouver, une condition essentielle afin que les activités de formation permettent d'atteindre ces résultantes de façon optimale est qu'elles soient adaptées aux besoins réels et précis des participants, et ce, tant en termes de contenu que de méthodes et de formules de formation.

D'autre part, avec le contexte pandémique lié à la COVID-19, une quantité élevée de formations en ligne de tout acabit a été rendue disponible. Également, la pandémie a affecté l'offre de services en formation du CCAT, qui a dû annuler ou moduler plusieurs activités de formation afin de rendre celles-ci disponibles en mode virtuel. Le CCAT souhaite donc savoir comment se positionner par rapport à ces nouveaux phénomènes.

Ainsi, l'actualisation du programme de formation continue est devenue un incontournable pour le CCAT. Elle permettra d'offrir aux membres du milieu culturel et artistique de la région un programme de formations adapté à leurs besoins, à leurs attentes et aux enjeux auxquels ils sont confrontés, tout en s'assurant qu'il soit davantage inclusif et en considérant la nouvelle réalité découlant de la pandémie.

Dans le cadre de cette étude, les besoins liés à la formation ont été analysés en tenant compte :

- Des besoins et des enjeux de développement, notamment en ce qui a trait aux catégories d'enjeux de compétences suivants :
 - Générales;
 - Liées à la création;
 - Liées à la production;
 - Liées à la diffusion et à la distribution;
 - Liées à la gestion.
- Des services offerts par le Service de formation continue du CCAT;
- De la logistique et des modes de communication;
- Des enjeux liés à l'inclusion.

À noter qu'une analyse distincte des besoins a été effectuée pour Minwashin en considérant les mêmes volets, outre celui de l'inclusion. Les résultats détaillés sont présentés à la section « Consultation Minwashin ».

Voici les principaux constats et recommandations qui ressortent de l'étude pour l'A-T :

1. Aligner l'offre de formation en fonction des intérêts et des besoins identifiés
 - a. Bien que des mécanismes de consultation soient mis en place par le Service de formation continue, le fait que l'offre de formation ne corresponde pas aux besoins est la principale contrainte nommée par les répondants de la présente étude pouvant affecter leur participation aux activités offertes par le Service de formation continue du CCAT.
2. Adapter la logistique des formations afin de favoriser la participation
 - a. Le manque de temps ainsi que l'accessibilité et la disponibilité des activités de formation étant les deuxième et troisième contraintes les plus importantes pour ne pas participer à des activités de formation, une logistique adaptée aux préférences exprimées permettra de favoriser la participation.

3. Favoriser le partage et les échanges entre les artistes et les travailleurs culturels de l'A.-T.
 - a. Les artistes et les travailleurs culturels exercent leur pratique sur une base plus individuelle, faisant en sorte qu'il y a moins de possibilités d'échanges. Des besoins de réseautage et de maillage ont été nommés à plusieurs reprises dans le cadre de l'étude. Notamment, lors des groupes de discussion, les participants ont affirmé qu'ils vivaient des réalités similaires et ressentaient ce besoin.

4. Contribuer à l'expansion des arts et de la culture sur le territoire de l'A.-T.
 - a. L'art et la culture sont déjà bien établis en A-T, plusieurs plateformes étant notamment déjà en place pour en faire la promotion et la diffusion. Le défi actuel des artistes et des travailleurs culturels de la région repose principalement sur l'élargissement de leur clientèle en démocratisant davantage l'art et la culture.
 - b. La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus ainsi que le développement de publics et l'élargissement des marchés sont les deux enjeux liés à la distribution et à la diffusion ayant obtenu globalement les cotations les plus élevées.

5. Actualiser l'offre de formation en s'assurant d'être plus inclusif
 - a. La diversité sous toutes ses formes est présente en A-T. La relève dans le domaine artistique et culturel est donc parfois issue de celle-ci et le sera de plus en plus. L'une des préoccupations nommées consiste à bien intégrer et soutenir cette relève dans les divers projets. Également, maîtriser la terminologie inclusive s'avère être un autre enjeu important pour les artistes et travailleurs culturels.

Le sommaire des enjeux prioritaires (global, par statut et par famille de disciplines) ainsi que des éléments de logistique à privilégier (global et par statut) est présenté à la section « Volet 8 – Principaux constats et recommandations ».

Un plan triennal de développement des compétences, concentré sur cinq axes, a été élaboré en tenant compte des recommandations et des principaux constats.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Le présent rapport fait partie d'une démarche d'étude régionale des besoins de formation auprès des artistes et de travailleurs culturels de l'A-T. Cette démarche visait à obtenir des données sur les besoins de formation, mais également sur divers autres aspects, dont l'impact de la formation sur le développement et la pertinence des formules pédagogiques utilisées.

La démarche entreprise par le CCAT visait précisément à :

- Établir un portrait des enjeux de développement des compétences de l'ensemble du milieu artistique et culturel régional, de même que ses sous-secteurs;
- Actualiser l'offre de formation continue du CCAT en proposant un plan de formation stratégique triennal adapté à l'ensemble du territoire et aux disciplines;
- Définir les méthodes et les modalités à adopter ou à développer pour les activités du service de formation continue du CCAT.

Par le fait même, elle permet de sensibiliser les artistes et les travailleurs culturels à l'importance du développement professionnel et de l'inclusion.

Pour ce faire, une collecte d'informations a été effectuée auprès des artistes et des travailleurs culturels en ce qui a trait à leurs besoins en termes de formation continue et aux enjeux auxquels ils sont confrontés. Elle s'est traduite en deux étapes, soit :

1. Un sondage en ligne afin de joindre un maximum d'intervenants du milieu et permettant d'obtenir de l'information riche, actuelle et variée.
2. La tenue de groupes de discussion permettant de compléter et de préciser la collecte de données visant l'actualisation du plan de formation continue.

En ce qui a trait à la consultation pour Minwashin, celle-ci s'est traduite sous la forme d'un sondage en ligne.

PORTRAIT SOMMAIRE

En 2014, le CCAT a procédé à la réalisation du portrait des arts et de la culture en Abitibi-Témiscamingue pour la période de 2007-2014. En plus de présenter le cadre général de l'étude, ce rapport a permis de dresser un portrait complet de chacune des 12 disciplines formant le bassin d'artistes et de travailleurs culturels de la région. Chaque discipline fut illustrée en fonction des éléments suivants :

- Les intervenants;
- L'évolution de la discipline et quelques faits observés depuis 2007;
- Les statistiques;
- Le soutien financier;
- Les prospectives.

Le présent portrait se veut donc une mise à jour sommaire des principales disciplines et est constitué à partir des informations rendues disponibles par le CCAT ainsi que des données statistiques et financières tirées de différentes sources (Observatoire de la culture et des communications, BAnQ, etc.)

On présente également un aperçu général des tendances dans le domaine artistique et culturel au Québec.

PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

L'Abitibi-Témiscamingue est un vaste territoire situé au nord de l'Outaouais et à la frontière de l'Ontario, composé de cinq municipalités régionales de comté (MRC) et de 79 municipalités. Selon les données statistiques de 2020 publiées par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (OAT), la région compte près de 148 000 habitants, ce qui représente environ 1,72 % de la population québécoise. Il s'agit d'une légère croissance d'environ 0,2 % comparativement à l'année 2019 et de 0,4 % depuis 2015.

De façon globale, l'A-T connaît une hausse de son nombre d'habitants. Plus spécifiquement, les MRC de Rouyn-Noranda et de la Vallée-de-l'Or ont connu une augmentation de leur population dans les cinq dernières années. Les MRC de l'Abitibi et de l'Abitibi-Ouest ont fait face à une légère décroissance alors que la MRC du Témiscamingue a connu une baisse plus marquée de son nombre d'habitants.

En 2020, la population témiscabitibienne se répartissait telle qu'illustrée au tableau 1.

Pour leur part, 8 459 habitants (5,72 %) sont autochtones, ce qui est supérieur au reste du Québec (1,08 % de la population québécoise). Ils sont membres de l'une des sept communautés algonquines situées dans les MRC de Témiscamingue, de la Vallée-de-l'Or et d'Abitibi.

TABLEAU 1 | RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR MRC

MRC	POPULATION
TÉMISCAMINGUE	15 792 (10,7 %)
ABITIBI-OUEST	20 539 (13,9 %)
ABITIBI	24 803 (16,8 %)
ROUYN-NORANDA	43 115 (29,1 %)
VALLEE-DE-L'OR	43 648 (29,5 %)
TOTAL	147 897

En 2020, l'âge moyen de la population était de 43,2 ans, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne du Québec, soit 42,6 ans.

Toujours selon les données de l'OAT, le nombre d'emplois dans l'ensemble des industries a été particulièrement affecté en 2020. En effet, l'A-T a connu une diminution de 7 800 emplois en 2020, passant de 76 200 à 68 400 emplois disponibles, et ce, principalement en raison de la pandémie de la COVID-19. Cela représente une diminution de 10,2 %, comparativement à 4,8 % pour le Québec. Le taux d'emploi est donc en déclin, représentant 57,6 % en 2020, alors qu'il était de 63,8 % en 2019. Il est toutefois comparable au taux provincial qui est de 58,1 % en 2020.

Inversement, le taux de chômage a fait un bon important en A-T en 2020, passant de 3,9 % à 6,6 %. Il demeure cependant inférieur à celui du Québec qui est égal à 8,9 %.

Selon l'Enquête sur la population active, en 2019, environ 1 800 personnes salariées œuvraient dans le secteur *Information et culture*, ce qui représente 2,3 % de l'ensemble des travailleurs de l'A-T. Dans un même ordre d'idées, selon le Recensement de 2016, on comptait environ 1 545 personnes occupées dans les secteurs *Industrie de l'information et industrie culturelle* et *Arts, spectacles et loisirs*, ce qui représentait 2,3 % de l'ensemble des personnes occupées de l'Abitibi-Témiscamingue.

Le nombre de travailleurs à temps complet des *Arts, spectacles et loisirs* est moins élevé en A-T (52 %) qu'au Québec (60 %). À noter que ces deux dernières sources d'informations incluent toutes les professions liées à ces secteurs (ex. : secrétariat, comptabilité).

TABLEAU 2 | NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN ARTS ET CULTURE EN A-T (2016 ET 2019)

* selon 2 sources de recensement distinctes (voir ci-dessus)

SECTEUR D'ACTIVITÉS	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	% DES TRAVAILLEURS EN A-T
INFORMATION ET CULTURE (2019)	1800	2,3
INDUSTRIE DE L'INFORMATION ET INDUSTRIE CULTURELLE + ARTS, SPECTACLES ET LOISIRS (2016)	1545	2,3

Bien que les secteurs de l'hébergement et de la restauration soient jumelés aux domaines de l'information et de l'industrie culturelle (arts, spectacles et loisirs), il est possible de constater qu'en 2021, selon les statistiques de l'OAT, les travailleurs de ce secteur d'activités œuvrant en établissement représentent 12 % des personnes en emploi en A-T.

D'autre part, l'A-T se démarque avantageusement en matière d'infrastructures culturelles par 100 000 habitants tels que le montre le tableau suivant.

TABLEAU 3 | INFRASTRUCTURES CULTURELLES PAR 100 000 HABITANTS

INFRASTRUCTURES	NOMBRE EN A-T	NOMBRE AU QUÉBEC
SALLES DE SPECTACLES	12,9	7,8
INSTITUTIONS MUSEALES	14,2	4,9
BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES	35,3	9,8
CINÉMAS ET CINÉ-PARCS	2,7	1,2

L'A-T a connu une hausse des représentations payantes en arts de la scène en 2018, soit une augmentation de 21 % par rapport à la moyenne des cinq années précédentes, comparativement à 10 % pour le Québec. Le nombre de spectateurs ainsi que les revenus liés à la vente de billets ont également été marqués par une hausse.

En ce qui concerne la fréquentation des institutions muséales, un recul de 2 % a été noté en 2019 comparativement à la moyenne des cinq dernières années, qui est égale à une baisse de 1 % dans l'ensemble du Québec.

En 2018, la part du produit intérieur brut (PIB) dans l'économie régionale des *Arts, spectacles et loisirs* et *Information et industrie culturelle* était évaluée à 1,6 %. En moyenne, de 2014 à 2018, la part du PIB de ce secteur dans l'économie régionale était de 1,8 % alors qu'il était de 2,1 % en moyenne pour la période de 2009 à 2013. À titre comparatif, au Québec, le PIB des *Arts, spectacles et loisirs* et *Information et industrie culturelle* représentait 3,7 % du PIB en 2018.

TABLEAU 4 | PIB LIÉ AUX ARTS ET À LA CULTURE EN A-T

SECTEURS D'ACTIVITÉS	2018	MOYENNE DE 2014-2018	ÉCART
ARTS, SPECTACLES ET LOISIRS + INFORMATION ET INDUSTRIE CULTURELLE	1,6 % (QUÉBEC = 3,7 %)	1,8 %	-0,2 %

PORTRAIT DES DISCIPLINES ET DES INTERVENANTS

Par le biais de tableaux statistiques et d'informations qualitatives, cette section présente un portrait sommaire des données à jour relatives aux intervenants et aux disciplines.

Ce sont au total 1 507 organismes (20 %), travailleurs culturels (26 %) et artistes (54 %) qui font partie de la base de données du CCAT. Ces derniers constituent le groupe le plus représenté. Plus précisément, ce sont les artistes professionnels qui sont les plus nombreux (27 %), suivis des artistes en voie de professionnalisation (19 %) et des artistes amateurs (9 %).

TABLEAU 5 | STATUT DES INTERVENANTS (BASE DE DONNÉES DU CCAT)

TYPE DE STATUT	NOMBRE	POURCENTAGE (%)
ARTISTE PROFESSIONNEL	407	27,0
ARTISTE EN VOIE DE PROFESSIONNALISATION	280	18,5
ARTISTE AMATEUR	131	8,7
TOTAL DES ARTISTES	818	54,2
TRAVAILLEUR CULTUREL	383	25,5
ORGANISME	306	20,3
TOTAL	1 507	100

La discipline la plus représentée en région est celle des arts visuels (18 %), suivie de près par la littérature et conte (17 %) puis par la musique et chanson (15 %). Ce sont les arts du cirque ainsi que la discipline générale qui comptent le moins de membres. Notons toutefois que les arts multidisciplinaires, les arts numériques/cinéma/vidéo, les métiers d'art ainsi que la muséologie/histoire/patrimoine offrent également une représentativité considérable en région.

En ce qui a trait aux organismes (O) et aux travailleurs culturels (TC), ceux-ci sont particulièrement présents dans les domaines de la littérature et conte (O=27 %, TC=24 %), en musique et chanson (O=14 %, TC=11 %), puis en muséologie/histoire/patrimoine (O=12 %, TC=19 %).

Le tableau suivant illustre la répartition des inscriptions au CCAT, en fonction des disciplines.

TABLEAU 6 | NOMBRE D'INTERVENANTS/ORGANISMES PAR DISCIPLINE

DISCIPLINES	ORGANISMES	TRAVAILLEURS CULTURELS	ARTISTES	TOTAL
ARTS DU CIRQUE	1	1	6	8
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	6	14	105	125
ARTS NUMÉRIQUES, CINÉMA ET VIDEO	28	35	55	118
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	32	36	3	71
DANSE	16	22	33	71
THEATRE	18	18	32	68
ARTS VISUELS	11	14	249	274
DIFFUSEUR	21	29	0	50
GENERAL	0	2	0	2
MUSEOLOGIE, HISTOIRE ET PATRIMOINE	38	71	0	109
LITTERATURE ET CONTE	81	91	84	256
METIERS D'ART	10	9	109	128
MUSIQUE/CHANSON	44	41	142	227
TOTAL	306	383	818	1 507

En ce qui a trait aux artistes, au total, c'est la discipline des arts visuels qui est la plus largement représentée (31 %). En effet, on y retrouve le plus grand nombre d'artistes, et ce, pour chacun des statuts. Par la suite, la musique et chanson (17 %), les métiers d'art (13 %) et les arts multidisciplinaires (13 %) sont ceux où l'on retrouve le plus d'inscriptions au CCAT.

Les professionnels œuvrent principalement en arts visuels (31 %) ainsi qu'en musique et chanson (17 %). En ce qui a trait aux artistes en voie de professionnalisation, en plus des arts visuels (28 %), on les retrouve principalement en musique et chanson (20 %). Puis, les artistes amateurs œuvrent surtout dans les métiers d'art (22 %), après les arts visuels (33 %).

Tous statuts et disciplines confondus, ce sont les professionnels pratiquant les arts visuels (16 %) qui sont les plus nombreux, suivis des artistes en voie de professionnalisation en arts visuels (10 %) et des professionnels en musique et chanson (9 %).

TABLEAU 7 | STATUT DES ARTISTES PAR DISCIPLINE

DISCIPLINE	PROFESSIONNELS	EN VOIE DE PROFESSIONNALISATION	AMATEURS	TOTAL
ARTS DU CIRQUE	4	1	1	6
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	53	35	17	105
ARTS NUMÉRIQUES, CINÉMA ET VIDEO	39	7	9	55
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	2	0	1	3
DANSE	16	17	0	33
THEATRE	15	11	6	32
ARTS VISUELS	128	78	43	249
DIFFUSEUR	0	0	0	0
GENERAL	0	0	0	0
MUSEOLOGIE, HISTOIRE ET PATRIMOINE	0	0	0	0
LITTERATURE ET CONTE	46	29	9	84
MÉTIERS D'ART	33	47	29	109
MUSIQUE/CHANSON	71	55	16	142
TOTAL	407	280	131	818

Ensuite, en ce qui concerne la répartition des travailleurs, artistes et organismes sur le territoire de l'A-T, la MRC en comptant le plus est Rouyn-Noranda, suivie des MRC de la Vallée-de-l'Or, d'Abitibi, du Témiscamingue puis de l'Abitibi-Ouest.

Cette répartition est généralement représentative du nombre d'habitants par MRC, sauf en ce qui a trait à la MRC de la Vallée-de-l'Or qui est sous-représentée et à la MRC de Rouyn-Noranda qui est, pour sa part, surreprésentée.

TABLEAU 8 | RÉPARTITION PAR MRC (ORGANISMES ET INDIVIDUS)

MRC	ORGANISMES	TRAVAILLEURS CULTURELS	ARTISTES	TOTAL
ABITIBI-OUEST	44	52	72	168 (11,2 %)
TÉMISCAMINGUE	55	64	70	189 (12,5 %)
ABITIBI	55	63	164	282 (18,7 %)
VALLEE-DE-L'OR	59	64	190	313 (20,8 %)
ROUYN-NORANDA	93	140	322	555 (36,8 %)
TOTAL	306	383	818	1507

TABLEAU 9 | % DE PERSONNES INSCRITES AU CCAT PAR RAPPORT AU % DE LA POPULATION PAR MRC

MRC	% HABITANTS	% INSCRIPTIONS CCAT
ABITIBI-OUEST	13,9	11,2
TÉMISCAMINGUE	10,7	12,5
ABITIBI	16,8	18,7
VALLEE-DE-L'OR	29,5	20,8
ROUYN-NORANDA	29,1	36,8
TOTAL	100	100

En considérant le facteur du genre, il est possible de constater que, globalement, les deux tiers des personnes inscrites au CCAT sont de sexe féminin. Si l'on ventile ces données par MRC, cette proportion est similaire pour les MRC d'Abitibi (67 %), d'Abitibi-Ouest (70 %) et de la Vallée-de-l'Or (70 %). Cependant, dans la MRC de Rouyn-Noranda, les femmes sont moins nombreuses que le ratio régional (61 %) alors que pour le Témiscamingue, elles sont plus nombreuses (75 %).

TABLEAU 10 | RÉPARTITION DES PERSONNES INSCRITES AU CCAT PAR GENRE ET MRC

MRC	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
ABITIBI-OUEST	88 (70 %)	37 (30 %)	125
TÉMISCAMINGUE	100 (75 %)	34 (25 %)	134
ABITIBI	153 (67 %)	73 (33 %)	226
VALLEE-DE-L'OR	178 (70 %)	76 (30 %)	254
ROUYN-NORANDA	282 (61 %)	180 (39 %)	462
TOTAL	801	400	1201

Au total, 34 % des femmes œuvrent comme travailleuses culturelles et 66 % en tant qu'artistes. Pour leur part, 28 % des hommes sont travailleurs culturels et 72 % sont des artistes. Si l'on compare les genres pour chaque statut, 71 % des travailleurs culturels sont des femmes alors que celles-ci représentent 65 % des artistes.

TABLEAU 11 | RÉPARTITION DES PERSONNES INSCRITES AU CCAT PAR GENRE ET STATUT

STATUT	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
TRAVAILLEUR CULTUREL	270	113	384
ARTISTE	531	287	817
TOTAL	801	400	1 201

En regroupant les données liées à la MRC d'origine, au statut et au genre, il est possible de constater que le bassin le plus représenté est constitué d'artistes de sexe féminin sur le territoire de Rouyn-Noranda, suivi par ce même groupe situé dans la Vallée-de-l'Or puis des artistes masculins dans la MRC de Rouyn-Noranda. Dans les MRC d'Abitibi et d'Abitibi-Ouest, ce sont les artistes féminines qui sont les plus nombreuses. Puis, dans la MRC du Témiscamingue, c'est le domaine du travail culturel qui se démarque légèrement avec un nombre plus élevé de femmes y œuvrant.

TABLEAU 12 | RÉPARTITION DES INTERVENANTS PAR MRC/STATUT/GENRE

MRC	TRAVAILLEURS CULTURELS		ARTISTES		TOTAL
	F	M	F	M	
ABITIBI-OUEST	39	13	49	24	125
TÉMISCAMINGUE	53	11	47	23	134
ABITIBI	49	14	104	59	226
VALLEE-DE-L'OR	43	21	135	55	254
ROUYN-NORANDA	86	54	196	126	462
TOTAL	271	113	530	287	1 201

BILAN DES ACTIVITÉS DE FORMATION DU CCAT¹

Selon les données du service de formation continue du CCAT, de 2015 à 2021, 244 activités de formation ont été offertes. C'est l'année 2018-2019 qui a enregistré le plus grand nombre de formations alors que les autres années, le nombre variait entre 32 et 49.

Les activités de formation ont majoritairement été tenues dans les MRC de Rouyn-Noranda et de Val-d'Or. Considérant que près de 23 % des formations ont dû être dispensées de façon hybride ou virtuelle, les pourcentages de formations déployées dans les MRC de Val-d'Or et de Rouyn-Noranda en présentiel sont similaires au pourcentage de personnes inscrites dans ces MRC, tandis que la proportion de formations dans les MRC d'Abitibi-Ouest, du Témiscamingue puis d'Abitibi est moindre que la représentation des membres dans ces secteurs.

Le même portrait se reflète si l'on compare le pourcentage d'activités de formation par MRC et le pourcentage total de participants provenant de chacune d'elles de 2015 à 2021. À noter que la MRC du Témiscamingue présente un pourcentage de participants aux activités de formation supérieur à celui des personnes inscrites au CCAT provenant de cette MRC, et ce, de façon plus marquée.

Une hausse des activités de formation a eu lieu en 2018-2019 dans les MRC de Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Témiscamingue et d'Abitibi alors que le nombre en Abitibi-Ouest fut stable d'année en année.

Pour l'année 2020-2021, considérant le contexte pandémique, les formations se sont déroulées à distance sauf une en mode hybride ainsi que deux en présentiel à Rouyn-Noranda et Val-d'Or. Également, cette nouvelle formule a permis d'offrir à la fois des formations en Abitibi-Témiscamingue et à la Baie-James, favorisant ainsi les échanges et la création de liens entre les participants des deux territoires. Les formations à distance ont également attiré des participants provenant de l'extérieur de l'A-T.

Puis, en nouveauté en 2020-2021, deux formations ont été coordonnées en collaboration avec l'organisme Minwashin pour répondre à des besoins de formation des communautés autochtones. Ces informations sont démontrées dans les tableaux suivants.

¹ Le bilan des activités de formation a été effectué à partir des données fournies par le CCAT sur la base de l'année de référence du 1^{er} juillet au 30 juin (entente avec Services Québec). Cependant, à noter que l'année de référence pour Compétence Culture est du 1^{er} avril au 31 mars.

TABLEAU 13 | LIEUX DES ACTIVITÉS DE FORMATION (2015-2021)

MRC	NOMBRES DE FORMATIONS						TOTAL	% DE FORMATIONS
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021		
ABITIBI-OUEST	1	3	2	2	1	0	9	3,7 %
ABITIBI	2	2	1	8	2	0	15	6,1 %
TÉMISCAMINGUE	3	3	2	7	1	0	16	6,6 %
VALLEE-DE-L'OR	10	8	8	16	7	1	50	20,5 %
ROUYN-NORANDA	16	22	19	24	20	1	98	40,2 %
À DISTANCE	0	0	0	0	18	37	55	22,5 %
HYBRIDE	0	0	0	0	0	1	1	0,4 %
TOTAL	32	38	32	57	49	40	244	100 %

TABLEAU 14 | PROVENANCE DES PARTICIPANTS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION (2015-2021)

MRC	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	TOTAL
ABITIBI-OUEST	18	39	31	59	28	15	190 (8,6 %)
ABITIBI	36	33	43	89	37	34	272 (12,4 %)
TÉMISCAMINGUE	21	48	37	86	105	59	356 (16,2 %)
VALLEE-DE-L'OR	91	82	46	148	35	58	460 (21,0 %)
ROUYN-NORANDA	112	154	125	198	150	124	863 (39,4 %)
HORS REGION	0	11	4	7	3	27	52 (2,4 %)
TOTAL	278	367	286	587	358	317	2 193 (100 %)

TABLEAU 15 | COMPARATIF ENTRE LE % DE FORMATIONS, LE % DE PARTICIPANTS ET LE % DU NOMBRE D'INTERVENANTS DE LA BASE DE DONNÉES DU CCAT PAR MRC (2015-2021)

MRC	% DE FORMATIONS²	% DE PARTICIPANTS³	% D'INTERVENANTS BASE DE DONNÉES DU CCAT
ABITIBI-OUEST	3,4	8,6	11,2
TÉMISCAMINGUE	6,3	16,2	12,5
ABITIBI	5,2	12,4	18,7
VALLEE-DE-L'OR	18,6	21,0	20,8
ROUYN-NORANDA	34,6	39,4	36,8
TOTAL	68,1	97,6	100

Si l'on considère le nombre de formations par discipline, ce sont celles s'adressant à tous qui ont été offertes en plus grand nombre (« général »), suivi par les formations intersectorielles. Les arts visuels, la muséologie ainsi que la musique sont les trois autres disciplines pour lesquelles des activités de formation ont été offertes en nombre plus élevé entre 2015 et 2021.

Le nombre d'activités offertes par discipline est relativement stable d'année en année outre les formations s'adressant à tous qui ont connu une baisse à compter de 2018-2019 alors que les formations intersectorielles ont été mises de l'avant au cours de la même année, et ce, de façon considérable.

À noter que les activités de formation concernant les arts du cirque sont apparues en 2019-2020 et c'est en 2020-2021 que cette discipline a davantage bénéficié de formation.

² Excluant les formations à distance et hybrides.

³ Excluant les participants hors région.

TABLEAU 16 | NOMBRE D'ACTIVITÉS DE FORMATION PAR DISCIPLINE (2015-2021)

DISCIPLINE	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	TOTAL
ARTS NUMÉRIQUES, CINÉMA ET VIDEO	1	2	0	1	1	2	7 (2,9 %)
ARTS VISUELS	7	6	6	7	6	1	33 (13,3 %)
DANSE	2	3	1	3	3	0	12 (4,8 %)
DIFFUSEUR	0	1	1	0	1	3	6 (2,4 %)
LITTÉRATURE ET CONTE	3	3	2	2	0	3	13 (5,2 %)
MÉTIERS D'ART	1	2	1	1	0	0	5 (2 %)
HISTOIRE ET PATRIMOINE	1	3	1	1	1	1	7 (2,9 %)
MUSÉOLOGIE	1		1	10	8	5	26 (10,5 %)
MUSIQUE	2	1	2	8	5	4	22 (8,9 %)
THÉÂTRE	1	1	0	1	1	0	4 (1,6 %)
ARTS DU CIRQUE	0	0	0	0	1	7	8 (3,2 %)
GÉNÉRAL	13	16	17	10	10	0	66 (26,6 %)
INTERSECTORIEL	0	0	0	13	12	14	39 (15,7 %)
TOTAL	32	38	32	57	49	40	248 (100 %)

Par ailleurs, le nombre de personnes ayant participé aux activités de formation est relativement stable entre 2015 et 2021, ce nombre ayant toutefois connu une importante hausse en 2018-2019. Dans les autres cas, le nombre variait entre 229 et 272 participants différents annuellement.

TABLEAU 17 | NOMBRE DE PARTICIPANTS DIFFÉRENTS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION (2015-2021)

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	MOYENNE
NOMBRE DE PARTICIPANTS	241	272	224	361	239	229	261

Finalement, les participants aux activités de formation affichent un taux de satisfaction moyen de 89,2 % entre 2016 et 2021, les données n'étant pas disponibles pour l'année 2015-2016.

C'est en 2018-2019, l'année où le plus grand nombre de formations a été offert, que le taux de satisfaction fut le plus élevé (93 %). L'année 2020-2021 a présenté le taux de satisfaction le plus bas en 5 ans, étant de 84 %.

Cependant, les informations disponibles ne permettent pas d'interpréter ces données, à savoir par exemple si la satisfaction des participants en 2020-2021 est en lien avec le contexte pandémique et la hausse des activités de formation virtuelles.

TABLEAU 18 | TAUX DE SATISFACTION AUX ACTIVITÉS DE FORMATION (2016-2021)

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	MOYENNE
TAUX DE SATISFACTION (%)	91	90	93	88	84	89,2

COLLECTE DE DONNÉES

SONDAGE EN LIGNE

En ce qui a trait au volet de l'Abitibi-Témiscamingue, un taux de participation de 16,3 % a été atteint pour le sondage en ligne, établi de la façon suivante :

- Envoi du sondage à un groupe test le 3 septembre 2021;
- Envoi d'un courriel explicatif avec le lien du sondage à 1 182 personnes (base de données fournie par le CCAT) le 9 septembre 2021;
- Courriel de rappel le 20 septembre 2021;
- Total de 193 répondants;
- Total de 56 courriels non distribués (ex. : adresses non fonctionnelles).

À noter que cette dernière information ainsi que le fait que deux personnes ont demandé à être retirées de la liste de distribution ont été transmis au CCAT afin de procéder à la mise à jour de sa base de données.

En ce qui a trait à Minwashin, les informations détaillées liées à la collecte de données sont présentées à la section « Consultation Minwashin ».

GROUPES DE DISCUSSION

Quatre groupes de discussion ont été tenus en lien avec les enjeux de développement des compétences :

- Un groupe de 4 travailleurs culturels le 16 novembre 2021 (présentiel);
- Un groupe de 4 artistes le 22 novembre 2021 (virtuel);
- Un groupe de 9 artistes le 29 novembre 2021 (virtuel);
- Un groupe de 4 travailleurs culturels le 3 décembre 2021 (virtuel).

Après discussions avec les clientes, un groupe de discussion a porté exclusivement sur la notion d'inclusion. Ainsi, un cinquième groupe portant sur ce thème et constitué de 6 artistes et travailleurs culturels s'est tenu le 23 novembre 2021 de façon virtuelle.

L'objectif était de récolter les expériences, les perceptions, les préoccupations et les attentes des artistes et des travailleurs culturels de l'A-T afin d'approfondir et de bonifier les résultats du sondage sur les besoins et les enjeux de développement liés à la formation continue.

Ces rencontres, d'une durée de deux heures, ont été animées par mesdames Catherine Gauthier et Andréa Paquin-Lessard, consultantes chez CC Consultants.

LIMITES DE L'ÉTUDE

SONDAGE EN LIGNE

Considérant le taux de participation (16,3 %), les résultats de la collecte de données doivent être interprétés avec précaution en lien avec la représentativité de la population.

Chacun des répondants a un poids relatif approximatif de 0,52 % lorsque comparé à l'ensemble du groupe. Lorsque des répondants ont ignoré des questions, cette valeur s'en trouve cependant augmentée.

GROUPES DE DISCUSSION

En ce qui a trait aux besoins de développement, les résultats des groupes de discussion ont été ventilés par statut afin de mieux préciser les attentes et les enjeux vécus par chacun.

Pour ce qui est de la logistique, sauf pour certains aspects spécifiques, les éléments soulevés dans les groupes de discussion sont présentés de façon globale, car la cohérence était très forte pour l'ensemble des réponses, s'appliquant donc tant aux artistes qu'aux travailleurs culturels.

RÉSULTATS DE LA COLLECTE DE DONNÉES

Cette section présente les résultats du sondage en ligne et des groupes de discussion portant sur les volets suivants selon une ventilation permettant de mieux cibler le profil des répondants.

Volet 1 – Données sociodémographiques

- Général
- Question 7 (disciplines) – par statut
- Embranchements – par statut

Volet 2 – Développement professionnel et besoins de formation

- Général
- Statut
- Famille de disciplines (cinq enjeux de compétences)

Volet 3 – Services offerts par le Service de formation continue du CCAT

- Général
- Statut
- Famille de disciplines (question sur les Associations nationales disciplinaires)

Volet 4 – Logistique et modes de communication

- Général
- Statut

Volet 5 – Opportunités d'amélioration

- Général

Volet 6 – Les forces et les défis

- Général (groupes de discussion)

Volet 7 – Groupe de discussion sur l'inclusion

- Général

Volet 8 – Principaux constats et recommandations

Le nombre de répondants est indiqué pour chaque question. Par exemple, (191-2) signifie que 191 personnes ont répondu à la question alors que 2 répondants l'ont ignorée.

VOLET 1 - DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

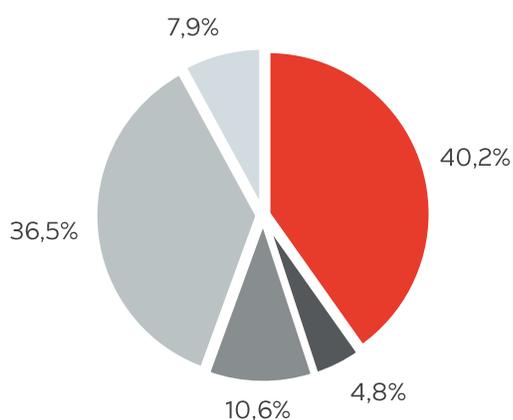
STATUT

Les artistes représentent un peu plus de la moitié des répondants (55,6 %). Plus spécifiquement, les groupes les plus représentés sont les artistes professionnels (40,2 %) et les travailleurs culturels représentant d'un organisme (36,5 %).

Concernant le statut d'emploi des répondants, 38,0 % sont salariés à temps plein alors que 35,7 % œuvrent comme travailleurs autonomes.

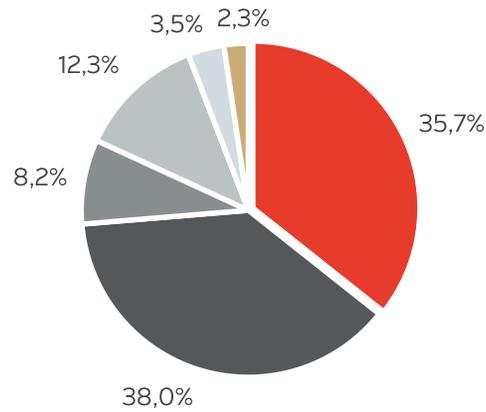
Quatre personnes n'ont pas répondu à la question sur le statut et 22 ont ignoré celle sur le statut d'emploi.

FIGURE 1 | RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE STATUT



- Artiste professionnel
- Artiste en voie de professionnalisation
- Artiste amateur
- Travailleur culturel représentant d'un organisme
- Travailleur culturel (individu)

FIGURE 2 | STATUT D'EMPLOI DES RÉPONDANTS

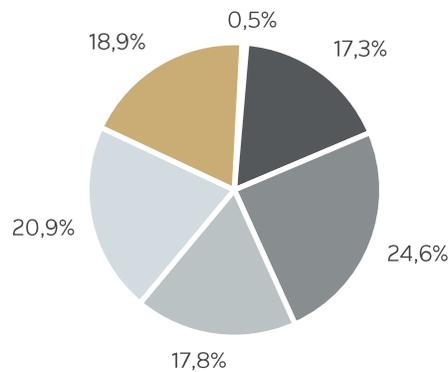


- Travailleur(euse) autonome/contractuel(le)/pigiste
- Salarié(e) régulier temps plein - Employé
- Salarié(e) régulier temps partiel - Employé
- Gestionnaire d'une organisation
- Administrateur(trice) d'une organisation
- Propriétaire/associé(e) d'une entreprise (avec employé)
- Autre (veuillez préciser)

ÂGE DES RÉPONDANTS (191-2)

Un seul répondant est âgé de moins de 25 ans (0,5 %). La tranche d'âge des 35 à 44 ans est légèrement dominante avec 24,6 % des répondants, suivie de près par les gens âgés de 55 à 64 ans (20,9 %) puis ceux de 65 ans et plus (18,9 %).

FIGURE 3 | ÂGE DES RÉPONDANTS

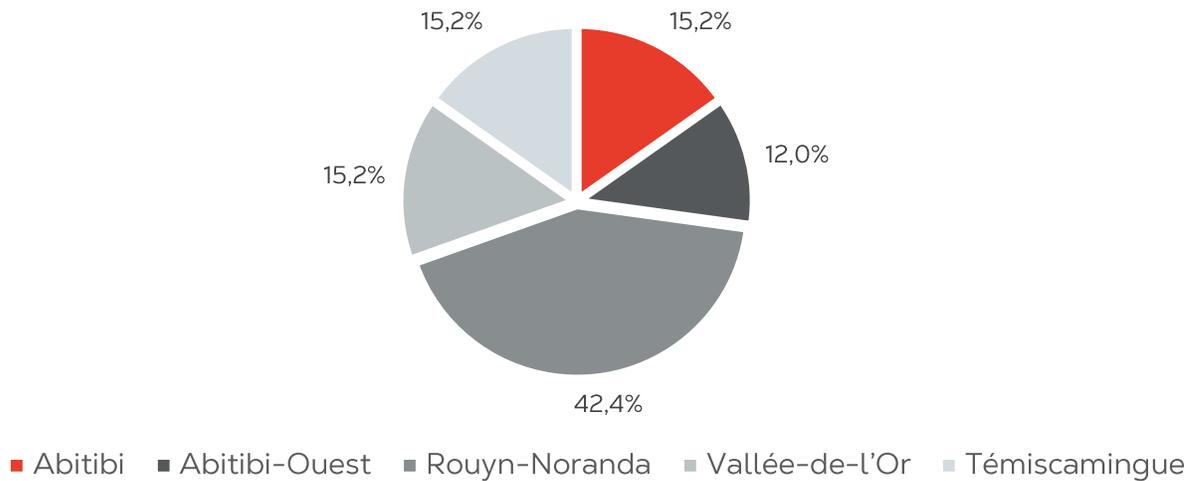


- Moins de 25 ans
- 25 à 34 ans
- 35 à 44 ans
- 45 à 54 ans
- 55 à 64 ans
- 65 ans et plus

SECTEUR DE RÉSIDENCE (184-9)

Les répondants résident principalement dans le secteur de Rouyn-Noranda (42,4 %) alors que les autres proviennent des quatre autres secteurs dans une proportion similaire.

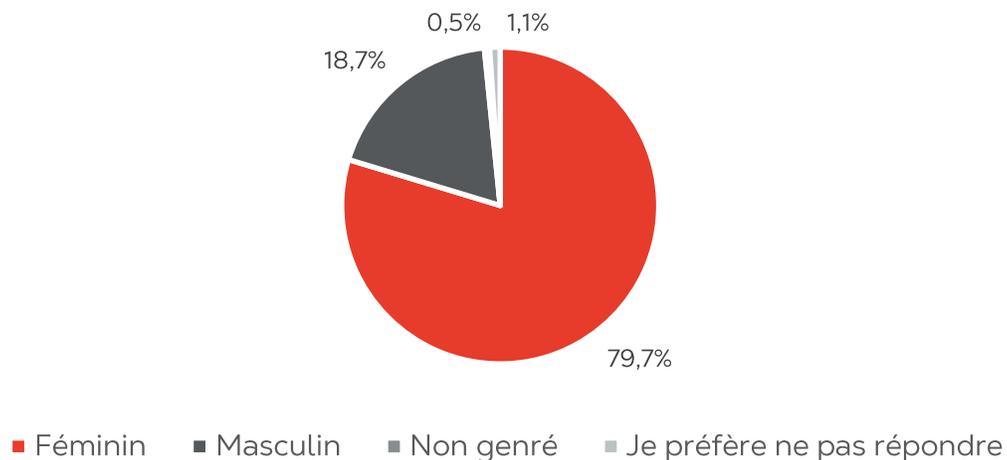
FIGURE 4 | LIEU DE RÉSIDENCE DES RÉPONDANTS



SEXE DES RÉPONDANTS (187-6)

Il y a une forte majorité féminine avec un taux de 79,7 %. À noter que 0,5 % est non généré et que 1,1 % a préféré ne pas répondre.

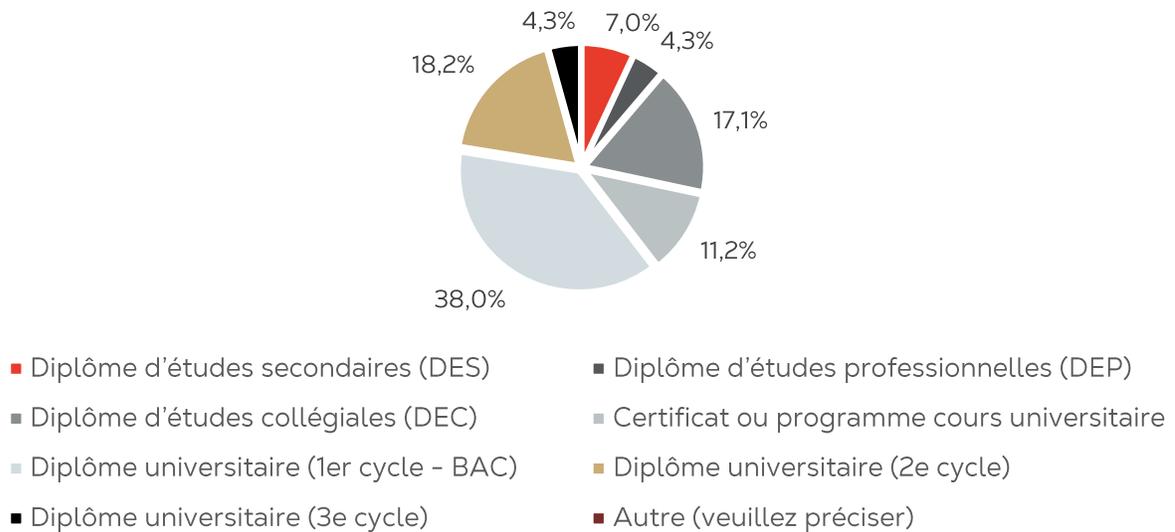
FIGURE 5 | SEXE DES RÉPONDANTS



NIVEAU DE SCOLARITÉ (187-6)

La répartition des répondants par niveau de scolarité démontre une majorité de gens ayant fait des études universitaires, soit 60,5 %, alors que 17,1 % ont poursuivi des études collégiales. Les autres répondants se retrouvent en plus petites proportions dans les autres catégories d'études. Certains ont nommé avoir commencé des études universitaires sans les avoir terminées.

FIGURE 6 | NIVEAU DE SCOLARITÉ DES RÉPONDANTS



DISCIPLINES DES RÉPONDANTS (ARTISTES = 104-1, TRAVAILLEURS CULTURELS = 84-0)

Les artistes œuvrent dans 11 disciplines. Avec une dominance marquée, ce sont les arts visuels qui sont les plus représentés (26,6 %), suivis du secteur de la musique et chanson (5,8 %).

Pour leur part, les travailleurs culturels se retrouvent également dans 11 disciplines. Ce sont la discipline générale (11,2 %) et celle de la littérature et conte (7,5 %) qui englobent le plus de répondants.

Toutes les disciplines combinent à la fois des artistes et des travailleurs culturels, sauf les suivantes :

- Général (aucun artiste);
- Diffuseur (aucun artiste);
- Arts du cirque (aucun travailleur culturel);
- Arts numériques, cinéma et vidéo (aucun travailleur culturel).

TABLEAU 19 | DISCIPLINES DES RÉPONDANTS (GLOBAL ET PAR STATUT)

DISCIPLINE	ARTISTE (%)	TRAVAILLEUR CULTUREL (%)	TOTAL (%)
ARTS VISUELS	26,6	3,7	30,3
MÉTIERS D'ART	3,7	0,5	4,2
GÉNÉRAL	0,0	11,2	11,2
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	4,8	4,3	9,1
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	0,5	1,1	1,6
MUSIQUE ET CHANSON	5,8	2,7	8,5
DANSE	2,7	2,7	5,4
DIFFUSEUR	0,0	4,8	4,8
MUSÉOLOGIE, HISTOIRE ET PATRIMOINE	0,5	5,8	6,3
ARTS DU CIRQUE	0,5	0,0	0,5
ARTS NUMÉRIQUES, CINÉMA ET VIDÉO	2,7	0,0	2,7
LITTÉRATURE ET CONTE	4,2	7,5	11,7
THÉÂTRE	3,2	0,5	3,7
TOTAL	55,2	44,8	100

EXPÉRIENCE DES RÉPONDANTS (ARTISTES = 104-1, TRAVAILLEURS CULTURELS = 80-4)

Près de la moitié des artistes détient 20 ans et plus d'expérience (46,1%) alors que 75 % en possèdent 10 ans et plus. Les artistes ayant entre 5 et 9 ans d'expérience constituent le deuxième groupe le plus représenté (18,3 %), suivi de très près par ceux comptant entre 15 et 19 ans de pratique (16,4 %). Aucun artiste n'a moins d'un an d'expérience.

La moitié des travailleurs culturels possèdent entre 1 et 9 ans d'expérience. Ensuite, ce sont ceux détenant 20 ans et plus de pratique qui sont les plus représentés (17,5 %).

De façon globale, les artistes ayant répondu au sondage possèdent donc plus d'expérience que les travailleurs culturels.

TABLEAU 20 | EXPÉRIENCE DES RÉPONDANTS (GLOBAL ET PAR STATUT)

ANNÉES D'EXPÉRIENCE	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)	TOTAL (%)
MOINS DE 1 AN	0,0	8,7	3,8
1 À 4 ANS	6,7	21,3	13,0
5 À 9 ANS	18,3	28,8	22,8
10 À 14 ANS	12,5	12,5	12,5
15 À 19 ANS	16,4	11,2	14,1
20 ANS ET PLUS	46,1	17,5	33,8

TEMPS CONSACRÉ À LA PRATIQUE (ARTISTES = 103-2, TRAVAILLEURS CULTURELS = 81-3)

Alors que les artistes accordent majoritairement moins de 5 heures ou entre 15 et 21 heures par semaine à leur pratique, près des deux tiers des travailleurs culturels consacrent 22 heures et plus à leurs activités culturelles. L'autre tiers est réparti dans les autres strates en proportions similaires.

Ainsi, ce sont les travailleurs culturels qui investissent le plus grand nombre d'heures par semaine dans leur domaine d'activités, 40,7 % y consacrant plus de 35 heures par semaine.

TABLEAU 21 | TEMPS CONSACRÉ À LA PRATIQUE PAR SEMAINE (GLOBAL ET PAR STATUT)

TEMPS CONSACRÉ PAR SEMAINE	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)	TOTAL (%)
MOINS DE 5 HEURES	21,4	6,2	14,7
5 À 7 HEURES	18,4	6,2	13,0
8 À 14 HEURES	9,7	7,4	8,7
15 À 21 HEURES	21,4	6,2	14,7
22 À 35 HEURES	13,6	33,3	22,2
PLUS DE 35 HEURES	15,5	40,7	26,7

PART DU REVENU ANNUEL LIÉE À LA PRATIQUE (ARTISTES = 102-3, TRAVAILLEURS CULTURELS = 80-4)

C'est 42,2 % des répondants ayant un statut d'artiste qui déclarent que la part de leur revenu annuel liée à leurs activités artistiques est de moins de 25 % alors qu'elle est de 75 % et plus pour près du quart de ces derniers.

En ce qui concerne les travailleurs culturels, la part du revenu annuel liée à leur pratique est de 75 % et plus pour la majorité (62,5 %).

Une proportion similaire d'artistes et de travailleurs culturels ne retire aucun revenu de leur pratique (artistes = 14,7 %, travailleurs culturels = 16,3 %).

TABLEAU 22 | PART DU REVENU ANNUEL LIÉE À LA PRATIQUE (GLOBAL ET PAR STATUT)

PART DU REVENU ANNUEL	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)	TOTAL (%)
MOINS DE 25 %	42,2	13,7	29,7
DE 25 A 49 %	12,7	2,5	8,2
DE 50 A 74 %	5,9	5,0	5,5
75 % ET PLUS	24,5	62,5	41,2
JE NE RETIRE AUCUN REVENU	14,7	16,3	15,4

VOLET 2 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET BESOINS DE FORMATION

Cette section présente les besoins et les enjeux de formation auxquels les répondants font face.

RESSOURCES LIÉES À LA FORMATION

Les répondants ont été questionnés afin de savoir vers quelles ressources ils se sont dirigés pour répondre à leurs besoins de formation et de développement professionnels au cours des trois dernières années.

À noter qu'ils pouvaient sélectionner plus d'un choix, pour un total de 296 réponses distinctes. Soulignons qu'à partir de cette section, des répondants ont davantage ignoré des questions, affectant à la baisse le taux de réponse.

Général (142-51)

Tout d'abord, la majorité s'est tournée vers les formations de groupe par programmation du CCAT (54,9 %). Les autres ressources les plus importantes sont l'institution d'enseignement (24,7 %), le formateur privé (21,8 %) et les formations de groupe sur demande du CCAT (20,4 %). Pour leur part, les autres services offerts par le CCAT arrivent en dernier lieu.

Certains artistes et travailleurs culturels ont indiqué n'avoir eu recours à aucune ressource pour répondre à leurs besoins de formation (16,2 %).

Par statut (artistes = 75-30, travailleurs culturels = 67-17)

Ce sont les formations de groupe par programmation qui ont été les plus populaires auprès des artistes (46,7 %), suivies par la formation privée (26,7 %) et l'institution d'enseignement (22,7 %). L'option de ne s'être tourné vers aucune ressource arrive en quatrième position (21,3 %). Outre les formations de groupe sur demande, ce sont vers les autres services offerts par le CCAT ainsi que vers les organismes divers que les artistes se sont le moins dirigés.

Pour les travailleurs culturels, trois ressources ont été davantage utilisées, soit les formations de groupe par programmation (64,2 %), l'institution d'enseignement (26,9 %) et les formations de groupe sur demande (23,9 %).

Les méthodes les moins populaires chez les travailleurs culturels furent le recours aux trois autres services offerts par le CCAT.

À noter que certains artistes et travailleurs culturels ont indiqué en commentaires d'autres ressources qu'ils consultent pour leurs besoins de formation, soit :

- Résidence d'artistes;
- Google career;
- Associations internationales;
- Web (ex. : capsules vidéos, conférences);
- Art x Terra;
- MOOC ;
- Domestika;
- Colloques/congrès.

TABLEAU 23 | RESSOURCES LIÉES À LA FORMATION (GLOBAL ET PAR STATUT)

RESSOURCES	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
CCAT (formations de groupe par programmation)	54,9	46,7	64,2
Institution d'enseignement	24,7	22,7	26,9
Formateur privé	21,8	26,7	16,4
CCAT (formations de groupe sur demande)	20,4	17,3	23,9
Aucune	16,2	21,3	10,5
Consultant	14,1	9,3	19,4
Organismes divers (ex. : Chambre de commerce, organismes touristiques)	12,7	5,3	20,9
Associations disciplinaires nationales (ex. : UNEQ, UDA, SMQ)	11,2	8,0	14,9
CCAT (tutoriels vidéos)	7,8	6,7	8,9
CCAT (formation individuelle)	4,2	4,0	4,5
CCAT (Escouades culturelles)	3,5	0,0	7,5

Groupes de discussion

Les participants ont souligné leur grande appréciation du Service de formation continue du CCAT et des formations qui leur sont offertes. Ce dernier est bien connu du milieu. Sans avoir nommé une préférence, en cohérence avec les résultats du sondage, plusieurs se tournent d'abord vers le CCAT afin de voir si l'offre de formations peut répondre à leurs besoins et intérêts. Cependant, lors de besoins spécifiques liés à leur pratique, ils se tournent également vers d'autres sources (ex. : associations, formation privée).

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les répondants ont été invités à identifier le niveau de priorité relatif à leurs besoins de formation pour les trois (3) prochaines années en ce qui a trait à cinq (5) catégories d'enjeux (*1 n'étant pas une priorité de formation et 5 étant une priorité de formation très élevée*). Les enjeux suivants ont été évalués :

- Enjeux généraux;
- Enjeux liés à la création;
- Enjeux liés à la production;
- Enjeux liés à la diffusion et distribution;
- Enjeux liés à la gestion.

Les résultats sont présentés sous forme de moyenne pondérée, sur une possibilité de pointage maximal de 5. Les résultats égaux ou supérieurs à 4,0 sont surlignés en rouge alors que ceux égaux ou inférieurs à 2,0 sont en bleu.

La note de 0,0 signifie que les répondants ont ignoré la question.

ENJEUX GÉNÉRAUX

Général (150-43)

L'acquisition de nouvelles méthodes de travail et l'appropriation des outils technologiques et numériques sont ressorties comme les deux enjeux prioritaires pour l'ensemble des répondants avec un taux de 3,1.

L'enjeu : l'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires afin d'éviter les blessures est considéré comme le moins prioritaire (1,6).

Par statut (artistes = 81-24, travailleurs culturels = 69-15)

Bien qu'ils aient les deux mêmes enjeux prioritaires, ceux-ci sont inversés selon le statut : pour les artistes, c'est l'acquisition de nouvelles méthodes de travail qui ressort comme étant le plus important (3,0) alors que les travailleurs culturels privilégient l'appropriation des outils technologiques et numériques (3,5).

L'enjeu l'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires afin d'éviter les blessures arrive en dernier lieu tant pour les artistes (1,4) que pour les travailleurs culturels (1,9).

Les travailleurs culturels accordent une note pondérée plus élevée à l'ensemble des enjeux, l'écart étant le plus significatif en ce qui a trait à la gestion optimale du temps (artistes = 1,9, travailleurs culturels = 3,0).

TABLEAU 24 | PRIORITÉS - ENJEUX GÉNÉRAUX (GLOBAL ET PAR STATUT)

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GÉNÉRAUX)	TOTAL (/5)	ARTISTES (/5)	TRAVAILLEURS CULTURELS (/5)
L'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création, production, gestion, diffusion, etc.	3,1	3,0	3,3
L'appropriation des outils technologiques et numériques en matière de création, de production, de diffusion, de gestion et de communication	3,1	2,8	3,5
Le développement de la littératie numérique	2,8	2,4	3,2
L'acquisition de méthodes d'enseignement pour des ateliers, de l'animation, etc.	2,4	2,0	2,9
La gestion optimale du temps	2,4	1,9	3,0
L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires afin d'éviter les blessures	1,6	1,4	1,9

Par famille de disciplines

Lorsque l'on ventile les résultats par famille de disciplines, *l'appropriation des outils technologiques et numériques (...)* est le seul enjeu à avoir obtenu des notes égales ou supérieures à 4,0 à plus d'une reprise. Cependant, c'est *l'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création (...)* qui a obtenu la cotation la plus élevée (4,5), et ce, par les répondants œuvrant en métiers d'art.

Dans l'ensemble, l'enjeu l'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires est considéré comme le moins important par les répondants, récoltant d'ailleurs le plus haut nombre de notes égales ou inférieures à 2,0. Cependant, pour ceux pratiquant la danse, il s'agit de l'enjeu prioritaire (2,6). Ensuite, c'est l'enjeu lié à l'acquisition de méthodes d'enseignement qui obtient la moins grande valeur globale.

À noter que seuls les artistes multidisciplinaires n'ont ni accordé des notes de 2,0 ou moins ni de 4,0 ou plus.

Les artistes du cirque ont accordé les notes les moins élevées pour la catégorie des enjeux généraux, soit une cote de 2,0 pour l'ensemble des enjeux, sauf la gestion optimale du temps puis *l'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires (...)* qui ont reçu la note médiane (3,0).

Inversement, ce sont les répondants œuvrant dans la discipline générale qui ont accordé la plus grande valeur globale aux enjeux généraux (moyenne de 3,3), suivis de ceux pratiquant les arts pluridisciplinaires (moyenne de 3,0).

TABLEAU 25 | PRIORITÉS - ENJEUX GÉNÉRAUX (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES)

ENJEUX (GÉNÉRAUX)	ARTS CIRQUE	ARTS CINÉMA	ARTS VISUELS	DANSE	DIFF.	MUSÉOLOGIE	LITT./ CONTE	MÉTIERS D'ARTS	MUS./ CHAN.	THEÂTRE	ARTS MULTI.	ARTS PLURI.	GÉNÉRAL
L'appropriation des outils technologiques et numériques (...)	2,0	3,8	3,0	1,9	4,3	3,4	2,7	4,0	2,9	2,5	2,7	4,0	4,2
L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...)	2,0	2,8	3,3	2,4	3,6	3,1	2,7	4,5	2,7	3,3	3,3	3,3	3,6
Le développement de la littératie numérique	2,0	2,3	2,3	1,4	2,7	3,1	3,3	2,5	2,5	3,0	2,9	3,5	3,9
L'acquisition de méthodes d'enseignement (...)	2,0	2,3	2,1	3,1	2,1	2,5	2,4	1,5	1,9	2,0	2,6	1,7	3,2
La gestion optimale du temps	3,0	2,6	1,9	2,1	3,1	2,3	2,7	3,0	2,4	1,6	3,1	3,5	2,8
L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires (...)	3,0	1,0	1,3	2,6	1,3	1,7	1,8	1,0	1,3	1,6	2,1	2,0	1,8

Voici le ou les enjeux prioritaires pour chaque famille de disciplines :

TABLEAU 26 | ENJEUX GÉNÉRAUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (GÉNÉRAUX)
ARTS DU CIRQUE	La gestion optimale du temps L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires (...) (3,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (3,8)
ARTS VISUELS	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (3,3)
DANSE	L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires (...) (2,6)
DIFFUSEUR	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (4,3)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (3,4)
LITTÉRATURE ET CONTE	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) La gestion optimale du temps (2,7)
MÉTIERS D'ART	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (4,5)
MUSIQUE ET CHANSON	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (2,9)
THÉÂTRE	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (3,3)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (3,3)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (4,0)
GÉNÉRAL	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (4,2)

ENJEUX LIÉS À LA CRÉATION

Général (149-44)

L'enjeu de développement des compétences le plus important pour l'ensemble des répondants est le maintien du potentiel créatif (3,0), suivi par le maintien de la performance (2,9). Il n'y a pas de grands écarts entre les notations attribuées aux autres enjeux, celles-ci variant de 2,4 à 2,7.

Par statut (artistes = 80-25, travailleurs culturels = 69-15)

Pour les artistes, ce sont également le maintien du potentiel créatif (3,2) et le maintien de la performance (3,0) qui sont les enjeux prioritaires. L'ordre est quelque peu différent pour les travailleurs culturels. En effet, ceux-ci considèrent que l'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle (3,0) est l'enjeu le plus important alors que le maintien de la performance se retrouve en deuxième place (2,8).

L'acquisition de techniques de base et la compréhension large de la pratique sont considérées comme les éléments les moins prioritaires par les artistes (2,3) alors que c'est la définition de la démarche artistique qui occupe cette même position pour les travailleurs culturels.

Pour l'ensemble des enjeux, il n'y a pas d'écarts significatifs à soulever entre les cotations accordées par chacun des statuts.

TABLEAU 27 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA CRÉATION (GLOBAL ET PAR STATUT)

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (CRÉATION)	TOTAL (/5)	ARTISTES (/5)	TRAVAILLEURS CULTURELS (/5)
Le maintien de votre potentiel créatif	3,0	3,2	2,6
Le maintien de votre performance	2,9	3,0	2,8
L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle	2,8	2,6	3,0
L'évolution des pratiques et l'élargissement des contextes professionnels de votre pratique (polyvalence)	2,7	2,8	2,6
La création d'un répertoire d'œuvres, produits, services ou éventail de vos savoir-faire	2,7	2,8	2,4
L'acquisition de techniques de base	2,5	2,3	2,7
La définition de votre démarche artistique	2,5	2,6	2,3
Une compréhension large de sa pratique (historique, tendances, positionnement, etc.)	2,4	2,3	2,4

Par famille de disciplines

L'enjeu lié à la définition de la démarche artistique est le seul à avoir obtenu deux cotations de 4,0 ou plus, dont une égale à 5,0. Le maintien de la performance puis l'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle sont les deux seuls autres enjeux ayant obtenu une cote de 4,0.

Notons que toutes les cotations de 4,0 et plus ont été attribuées par les répondants en arts du cirque et en arts pluridisciplinaires. Cependant, ces derniers ont ignoré deux enjeux, soit *l'évolution des pratiques et l'élargissement des contextes (...)* et *la création d'un répertoire d'œuvres (...)*. Pour leur part, les artistes de la discipline du cirque ont attribué, dans l'ensemble, le plus grand nombre de notes de 2,0 ou moins.

Ce sont les répondants en musique et chanson qui ont accordé la valeur globale la plus faible aux enjeux de création (moyenne de 2,2). Inversement, ce sont les artistes pluridisciplinaires qui ont attribué à ces enjeux la cotation moyenne la plus élevée (3,3), si on exclut les deux questions ignorées, suivis des répondants œuvrant dans la discipline du théâtre (moyenne de 2,8).

Une compréhension large de la pratique est l'enjeu comptant le nombre le plus élevé de notes égales ou inférieures à 2,0 et est considéré, dans l'ensemble, comme étant le moins prioritaire.

TABLEAU 28 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS A LA CRÉATION (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES)

ENJEUX (CRÉATION)	ARTS CIRQUE	ARTS CINÉMA	ARTS VISUELS	DANSE	DIFF.	MUSÉOLOGIE	LITT./ CONTE	MÉTIERS D'ART	MUS./ CHAN.	THEÂTRE	ARTS MULTI.	ARTS PLURI.	GÉNÉRAL
Le maintien de votre potentiel créatif	2,0	3,5	3,4	2,6	2,5	2,2	3,2	2,5	2,6	3,3	2,9	3,0	2,5
Le maintien de votre performance	4,0	2,8	3,3	3,5	1,5	2,3	3,2	2,0	3,1	2,5	2,9	3,0	2,3
L'enrichissement des pratiques (...)	2,0	1,8	3,0	2,3	3,3	2,2	3,4	1,0	2,0	3,2	2,7	4,0	3,2
L'évolution des pratiques (...)	1,0	3,3	3,1	1,9	2,8	2,4	2,8	1,0	2,5	3,2	2,7	0,0	2,4
La création d'un répertoire (...)	2,0	2,5	3,1	2,3	2,3	1,6	2,5	3,5	1,6	2,2	3,1	0,0	3,1
L'acquisition de techniques de base	2,0	1,3	2,5	3,7	2,3	3,0	2,2	2,5	2,0	3,2	2,3	1,0	2,3
La définition de votre démarche artistique	4,0	2,3	2,8	2,6	1,8	1,4	1,8	3,0	2,9	2,9	2,2	5,0	2,6
Une compréhension large de sa pratique	2,0	2,3	2,7	1,6	1,5	2,3	2,5	2,5	1,9	2,0	2,5	3,5	2,2

Voici le ou les enjeux prioritaires pour chaque famille de disciplines :

TABLEAU 29 | ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES (CRÉATION)

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (CRÉATION)
ARTS DU CIRQUE	Le maintien de votre performance La définition de votre démarche artistique (4,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	Le maintien de votre potentiel créatif (3,5)
ARTS VISUELS	Le maintien de votre potentiel créatif (3,4)
DANSE	Le maintien de votre performance (3,5)
DIFFUSEUR	L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité (...) (3,3)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	L'acquisition de techniques de base (3,0)
LITTÉRATURE ET CONTE	L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité (...) (3,4)
MÉTIERS D'ART	La création d'un répertoire d'œuvres (3,5)
MUSIQUE ET CHANSON	Le maintien de votre performance (3,1)
THÉÂTRE	Le maintien de votre potentiel créatif (3,3)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	La création d'un répertoire d'œuvres (3,1)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	La définition de votre démarche artistique (5,0)
GÉNÉRAL	L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité (...) (3,2)

ENJEUX LIÉS À LA PRODUCTION

Général (149-44)

L'enjeu de développement des compétences prioritaire pour l'ensemble des répondants est l'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production avec une moyenne pondérée de 2,9. Le second enjeu obtient un résultat en dessous du point milieu, soit de 2,6.

Par statut (artistes = 80-25, travailleurs culturels = 69-15)

L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production constitue l'enjeu prioritaire tant pour les artistes (2,5) que pour les travailleurs culturels (3,5), bien qu'il y ait un point d'écart entre les deux taux, celui des artistes étant plus faible.

De la même façon, la priorité accordée à la gestion des équipes, des horaires et des budgets est plus élevée pour les travailleurs culturels (3,2) que pour les artistes (2,0).

À noter que les deux résultats pour les artistes sont en dessous du point milieu. ce qui indique que les enjeux liés à la production ne semblent pas constituer des priorités de haut niveau.

TABLEAU 30 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA PRODUCTION (GLOBAL ET PAR STATUT)

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PRODUCTION)	TOTAL (/5)	ARTISTES (/5)	TRAVAILLEURS CULTURELS (/5)
L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production	2,9	2,5	3,5
La gestion des équipes, des horaires et des budgets	2,6	2,0	3,2

Par famille de disciplines

L'enjeu portant sur l'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production est le seul à avoir obtenu une cotation supérieure à 4,0. Les deux enjeux ont cependant obtenu des notes de 2,0 ou moins à deux reprises, celles-ci ayant été attribuées par quatre familles de disciplines différentes.

Ce sont les répondants de la discipline générale qui ont accordé la valeur globale la plus élevée aux enjeux de production (moyenne de 4,0). Inversement, ce sont les répondants œuvrant dans les métiers d'art qui ont attribué la moyenne la plus faible (2,0).

TABLEAU 31 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA PRODUCTION (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES)

ENJEUX (PRODUCTION)	ARTS CIRQUE	ARTS CINÉMA	ARTS VISUELS	DANSE	DIFF.	MUSÉOLOGIE	LITT./ CONTE	MÉTIERS D'ART	MUS./ CHAN.	THEÂTRE	ARTS MULTI.	ARTS PLURI.	GÉNÉRAL
L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production	2,0	3,3	2,5	2,6	3,3	3,4	3,3	1,0	2,5	3,2	3,0	3,0	4,1
La gestion des équipes, des horaires et des budgets	3,0	2,3	2,0	2,1	3,0	2,6	3,0	3,0	2,5	2,0	2,9	3,5	3,9

Voici le ou les enjeux prioritaires pour chaque famille de disciplines :

TABLEAU 32 | ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES (PRODUCTION)

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (PRODUCTION)
ARTS DU CIRQUE	La gestion des équipes, des horaires et des budgets (3,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,3)
ARTS VISUELS	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (2,5)
DANSE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (2,6)
DIFFUSEUR	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,3)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,4)
LITTÉRATURE ET CONTE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,3)
MÉTIER D'ART	La gestion des équipes, des horaires et des budgets (3,0)
MUSIQUE ET CHANSON	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production La gestion des équipes, des horaires et des budgets (2,5)
THÉÂTRE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,2)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,0)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	La gestion des équipes, des horaires et des budgets (3,5)
GÉNÉRAL	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (4,1)

ENJEUX LIÉS À LA DIFFUSION ET LA DISTRIBUTION

Général (149-44)

L'enjeu de développement des compétences prioritaire pour l'ensemble des répondants est la visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus, avec une moyenne pondérée de 3,2. Le développement de publics et l'élargissement des marchés ainsi que le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation arrivent en deuxième position (2,9).

C'est l'exécution optimale des fonctions de travail qui apparaît le moins prioritaire pour les répondants, avec une note de 2,5.

Par statut (artistes = 81-26, travailleurs culturels = 68-16)

La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (3,2) ainsi que l'accès aux marchés canadiens et internationaux (3,0) sont les deux enjeux prioritaires pour les artistes.

Pour leur part, les travailleurs culturels ont accordé une valeur de 3,0 et plus à cinq enjeux, soit :

- Le développement de publics et l'élargissement des marchés (3,3);
- Le déploiement de la médiation culturelle (3,3);
- La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (3,2);
- Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation (3,0);
- Une compréhension large des disciplines et des pratiques professionnelles (...) (3,0).

Parmi ceux-ci, le *déploiement de la médiation culturelle et une compréhension large des disciplines et des pratiques professionnelles (...)* font partie des enjeux ayant obtenu la plus basse cotation par les artistes.

Inversement, c'est l'accès aux marchés canadiens et internationaux qui a obtenu la valeur la moins élevée pour les travailleurs culturels, alors qu'il s'agit d'une priorité pour les artistes.

**TABLEAU 33 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA DIFFUSION/DISTRIBUTION
(GLOBAL ET PAR STATUT)**

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (DIFFUSION/DISTRIBUTION)	TOTAL (/5)	ARTISTES (/5)	TRAVAILLEURS CULTURELS (/5)
La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (ex. : faire connaître son travail et ses œuvres, promotion de produits ou de projets)	3,2	3,2	3,2
Le développement de publics et l'élargissement des marchés	2,9	2,6	3,3
Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation	2,9	2,8	3,0
Le déploiement de la médiation culturelle (ex. : approches et activités de médiation réinventées et adaptées)	2,8	2,3	3,3
Une compréhension large des disciplines et des pratiques professionnelles pour définir la programmation, la promotion, le public cible, etc.	2,6	2,3	3,0
L'accès aux marchés canadiens et internationaux	2,6	3,0	2,2
La prévision des tendances du marché en lien avec les changements des habitudes de consommation (ex. : utilisation judicieuse des métadonnées)	2,6	2,4	2,9
L'exécution optimale des fonctions de travail (ex. : compétences au-delà de la diffusion comme la connaissance d'un milieu ou la planification d'une programmation, demeurer à l'affût des techniques évolutives)	2,5	2,3	2,9

Par famille de disciplines

Tous les enjeux ont obtenu au moins une note égale ou inférieure à 2,0 alors que cinq ont récolté une note de 4,0 ou plus. La discipline des métiers d'art a obtenu une cotation de 5,0 pour l'enjeu lié à l'accès aux marchés canadiens et internationaux.

Dans l'ensemble, la discipline des arts du cinéma a récolté la notation moyenne la plus basse (2,0). Cependant, ce sont les répondants pratiquant les arts du cirque qui ont accordé le plus de notes de 2,0 et moins, soit pour tous les enjeux à l'exception de l'accès aux marchés canadiens et internationaux (3,0).

Ce sont les répondants de la discipline générale qui accordent une plus grande priorité aux enjeux liés à la distribution et diffusion (moyenne = 3,5).

TABLEAU 34 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA DIFFUSION/DISTRIBUTION
(PAR FAMILLE DE DISCIPLINES)

ENJEUX (DIFF./DISTRIBUTION)	ARTS CIRQUE	ARTS CINÉMA	ARTS VISUELS	DANSE	DIFF.	MUSÉOLOGIE	LITT./ CONTE	MÉTIERS D'ART	MUS./ CHAN.	THEÂTRE	ARTS MULTI.	ARTS PLURI.	GÉNÉRAL
La visibilité de l'offre professionnelle (...)	2,0	2,8	3,7	2,5	3,5	2,6	2,6	4,5	2,9	3,0	2,9	2,7	4,0
Le développement de publics (...)	2,0	2,0	3,0	2,1	4,1	2,6	2,7	2,5	2,8	3,0	2,7	3,0	3,6
Le développement de stratégies de mise en marché (...)	2,0	2,7	2,9	2,3	3,9	2,4	2,7	3,5	3,0	3,0	2,6	3,0	3,8
Le déploiement de la médiation culturelle	2,0	1,3	2,4	2,1	4,0	2,4	2,5	2,0	2,4	2,8	3,5	4,0	3,8
Une compréhension large des disciplines (...)	2,0	1,3	2,6	2,3	3,3	2,4	2,5	1,0	2,2	2,5	2,8	3,0	3,2
L'accès aux marchés canadiens et internationaux	3,0	2,7	3,2	1,6	1,7	1,8	1,9	5,0	2,6	3,0	2,9	3,0	2,6
La prévision des tendances du marché (...)	2,0	1,3	2,6	1,3	3,3	2,0	2,9	2,5	2,1	2,3	3,0	4,0	3,9
L'exécution optimale des fonctions de travail	2,0	1,7	2,5	1,8	3,0	2,5	2,7	2,0	2,6	2,7	2,3	2,7	3,3

Les enjeux prioritaires pour chaque famille de disciplines sont présentés dans le tableau suivant.

**TABLEAU 35 | ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES
(DIFFUSION/DISTRIBUTION)**

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (DIFFUSION/DISTRIBUTION)
ARTS DU CIRQUE	L'accès aux marchés canadiens et internationaux (3,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (2,8)
ARTS VISUELS	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (3,7)
DANSE	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (2,5)
DIFFUSEUR	Le développement de publics et l'élargissement des marchés (4,1)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus Le développement de publics et l'élargissement des marchés (2,6)
LITTÉRATURE ET CONTE	Le développement de publics et l'élargissement des marchés Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation L'exécution optimale des fonctions de travail (2,7)
MÉTIERS D'ART	L'accès aux marchés canadiens et internationaux (5,0)
MUSIQUE ET CHANSON	Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation (3,0)
THÉÂTRE	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus Le développement de publics et l'élargissement des marchés Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation L'accès aux marchés canadiens et internationaux (3,0)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	Le déploiement de la médiation culturelle (3,5)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	Le déploiement de la médiation culturelle La prévision des tendances du marché en lien avec les changements des habitudes de consommation (4,0)
GÉNÉRAL	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (4,0)

ENJEUX LIÉS À LA GESTION

Général (149-44)

L'enjeu prioritaire pour l'ensemble des répondants est l'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (3,0). La gestion de projets constitue également un enjeu à considérer (2,9).

Ce sont l'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines ainsi que la gestion et la consolidation des organisations qui arrivent en dernier lieu, avec une moyenne pondérée de 2,3.

Par statut (artistes = 80-25, travailleurs culturels = 69-15)

Les artistes considèrent que *l'obtention d'une juste rémunération (...)* est l'élément le plus important (3,1) devant très légèrement la prise en charge de la carrière tout au long de la vie professionnelle (3,0), ce qui s'avère être l'enjeu le moins significatif pour les travailleurs culturels (2,1).

La gestion de projets constitue la plus grande priorité des travailleurs culturels (3,4), suivie de la conformité aux lois et règlements en vigueur (3,0).

Les répondants des deux statuts n'accordent pas la même priorité aux trois enjeux qu'ils considèrent comme les moins importants

TABLEAU 36 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA GESTION (GLOBAL ET PAR STATUT)

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GESTION)	TOTAL (/5)	ARTISTES (/5)	TRAVAILLEURS CULTURELS (/5)
L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (ex. : financement privé, demandes de subvention)	3,0	3,1	2,8
La gestion de projets	2,9	2,4	3,4
La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle	2,6	3,0	2,1
La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur	2,6	2,3	3,0
La préservation du patrimoine artistique et la gestion des archives	2,6	2,1	2,9
Le développement de l'esprit entrepreneurial	2,4	2,5	2,4
Le transfert du savoir-faire au sein de l'organisation	2,4	1,9	3,1
La gestion et la consolidation des organisations	2,3	1,8	2,9
L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines	2,3	1,8	2,9

Par famille de disciplines

Cinq enjeux ont reçu une notation de 4,0 ou plus, dont la gestion de projets à deux reprises. Tous les enjeux ont obtenu des notes de 2,0 ou moins, particulièrement le développement de l'esprit entrepreneurial, la gestion et la consolidation des organisations ainsi que l'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (à six reprises chacun).

Dans l'ensemble, la discipline des arts du cirque a récolté la moyenne globale (toutes les cotations sont égales ou inférieures à 2,0), ceci laissant présumer que les enjeux de gestion ne constituent pas une priorité pour eux.

Ce sont les répondants en arts pluridisciplinaires qui accordent une plus grande priorité à ces derniers (moyenne = 3,5), ayant accordé le plus grand nombre de notes de 4,0 ou plus, à l'exception du développement de l'esprit entrepreneurial (1,5).

TABLEAU 37 | PRIORITÉS - ENJEUX LIÉS À LA GESTION (PAR FAMILLE DE DISCIPLINES)

ENJEUX (GESTION)	ARTS CIRQUE	ARTS CINÉMA	ARTS VISUELS	DANSE	DIFF.	MUSÉOLOGIE	LITT./ CONTE	MÉTIERS D'ART	MUS./ CHAN.	THÉÂTRE	ARTS MULTI.	ARTS PLURI.	GÉNÉRAL
L'obtention d'une juste rémunération (...)	2,0	2,8	3,3	2,1	2,2	2,8	2,7	2,5	2,9	3,8	2,9	3,0	3,2
La gestion de projets	2,0	2,0	2,6	2,4	3,4	3,2	2,9	2,5	2,9	2,2	2,9	4,0	4,1
La prise en charge de votre carrière (...)	2,0	2,3	3,1	1,5	1,3	1,7	2,4	4,0	3,1	2,2	3,0	2,3	2,4
La conformité aux lois (...)	2,0	2,5	2,4	2,0	2,6	2,4	2,9	1,0	2,5	1,8	3,0	4,5	3,6
La préservation du patrimoine (...)	1,0	2,3	2,2	1,3	2,4	3,2	2,6	2,5	2,2	2,0	2,9	4,0	3,2
Le développement de l'esprit entrepreneurial	1,0	1,8	2,6	2,4	2,2	2,1	1,9	2,0	2,2	2,0	2,9	1,5	3,6
Le transfert du savoir-faire (...)	1,0	1,3	2,1	2,3	2,9	2,7	2,7	1,0	1,8	2,3	2,6	4,0	3,6
La gestion et la consolidation des organisations	2,0	1,3	2,0	1,5	3,3	2,9	2,3	1,0	1,5	2,2	2,8	4,0	3,5
L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines	1,0	1,0	1,9	2,4	2,8	3,2	2,5	1,0	1,9	2,0	2,3	4,0	3,5

Voici le ou les enjeux prioritaires pour chaque famille de disciplines :

TABLEAU 38 | ENJEUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES (GESTION)

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (GESTION)
ARTS DU CIRQUE	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus La gestion de projets La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur La gestion et la consolidation des organisations (2,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (2,8)
ARTS VISUELS	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (3,3)
DANSE	La gestion de projets Le développement de l'esprit entrepreneurial L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (2,4)
DIFFUSEUR	La gestion de projets (3,4)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	La gestion de projets La préservation du patrimoine artistique et la gestion des archives L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (3,2)
LITTÉRATURE ET CONTE	La gestion de projets La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur (2,9)
MÉTIER D'ART	La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle (4,0)
MUSIQUE ET CHANSON	La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle (3,1)
THÉÂTRE	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (3,8)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur (3,0)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	La gestion de projets Le transfert du savoir-faire au sein de l'organisation La gestion et la consolidation des organisations L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (4,0)
GÉNÉRAL	La gestion de projets (4,1)

BESOINS ET ENJEUX DE FORMATION – GROUPES DE DISCUSSION

Il a été demandé aux participants quelles formations leur permettraient de pousser plus loin leur pratique. En ce sens, voici celles qui répondraient le mieux à leurs besoins :

Artistes :

- Utilisation des réseaux sociaux;
- Comment remplir les demandes de subvention;
- Ressources disponibles pour répondre à des questions sur les droits d'auteurs;
- Ensemble de formations touchant à plusieurs dimensions créatives;
- Ateliers et formations permettant le réseautage;
- Relations avec les diffuseurs;
- Comment se vendre, développer l'intérêt du public.

Travailleurs culturels :

- Les possibilités de l'univers numérique;
- Formation de techniques de scène;
- Comment organiser une diffusion en direct sur les plateformes numériques;
- Développement et partage des compétences de la région;
- Formations thématiques avec démonstrations (ex. : l'art autochtone) pour varier l'approche et les contenus;
- Gestion de l'entreprise (vente, stratégies Web, marketing, vente en ligne);
- Communication numérique, réseaux sociaux;
- Avoir des critiques professionnels dans le public;
- Ateliers et formations permettant le réseautage.

De la même façon, ils ont été questionnés sur les formations qui leur permettraient de faire face aux défis qu'ils rencontrent :

Artistes :

- Augmenter la cohésion inter-artistes;
- Formations en communication, marketing, vente et promotion;
- Augmenter l'intérêt à l'art par le public.

Travailleurs culturels :

- Formations en communication, marketing, vente et promotion;
- Gestion et gouvernance pour les membres d'un CA;
- Comment donner une formation en ligne ou y participer;
- Formation sur le montage vidéo;
- Comment rédiger des offres d'emploi qui se démarquent;
- Outils de gestion ou d'entrée de données pour alléger l'administration;
- Formation en gestion de personnel, différentes personnalités et conflits au travail.

Les participants ont ensuite pu se prononcer sur leur formation de rêve.

Artistes :

- Explorer une technique de création très spécifique (ex. : travailler avec la feuille d'or);
- Développer des lieux de rencontre pour discuter avec d'autres artistes;
- Exporter son art à l'extérieur de la région;
- Formation administrative et fiscale (impôts, taxes, gestion OBNL, avantages fiscaux);
- Vente en ligne;
- Développement des affaires;
- Pallier les enjeux de main-d'œuvre;
- Comment augmenter sa capacité de production;
- Formation sur les droits d'auteurs;
- Formation avancée sur les réseaux sociaux pour avoir plus de portée;
- Retraite sur plusieurs jours pour réseauter avec un contenu/programme déstabilisant qui nous amène à mieux nous connaître comme personne ou professionnel;
- Échanges multidisciplinaires avec un animateur.

Travailleurs culturels :

- Formation sur le long terme avec devoirs (ex. : résidence éclatée sur du long terme);
- Ressources de formation disponibles sur appel pour offrir des consultations rapides.

MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION

Les répondants ont été invités à sélectionner les trois principales raisons ou motivations qui les incitent à sélectionner une formation.

Général (148-45)

Ce sont les aspects pratiques liés à la formation qui incitent le plus les répondants à choisir cette dernière (54,1 %). Cependant, tant le lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier ainsi qu'un contenu de formation très spécifique constituent également des motivations importantes (52,0 % chacun).

C'est la formule d'apprentissage spécifique (17,6 %) ainsi que la formation offerte par une association nationale (8,8 %) qui arrivent en dernier lieu.

Par statut (artistes = 80-25, travailleurs culturels = 68-16)

La spécificité du contenu (58,8 %) attire le plus les artistes lorsqu'ils choisissent une formation, suivie des aspects pratiques (51,3 %), puis du lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier (45,0 %).

Pour les travailleurs culturels, non loin des aspects pratiques (57,4 %), c'est le lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier qui est prioritaire (60,3 %). Contrairement aux artistes, un sujet de formation innovant et actuel (51,5 %) devance un contenu de formation très spécifique (44,1 %).

Tant les artistes que les travailleurs culturels considèrent qu'une formation offerte par une association nationale et une formule d'apprentissage spécifique ne constituent pas des motifs prioritaires dans le choix d'une formation.

TABLEAU 39 | MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION (GLOBAL ET PAR STATUT)

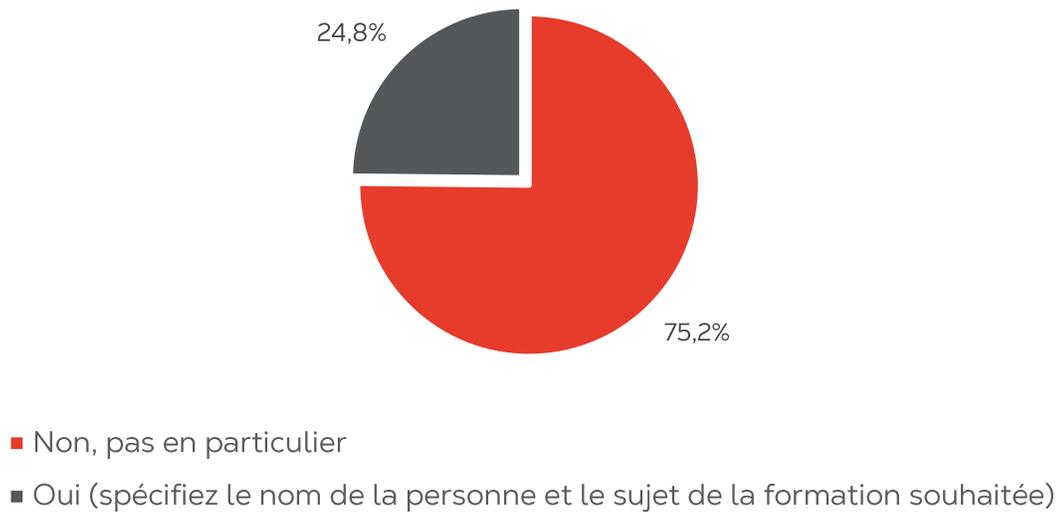
MOTIFS	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Aspects pratiques	54,1	51,3	57,4
Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier	52,0	45,0	60,3
Un contenu de formation très spécifique	52,0	58,8	44,1
Un sujet de formation innovant et actuel	44,6	38,8	51,5
La notoriété du formateur	26,4	35,0	16,2
Une formule d'apprentissage spécifique	17,6	20,0	14,7
Une formation offerte par une association nationale	8,8	8,8	8,8

FORMATEURS ET MAÎTRES SPÉCIFIQUES (149-44)

Les répondants ont été questionnés à savoir s'il y a des formateurs, organisations ou maîtres dans leur domaine artistique ou culturel avec lesquels ils souhaitent suivre une formation. La grande majorité des artistes et travailleurs culturels ont répondu par la négative (75,2 %).

À noter que ce taux est cependant plus élevé chez les travailleurs culturels (87 %) que chez les artistes (65 %).

FIGURE 7 | FORMATEURS ET MAÎTRES



Les personnes intéressées étaient invitées à préciser le nom de la personne et de la formation souhaitées (le tableau est à la page suivante) :

TABLEAU 40 | FORMATEURS ET MAÎTRES SPÉCIFIQUES (PAR STATUT)

ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
Norbert Lemire X3	Mohamed Ghoull
Julie Lemire (techniques mixtes)	ADAPT Syllabus Québec
Robert Lepage	Anne Nadeau (médiation culturelle)
Fred Pellerin	Staifany Gonthier
Jennifer Tremblay (autrice)	Myriam Jessier
René Derouin	Adapt et RED
Louise Bédard	Jacques Baril (soudure-art public)
Jeannine Provost (émail sur cuivre)	
Katie Julien (belting)	
Chantl Dauphinais (chorégraphie)	
Atelier les Milles Feuilles	
Carlos Calado	
Nadine Walsh	
Hubert Mansion	
Marco Pronovost	
Roland Palmaerts	
Sylvie Tourangeau (art performatif)	
Donald Trépanier	
André Lemelin (sujet connexe au conte)	
Patrice Michaud	
Vincent Vallières	
Mike Clay	
Denis Poulin	
Micheline Plante (arts visuels)	
Andréane Boulanger (performance)	
Maîtres graveurs	

VOLET 3 – SERVICES OFFERTS PAR LE CCAT

PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU CCAT

Les répondants ont été questionnés afin de savoir à combien d'activités de formation offertes par le Service de formation continue CCAT ils avaient participé au cours des trois dernières années.

Général (149-44)

De façon générale, plus le nombre d'activités augmente, plus le taux de répondants y ayant eu recours diminue. Cependant, un répondant sur dix affirme avoir participé à plus de cinq activités offertes par le CCAT.

Le tiers des répondants a mentionné n'avoir eu recours à aucune des activités offertes par le CCAT au cours des trois dernières années (32,9 %).

Par statut (artistes = 81-24, travailleurs culturels = 68-16)

Lorsque les données sont ventilées par statut, il est possible de constater que ce sont les artistes qui, en plus grande proportion, n'ont assisté à aucune activité offerte par le CCAT. Cependant, ce sont aussi ces derniers qui ont participé en plus grand nombre à plus de cinq activités.

Le quart des travailleurs culturels ne s'est pas tourné vers les activités offertes par le CCAT alors que près de la même proportion a assisté à l'une de ces dernières au cours des trois dernières années.

TABLEAU 41 | PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU CCAT AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES (GLOBAL ET PAR STATUT)

NOMBRE D'ACTIVITÉS	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
AUCUNE	32,9	39,5	25,0
1	20,8	18,5	23,5
2	10,4	8,6	13,2
3	16,1	13,6	19,1
4	4,0	3,7	4,4
5	5,4	3,7	7,4
PLUS DE 5	10,1	12,4	7,4

CONTRAINTES LIÉES À LA PARTICIPATION

Afin de préciser ces résultats, les répondants ont ensuite pu identifier les trois principales contraintes les empêchant de participer à des activités de formation offertes par le CCAT.

Général (142-51)

De façon globale, les raisons principales sont liées à l'offre de formation qui ne correspond pas aux besoins (64,8 %) et au manque de temps pour se perfectionner (56,3 %).

Ensuite, la contrainte relative à l'accessibilité et à la disponibilité des activités de formation arrive en troisième position (24,7 %), devant légèrement les frais occasionnés et le temps de déplacement sur le territoire (2,5 %).

Très peu de répondants ont nommé qu'il y a un nombre insuffisant de places dans les formations offertes (0,7%).

Par statut (artistes = 78-27, travailleurs culturels = 64-20)

Alors que les artistes considèrent majoritairement que le critère premier expliquant qu'ils ne recourent pas aux activités de formation du CCAT est que l'offre de formation ne correspond pas à leurs besoins (71,8 %), les travailleurs culturels sont partagés entre cette contrainte et le manque de temps pour se perfectionner (56,3 % chacun). Cependant, les artistes accordent la même valeur à ce dernier enjeu.

Les travailleurs culturels considèrent plus fortement que les formations ne sont généralement pas offertes à la bonne période dans l'année (artistes = 9,0 %, travailleurs culturels = 20,3 %). À l'inverse, les artistes jugent que le perfectionnement/la formation n'est pas une priorité pour eux en plus grande proportion (artistes = 18,0 %, travailleurs culturels = 6,3 %).

**TABLEAU 42 | CONTRAINTES EMPÊCHANT DE PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DU CCAT
(GLOBAL ET PAR STATUT)**

CONTRAINTES	TAUX GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
L'offre de formation ne correspond pas à mes besoins	64,8	71,8	56,3
Manque de temps pour me perfectionner	56,3	56,4	56,3
L'accessibilité et la disponibilité des activités de formation	24,7	25,6	23,4
Les frais et le temps de déplacement sur le territoire	22,5	23,1	21,9
Le manque d'information sur les formations disponibles	14,8	11,5	18,8
Les formations ne sont généralement pas offertes à la bonne période dans l'année	14,1	9,0	20,3
Le perfectionnement/la formation n'est pas une priorité pour moi	12,7	18,0	6,3
Je ne connais pas bien mes besoins de formation	11,3	7,7	15,6
Le nombre insuffisant de places dans les formations offertes	0,7	1,3	0,0

Certains répondants ont identifié d'autres contraintes pouvant les empêcher de participer aux activités offertes par le Service de formation continue du CCAT.

**TABLEAU 43 | AUTRES CONTRAINTES EMPÊCHANT DE PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DU CCAT
(PAR STATUT)**

ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
Formations trop avancées ou pas assez.	Les formations ne sont plus abordables/pas de budget prévu (X2).
Pandémie pour les deux dernières années.	La très grande majorité de nos membres ne sont pas des artistes ou des artisans professionnels.
	Manque de ressource au sein de l'organisme.
	Beaucoup de formations pour les artistes, mais peu pour les travailleurs autonomes en culture.

CONDITIONS GAGNANTES FAVORISANT LA PARTICIPATION

Les répondants ont également été invités à se prononcer sur les conditions gagnantes pouvant favoriser davantage leur participation aux activités de formation continue (plusieurs choix possibles).

Général (137-56)

Ce sont de proposer diverses dates pour une même formation ainsi que des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise qui s'avèrent être les conditions les plus favorables à la participation des répondants aux activités de formation continue (45,3 % chacun).

Le fait de communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (34,3 %) et de faire appel à des experts reconnus (30 %) sont également à considérer.

Embaucher les artistes/travailleurs culturels du milieu comme formateurs (12,4 %) et proposer des activités préparatoires aux formations (9,5 %) constituent les conditions ayant le moins d'impacts dans le but de favoriser la participation.

Par statut (artistes = 74-31, travailleurs culturels = 63-21)

Alors que de proposer diverses dates pour une même formation est la condition jugée comme étant la plus gagnante par les travailleurs culturels afin de susciter davantage leur participation aux activités de formation continue (54 %), c'est de proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise qui arrive en première position chez les artistes (44,6 %).

Fournir une documentation de référence à la suite des formations a obtenu une valeur significativement plus élevée chez les travailleurs culturels (41,3 %) que chez les artistes (20,3 %), de la même façon que de favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel (artistes = 10,8 %, travailleurs culturels = 23,8 %). Il s'agit d'ailleurs pour les artistes de l'élément le moins prometteur afin de favoriser leur participation.

Inversement, les artistes accordent une importance plus élevée au fait d'embaucher des artistes/travailleurs culturels du milieu comme formateurs (artistes = 16,2 %, travailleurs culturels = 7,9 %) et de proposer des activités préparatoires aux formations (artistes = 14,9 %, travailleurs culturels = 3,2 %). Ce sont ces derniers critères qui sont considérés comme ayant le moins d'impact sur la participation des travailleurs culturels aux activités de formation.

TABLEAU 44 | CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU CCAT (GLOBAL ET PAR STATUT)

CONDITIONS FAVORABLES	TAUX GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Proposer diverses dates pour une même formation	45,3	37,8	54,0
Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise	45,3	44,6	46,0
Communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (dates fixes)	34,3	25,7	44,4
Faire appel à des experts reconnus	30,0	33,8	25,4
Fournir une documentation de référence à la suite des formations	29,9	20,3	41,3
Programmer des activités comportant une bonne alternance entre théorie et pratique	22,6	21,6	23,8
Consulter les artistes/travailleurs culturels pour le développement des contenus de formation	19,7	17,6	22,2
Offrir un suivi post-formation	18,9	18,9	19,1
Adapter le calendrier aux réalités du milieu	17,5	14,9	20,6
Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel	16,8	10,8	23,8
Embaucher les artistes/travailleurs culturels du milieu comme formateur	12,4	16,2	7,9
Proposer des activités préparatoires aux formations	9,5	14,9	3,2

Des répondants ont identifié d'autres conditions pouvant favoriser leur participation aux activités offertes par le CCAT.

TABLEAU 45 | AUTRES CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU CCAT (PAR STATUT)

ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
Formations en ligne (X3)	Avoir accès aux enregistrements des formations (X2)
Activités dans toutes les MRC	Formations en anglais
Formations personnalisées selon les besoins d'un groupe	Formateur qui connaît le milieu autochtone

Groupes de discussion

Les participants ont soulevé quelques conditions favorisant leur participation aux activités de formation. Tout d'abord, le sujet doit être en lien avec leurs champs d'intérêt

ou leurs besoins. Afin de valider leur intérêt, ils se fient à la description de la formation. Plus les objectifs de celle-ci sont clairs et précis, plus cela favorise leur intérêt. Ensuite, la notoriété de l'expertise et de l'expérience du formateur ainsi que sa pédagogie sont aussi des critères de sélection importants.

Certains participants ont également mentionné l'importance de comprendre et d'adapter le contenu des formations à la réalité de la région. Souvent, l'expertise partagée par les formateurs des grands centres n'est pas applicable à leur réalité. En ce sens, l'une des idées qui furent nommées consiste à favoriser l'entraide et le partage des connaissances sur le territoire (exemple : un expert en montage vidéo peut seconder les autres artistes à développer cet aspect). Une autre idée partagée à cet effet est de présenter le choix du thème au préalable aux participants puis de récolter les questions d'avance, permettant ainsi au formateur de préparer la formation en considérant celles-ci et d'être mieux préparé avec des exemples et des idées plus concrets et proches de la réalité.

La question du soutien financier et de l'offre de formation a aussi été soulevée. Des participants souhaiteraient avoir un plus gros budget pour les déplacements afin de rendre les formations plus accessibles.

La charge mentale et l'épuisement du milieu ont également été nommés. Les travailleurs culturels et les artistes n'ont souvent pas le temps de s'organiser et de faire les recherches pour trouver les formations qui répondent à leurs besoins. Les formations doivent donc être présentées de façon claire et concise, en enlevant le plus d'obstacles à l'accès.

ASSOCIATIONS NATIONALES DISCIPLINAIRES

Général (147-46)

Les associations nationales disciplinaires (ex. : UNEQ, UDA) offrent de plus en plus de formations en ligne. Les répondants ont été questionnés afin de connaître leurs attentes par rapport au Service de formation du CCAT en lien avec ces associations.

Les attentes des artistes sont comparables à celles des travailleurs culturels. La majorité souhaite que le Service de formation du CCAT fasse davantage la promotion des formations en ligne des associations nationales disciplinaires afin de pouvoir y assister avec des participants de partout à travers le Québec (global = 37,4 %). C'est également ce qui est ressorti dans les groupes de discussion, soit que les participants souhaitent principalement la promotion des formations offertes par les associations.

À noter qu'une proportion similaire de répondants a indiqué n'avoir aucune attente en lien avec les associations nationales disciplinaires (global = 34 %).

L'option la moins populaire est que le Service de formation du CCAT organise des formations en collaboration avec ces associations réservées uniquement à des participants de la région de l'Abitibi-Témiscamingue (global = 10,2 %).

Puisqu'il était possible d'inscrire des commentaires, il est à souligner qu'un répondant a indiqué que les trois propositions sont bonnes et un second juge pertinent d'arrimer des formations du CCAT à des événements disciplinaires.

TABLEAU 46 | ATTENTES ENVERS LE CCAT EN LIEN AVEC LES ASSOCIATIONS NATIONALES DISCIPLINAIRES

ATTENTES À L'ÉGARD DES ASSOCIATIONS NATIONALES DISCIPLINAIRES	TAUX GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Que nous fassions davantage la promotion de leurs formations en ligne pour que vous puissiez y assister avec des participants de partout à travers le Québec	37,4	36,7	38,2
Que nous organisions des formations avec les associations disciplinaires réservées uniquement à des participants de notre région	10,2	10,1	10,3
Que nous organisions des formations avec les associations disciplinaires réservées à des participants de régions similaires à la nôtre	15,0	15,2	14,7
Je n'ai aucune attente en lien avec les associations nationales	34,0	32,9	35,3

APPORT DU SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU CCAT (GROUPE DE DISCUSSION)

Les participants sont reconnaissants du rôle du Service de formation continue du CCAT pour faire connaître et offrir un éventail de formation. Le CCAT est proactif et est capable de se renouveler et de bien communiquer. Le rôle de facilitateur est bien rempli, tant pour des formations générales que personnalisées, un accompagnement qui est important sur le plan collectif et individuel.

Les participants s'entendent que le rôle du CCAT consiste aussi à être à l'écoute des besoins du milieu et offrir des opportunités pour des formations autrement inaccessibles. Offrir des formations sur l'ensemble du territoire ainsi que dans les langues française et anglaise sont également des besoins qui ont été nommés.

Les participants ont nommé, sans équivoque, leur intérêt à suivre des formations avec les artistes et les travailleurs culturels de la Baie-James, soulignant que c'est intéressant de connaître des gens de ce territoire et que cela pourrait potentiellement permettre d'atteindre un bassin plus élevé de participants anglophones afin de bénéficier de formations dans cette langue. Cependant, ils ont précisé que celles-ci doivent se tenir en ligne afin d'éviter des déplacements entre les territoires.

Les participants ont apprécié l'écoute portée à leurs besoins et la volonté de comprendre comment il est possible de mieux les aider. Ils ont principalement retenu l'ouverture des échanges, la similarité entre leurs besoins malgré les champs d'intérêt différents et, surtout, le fait de partager leur réalité de pratiquer leur art, que ce soit des amateurs ou des professionnels.

VOLET 4 – LOGISTIQUE ET MODES DE COMMUNICATION

LOGISTIQUE

FORMULES D'APPRENTISSAGE

Les répondants étaient invités à identifier les formules de formation qui leur semblent les plus pertinentes pour favoriser leur apprentissage (maximum de trois).

Général (142-51)

De façon globale, ce sont les méthodes d'apprentissage individuelles qui favorisent davantage l'apprentissage selon les répondants. En effet, bénéficier d'un accompagnement post-formation est la formule de prédilection (47,2 %), suivie par l'accès à une plateforme en ligne avec tutoriels et exercices (36,6 %) et le mentorat/coaching individuel (35,9 %).

Ce sont les conférences en groupe (16,9 %) et les colloques (16,2 %) qui obtiennent les taux les moins élevés, légèrement derrière les groupes d'échanges tels que le codéveloppement (21,8 %) et l'escouade permettant l'apprentissage avec des experts en fonction d'une problématique (20,4 %).

Par statut (artistes = 76-29, travailleurs culturels = 66-18)

Alors que les artistes accordent une valeur plus élevée à l'accompagnement post-formation (50 %), les travailleurs culturels jugent que cette formule d'apprentissage est également prioritaire, mais à égalité avec la plateforme en ligne avec tutoriels et exercices (43,9 % chacun). Ils privilégient ensuite la formation théorique (36,4 %).

Pour leur part, les artistes considèrent que le mentorat/coaching individuel est le deuxième moyen d'apprentissage le plus significatif (43,4 %), suivi du perfectionnement individuel (39,5 %). À noter que cette dernière formule est toutefois jugée comme étant la moins pertinente par les travailleurs culturels, à égalité avec les conférences de groupe (15,2 % chacun).

Les colloques (10,5 %) ainsi que les groupes d'échange et l'escouade permettant l'apprentissage avec des experts (15,8 % chacun) ne constituent pas des formules favorisant particulièrement l'apprentissage pour les artistes.

En commentaires, deux répondants ont nommé leur intérêt pour des formations de groupe, un a souligné que la meilleure formule d'apprentissage dépend du contexte et un autre a indiqué qu'il serait intéressant d'unir les artistes dans chaque ville afin d'échanger sur l'art.

TABLEAU 47 | FORMULES FAVORISANT L'APPRENTISSAGE (GLOBAL ET PAR STATUT)

FORMULES D'APPRENTISSAGE	TAUX GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Formation avec possibilité d'accompagnement post-formation	47,2	50,0	43,9
Plateforme en ligne avec tutoriels et exercices	36,6	30,3	43,9
Mentorat/coaching individuel	35,9	43,4	27,3
Formation théorique	28,2	21,1	36,4
Perfectionnement individuel	28,2	39,5	15,2
Groupe d'échange : codéveloppement/co-apprentissage	21,8	15,8	28,8
Escouade permettant l'apprentissage avec des experts en fonction d'une problématique	20,4	15,8	25,8
Conférence en groupe	16,9	18,4	15,2
Colloque	16,2	10,5	22,7

Groupes de discussion

Pour les quatre groupes de discussion portant sur les enjeux de développement, l'accompagnement sous forme de mentorat est ressorti comme étant la formule de prédilection, car elle permet de mieux suivre le rythme, de mieux intégrer l'information et de favoriser la rétention. En outre, les répondants souhaiteraient pouvoir comptabiliser les heures où ils ont reçu un accompagnement sous forme de consultation. Cette approche est perçue comme une forme de formation personnalisée répondant directement à un besoin.

Les formations qui incluent un exercice appliqué sont également populaires; les aspects pratiques étant plus recherchés que les aspects théoriques.

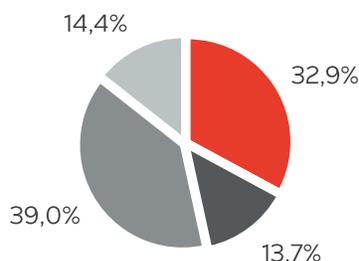
Les participants ont également évoqué l'utilité de pouvoir contacter le formateur pour répondre à des questions qui pourraient être formulées après la formation. Cela permettrait de mieux appliquer les apprentissages dans la pratique. Dans un même ordre d'idées, certains participants souhaiteraient avoir différents niveaux de formation offerts pour approfondir davantage un sujet.

MODE DE FORMATION

Général (146-47)

De façon générale, la tenue de formations en mode hybride constitue la préférence des répondants (39 %). Le présentiel constitue le second mode privilégié (32,9 %). Sensiblement le même taux de répondants favorise les formations en ligne ou n'a pas de préférence.

FIGURE 8 | MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (GLOBAL)



- En présentiel
- En ligne
- Hybride (en présentiel et en ligne, au choix)
- Pas de préférence

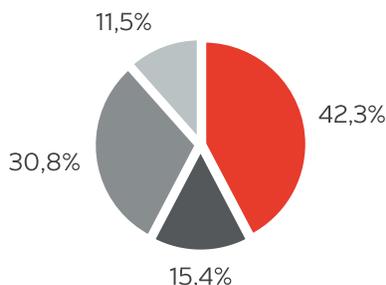
Par statut (artistes = 78-27, travailleurs culturels = 68-16)

C'est le mode en présentiel qui est préconisé par les artistes (42,3 %), suivi de la formule hybride (30,8 %).

Ces préférences sont inversées chez les travailleurs culturels qui portent un intérêt prioritaire au mode hybride (48,5 %), suivi du présentiel (22,1 %).

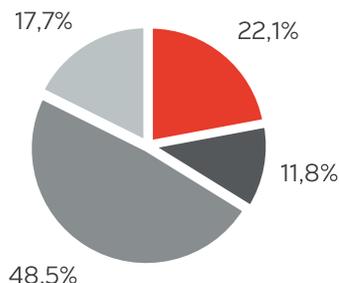
Seulement 15,4 % des artistes et 11,8 % des travailleurs culturels privilégient les formations en ligne uniquement.

FIGURE 9 | MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (ARTISTES)



- En présentiel
- En ligne
- Hybride (en présentiel et en ligne, au choix)
- Pas de préférence

FIGURE 10 | MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (TRAVAILLEURS CULTURELS)



■ En présentiel ■ En ligne ■ Hybride (en présentiel et en ligne, au choix) ■ Pas de préférence

Groupes de discussion

La majorité des participants recherchent les formations en personne plutôt que virtuelles. Dans tous les cas, les participants souhaitent que le formateur adapte sa présentation de sorte à maintenir l'intérêt et partage l'enregistrement par la suite. Des difficultés de concentration ont été évoquées lorsque la durée de la formation dépasse deux heures ou s'il n'y a pas suffisamment de moments de pause.

Pour ce qui est des formations artistiques et des ateliers de création, les participants sont unanimes : le mode présentiel est nécessaire pour favoriser et stimuler la créativité et les échanges.

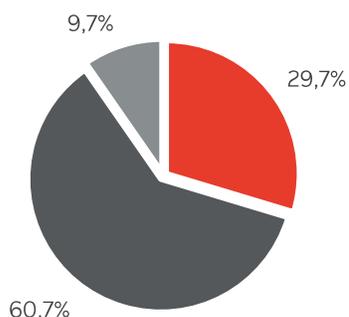
L'option d'offrir les formations en mode hybride ne faisait pas consensus : alors que certains apprécient cette solution permettant de pallier la distance, d'autres ont noté la difficulté de demeurer concentrés devant une formation qui n'est pas entièrement adaptée en virtuel. Les participants étaient d'accord pour dire que les ateliers s'adaptent difficilement à une diffusion virtuelle alors que les formations théoriques peuvent s'y prêter davantage.

DÉLAI - OFFRE DE FORMATION

Général (145-48)

Afin de mieux planifier leurs choix, les répondants souhaitent majoritairement un délai de trois mois (saisonnier) pour être informés de l'offre de formation du Service de formation du CCAT (60,7 %). C'est le délai d'un mois qui occupe la deuxième position (29,7 %) alors que 9,7 % préfèrent recevoir l'information six mois à l'avance.

FIGURE 11 | DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (GLOBAL)

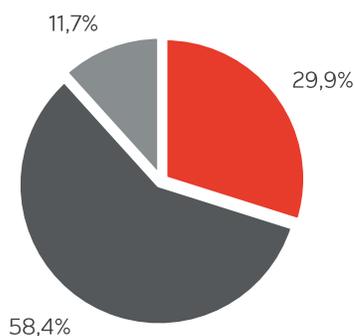


- 1 mois à l'avance
- 3 mois à l'avance (saisonnier)
- 6 mois à l'avance (programmation bi-annuelle)

Par statut (artistes = 77-28, travailleurs culturels = 68-16)

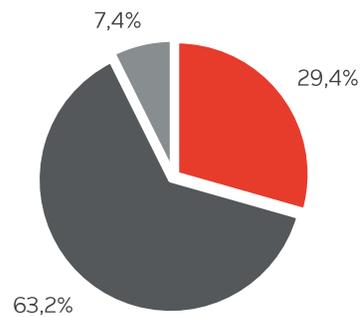
Les préférences des artistes et des travailleurs culturels sont très similaires. Près de 60 % des répondants de chaque statut ont une préférence pour l'option saisonnière, puis le délai d'un mois à l'avance est considéré comme étant la deuxième option la plus intéressante pour environ 29 % des répondants, les deux statuts confondus.

FIGURE 12 | DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (ARTISTES)



- 1 mois à l'avance
- 3 mois à l'avance (saisonnier)
- 6 mois à l'avance (programmation bi-annuelle)

FIGURE 13 | DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS)



- 1 mois à l'avance
- 3 mois à l'avance (saisonnier)
- 6 mois à l'avance (programmation bi-annuelle)

Groupes de discussion

Le délai privilégié pour être informé de l'offre de formation varie selon le format et la durée de la formation. Une formation en mode virtuel requiert un délai plus court, allant d'une semaine à un mois selon les répondants. Quant aux formations en présentiel, un à deux mois de préavis sont demandés. Le lieu de la formation et les déplacements impliqués entrent aussi en compte.

PÉRIODE DE L'ANNÉE

Général (145-48)

La période la plus favorable à une participation aux activités de formation est l'hiver (43,5 %), suivie par l'automne (31 %) et le printemps (27,6 %). À noter que 32,4 % des répondants n'ont pas de préférence. Soulignons aussi que plus d'un choix de réponse était possible.

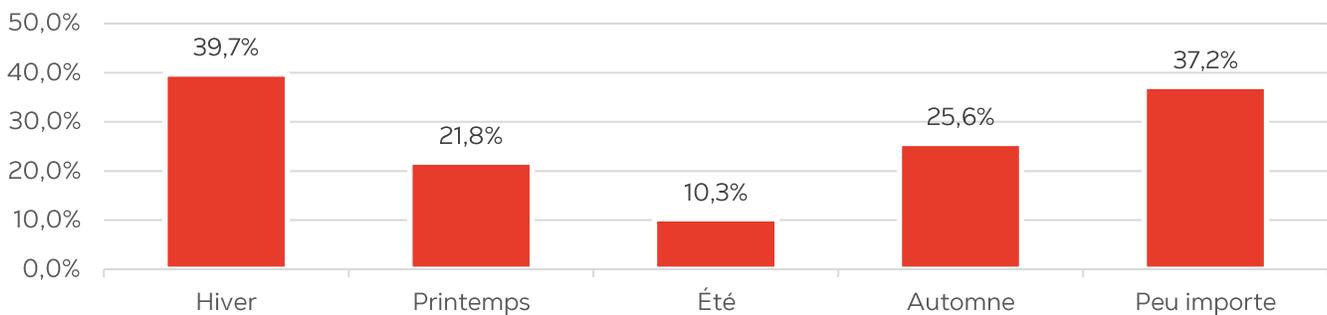
GRAPHIQUE 1 | PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (GLOBAL)



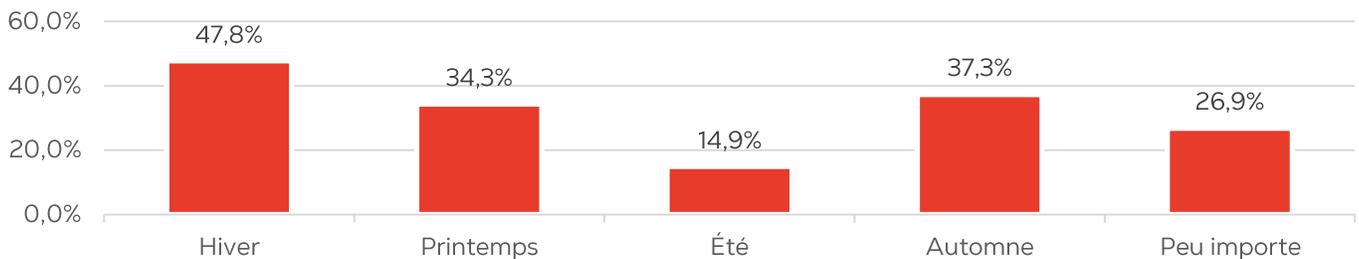
Par statut (artistes = 78-27, travailleurs culturels = 68-16)

Bien que les répondants des deux statuts aient le même ordre de préférence, les travailleurs culturels privilégient en plus grande proportion l'hiver, l'automne et le printemps alors qu'un plus haut taux d'artistes n'a pas de préférence. Peu de répondants optent pour l'été.

GRAPHIQUE 2 | PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (ARTISTES)



GRAPHIQUE 3 | PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS)



Groupes de discussion

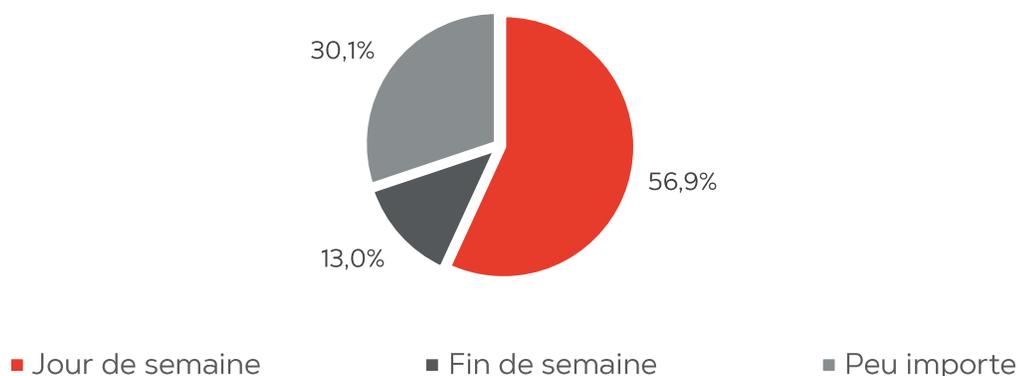
L'été et l'hiver sont généralement privilégiés pour suivre une formation. Malgré la période de vacances estivales, les participants ont mentionné qu'ils pourraient tenir compte d'une formation à laquelle ils souhaitent assister si la communication est faite dans un délai suffisant. Le printemps et l'automne sont des périodes plus chargées, particulièrement les mois d'avril et de mai, puis de septembre à novembre. Par exemple, une formation adressée aux techniciens ne devrait pas être dispensée au mois de mai.

MOMENT DE LA SEMAINE

Général (30-12)

De façon générale, les répondants privilégient que les formations soient tenues en semaine (56,9 %). Alors que 13 % des répondants optent pour la fin de semaine, près du tiers n'a pas de préférence (30,1 %).

FIGURE 14 | MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL)



Par statut (artistes = 78-27, travailleurs culturels = 68-16)

C'est avec une forte dominance que les travailleurs culturels privilégient la tenue d'activités en semaine (75 %) alors que seulement 10,3 % ont un intérêt plus marqué pour la fin de semaine. Bien que les artistes préfèrent également assister aux activités la semaine (41 %) plutôt que la fin de semaine (15,4 %), la majorité n'a pas de préférence (43,6 %).

FIGURE 15 | MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES)

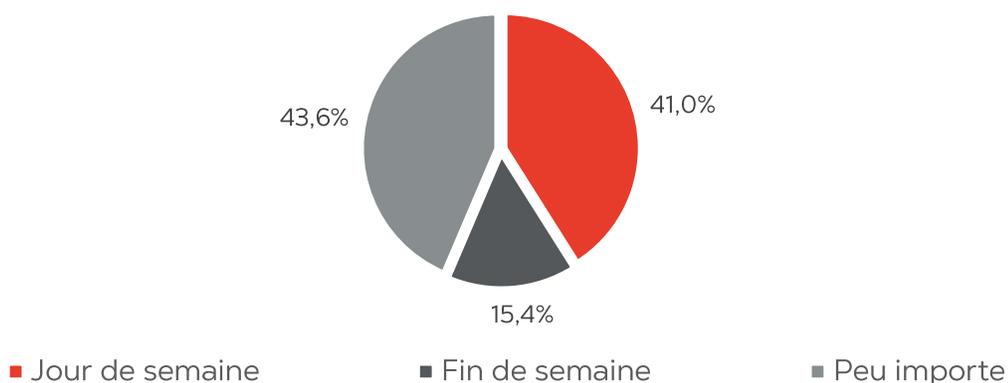
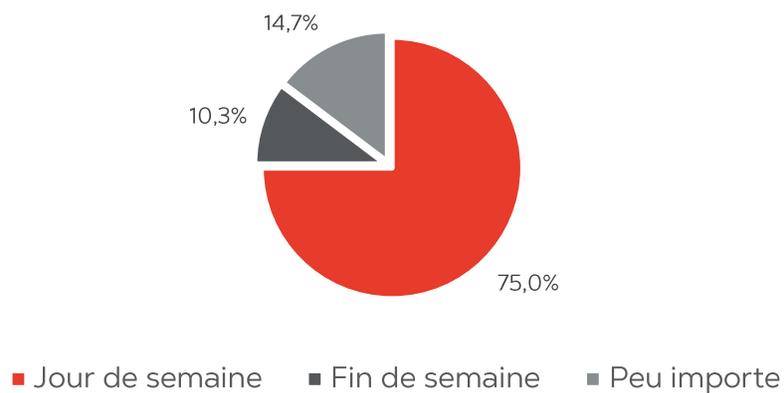


FIGURE 16 | MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS)



Groupes de discussion

Les jours de semaine, particulièrement l'avant-midi, sont des moments plus favorables pour recevoir une formation puisque les soirs et les fins de semaine sont déjà souvent occupés par le travail.

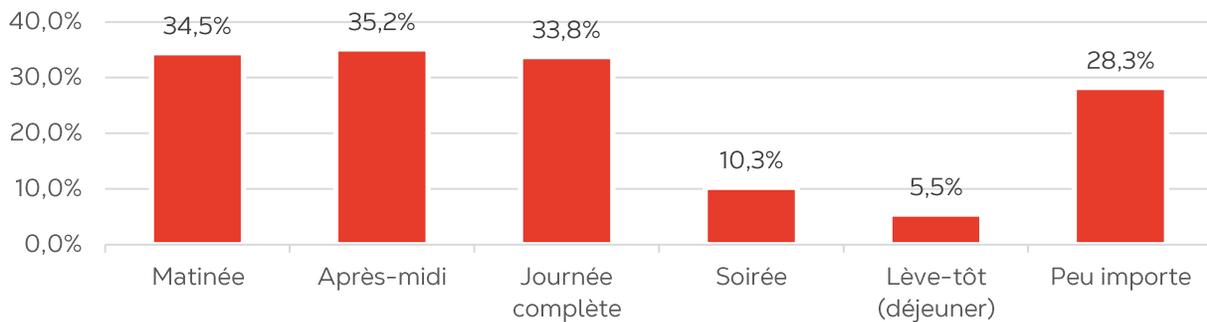
MOMENT DE LA JOURNÉE

Général (145-48)

Ce sont les séances de formation qui se déroulent en après-midi (35,2 %), en matinée (34,5 %) ou sur une journée complète (33,8 %) qui sont les plus populaires. Le taux des répondants n'ayant pas de préférence est également significatif (28,3 %). À noter que plus d'un choix de réponse était possible.

Le moment « Lève-tôt » est celui pour lequel les répondants ont démontré un moins grand intérêt (5,5 %).

GRAPHIQUE 4 | MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL)

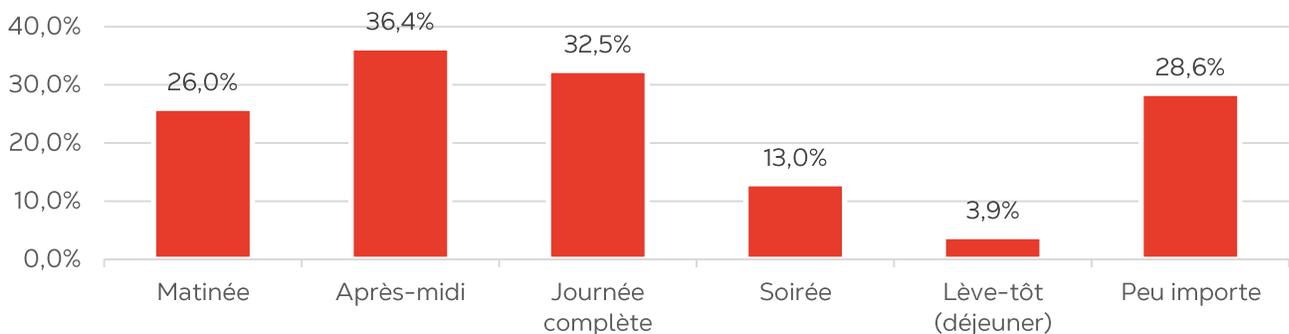


Par statut (artistes = 77-28, travailleurs culturels = 68-16)

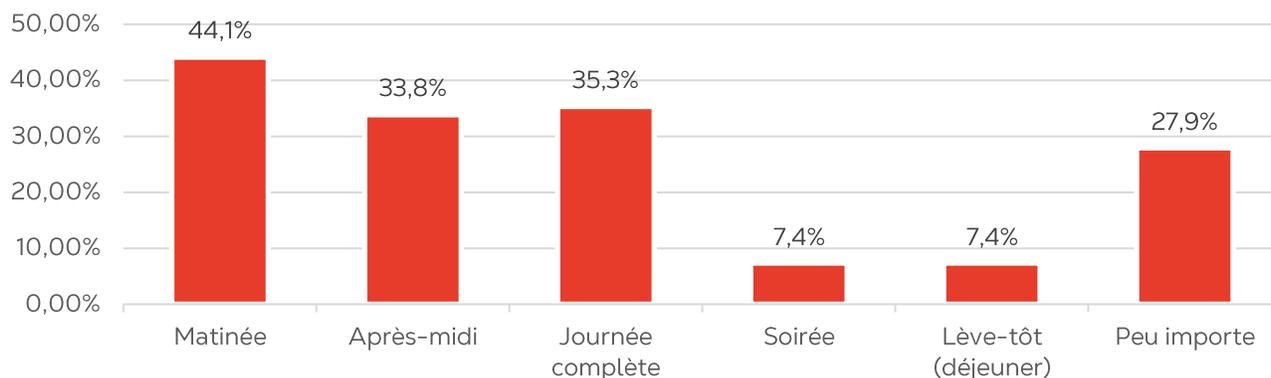
Les artistes considèrent que l'après-midi (36,4 %) et la tenue d'activités sur une journée complète (32,5 %) sont les options les plus opportunes pour la tenue d'activités de formation. Les travailleurs culturels apprécient également la formule de la journée complète (35,3 %), mais préfèrent les activités en matinée (44,1 %).

Ce sont les activités en soirée et très tôt le matin qui sont les moins favorables à la participation de l'ensemble des répondants. Un taux considérable d'artistes et de travailleurs culturels n'ont pas de préférence.

GRAPHIQUE 5 | MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES)



GRAPHIQUE 6 | MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS)



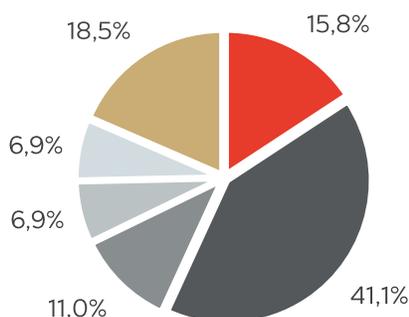
DURÉE DE LA FORMATION

Général (146-47)

Globalement, les formations se déroulant sur une demi-journée conviennent davantage aux répondants (41,1%). Ce sont celles d'une durée d'une à deux heures qui sont par la suite préférables (15,8%).

Les séances se tenant sur une journée complète (11%), sur deux à trois jours consécutifs (6,9%) ou sur deux à trois jours avec un intervalle d'une à quelques semaines (6,9%) ne sont pas préconisées.

FIGURE 17 | DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (GLOBAL)



- 1 à 2 heures
- Une demi-journée (3 à 4 heures)
- Une journée complète
- Session de 2 à 3 jours consécutifs (journée ou demi-journée)
- Session de 2 à 3 jours (journée ou demi-journée) avec un intervalle d'une à quelques semaines
- Peu importe

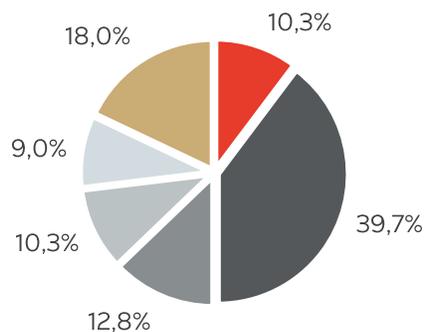
Par statut (artistes = 78-27, travailleurs culturels = 68-16)

Les artistes apprécient davantage les formations se déroulant sur une demi-journée (39,7 %), suivies par celles se tenant sur une journée complète (12,8 %) puis des activités ayant une durée d'une à deux heures (10,3 %). Les autres options ont obtenu un plus faible taux de réponse.

Les travailleurs culturels préfèrent majoritairement les activités prévues sur une demi-journée (42,7 %) puis celles d'une durée d'une à deux heures (22,1 %).

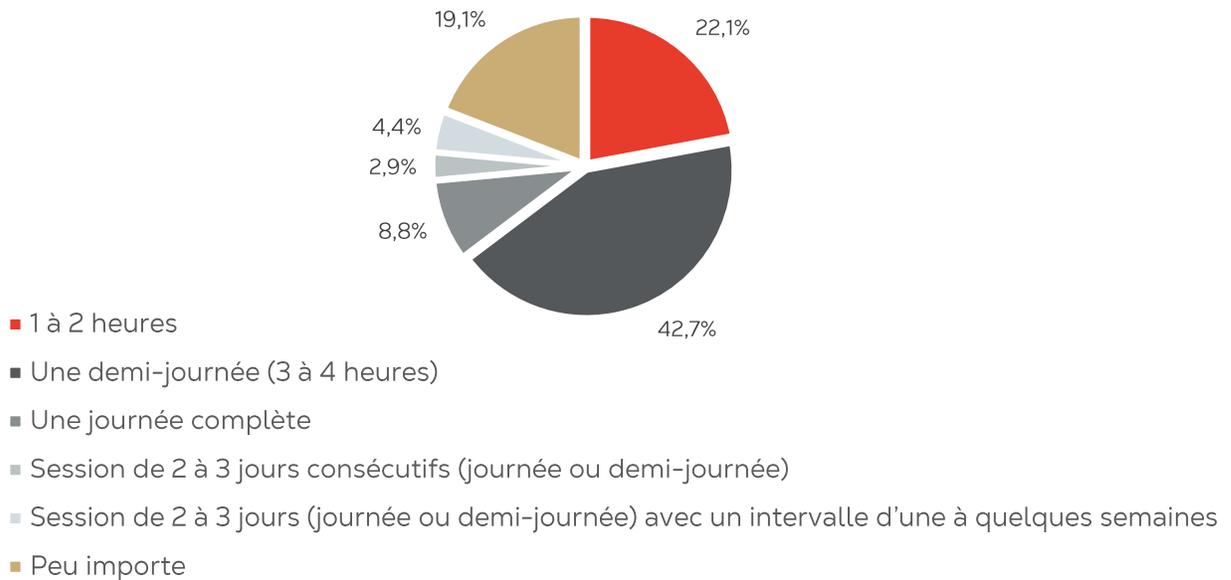
Près d'un répondant sur cinq, les deux statuts confondus, n'a pas de préférence (artistes = 18 %, travailleurs culturels = 19,1 %).

FIGURE 18 | DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (ARTISTES)



- 1 à 2 heures
- Une demi-journée (3 à 4 heures)
- Une journée complète
- Session de 2 à 3 jours consécutifs (journée ou demi-journée)
- Session de 2 à 3 jours (journée ou demi-journée) avec un intervalle d'une à quelques semaines
- Peu importe

FIGURE 19 | DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS)



Groupes de discussion

Sur le plan de la durée des formations, les réponses varient d'une demi-journée (la plus récurrente) à une retraite de plusieurs jours (présentiel).

MONTANT À DÉBOURSER

Les répondants ont été questionnés sur le montant qu'ils jugent adéquat de déboursier pour une formation d'environ six heures.

Le montant le plus récurrent pour l'ensemble des répondants est de 100 \$.

En plus de celui-ci, c'est une somme de 150 \$ que les artistes considèrent comme la plus adéquate à déboursier, suivie de très près par un montant de 50 \$. En ce qui a trait aux travailleurs culturels, le second montant jugé le plus convenable est de 50 \$.

La somme maximale qu'un artiste est prêt à déboursier est de 1000 \$ si la formation l'aide dans sa pratique alors qu'elle est de 600 \$ pour un travailleur culturel.

Cependant, tant des artistes que des travailleurs culturels considèrent que le type de formation peut avoir une incidence sur le montant qui est considéré comme approprié.

TABLEAU 48 | MONTANT JUGE ADÉQUAT POUR UNE FORMATION DE 6 HEURES
(PAR STATUT)

MONTANT	ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
25 \$	1	
25 À 70 \$		1
30 \$	3	2
30 \$ À 100 \$	1	
40 \$		2
50 \$	9	6
50 \$ À 75 \$	1	1
50 \$ À 100 \$	1	2
50 \$ À 125 \$	1	
60 \$	3	4
75 \$	1	1
80 \$	3	1
80 \$ À 200 \$		1
90 \$	1	1
MOINS DE 100 \$		2
100 \$	10	9
100 \$ À 200 \$	2	
120 \$ À 200 \$	1	
120 \$	1	
150 \$	10	
200 \$	1	4
300 \$	1	1
350 \$		1
450 \$	1	
600 \$		1
1000 \$	1	
AUTRES		
	ÇA DÉPEND DE LA FORMATION, DU CONTENU ET DU MATÉRIEL FOURNI (X10)	ÇA DÉPEND DE LA FORMATION, DU CONTENU ET DU MATÉRIEL FOURNI (X4)
		LE PLUS BAS POSSIBLE

MOYENS DE COMMUNICATION

Les répondants ont été questionnés afin d'identifier quels sont les moyens de communication qu'ils privilégient afin de recevoir des informations en lien avec les activités du Service de formation continue du CCAT (plus d'une réponse possible).

Général (145-48)

Ce sont le courriel personnalisé (73,8 %) et l'infolettre (53,1 %) qui sont les moyens de communication préférés des répondants.

Les médias traditionnels (2,1 %), la référence d'une personne-ressource (4,1 %) ainsi que les encarts promotionnels par envoi postal (5,5 %) ne semblent pas être des mécanismes de communication à privilégier.

Par statut (artistes = 77-28, travailleurs culturels = 68-16)

L'ordre de préférence est le même pour les deux statuts. Une forte majorité convient que le courriel personnalisé puis l'infolettre sont les deux mécanismes de prédilection. À noter que les travailleurs culturels favorisent davantage l'utilisation de Facebook (artistes = 19,5 %, travailleurs culturels = 36,8 %).

TABLEAU 49 | MOYENS DE COMMUNICATION PRÉCONISÉS (GLOBAL ET PAR STATUT)

MOYENS DE COMMUNICATION	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Courriel personnalisé	73,8	79,2	67,7
Mémo d'art (infolettre)	53,1	55,8	50,0
Facebook	27,6	19,5	36,8
Site Internet du CCAT	24,8	22,1	27,9
Encart promotionnel par envoi postal	5,5	5,2	5,9
Référence d'une personne-ressource	4,1	3,9	4,4
Médias traditionnels	2,1	2,6	1,5

TABLEAU 50 | COMMENTAIRES SUR LES MODES DE COMMUNICATION (PAR STATUT)

ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
Beaucoup de courriels sont envoyés par le CCAT. Parfois plusieurs dans la même semaine.	Beaucoup d'infolettres provenant du CCAT. Peut-être réfléchir à la fréquence des envois.
Les modes actuels me conviennent (X10)	Les modes actuels me conviennent (X3)

Groupes de discussion

Le courriel est le principal moyen de communication nommé par les participants afin de recevoir de l'information en lien avec l'offre de formation. Les plus jeunes artistes et travailleurs culturels s'informent davantage sur les réseaux sociaux et cet outil pourrait être davantage exploité. L'idée d'une application permettant de consulter un calendrier, de filtrer les formations et de recevoir des notifications a suscité l'intérêt de plusieurs répondants.

VOLET 5 – OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION

OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION

Il a été offert aux répondants du sondage de nommer des opportunités d'amélioration du Service de formation continue du CCAT en matière d'offres de formation continue.

TABLEAU 51 | OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION (GLOBAL)

COMMENTAIRES
Avoir des formations en anglais.
Avoir plus de formateurs autochtones.
Je crois que tous les organismes culturels ont les mêmes besoins : serait-il pertinent d'ouvrir une offre de travail pour une personne qui ferait le même travail pour 2-3 organismes (ex. : recherche de financement, préparation des AGA)?
Faire des bilans et constats des formations par les participants annuellement.
Créer des groupes de concertation invitant les membres à partager leurs expériences et constats suite aux différentes formations.
Entre danseurs.euses de différentes MRC, nous discutons souvent du fait que nous aimerions organiser des ateliers pour profiter des connaissances que nous avons en région. Si le CCAT a les ressources pour nous aider à nous concerter, ce serait génial.
Développement de formations adaptées aux artistes et porteurs culturels anicinabek.
Je crois que la majorité de vos offres sont destinées aux artistes ou organismes qui ne sont pas nécessairement à l'aise avec les technologies récentes. Je crois que ça serait intéressant d'offrir à ces gens de la formation.
Si on fait des formations en hybride, il faut avoir un bon système pour permettre à tous d'interagir. Que le système permette de bien entendre aussi les questions des participants dans la salle quand on est à distance. Et que les personnes à distance puissent aussi interagir avec le formateur. La durée des formations aussi doit être ajustée. Il faut bien évaluer quelles formations seront en présentiel et quelles seront en ligne. Et aussi, ce serait bien si on demandait aux formateurs de remettre un cahier du participant.
Qu'une plus grande portion des formations soient de formule personnalisée. Que ce soit de groupe ou individuelle.
Penser à des formules d'autoformation.
Que le CCAT recense et diffuse l'offre de formation qui est disponible ailleurs au Québec (formations en ligne qui seraient accessibles à partir de notre territoire). Que le CCAT bâtisse une forme de calendrier exhaustif des ateliers, workshops, cours, formations qui sont offerts par les autres conseils, mais aussi par les établissements de formation québécois et les associations ou regroupements d'artistes.
J'ai suivi quelques colloques en ligne depuis la pandémie et c'est une formule gagnante lorsque c'est bien dosé. Et surtout, étant à l'extérieur des grands centres, ça nous donne accès à un colloque sans le kilométrage que cela implique.
Je voudrais seulement ajouter que cela fait des années que je souhaite que des artistes offrent des formations en art afin de me perfectionner en art et non pas en gestion.

Groupes de discussion

Parmi les recommandations mentionnées, les participants souhaitent que des formations de base demeurent accessibles sur le site Web pour les travailleurs qui les auraient manquées. Un bottin de ressources serait profitable pour tous afin de faciliter l'accès à un professionnel pour aider aux demandes de subventions et offrir du soutien aux artistes.

Les participants ont aussi mentionné que les communications, les suivis et les retours sont très efficaces et proactifs. Ils aiment le choix et la variété des formations présentées ainsi que l'approche personnalisée des responsables du Service de formation continue qui connaissent bien les différents acteurs culturels. Certains sont toutefois déçus de voir des formations annulées parce que la masse critique de personnes ayant les mêmes besoins n'a pas été atteinte.

VOLET 6 – LES FORCES ET LES DÉFIS (groupe de discussion)

À la suite des échanges avec les participants des différents groupes de discussion, nous sommes en mesure de relever quatre principales thématiques qui stimulent les artistes et les travailleurs culturels de l’Abitibi-Témiscamingue :

- **L’aspect social** : la collaboration, les échanges, les partenariats et la connexion avec les gens, l’amalgame des milieux ainsi que le rayonnement et l’effervescence artistiques de leur région;
- **L’aspect intellectuel** : la reconnaissance de l’art, la liberté de temps et d’action, la diversité, les sources d’inspiration et les champs d’intérêt variés;
- **La création** : la vision, la démarche artistique, l’imagination, l’énergie, la polyvalence et les projets;
- **L’aspect émotionnel** : l’audace, le courage, la passion et la capacité de relever de nouveaux défis.

Ils ont souvent mentionné que les festivals, les partenariats et les lieux de diffusion variés sont appréciés pour promouvoir leur travail.

Les enjeux de gestion constituent les principaux obstacles : finances, comptabilité, demandes de subventions, formulaires, redditions de compte, disponibilité et compréhension d’un conseil d’administration représentent un travail administratif lourd. Certains défis ont aussi trait au contexte actuel de pandémie et aux mesures sanitaires. La diffusion et la rémunération équitable ont été soulevées dans tous les groupes.

Nous avons aussi relevé cinq principales catégories d’enjeux lors des échanges :

- L’isolement, la distance et les coûts élevés des déplacements sur la grandeur du territoire;
- Le manque de ressources (humaines, financières, espaces);
- Le manque de reconnaissance de l’art (lieux de diffusion, débouchés pour la vente, justification de la valeur, bottin d’artistes);
- La communication, le marketing et les technologies;
- Les conditions de travail : le salaire bas et les heures élevées, la conciliation des horaires atypiques, différents emplois et rôles.

VOLET 7 – GROUPE DE DISCUSSION SUR L'INCLUSION

Dans le cadre de l'étude, le Service de formation continue du CCAT souhaitait actualiser son offre de formation continue tout en considérant sa volonté d'être plus inclusif. Ainsi, nous avons tenu un groupe de discussion portant sur ce thème afin de récolter les expériences, les perceptions, les préoccupations et les attentes des artistes et des travailleurs culturels de l'Abtibi-Témiscamingue.

Le groupe de discussion était composé d'artistes et de travailleurs culturels issus soit de la diversité ou ayant travaillé avec celle-ci dans le cadre de leur pratique.

Les participants ont défini l'inclusion comme étant une façon de prendre la parole, de s'accepter et d'offrir des tribunes pour les minorités, spécifiant que tous les humains ont le même squelette peu importe ce qui le recouvre. Toutes les personnes devraient être incluses, peu importe leur normalité et avoir accès aux mêmes chances de développer leur plein potentiel. Afin d'inclure toutes les formes de la diversité, le respect, la bienveillance et la compréhension de l'autre sont nécessaires. Des efforts constants sont requis afin de favoriser l'inclusion et de développer ce réflexe.

Les participants ont mentionné qu'il y a une belle diversité ainsi qu'une ouverture d'esprit en Abitibi-Témiscamingue, surtout aux niveaux ethnologique et culturel avec les Premières Nations, ce qui semble moins le cas dans les institutions ailleurs au Québec. Ils sont unanimes : l'art est un beau moyen d'éduquer et de sensibiliser les gens aux différentes réalités et il permet de le faire en ce qui a trait à la diversité.

Le milieu culturel génère de l'ouverture et permet de faire jaillir les possibilités de se définir et de mieux vivre en société. L'ouverture et les échanges avec les autres groupes sont importants et enrichissants.

Voici les perceptions des participants quant aux enjeux qui se manifestent dans le cadre de leur pratique en lien avec l'inclusion :

- Comment rendre l'écriture plus inclusive et s'assurer d'utiliser les bonnes dénominations, faire les bons choix de mots et en développer l'habitude afin de rendre nos communications sécuritaires à cet égard;
- Difficulté de recruter des artistes issus des Premières Nations;
- Identifier les personnes qui ont envie de participer aux différents projets culturels et artistiques;
- En production, il y a un enjeu de temps et de moyens en lien avec la diversité, car souvent ils ont moins d'expérience et cela requiert plus de temps pour les former;
- Au niveau de la diffusion, s'assurer que la programmation soit variée tout en répondant aux besoins et aux attentes en lien avec l'inclusion;
- Dépister les artistes en devenir et les soutenir alors que ce sont souvent les mêmes artistes issus de la diversité qui sont sollicités;
- La diversité suscite un attrait et une curiosité grandissante et il faut soutenir les artistes à s'adapter à cette renommée;
- Même si je souhaite travailler davantage avec les communautés, je ne les connais pas assez;
- Provoquer les rencontres afin de connaître la réalité de l'autre et créer des ponts entre les diverses cultures pour assurer une relation de confiance;
- Le fonctionnement du réseautage autant au niveau des artistes plus établis que de la relève ;
- Enjeu de la grandeur du territoire et de l'hébergement des artistes qui viennent nous visiter;

- Assurer la formation entre les cultures de l'art oral (traditionnel chez Les Premières Nations) vers l'art théâtral;
- Difficulté à trouver le matériel et les fournisseurs de matière première (ex. : les épines de porc-épic, la pierre de savon).

La principale préoccupation discutée fut de savoir comment favoriser l'inclusion et les échanges avec les communautés. La confiance est primordiale; elle prend du temps et elle se gagne. À cet effet, quelques idées de thématiques et de formations ont été nommées :

- Créer des activités de style « duos improbables » ou des rencontres comme à l'émission « L'autre midi à la table d'à côté » afin d'avoir un temps de discussion plus long pour découvrir les gens de façon plus naturelle (que par la formation, par exemple);
- Aller en présentiel dans les communautés considérant les enjeux de connexion Internet. En plus de favoriser les rencontres, le présentiel est plus chaleureux que le virtuel afin de tisser des liens;
- Formation développée pour les stations de radio sur le rôle de l'artiste dans les communautés;
- Journée de maillage, rassemblement d'artistes tous azimuts;
- Formation ouverte à tous pour développer des comédiens;
- Inclusion de l'anglais dans le développement des formations ainsi qu'au niveau du formateur et des communications pour rejoindre les gens des communautés;
- Développer un lieu de résidence pour accueillir les artistes en région, parrainé par le CCAT en partenariat avec les villes/villages/communautés, afin d'avoir un espace créatif au rythme de la communauté et de pouvoir créer les rencontres (décloisonnement de la création).

Les participants ont mentionné que le rôle du CCAT en lien avec l'inclusion est de s'assurer de la qualité et de perfectionner les connaissances des membres. Plusieurs idées ont émergé dans le groupe de discussion en lien avec le sujet :

- Développer un guide d'écriture inclusive accessible en libre-service sur le site Web (ou podcast);
- Sensibilisation au niveau du recrutement en tenant compte de la diversité;
- Certains souhaitent que le CCAT provoque les rencontres, tisse des liens avec d'autres organismes ou milieux non artistiques en lien avec la diversité;
- S'associer avec d'autres partenaires pour toucher les différentes populations;
- Activité porte ouverte afin de rejoindre plus de gens puis avoir plus de visibilité et de portée ;
- Ouvrir les chemins et créer des liens au niveau de la diffusion dans le milieu de la santé et dans les écoles;
- Formation aux cadres et aux employés sur la réalité autochtones via l'art;
- S'assurer de se déplacer sur le territoire et d'avoir des formations accessibles en présentiel ailleurs qu'à Rouyn-Noranda.

À la fin de la rencontre, les participants ont principalement retenu l'importance de développer le réflexe de l'inclusion, de continuer à faire des efforts pour le conserver puis que ça demeure agréable. L'échange est primordial, car il enrichit chacune des parties.

VOLET 8 – PRINCIPAUX CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

Les constats ressortant de l'analyse de l'ensemble des informations recueillies ont permis d'établir un portrait des besoins et des enjeux de développement des compétences du milieu artistique et culturel de l'Abitibi-Témiscamingue et d'établir des recommandations quant au plan triennal de développement des compétences.

RECOMMANDATIONS – PLAN TRIENNAL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

1. Aligner l'offre de formation en fonction des intérêts et des besoins identifiés
 - Bien que des mécanismes de consultation soient mis en place par le Service de formation continue, le fait que l'offre de formation ne corresponde pas aux besoins est la principale contrainte nommée par les répondants de la présente étude pouvant affecter leur participation aux activités de celui-ci.
 - Le sommaire des enjeux prioritaires est présenté ci-dessous.
2. Adapter la logistique des formations afin de favoriser la participation
 - Le manque de temps puis l'accessibilité et la disponibilité des activités de formation étant les deuxième et troisième contraintes les plus importantes pour ne pas participer à des activités de formation, une logistique adaptée aux préférences exprimées permettra de favoriser la participation.
 - Le sommaire des préférences logistiques est présenté ci-dessous.
3. Favoriser le partage et les échanges entre les artistes et les travailleurs culturels de l'A-T
 - Les artistes et les travailleurs culturels exercent leur pratique sur une base plus individuelle, faisant en sorte qu'il y a moins de possibilités d'échanges. Des besoins de réseautage et de maillage ont été nommés à plusieurs reprises dans le cadre de l'étude. Notamment, lors des groupes de discussion, les participants ont affirmé qu'ils vivaient des réalités similaires et faisaient face à ce besoin.
4. Contribuer à l'expansion des arts et de la culture sur le territoire de l'A-T
 - L'art et la culture sont déjà bien établis en A-T, plusieurs plateformes étant notamment en place pour en faire la promotion et la diffusion. Le défi actuel des artistes et des travailleurs culturels de la région repose principalement sur l'élargissement de leur clientèle en démocratisant davantage l'art et la culture.
 - La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus ainsi que le développement de publics et l'élargissement des marchés sont les deux enjeux liés à la distribution et à la diffusion ayant obtenu globalement les cotations les plus élevées.
5. Actualiser l'offre de formation en s'assurant d'être plus inclusif
 - La diversité sous toutes ses formes est présente en A-T. La relève dans le domaine artistique et culturel est donc parfois issue de celle-ci et le sera de plus en plus. L'une des préoccupations nommées consiste à bien intégrer et soutenir cette relève dans les divers projets. Également, maîtriser la terminologie inclusive s'avère être un autre enjeu important pour les artistes et les travailleurs culturels.

Également, en parallèle du plan triennal, il est recommandé de déployer un bottin de ressources de soutien actualisé pour les tâches administratives/de gestion.

PRINCIPAUX CONSTATS – ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT PRIORITAIRES (ABITIBI-TÉMISCAMINGUE)

Les tableaux suivants présentent les énoncés de compétences se distinguant comme étant prioritaires par catégorie d'enjeux selon le statut des répondants et par famille de disciplines. La note entre parenthèses correspond au niveau de priorité sur 5. Les exemples d'activités de formation sont celles nommées par les participants aux groupes de discussion.

TABLEAU 52 | ENJEUX PRIORITAIRES PAR STATUT

TYPES D'ENJEUX	GLOBAL	ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
ENJEUX GÉNÉRAUX	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création, production, gestion, diffusion, etc. (3,1)	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création, production, gestion, diffusion, etc. (3,0)	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (3,5)
	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (3,1)		L'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création, production, gestion, diffusion, etc. (3,3)
			Le développement de la littératie numérique (3,2)
	<p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (ARTISTES) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la cohésion inter-artistes; • Ateliers et formations permettant le réseautage; • Développer des lieux de rencontre pour discuter avec d'autres artistes; • Utilisation des réseaux sociaux (ex. : Facebook, Instagram); • Gérer son stress pendant une représentation. <p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les possibilités de l'univers numérique; • Ateliers et formations permettant le réseautage; • Comment donner une formation en ligne ou y participer; • Développer une « escouade culturelle »; • Ressources de formation disponibles sur appel pour offrir des consultations rapides. 		

TYPES D'ENJEUX	GLOBAL	ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
ENJEUX LIÉS À LA CRÉATION	Le maintien de votre potentiel créatif (3,0)	Le maintien de votre potentiel créatif (3,2)	L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle (3,0)
	Le maintien de votre performance (2,9)	Le maintien de votre performance (3,0)	Le maintien de votre performance (2,8)
	<p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (ARTISTES) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensemble de formations touchant à plusieurs dimensions créatives; • Ateliers de techniques de peinture diverses; • Explorer une technique de création très spécifique (ex. : travailler avec la feuille d'or); • Retraite sur plusieurs jours pour réseauter avec un contenu/programme déstabilisant qui nous amène à mieux nous connaître comme personne ou professionnel; • Échanges multidisciplinaires avec un animateur. <p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations thématiques avec démonstrations (ex. : l'art autochtone) pour varier l'approche et les contenus; • Pratiquer avec des critiques professionnelles dans le public; • Formation sur le long terme avec devoirs (ex. : résidence éclatée sur du long terme). 		
ENJEUX LIÉS À LA PRODUCTION	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (2,9)	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (2,5)	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,5)
			La gestion des équipes, des horaires et des budgets (3,2)
	<p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (ARTISTES) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pallier les enjeux de main-d'œuvre; • Comment augmenter sa capacité de production. <p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation de techniques de scène; • Formation sur le montage; • Formation en gestion de personnel, différentes personnalités et conflits au travail. 		

TYPES D'ENJEUX	GLOBAL	ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
ENJEUX LIÉS À LA DISTRIBUTION/DIFFUSION	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (3,2)	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (3,2)	Le développement de publics et l'élargissement des marchés (3,3)
	Le développement de publics et l'élargissement des marchés (2,9)	L'accès aux marchés canadiens et internationaux (3,0)	Le déploiement de la médiation culturelle (3,3)
	Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation (2,9)		La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (3,2)
			Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation (3,0)
			Une compréhension large des disciplines et des pratiques professionnelles (3,0)
	<p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (ARTISTES) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relations avec les diffuseurs; • Comment se vendre, • Développer l'intérêt du public; • Exporter son art à l'extérieur de la région; • La vente en ligne. <p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment organiser une diffusion en direct sur les plateformes numériques; • Communication numérique, réseaux sociaux. 		

TYPES D'ENJEUX	GLOBAL	ARTISTES	TRAVAILLEURS CULTURELS
ENJEUX LIÉS À LA GESTION	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (3,0)	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (3,1)	La gestion de projets (3,4)
	La gestion de projets (2,9)	La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle (3,0)	La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur (3,0)
	<p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (ARTISTES) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment remplir les demandes de subvention; • Ressources/formation pour répondre à des questions sur les droits d'auteurs; • Formation administrative et fiscale (impôts, taxes, gestion OBNL, avantages fiscaux); • Développement des affaires. <p>EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de l'entreprise (vente, stratégies Web, marketing, vente en ligne); • Outils de gestion ou d'entrée de données pour alléger l'administration; • Formations en communication, marketing, vente et promotion; • Gestion et gouvernance pour les membres d'un CA; • Comment rédiger des offres d'emploi qui se démarquent. 		

TABLEAU 53 | ENJEUX GÉNÉRAUX PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (GÉNÉRAUX)
ARTS DU CIRQUE	La gestion optimale du temps L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires (...) (3,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (3,8)
ARTS VISUELS	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (3,3)
DANSE	L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires (...) (2,6)
DIFFUSEUR	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (4,3)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (3,4)
LITTÉRATURE ET CONTE	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) La gestion optimale du temps (2,7)
MÉTIER D'ARTP	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (4,5)
MUSIQUE ET CHANSON	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (2,9)
THÉÂTRE	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (3,3)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	L'acquisition de nouvelles méthodes de travail (...) (3,3)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (4,0)
GÉNÉRAL	L'appropriation des outils technologiques et numériques (...) (4,2)

TABLEAU 54 | ENJEUX PRIORITAIRES LIÉS À LA CRÉATION PAR FAMILLE DE DISCIPLINES

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (CRÉATION)
ARTS DU CIRQUE	Le maintien de votre performance La définition de votre démarche artistique (4,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	Le maintien de votre potentiel créatif (3,5)
ARTS VISUELS	Le maintien de votre potentiel créatif (3,4)
DANSE	Le maintien de votre performance (3,5)
DIFFUSEUR	L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité (...) (3,3)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	L'acquisition de techniques de base (3,0)
LITTÉRATURE ET CONTE	L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité (...) (3,4)
MÉTIERS D'ART	La création d'un répertoire d'œuvres (3,5)
MUSIQUE ET CHANSON	Le maintien de votre performance (3,1)
THÉÂTRE	Le maintien de votre potentiel créatif (3,3)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	La création d'un répertoire d'œuvres (3,1)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	La définition de votre démarche artistique (5,0)
GÉNÉRAL	L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité (...) (3,2)

TABLEAU 55 | ENJEUX PRIORITAIRES LIÉS À LA PRODUCTION PAR FAMILLE DE DISCIPLINES

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (PRODUCTION)
ARTS DU CIRQUE	La gestion des équipes, des horaires et des budgets (3,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,3)
ARTS VISUELS	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (2,5)
DANSE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (2,6)
DIFFUSEUR	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,3)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,4)
LITTÉRATURE ET CONTE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,3)
MÉTIERS D'ART	La gestion des équipes, des horaires et des budgets (3,0)
MUSIQUE ET CHANSON	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production La gestion des équipes, des horaires et des budgets (2,5)
THÉÂTRE	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,2)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (3,0)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	La gestion des équipes, des horaires et des budgets (3,5)
GÉNÉRAL	L'exécution optimale de vos fonctions de travail liées à la production (4,1)

TABLEAU 56 | ENJEUX PRIORITAIRES LIÉS À LA DIFFUSION/DISTRIBUTION PAR FAMILLE DE DISCIPLINES

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (DIFFUSION/DISTRIBUTION)
ARTS DU CIRQUE	L'accès aux marchés canadiens et internationaux (3,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (2,8)
ARTS VISUELS	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (3,7)
DANSE	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (2,5)
DIFFUSEUR	Le développement de publics et l'élargissement des marchés (4,1)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRIMOINE	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus Le développement de publics et l'élargissement des marchés (2,6)
LITTÉRATURE ET CONTE	Le développement de publics et l'élargissement des marchés Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation L'exécution optimale des fonctions de travail (2,7)
MÉTIERS D'ART	L'accès aux marchés canadiens et internationaux (5,0)
MUSIQUE ET CHANSON	Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation (3,0)
THÉÂTRE	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus Le développement de publics et l'élargissement des marchés Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation L'accès aux marchés canadiens et internationaux (3,0)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	Le déploiement de la médiation culturelle (3,5)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	Le déploiement de la médiation culturelle La prévision des tendances du marché en lien avec les changements des habitudes de consommation (4,0)
GÉNÉRAL	La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus (4,0)

TABLEAU 57 | ENJEUX DE GESTION PRIORITAIRES PAR FAMILLE DE DISCIPLINES

FAMILLE DE DISCIPLINES	ENJEUX PRIORITAIRES (GESTION)
ARTS DU CIRQUE	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus La gestion de projets La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur La gestion et la consolidation des organisations (2,0)
ARTS NUMÉRIQUES/CINÉMA/VIDÉO	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (2,8)
ARTS VISUELS	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (3,3)
DANSE	La gestion de projets Le développement de l'esprit entrepreneurial L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (2,4)
DIFFUSEUR	La gestion de projets (3,4)
MUSÉOLOGIE/HISTOIRE/PATRI MOINE	La gestion de projets La préservation du patrimoine artistique et la gestion des archives L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (3,2)
LITTÉRATURE ET CONTE	La gestion de projets La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur (2,9)
MÉTIER D'ART	La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle (4,0)
MUSIQUE ET CHANSON	La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle (3,1)
THÉÂTRE	L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus (3,8)
ARTS MULTIDISCIPLINAIRES	La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur (3,0)
ARTS PLURIDISCIPLINAIRES	La gestion de projets Le transfert du savoir-faire au sein de l'organisation La gestion et la consolidation des organisations L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (4,0)
GÉNÉRAL	La gestion de projets (4,1)

PRINCIPAUX CONSTATS – LOGISTIQUE (ABITIBI-TÉMISCAMINGUE)

Le tableau suivant présente les éléments liés à la logistique se distinguant comme étant prioritaires selon le statut des répondants.

TABLEAU 58 | ÉLÉMENTS DE LOGISTIQUE PRIORITAIRES (GLOBAL ET PAR STATUT)

ÉLÉMENTS LIÉS À LA LOGISTIQUE	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION	Aspects pratiques (54,1)	Un contenu de formation très spécifique (58,8)	Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier (60,3)
	Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier (52,0)	Aspects pratiques (51,3)	Aspects pratiques (57,4)
	Un contenu de formation très spécifique (52,0)		
CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION	Proposer diverses dates pour une même formation (45,3)	Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise (44,6)	Proposer diverses dates pour une même formation (54,0)
	Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise (45,3)	Proposer diverses dates pour une même formation (37,8)	Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise (46,0)
			Communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (44,4)
	<p>GROUPES DE DISCUSSION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le sujet doit être en lien avec les champs d'intérêt et les besoins; • Le contenu des formations doit donc être présenté de façon claire et concise; • La notoriété de l'expertise et de l'expérience du formateur ainsi que sa pédagogie sont des conditions favorables; • Adapter le contenu des formations à la réalité de la région (voir l'analyse de la collecte de données pour des propositions); • Pouvoir bénéficier d'un budget pour les déplacements afin de rendre les formations plus accessibles. 		

ÉLÉMENTS LIÉS À LA LOGISTIQUE	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
FORMULES D'APPRENTISSAGE	Formation avec possibilité d'accompagnement post-formation (47,2)	Formation avec possibilité d'accompagnement post-formation (50,0)	Formation avec possibilité d'accompagnement post-formation (43,9)
	Plateforme en ligne avec tutoriels et exercices (36,6)	Mentorat/coaching individuel (43,4)	Plateforme en ligne avec tutoriels et exercices (43,9)
	Mentorat/coaching individuel (35,9)	Perfectionnement individuel (39,5)	
	<p>GROUPES DE DISCUSSION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement sous forme de mentorat est ressorti comme étant la formule de prédilection; • Les formations qui incluent un exercice appliqué sont généralement préférées (les aspects pratiques étant plus recherchés que les théoriques); • Pouvoir contacter le formateur pour répondre à des questions qui pourraient être formulées après la formation; • Différents niveaux de formation offerts pour approfondir davantage un sujet. 		
MODES DE FORMATION	Hybride (39,0)	Présentiel (42,3)	Hybride (48,5)
	Présentiel (32,9)	Hybride (30,8)	Présentiel (22,1)
	<p>GROUPES DE DISCUSSION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour ce qui est des formations artistiques et des ateliers de création, le mode présentiel est nécessaire pour stimuler la créativité; • Les formations théoriques se prêtent davantage au mode virtuel; • Formations en mode hybride : certains apprécient cette solution permettant de pallier la distance, d'autres ont noté la difficulté de demeurer concentrés devant une formation qui n'est pas entièrement adaptée en virtuel; • Adapter la formation de sorte à maintenir l'intérêt; • Partager l'enregistrement de la formation (si possible); • Offrir suffisamment de moments de pause. 		

ÉLÉMENTS LIÉS À LA LOGISTIQUE	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
DÉLAI – OFFRE DE FORMATION	3 mois à l'avance (60,7)	3 mois à l'avance (58,4)	3 mois à l'avance (63,2)
	1 mois à l'avance (29,7)	1 mois à l'avance (29,9)	6 mois à l'avance (29,4)
	GROUPES DE DISCUSSION : <ul style="list-style-type: none"> Le délai privilégié pour être informé de l'offre de formation varie selon le format et la durée de la formation; Une formation en mode virtuel requiert un délai plus court, allant d'une semaine à un mois; Quant aux formations en présentiel, un à deux mois de préavis sont demandés; Le lieu de la formation et les déplacements impliqués entrent aussi en compte. 		
PÉRIODE DE L'ANNÉE	Hiver (43,5)	Hiver (39,7)	Hiver (47,8)
	Automne (31,0)	Automne (25,6)	Automne (37,3)
			Printemps (34,3)
	GROUPES DE DISCUSSION : <ul style="list-style-type: none"> L'été et l'hiver sont généralement privilégiés pour suivre une formation; Le printemps et l'automne sont des périodes plus chargées, particulièrement les mois d'avril et de mai puis de septembre à novembre; Malgré la période de vacances estivales, les participants ont mentionné qu'ils pourraient tenir compte d'une formation à laquelle ils souhaitent assister si la communication est faite dans un délai suffisant. 		
MOMENT DE LA SEMAINE	Jour de semaine (56,9)	Jour de semaine (41,0)	Jour de semaine (75,0)
	Fin de semaine (13,0)	Fin de semaine (15,4)	Fin de semaine (10,3)
	GROUPES DE DISCUSSION : <ul style="list-style-type: none"> Les jours de semaine, particulièrement l'avant-midi, sont des moments plus favorables pour recevoir une formation puisque les soirs et les fins de semaine sont déjà souvent occupés par le travail. 		

ÉLÉMENTS LIÉS À LA LOGISTIQUE	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
MOMENT DE LA JOURNÉE	Après-midi (35,2)	Après-midi (36,4)	Matinée (44,1)
	Matinée (34,5)	Journée complète (32,5)	Journée complète (35,3)
	Journée complète (33,8)	Matinée (26,0)	Après-midi (33,8)
DURÉE DE LA FORMATION	½ journée (41,1)	½ journée (39,7)	½ journée (42,7)
	1 à 2 heures (15,8)	Journée complète (12,8)	1 à 2 heures (22,1)
	GROUPES DE DISCUSSION : <ul style="list-style-type: none"> Les réponses varient d'une demi-journée (la plus récurrente) à une retraite de plusieurs jours (présentiel). 		
COMMUNICATIONS	Courriel personnalisé (73,8)	Courriel personnalisé (79,2)	Courriel personnalisé (67,7)
	Infolettre (53,1)	Infolettre (55,8)	Infolettre (50,0)
	Facebook (27,6)	Site Internet du CCAT (22,1)	Facebook (36,8)
ASSOCIATIONS NATIONALES DISCIPLINAIRES	Faire davantage la promotion des formations en ligne afin de pouvoir y assister avec des participants de partout à travers le Québec (37,4)	Faire davantage la promotion des formations en ligne afin de pouvoir y assister avec des participants de partout à travers le Québec (36,7)	Faire davantage la promotion des formations en ligne afin de pouvoir y assister avec des participants de partout à travers le Québec (38,2)
	Aucune attente en lien avec les associations nationales (34,0)	Aucune attente en lien avec les associations nationales (32,9)	Aucune attente en lien avec les associations nationales (35,3)
	À la question portant sur les motifs soutenant le choix d'une formation, tant les artistes que les travailleurs culturels considèrent qu'une formation offerte par une association nationale s'avère être le motif le moins significatif (8,8 %)		

PLAN STRATÉGIQUE TRIENNAL (ABITIBI-TÉMISCAMINGUE) DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ORIENTATION # 1 : ALIGNER L'OFFRE DE FORMATION EN FONCTION DES INTÉRÊTS ET DES BESOINS IDENTIFIÉS		
OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
Assurer une adéquation de 80 % entre les formations offertes et les besoins ressortis lors de la consultation ⁴	Intégrer les formations d'intérêt dans la programmation annuelle en tenant compte des besoins spécifiques par statut et par discipline ⁵	
	Lancer des appels d'offres en formation en regard des besoins identifiés	
	Valider la conformité du contenu des formations afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins et aux aspects pratiques	
	Mettre en place et tenir à jour un outil permettant d'évaluer l'adéquation des formations avec les besoins (ex. : liste à cocher pour chaque formation)	
Sur trois ans, déployer une programmation spécifique aux enjeux généraux incluant au moins 4 activités de formation	<p>Organiser des activités de formation abordant des thématiques liées aux enjeux généraux telles que :</p> <p>Artistes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création, production, gestion, diffusion; • Utilisation des réseaux sociaux (ex. : Facebook, Instagram); • Gérer son stress pendant une représentation. 	

⁴ Outre celui relatif à la satisfaction, l'ensemble des objectifs stratégiques ci-dessous sont considérés dans l'atteinte de l'adéquation visée.

⁵ Le sommaire des enjeux prioritaires se retrouve à la section « Principaux constats et recommandations » du rapport.

ORIENTATION # 1 : ALIGNER L'OFFRE DE FORMATION EN FONCTION DES INTÉRÊTS ET DES BESOINS IDENTIFIÉS

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
<p><i>(Suite de l'objectif)</i> Sur trois ans, déployer une programmation spécifique aux enjeux généraux incluant au moins 4 activités de formation</p>	<p>Travailleurs culturels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création, production, gestion, diffusion; • L'appropriation des outils technologiques et numériques : <ul style="list-style-type: none"> • Les possibilités de l'univers numérique; • Comment donner une formation en ligne ou y participer; • Ressources de formation disponibles sur appel pour offrir des consultations rapides. 	
<p>Sur trois ans, déployer une programmation spécifique aux enjeux de gestion incluant au moins 4 activités de formation</p>	<p>Organiser des activités de formation abordant des composantes de la gestion telles que :</p> <p>Artistes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'obtention d'une juste rémunération pour le travail et la diversification des sources de revenus; • La prise en charge de votre carrière tout au long de la vie professionnelle; • Comment remplir les demandes de subvention; • Ressources ou formation portant sur les droits d'auteurs; • Formation administrative et fiscale (ex. : impôts, gestion OBNL); • Développement des affaires. <p>Travailleurs culturels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestion de projet; • Vente, stratégies Web, marketing; • Outils de gestion ou d'entrée de données pour alléger l'administration; • Maîtriser les règles de gouvernance d'un CA; • Gestion des ressources humaines; • Comment rédiger des offres d'emploi qui se démarquent. 	

ORIENTATION # 1 : ALIGNER L'OFFRE DE FORMATION EN FONCTION DES INTÉRÊTS ET DES BESOINS IDENTIFIÉS

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
<p>Chaque année, en complément au programme de perfectionnement individuel, offrir au moins 25 % des formations de groupe avec un volet individualisé ou permettant un suivi post-formation</p>	<p>Lorsqu'applicable et pour tous, favoriser les formations offrant un suivi post-formation (ex.: formation de groupe ou en ligne incluant un accompagnement individualisé avec le formateur)</p>	
	<p>Favoriser les formules d'apprentissage permettant un accompagnement individualisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les artistes, privilégier le perfectionnement individuel; • Pour les travailleurs culturels, favoriser les plateformes en ligne avec tutoriels et exercices. 	
	<p>Adapter le mode de formation en fonction de la préférence des participants lorsque possible (ex. : présentiel)</p>	
<p>Mettre en place un programme structuré de mentorat</p>	<p>Sonder les besoins spécifiques liés au mentorat par statut (artistes et travailleurs culturels)</p>	
	<p>Définir les modalités relatives à la mise en place d'un programme de mentorat</p>	
	<p>Mettre en place un programme de mentorat adapté aux besoins exprimés</p>	

ORIENTATION # 1 : ALIGNER L'OFFRE DE FORMATION EN FONCTION DES INTÉRÊTS ET DES BESOINS IDENTIFIÉS

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
Atteindre un taux de satisfaction annuel de 80 % quant à l'offre de formation	Réviser le processus annuel d'évaluation permettant de mesurer les aspects techniques des formations en lien avec les enjeux prioritaires	
	Établir une procédure en cas d'insatisfaction afin d'être proactif dans l'élaboration des mesures correctives (adapter l'offre)	

ORIENTATION # 2 : ADAPTER LA LOGISTIQUE DES FORMATIONS AFIN DE FAVORISER LA PARTICIPATION

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
<p>Atteindre une hausse de la participation moyenne globale d'au moins 15 % sur 3 ans en se basant sur le nombre de participants en 2020-2021</p>	<p>Adapter les formations en tenant compte des préférences exprimées par statut et par discipline⁶, notamment en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les conditions favorables à la participation : • Les formules d'apprentissage (ex. : plateforme en ligne); • Les modes de formation (ex. : présentiel); • Le délai pour communiquer l'offre de formation; • Les moments privilégiés (année, semaine, journée); • La durée de la formation; • Les moyens de communication. 	
	<p>Privilégier la forme présentielle (artistes) ou hybride (travailleurs culturels) (à noter que, pour tous les répondants, le mode hybride/virtuel se prête davantage si la formation est théorique alors que le présentiel est privilégié s'il s'agit d'une activité liée à la création)</p>	
	<p>Privilégier des activités de formation offrant un volet pratique</p>	
	<p>S'assurer que le formateur adapte sa présentation afin de maintenir l'intérêt (ex. : visuel, interactions)</p>	
	<p>Procéder à l'enregistrement des formations afin que les participants puissent y participer de façon différée ou s'y référer au besoin</p>	

⁶ Le sommaire des préférences logistiques se retrouve à la section « Principaux constats et recommandations » du rapport.

ORIENTATION # 2 : ADAPTER LA LOGISTIQUE DES FORMATIONS AFIN DE FAVORISER LA PARTICIPATION

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
<p>Faire la promotion des formations en ligne offertes par les associations nationales disciplinaires au moins une fois par année</p>	<p>Publier la liste des formations en ligne des associations nationales disciplinaires afin que les artistes et les travailleurs culturels puissent y assister avec des participants de partout à travers le Québec</p>	
<p>Atteindre un taux de satisfaction annuel de 85 % quant à la logistique des formations</p>	<p>Mettre en place un processus annuel permettant de mesurer l'appréciation liée aux éléments de logistique</p>	
	<p>Établir une procédure en cas d'insatisfaction afin d'être proactif dans l'élaboration des mesures correctives (adapter l'offre)</p>	

ORIENTATION # 3 : FAVORISER LE PARTAGE ET LES ÉCHANGES ENTRE LES ARTISTES ET LES TRAVAILLEURS CULTURELS DE L'A-T

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
<p>Offrir deux activités permettant le réseautage et le partage entre artistes ou travailleurs culturels sur une période de trois ans (s'assurer que chaque statut bénéficie d'une activité)</p>	<p>Sonder les artistes et les travailleurs culturels sur leurs besoins spécifiques en lien avec le réseautage et le partage (par statut)</p>	
	<p>Organiser une activité en présentiel permettant le réseautage et le partage entre artistes en adaptant la formule en fonction des besoins exprimés (ex. : communauté de pratiques, formation avec partage d'expériences)</p>	
	<p>Organiser une activité en présentiel permettant le réseautage et le partage entre travailleurs culturels en adaptant la formule en fonction des besoins exprimés (ex. : formation avec partage d'expériences, escouade culturelle)</p>	
<p>Annuellement, assurer une activité en ligne permettant le partage entre artistes et/ou travailleurs culturels provenant des territoires de la Baie-James et de l'A-T (s'assurer que chaque statut bénéficie d'au moins une activité sur la période de trois ans)</p>	<p>Réaliser une activité de formation en ligne par année permettant un maillage ou un partage entre artistes et/ou travailleurs culturels de l'Abitibi-Témiscamingue</p>	
	<p>Favoriser la tenue d'une activité de formation en langue anglaise</p>	
	<p>Varier les formules d'activités</p>	

ORIENTATION # 3 : FAVORISER LE PARTAGE ET LES ÉCHANGES ENTRE LES ARTISTES ET LES TRAVAILLEURS CULTURELS DE L'A-T

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
Créer un programme de codéveloppement	Sonder les besoins spécifiques liés au codéveloppement par statut (artistes et travailleurs culturels)	
	Définir les modalités relatives à la mise en place d'un programme de codéveloppement	
	Mettre en place un programme de codéveloppement adapté aux besoins exprimés	
Atteindre un taux de satisfaction annuel de 80 % quant à l'objectif d'augmenter les activités permettant le partage entre artistes et/ou travailleurs culturels	Mettre en place un processus annuel permettant de mesurer l'appréciation des participants liée à l'objectif poursuivi par les activités de maillage	
	Établir une procédure en cas d'insatisfaction afin d'être proactif dans l'élaboration des mesures correctives (adapter l'offre)	

ORIENTATION # 4 : CONTRIBUER À L'EXPANSION DES ARTS ET DE LA CULTURE SUR LE TERRITOIRE DE L'A-T

OBJECTIF STRATÉGIQUE	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
<p>Offrir au moins une formation sur la période de 3 ans visant à outiller les artistes et les travailleurs culturels afin d'élargir leur public <i>(Enjeu : développement de publics et l'élargissement des marchés)</i></p>	<p>Organiser au moins une formation outillant les artistes et les travailleurs culturels dans l'élargissement de leur public et la démocratisation de l'art et de la culture. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment approcher le public; • Comment se vendre; • Comment développer l'intérêt du public; • Qui est mon public cible et comment les rejoindre; • Comment renouveler mon art auprès du public; • Comment améliorer la promotion et la diffusion de mon art. 	
<p>Offrir une formation portant sur l'utilisation des réseaux sociaux dans le but de promouvoir les pratiques artistiques et culturelles <i>(Enjeux : appropriation des outils technologiques et numériques/visibilité de l'offre professionnelle et à la découvrabilité des contenus)</i></p>	<p>Organiser une formation sur l'utilisation des réseaux sociaux pour favoriser la diffusion des pratiques artistique et culturelle. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation des réseaux sociaux (ex. : Facebook, Instagram); • Les possibilités de l'univers numérique; • Comment organiser une diffusion en direct sur les plateformes numériques. 	
<p>Participer à une activité en collaboration avec le milieu culturel et artistique afin de sensibiliser la population générale à l'art et la culture</p>	<p>Participer à une activité permettant de mettre de l'avant et de mieux faire connaître l'art et la culture en A-T</p>	

ORIENTATION # 5 : ACTUALISER L'OFFRE DE FORMATION EN S'ASSURANT D'ÊTRE PLUS INCLUSIF

OBJECTIF STRATÉGIQUE	MOYENS/ACTIONS	RESPONSABLE(S)
<p>Offrir une formation afin de sensibiliser sur la notion d'inclusion en lien avec la terminologie</p>	<p>Organiser une activité de formation sur l'écriture inclusive</p>	
<p>Offrir une formation visant à faciliter l'intégration de la diversité dans les pratiques artistiques et culturelles</p>	<p>Organiser une activité de formation portant sur l'intégration de la diversité. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que la gestion de la diversité; • Comment gérer la diversité en entreprise; • Diversité et inclusion : les meilleures pratiques; • L'intégration de la relève issue de la diversité; • Les habiletés relationnelles du travail en contexte de diversité. 	
<p>Offrir une activité permettant le contact entre les diversités culturelles <i>(Enjeu de compétences : L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle)</i></p>	<p>Organiser une activité visant à réunir des participants provenant de différentes formes de la diversité culturelle. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Journée de maillage; • Formation s'adressant à tous offerte près d'une communauté; • Organiser un événement en collaboration avec un organisme culture. 	

CONSULTATION MINWASHIN

À la demande des clientes, une consultation spécifique auprès de Minwashin a été effectuée. Celle-ci fut constituée d'un sondage dont le lien fut transmis au CCAT, qui a acheminé ce dernier à madame Caroline Lemire de la direction Minwashin. C'est cette dernière qui était responsable de l'envoi du sondage.

Le sondage était disponible en version française et anglaise et fut en ligne du 31 janvier 2022 au 21 février 2022, pour une durée de trois semaines.

Au total, 17 personnes ont répondu au sondage. Cependant, en fonction des moyens de communication utilisés, il n'est pas possible de connaître le nombre total de personnes qui fut joint. Après validation du CCAT auprès de madame Lemire, cette dernière a confirmé que le taux de réponse était satisfaisant.

Cette section présente les résultats du sondage en ligne portant sur les volets suivants selon une ventilation permettant de mieux cibler le profil des répondants.

Volet 1 – Données sociodémographiques

- Général
- Question sur les disciplines – par statut

Volet 2 – Développement professionnel et besoins de formation

- Statut

Volet 3 – Services offerts par le Service de formation continue du CCAT

- Général
- Statut

Volet 4 – Logistique et modes de communication

- Général
- Statut

Volet 5 – Opportunités d'amélioration

- Général

Volet 6 – Principaux constats

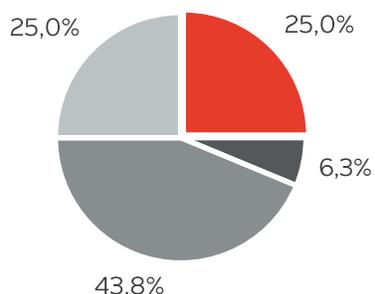
- Besoins de développement prioritaires
- Logistique

VOLET 1 – DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

STATUT PROFESSIONNEL (16-1)

Les travailleurs culturels représentent un peu plus des deux tiers des répondants (68,8 %) et œuvrent majoritairement au sein d'un organisme (43,8 %). Ce sont les artistes professionnels ou en voie de professionnalisation qui sont les plus nombreux.

FIGURE 20 | RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE STATUT

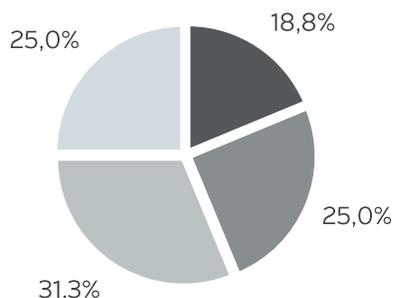


- Pratique artistique professionnelle ou en voie de professionnalisation (ex. : création, présentation ou publication d'œuvres ET reconnaissance des pairs)
- Artiste amateur
- Travailleur culturel (au sein d'un organisme) (ex. intervenant, agent de développement, gestionnaire, etc.)
- Travailleur culturel (à son propre compte)

ÂGE DES RÉPONDANTS (16-1)

Aucun répondant n'est âgé de moins de 25 ans ou de plus de 64 ans. Outre ce fait, la tranche d'âge des 45 à 54 ans est légèrement dominante avec 31,3 % des répondants. Les personnes âgées de 35 à 44 ans et celles de la tranche 55 à 64 ans représentent chacun 25 % des répondants.

FIGURE 21 | ÂGE DES RÉPONDANTS



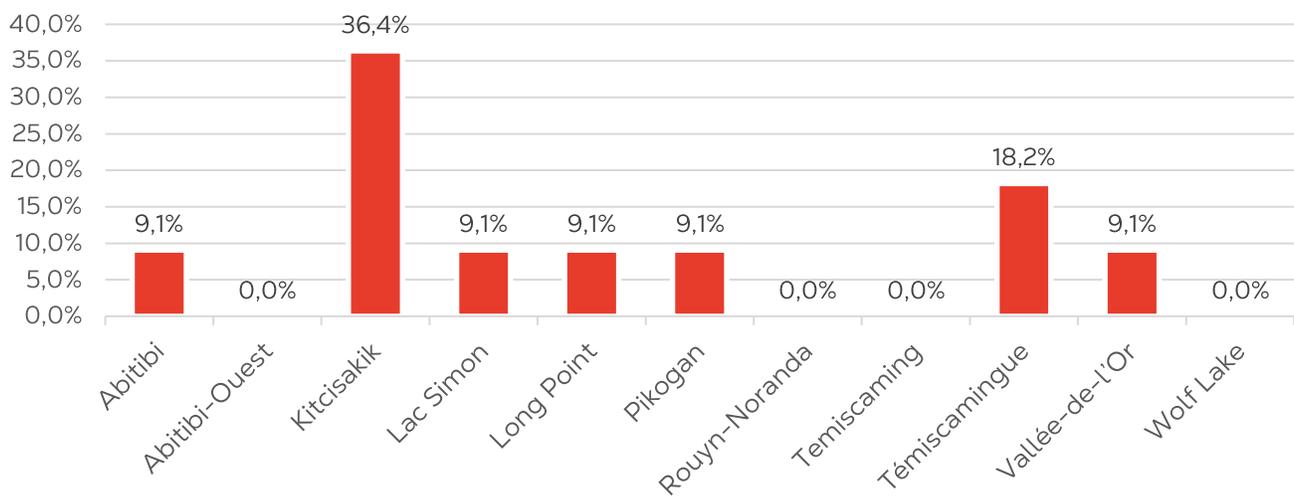
- 25 à 34 ans
- 35 à 44 ans
- 45 à 54 ans
- 55 à 64 ans

SECTEUR DE RÉSIDENCE (11-6)

Les répondants résident principalement dans la Communauté Kitcisakik (36,4 %) et dans la MRC de Témiscamingue (18,2 %). Tous les autres répondants se retrouvent à parts égales (9,1 %) dans les Communautés/MRC suivantes :

- Abitibi;
- Lac Simon;
- Long Point;
- Pikogan;
- Vallée-de-l'Or.

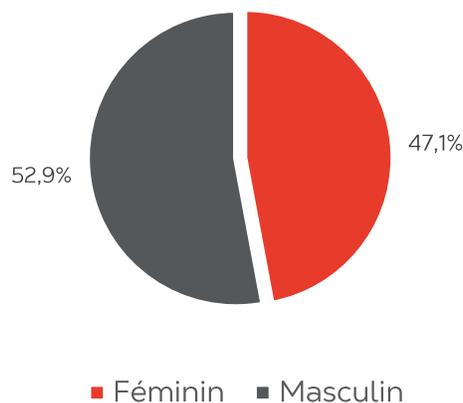
GRAPHIQUE 7 | LIEU DE RÉSIDENCE DES RÉPONDANTS



SEXE DES RÉPONDANTS (17-0)

Le genre masculin est légèrement plus représenté.

FIGURE 22 | SEXE DES RÉPONDANTS



DISCIPLINES DES RÉPONDANTS (ARTISTES = 5-0, TRAVAILLEURS CULTURELS = 11-0)

À noter que plus d'un choix était possible pour un total de 98 réponses. Également, à des fins d'analyse, le CCAT souhaitait regrouper les disciplines de la façon suivante :

- Arts numériques, cinéma et vidéo (multimédia);
- Arts visuels (art contemporain, peinture, photographie, sculpture);
- Danse (traditionnelle et contemporaine);
- Diffuseur;
- Muséologie, histoire et patrimoine (architecture, chasse, pêche et trappage, enseignements et savoirs traditionnels, histoire Anicinabe, spiritualité et cérémonie);
- Littérature et poésie;
- Métiers d'art (artisanat, broderie, confection d'objets traditionnels, confection de vêtements traditionnels, couture-coupe et confection, menuiserie et travail du bois, travail du cuir);
- Musique et chanson (musique traditionnelle, musique contemporaine);
- Théâtre;
- Général (conférences, linguistiques et traduction).

Ce sont les métiers d'art qui dominent (30,7 %), suivis par la muséologie, histoire et patrimoine (24,5 %). Ce sont majoritairement des travailleurs culturels qui y œuvrent. Pour leur part, les artistes pratiquent principalement en arts visuels.

Les disciplines de la danse, de la littérature et poésie puis du théâtre sont les moins représentées.

À noter que dans les commentaires, deux répondants ont signifié œuvrer dans le domaine de la radio alors qu'un troisième a indiqué pratiquer dans le développement communautaire.

TABLEAU 59 | DISCIPLINES DES RÉPONDANTS (GLOBAL ET PAR STATUT)

FAMILLE DE DISCIPLINES	ARTISTE (%)	TRAVAILLEUR CULTUREL (%)	TOTAL (%)
MÉTIERS D'ART	2,0	28,7	30,7
MUSÉOLOGIE, HISTOIRE ET PATRIMOINE	2,0	22,5	24,5
ARTS VISUELS	7,1	9,3	16,4
ARTS NUMÉRIQUES, CINÉMA ET VIDÉO	2,0	7,2	9,2
GÉNÉRAL	0,0	7,1	7,1
MUSIQUE ET CHANSON	3,0	4,1	7,1
DANSE	0,0	2,0	2,0
LITTÉRATURE ET POÉSIE	1,0	1,0	2,0
THÉÂTRE	0,0	1,0	1,0
TOTAL	17,1	82,9	100,0

VOLET 2 – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET BESOINS DE FORMATION

BESOINS DE DÉVELOPPEMENT-ARTISTES (5-0)

Les artistes ont été questionnés sur les compétences qu'ils souhaitent développer en lien avec les défis qu'ils rencontrent dans leur pratique artistique. Ils pouvaient sélectionner un maximum de trois réponses.

Le besoin principal consiste à financer les projets (60 %). Les quatre compétences suivantes arrivent en seconde position, représentant chacune un taux de 40 % :

- Élaborer et gérer mes projets;
- Développer les savoirs traditionnels et les symboles autochtones;
- Diffuser et vendre mes œuvres;
- Gérer mon temps et mes priorités.

Pour leur part, les éléments suivants ne sont pas considérés comme étant des besoins prioritaires par les artistes :

- Établir des collaborations et travailler en interdisciplinarité;
- Définir ma personnalité artistique et développer mon potentiel créatif;
- Utiliser les technologies, le multimédia ou de l'information;
- S'exprimer en public.

TABLEAU 60 | BESOINS DE DÉVELOPPEMENT (ARTISTES)

BESOINS DE DÉVELOPPEMENT	ARTISTES (%)
Financer mes projets (subventions, commandites)	60,0
Élaborer et gérer mes projets (ex. : budget et son suivi)	40,0
Développer les savoirs traditionnels et les symboles autochtones (ex. : confections artisanales avancées)	40,0
Diffuser et vendre mes œuvres (ex. : élargir mon marché)	40,0
Gérer mon temps et mes priorités	40,0
Développer et perfectionner mes techniques	20,0
Transmettre ma culture/mon savoir à la relève	20,0
Approfondir mes connaissances sur les aspects légaux	20,0
Établir des collaborations et travailler en interdisciplinarité	0,0
Définir ma personnalité artistique et développer mon potentiel créatif	0,0
Utiliser les technologies, le multimédia ou de l'information	0,0
S'exprimer en public	0,0

BESOINS DE DÉVELOPPEMENT-TRAVAILLEURS CULTURELS (11-0)

Les travailleurs culturels ont également été questionnés sur les compétences qu'ils souhaitent développer en lien avec les défis qu'ils rencontrent dans le cadre de leur travail. Ils pouvaient sélectionner un maximum de trois réponses.

Le besoin principal consiste à faciliter la transmission de la culture/du savoir autochtone à la relève (72,7 %). Ensuite, c'est de savoir utiliser les technologies numériques, multimédias et de l'information (63,6 %).

Il s'avère que de valoriser l'offre culturelle autochtone auprès des allochtones, établir des collaborations et travailler en interdisciplinarité puis concilier le travail et la vie personnelle sont les éléments identifiés comme étant les prioritaires en termes de développement.

TABLEAU 61 | BESOINS DE DÉVELOPPEMENT (TRAVAILLEURS CULTURELS)

BESOINS DE DÉVELOPPEMENT	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Faciliter la transmission de la culture/du savoir autochtone à la relève	72,7
Utiliser les technologies numériques, multimédias et de l'information	63,6
Assurer une saine gouvernance (ex. : financière/matérielle/humaine)	36,4
Élaborer et gérer les projets (recherche, rédaction, coordination, financement)	36,4
Élargir la clientèle et les marchés (développer des stratégies de mise en marché et commercialisation)	18,2
Valoriser l'offre culturelle autochtone auprès des allochtones	18,2
Établir des collaborations et travailler en interdisciplinarité	9,1
Concilier travail et vie personnelle	0,0

MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION

Les répondants ont été invités à sélectionner les trois (3) principales raisons ou motivations les incitant à sélectionner une formation.

Général (15-2)

Ce sont les aspects pratiques liés à la formation qui incitent le plus les répondants à choisir cette dernière (80 %). Cependant, tant un sujet de formation innovant et actuel ainsi qu'une formule d'apprentissage spécifique constituent également des motivations importantes (60 % chacun).

Par statut (artistes = 4-1, travailleurs culturels = 11-0)

Tant les artistes que les travailleurs culturels considèrent d'abord les aspects pratiques dans le choix d'une formation (artistes = 75 %, travailleurs culturels = 81,8 %).

Pour les travailleurs culturels, c'est un sujet de formation innovant et actuel ainsi qu'une formule d'apprentissage spécifique qui arrivent en second rang (63,6 %) alors que ces deux éléments occupent la même position chez les artistes, mais en proportion légèrement moins élevée (50 %) et

à égalité avec ces deux autres motifs :

- Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier;
- Un contenu de formation très spécifique.

La notoriété du formateur a un faible impact dans le choix d'une formation (6,7 %) pour les artistes alors que cet élément a une valeur nulle pour les travailleurs culturels.

**TABLEAU 62 | MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION
(GLOBAL ET PAR STATUT)**

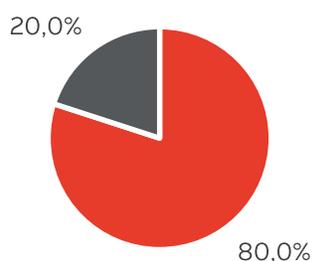
MOTIFS	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Aspects pratiques	80,0	75,0	81,8
Un sujet de formation innovant et actuel	60,0	50,0	63,6
Une formule d'apprentissage spécifique	60,0	50,0	63,6
Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier	46,7	50,0	45,5
Un contenu de formation très spécifique	46,7	50,0	45,5
La notoriété du formateur	6,7	25,0	0,0

FORMATEURS ET MAÎTRES SPÉCIFIQUES (15-2)

Les répondants ont été questionnés à savoir s'il y a des formateurs, organisations, maîtres, porteurs culturels ou aînés dans leur domaine artistique ou culturel avec lesquels ils souhaitent suivre une formation. La grande majorité des artistes et des travailleurs culturels ont répondu par la négative (80 %).

À noter que ce taux est cependant plus élevé chez les artistes (100 %) que chez les travailleurs culturels (72,7 %). Deux personnes ont été nommées en référence dans les commentaires, soit madame Louisa Papatie et monsieur Denis Cossette.

FIGURE 23 | FORMATEURS ET MAÎTRES



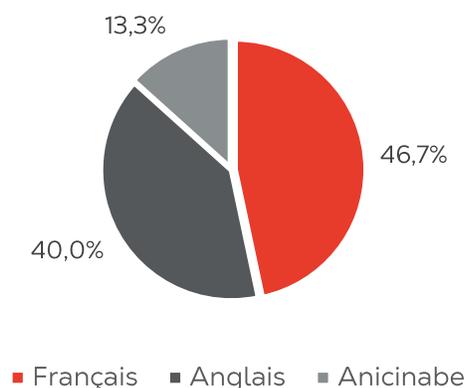
- Pas en particulier.
- Oui : Spécifiez le nom de la personne et le sujet de la formation souhaitée.

VOLET 3 – SERVICES OFFERTS PAR LE CCAT

LANGUE PRIVILÉGIÉE POUR LA FORMATION

Presque un répondant sur deux préfère que les formations offertes par le CCAT soient dispensées en français. Alors qu'aucun ne priorise la langue crie, 13,3 % optent pour celle Anicinabe. À noter qu'un répondant a indiqué en commentaire qu'il souhaite la langue Anicinabe accompagnée d'une traduction.

FIGURE 24 | LANGUE DE FORMATION



CONTRAINTES LIÉES À LA PARTICIPATION

Les répondants ont pu identifier les trois principales contraintes les empêchant de participer à des activités de formation offertes par le CCAT.

Général (12-5)

De façon globale, les raisons principales sont liées au manque de temps pour se perfectionner (58,3 %) et à l'offre de formation qui ne correspond pas aux besoins (41,7 %).

Ensuite, les contraintes relatives au fait que le moment de la journée de la formation est inadéquat et à l'accessibilité arrivent en troisième position (33,3 % chacune).

Les artistes et les travailleurs culturels s'entendent sur les motifs ayant le moins d'impact, tous les deux n'ayant accordé aucune valeur aux mêmes quatre contraintes.

Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 9-2)

Les répondants des deux statuts considèrent que le manque de temps pour se perfectionner est la contrainte principale, mais avec une valeur significativement plus élevée pour les artistes (artistes = 100 %, travailleurs culturels = 44,4 %).

Les travailleurs culturels considèrent plus fortement les contraintes suivantes :

- La disponibilité des activités de formation;
- Les approches pédagogiques sont désuètes ou culturellement inadaptées;
- Le manque d'information sur les formations disponibles;
- La formation est trop théorique au détriment de la pratique.

**TABLEAU 63 | CONTRAINTES EMPÊCHANT DE PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DU CCAT
(GLOBAL ET PAR STATUT)**

CONTRAINTES	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Manque de temps pour me perfectionner	58,3	100,0	44,4
L'offre de formation ne correspond pas à mes besoins	41,7	66,7	33,3
Le moment de la journée de la formation est inadéquat	33,3	66,7	22,2
Accessibilité (les déplacements mobilisent trop de temps et de ressources financières)	33,3	33,3	33,3
Les coûts de participation sont trop élevés	25,0	33,3	22,2
La disponibilité des activités de formation	25,0	0,0	33,3
Les approches pédagogiques sont désuètes ou culturellement inadaptées	25,0	0,0	33,3
Le manque d'information sur les formations disponibles	16,7	0,0	22,2
La formation est trop théorique au détriment de la pratique	16,7	0,0	22,2
Le choix des formateurs ne me convient pas	8,3	0,0	11,1
Les formations sont trop générales	8,3	0,0	11,1
Les formations sont trop spécialisées	8,3	0,0	11,1
Les formations ne sont généralement pas offertes à la bonne période dans l'année	0,0	0,0	0,0
Le perfectionnement/la formation n'est pas une priorité pour moi	0,0	0,0	0,0
Je ne connais pas bien mes besoins de formation	0,0	0,0	0,0
La durée de la formation est inadéquate	0,0	0,0	0,0

Deux travailleurs culturels ont identifié d'autres contraintes pouvant les empêcher de participer aux activités offertes par le Service de formation continue du CCAT :

- L'absence au travail n'est pas souvent autorisée par nos supérieurs;
- Les formations pourraient avoir lieu dans la communauté pour en augmenter l'accès aux membres.

CONDITIONS GAGNANTES FAVORISANT LA PARTICIPATION

Les répondants ont également été invités à se prononcer sur les conditions gagnantes pouvant favoriser davantage leur participation aux activités de formation continue (plusieurs choix possibles).

Général (12-5)

C'est de favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel qui s'avère être la condition la plus favorable à la participation des répondants (58,3 %).

Le fait de proposer diverses dates pour une même formation et de communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance sont également à considérer (41,7 % chacun).

Ces quatre conditions sont celles ayant le moins d'impacts dans le but de favoriser la participation :

- Offrir un suivi post-formation;
- Fournir une documentation de référence à la suite des formations;
- Programmer des activités comportant une bonne alternance entre théorie et pratique;
- Proposer des activités préparatoires aux formations.

Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 9-2)

Alors que de favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel est l'atout principal considéré par les travailleurs culturels (66,7 %), embaucher les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels du milieu comme formateur, adapter le calendrier aux réalités du milieu puis consulter les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels pour le développement des contenus de formation sont également importants (44,4 % chacun). À noter que les artistes n'ont accordé aucune valeur à ces trois derniers éléments.

Les artistes considèrent davantage les éléments suivants : proposer diverses dates pour une même formation et communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (66,7 % chacun).

Offrir un suivi post-formation apparaît porteur afin de favoriser la participation des artistes (33,3 %), contrairement aux travailleurs culturels.

Un travailleur culturel a indiqué qu'il est important de penser au rayonnement local avant celui des centres urbains.

TABLEAU 64 | CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU CCAT (GLOBAL ET PAR STATUT)

CONDITIONS FAVORABLES	TAUX GLOBAL(%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel	58,3	33,3	66,7
Proposer diverses dates pour une même formation	41,7	66,7	33,3
Communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (dates fixes)	41,7	66,7	33,3
Faire appel à des experts/porteurs culturels reconnus	33,3	33,3	33,3
Embaucher les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels du milieu comme formateur	33,3	0,0	44,4
Adapter le calendrier aux réalités du milieu	33,3	0,0	44,4
Consulter les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels pour le développement des contenus de formation	33,3	0,0	44,4
Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise	25,0	33,3	22,2
Offrir un suivi post-formation	8,3	33,3	0,0
Fournir une documentation de référence à la suite des formations	8,3	0,0	11,1
Programmer des activités comportant une bonne alternance entre théorie et pratique	8,3	0,0	11,1
Proposer des activités préparatoires aux formations	8,3	0,0	11,1

VOLET 4 – LOGISTIQUE ET MODES DE COMMUNICATION

LOGISTIQUE

FORMULES D'APPRENTISSAGE

Les répondants étaient invités à identifier les formules de formation qui leur semblent les plus pertinentes pour favoriser leur apprentissage (maximum de trois).

Général (11-6)

Bénéficier d'une formation théorique avec une portion pratique est la formule de prédilection (72,7 %), suivie par le mentorat/coaching individuel/partage de groupe (45,5 %).

La formation purement théorique n'a obtenu aucun vote alors que la plateforme en ligne avec tutoriels et exercices présente le deuxième taux le plus bas (18,2 %).

Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

Les priorités des artistes sont les mêmes que pour les résultats globaux à l'exception de l'accès à une plateforme en ligne avec tutoriels et exercices (66,7 % chacun), qui n'a pour sa part obtenu aucun vote par les travailleurs culturels.

La formation théorie accompagnée d'une portion pratique est également priorisée par les travailleurs culturels (75 %), de même que la formation avec possibilité d'accompagnement après la formation (50 %). Cette formule d'apprentissage n'a cependant obtenu aucune valeur de la part des artistes.

La formation théorique n'est nullement considérée, et ce, par tous les répondants.

En commentaires, deux répondants ont nommé leur intérêt pour des formations de groupe, un a souligné que la meilleure formule d'apprentissage dépend du contexte et un autre a indiqué qu'il serait intéressant d'unir les artistes dans chaque ville afin d'échanger sur l'art.

Un travailleur culturel a nommé en commentaire cette proposition :

- Donner des ressources aux communautés afin que celles-ci puissent trouver et planifier les formations sur plusieurs jours. Par exemple, on n'apprend pas à faire des mitaines en 3 heures.

TABLEAU 65 | FORMULES FAVORISANT L'APPRENTISSAGE (GLOBAL ET PAR STATUT)

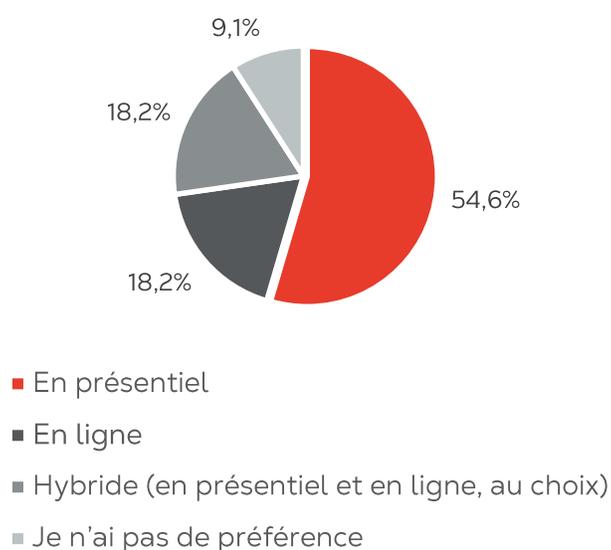
FORMULES D'APPRENTISSAGE	TAUX GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Formation théorique avec une portion pratique (atelier)	72,7	66,7	75,0
Mentorat/coaching individuel/partage de groupe	45,5	66,7	37,5
Formation avec possibilité d'accompagnement après la formation	36,4	0,0	50,0
Conférence en groupe	36,4	33,3	37,5
Colloque	27,3	33,3	25,0
Plateforme en ligne avec tutoriels et exercices	18,2	66,7	0,0
Formation théorique	0,0	0,0	0,0

MODE DE FORMATION

Général (146-47)

De façon générale, la tenue de formations en présentiel constitue la préférence des répondants (54,6 %). Les modes hybrides et en ligne constituent à parts égales le second mode privilégié (18,2 %).

FIGURE 25 | MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (GLOBAL)



Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

C'est le mode hybride qui est préconisé par les artistes (66,7 %), suivi de la formule en virtuelle (33,3 %). Aucun répondant n'a sélectionné le mode en présentiel.

Ces préférences sont inversées chez les travailleurs culturels qui portent un intérêt prioritaire au présentiel (75 %). La même proportion privilégie les formations en ligne ou n'a pas de préférence (12,5 % chacun). Aucun ne préconise le mode hybride.

FIGURE 26 | MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (ARTISTES)

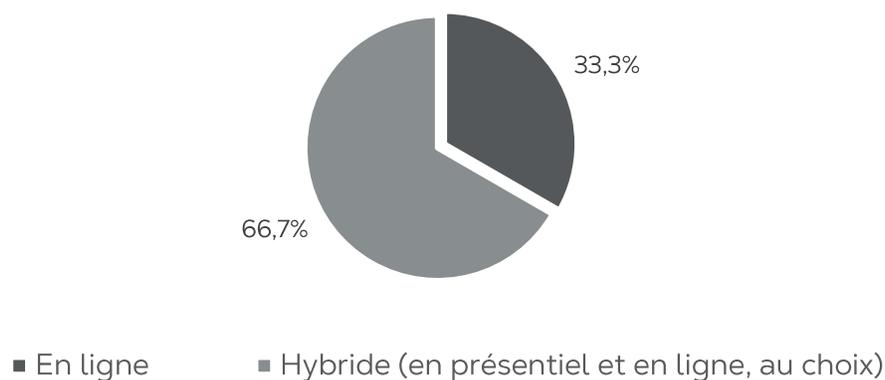
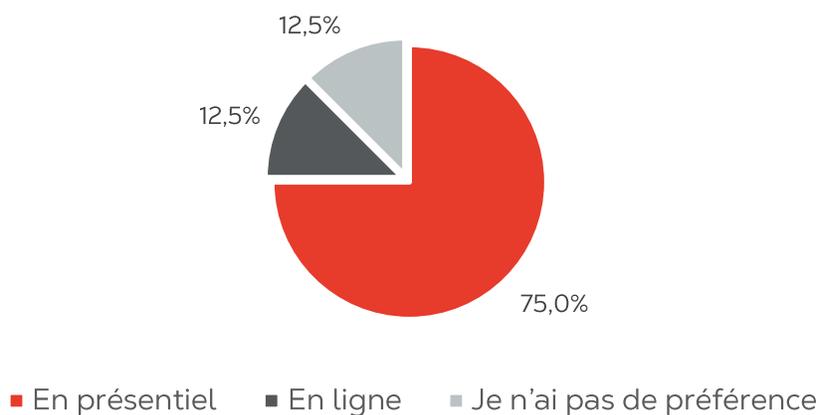


FIGURE 27 | MODES DE FORMATION PRIVILÉGIÉS (TRAVAILLEURS CULTURELS)

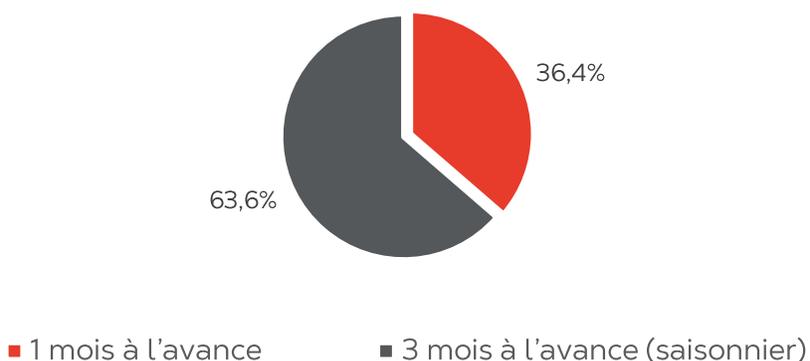


DÉLAI - OFFRE DE FORMATION

Général (11-6)

Afin de mieux planifier leurs choix, les répondants souhaitent majoritairement un délai de trois mois (saisonnier) pour être informés de l'offre de formation du Service de formation du CCAT (63,6 %). C'est le délai d'un mois qui occupe la deuxième position (36,4 %) alors qu'aucun répondant ne souhaite recevoir l'information six mois à l'avance.

FIGURE 28 | DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (GLOBAL)



Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

Les préférences des artistes et des travailleurs culturels sont très similaires. Environ les deux tiers des répondants de chaque statut ont une préférence pour l'option saisonnière puis le délai d'un mois à l'avance est considéré comme étant la deuxième option la plus intéressante.

FIGURE 29 | DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (ARTISTES)

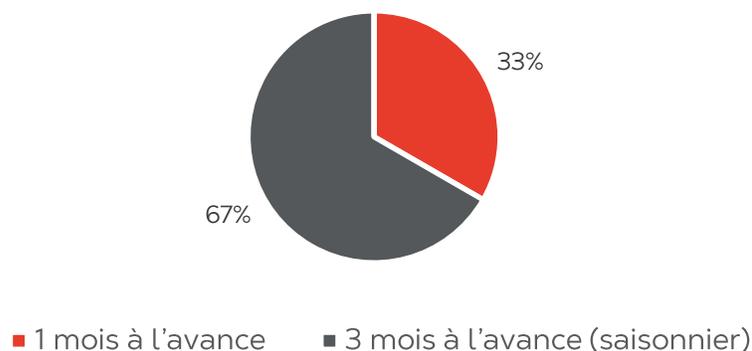
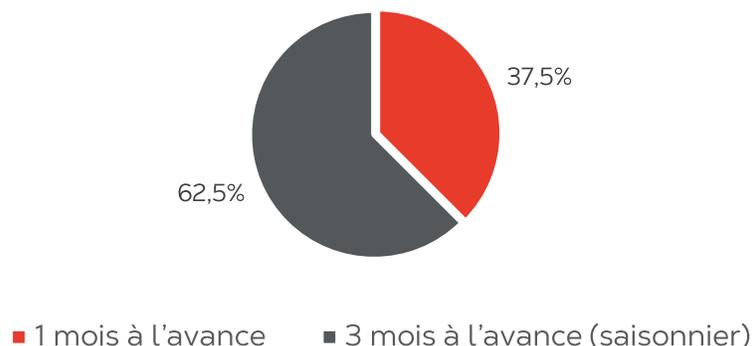


FIGURE 30 | DÉLAI POUR L'OFFRE DE FORMATION (TRAVAILLEURS CULTURELS)



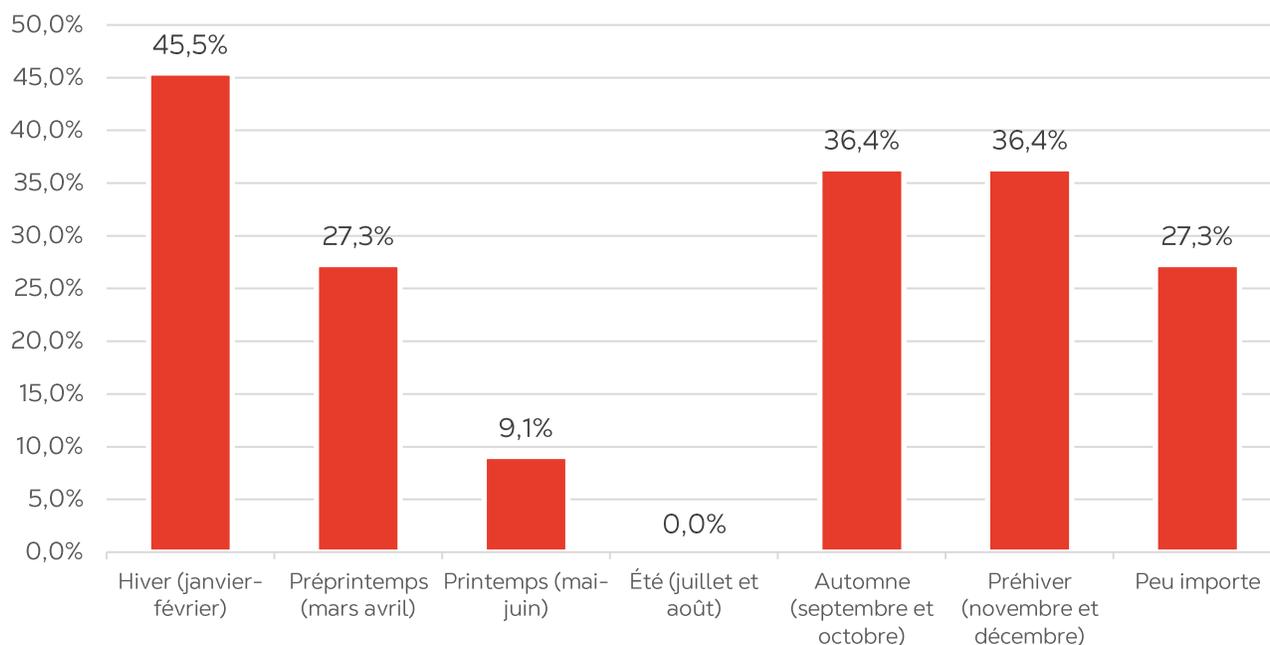
PÉRIODE DE L'ANNÉE

Général (11-6)

À noter que plus d'un choix de réponse était possible.

La période la plus favorable à une participation aux activités de formation est l'hiver (janvier-février) (45,5 %), suivie à égalité par l'automne (septembre-octobre) et le préhiver (novembre-décembre) (36,4 % chacun). Le printemps (mai-juin) et l'été (juillet-août) ne sont pas des périodes à considérer.

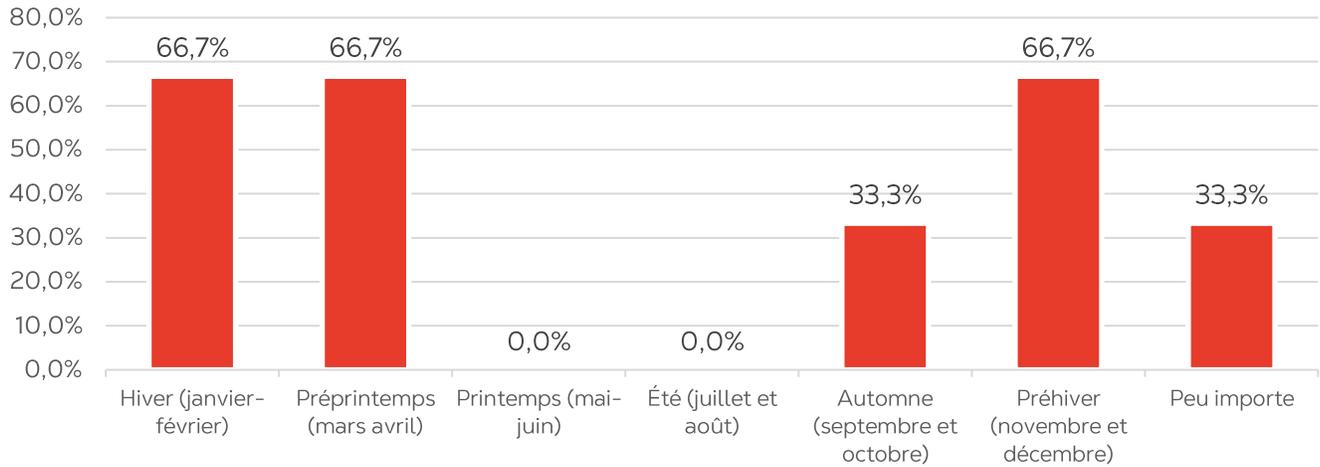
GRAPHIQUE 8 | PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (GLOBAL)



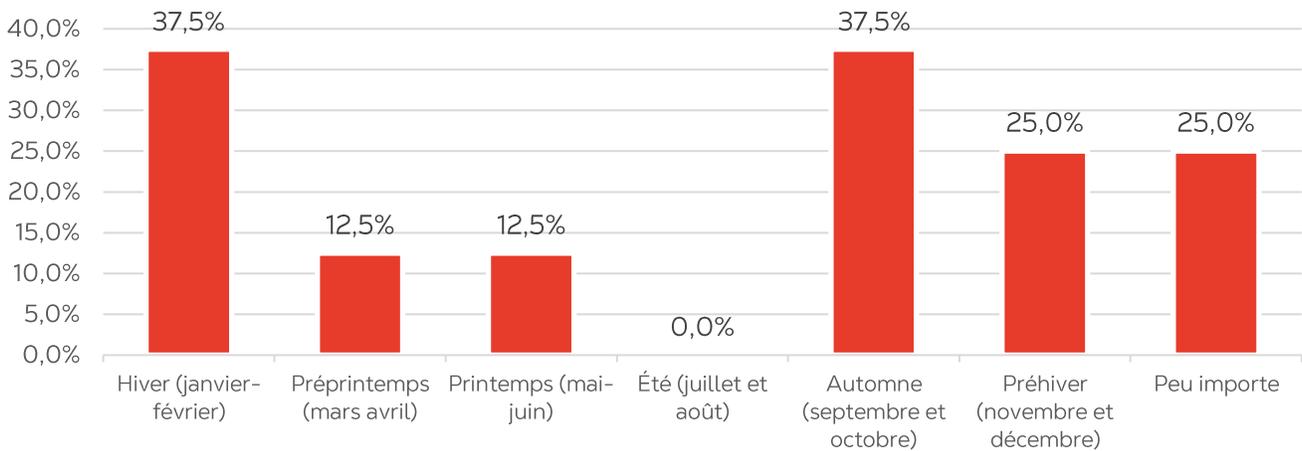
Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

Les artistes privilégient l'hiver, le préprintemps (mars-avril) ainsi que le préhiver (66,7 % chacun). Pour leur part, les travailleurs culturels préfèrent l'hiver et l'automne (37,5 % chacun).

GRAPHIQUE 9 | PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (ARTISTES)



GRAPHIQUE 10 | PÉRIODE DE L'ANNÉE PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS)

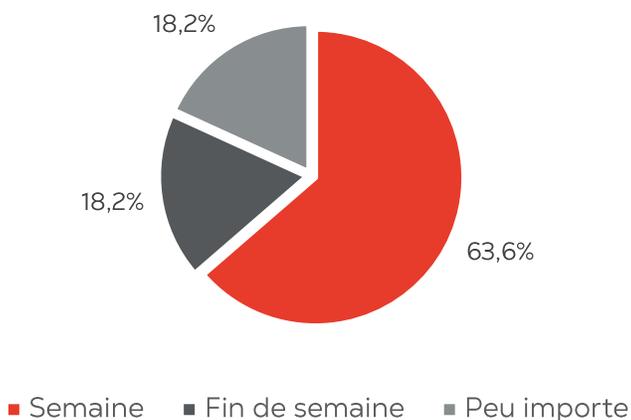


MOMENT DE LA SEMAINE

Général (11-6)

De façon générale, les répondants privilégient que les formations soient tenues en semaine (63,6 %). La même proportion des répondants opte pour la fin de semaine ou n'a pas de préférence (18,2 %).

FIGURE 31 | MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL)



Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

La majorité des artistes privilégie la tenue d'activités en semaine (66,7 %) alors que l'autre tiers n'a pas de préférence. Aucun artiste n'a indiqué avoir un intérêt pour la fin de semaine. Une proportion similaire de travailleurs culturels opte pour la semaine (62,5 %). Cependant, le quart privilégie la fin de semaine.

FIGURE 32 | MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES)

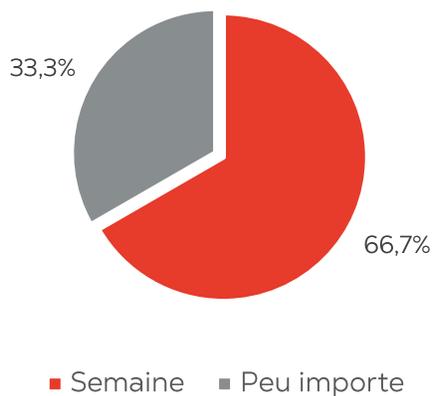
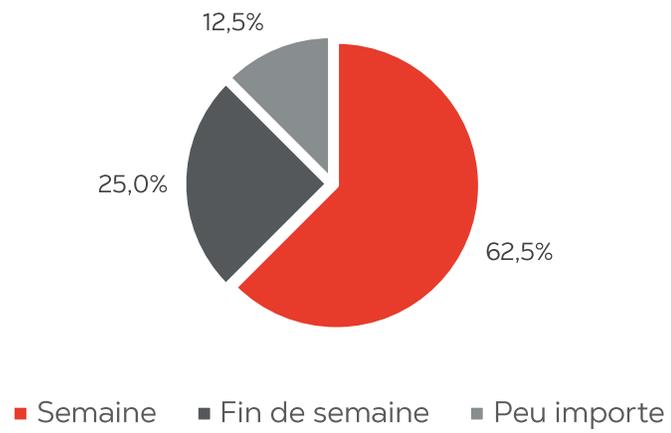


FIGURE 33 | MOMENT DE LA SEMAINE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS)



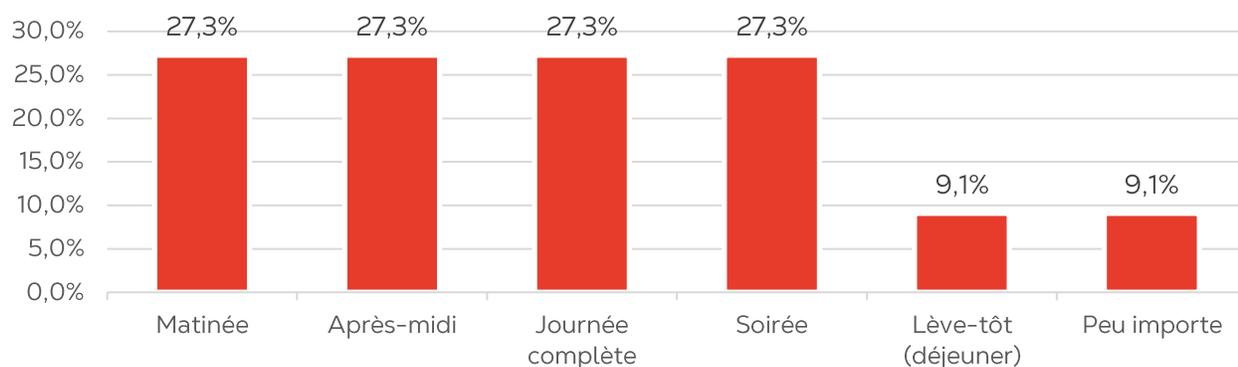
MOMENT DE LA JOURNÉE

Général (11-6)

À noter que plus d'un choix de réponse était possible.

Sauf pour le moment « Lève-tôt », toutes les autres périodes de la journée ont obtenu la même valeur (27,3 %). Peu de répondants n'ont pas de préférence.

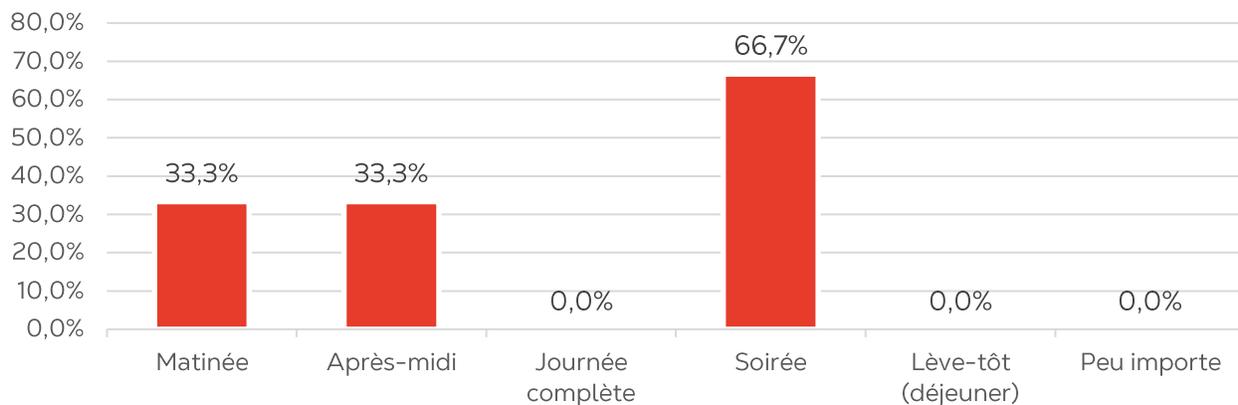
GRAPHIQUE 11 | MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (GLOBAL)



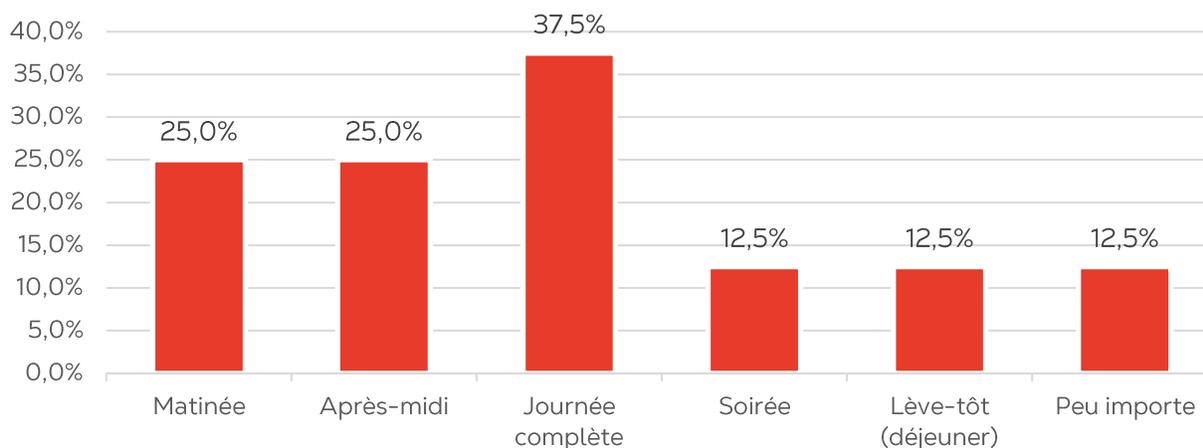
Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

Les artistes considèrent que la soirée est l'option la plus intéressante pour la tenue d'activités de formation. Autrement, ils sont partagés entre la matinée et l'après-midi (33,3 % chacun). Les travailleurs culturels préconisent plutôt la formule de la journée complète (37,5 %), mais apprécient aussi les activités en matinée et en après-midi (25 % chacun).

GRAPHIQUE 12 | MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (ARTISTES)



GRAPHIQUE 13 | MOMENT DE LA JOURNÉE PRIVILÉGIÉ (TRAVAILLEURS CULTURELS)



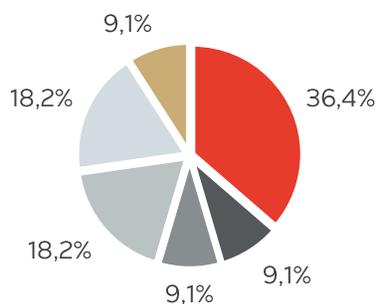
DURÉE DE LA FORMATION

Général (11-6)

Globalement, les formations se déroulant sur une à deux heures conviennent davantage aux répondants (36,4 %). Ce sont celles de deux à trois jours, avec ou sans intervalle, qui sont par la suite préférables (36,4 %).

Les séances se tenant sur une demi-journée ou sur une journée complète (9,1 %) ne sont pas préconisées.

FIGURE 34 | DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (GLOBAL)



- 1 à 2 heures
- Une demi-journée (3 à 4 heures)
- Une journée complète
- 2 à 3 jours consécutifs (journée ou demi-journée)
- 2 à 3 jours (journée ou demi-journée) avec un intervalle d'une à quelques semaines
- Peu importe

Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

Unanimement, les artistes préconisent les séances d'une à deux heures.

Les travailleurs culturels sont plus partagés. Ils préfèrent les formations se déroulant sur deux à trois jours avec ou sans intervalle (50 % au total). Les autres durées ont obtenu la même valeur, soit 12,5 % chacune.

FIGURE 35 | DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (ARTISTES)

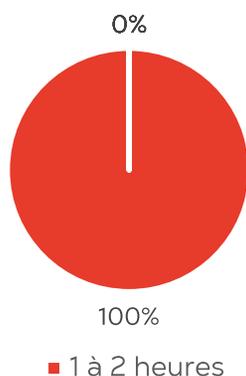
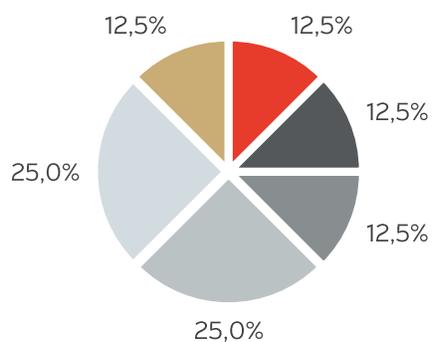


FIGURE 36 | DURÉE DE LA FORMATION PRIVILÉGIÉE (TRAVAILLEURS CULTURELS)



- 1 à 2 heures
- Une demi-journée (3 à 4 heures)
- Une journée complète
- 2 à 3 jours consécutifs (journée ou demi-journée)
- 2 à 3 jours (journée ou demi-journée) avec un intervalle d'une à quelques semaines
- Peu importe

MOYENS DE COMMUNICATION

Les répondants ont été questionnés afin d'identifier quels sont les moyens de communication qu'ils privilégient afin de recevoir des informations en lien avec les activités du Service de formation continue du CCAT (plus d'une réponse possible).

Général (11-6)

C'est de loin le courriel personnalisé (72,3 %) qui est privilégié. La référence d'un organisme connu arrive en second rang (27,3 %). Par la suite, ce sont l'infolettre et Facebook qui sont préconisés (18,2 % chacun).

Les médias traditionnels ainsi que les encarts promotionnels par envoi postal ne semblent pas être des mécanismes de communication à privilégier puisqu'aucun répondant n'a sélectionné ces options.

Par statut (artistes = 3-2, travailleurs culturels = 8-3)

C'est avec une forte dominance que les artistes préfèrent le courriel personnalisé (100 %). Cependant, la référence d'un organisme connu puis Facebook sont également des moyens de communication à considérer (33,3 % chacun).

Pour leur part, les travailleurs culturels priorisent le courriel personnalisé (62,5 %), suivi de la référence d'un organisme connu et de l'infolettre (25 % chacun), ce dernier mécanisme ayant obtenu une valeur nulle par les artistes.

Un travailleur culturel a apporté un commentaire :

- Centraliser les services dans les communautés.

TABLEAU 66 | MOYENS DE COMMUNICATION PRÉCONISÉS (GLOBAL ET PAR STATUT)

MOYENS DE COMMUNICATION	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Courriel personnalisé	72,3	100,0	62,5
Référence d'un organisme connu (ex. : Minwashin)	27,3	33,3	25,0
Facebook	18,2	33,3	12,5
Mémo d'art (infolettre)	18,2	0,0	25,0
Site Internet du CCAT	9,1	0,0	12,5
Référence d'une personne-ressource	9,1	0,0	12,5
Médias traditionnels	0,0	0,0	0,0
Encart promotionnel par envoi postal	0,0	0,0	0,0

VOLET 5 – OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION

OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION

Il a été offert aux répondants du sondage de nommer des opportunités d'amélioration du Service de formation continue du CCAT en matière d'offres de formation continue.

TABLEAU 67 | OPPORTUNITÉS D'AMÉLIORATION (GLOBAL)

COMMENTAIRES
J'aimerais que les formations n'aient pas lieu pendant les semaines culturelles (au printemps et à l'automne, nous allons tous dans le bois).
S'assurer que nos formations soient autorisées par nos supérieurs.
En outillant bien les communautés et en développant des services locaux et des ressources locales à proximité des artisans, nous réduisons notre dépendance envers les organismes extérieurs.
Favoriser des formules pouvant permettre une identification à sa culture, plus que la langue.
Un groupe social de suivi post-formation, pour promouvoir le partage des résultats personnels.

VOLET 6 – PRINCIPAUX CONSTATS

PRINCIPAUX CONSTATS – BESOINS DE DÉVELOPPEMENT PRIORITAIRES (MINWASHIN)

Le tableau suivant présente les besoins de formation se distinguant comme étant prioritaires par statut. À noter qu'il n'y a pas de résultats globaux considérant que les choix de réponses offerts aux répondants étaient différents selon le statut.

TABLEAU 68 | BESOINS DE FORMATION PRIORITAIRES PAR STATUT

ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
Financer mes projets (60 %)	Faciliter la transmission de la culture/du savoir autochtone à la relève (72,7)
Élaborer et gérer mes projets (40 %)	Utiliser les technologies numériques, multimédias et de l'information (63,6)
Développer les savoirs traditionnels et les symboles autochtones (40 %)	
Diffuser et vendre mes œuvres (40 %)	
Gérer mon temps et mes priorités (40 %)	

PRINCIPAUX CONSTATS – LOGISTIQUE (MINWASHIN)

Le tableau suivant présente les éléments liés à la logistique se distinguant comme étant prioritaires selon le statut des répondants.

TABLEAU 69 | ÉLÉMENTS DE LOGISTIQUE PRIORITAIRES (GLOBAL ET PAR STATUT)

ÉLÉMENTS LIÉS À LA LOGISTIQUE	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
MOTIFS SOUTENANT LE CHOIX D'UNE FORMATION	Aspects pratiques (80,0)	Aspects pratiques (75,0)	Aspects pratiques (81,8)
	Un sujet de formation innovant et actuel (60,0)	Un sujet de formation innovant et actuel (50,0)	Un sujet de formation innovant et actuel (63,6)
	Une formule d'apprentissage spécifique (60,0)	Une formule d'apprentissage spécifique (50,0)	Une formule d'apprentissage spécifique (63,6)
		Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier (50,0)	
		Un contenu de formation très spécifique (50,0)	
CONDITIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION	Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel (58,3)	Proposer diverses dates pour une même formation (66,7)	Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel (66,7)
	Proposer diverses dates pour une même formation (41,7)	Communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (dates fixes) (66,7)	Embaucher les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels du milieu comme formateur (44,4)
	Communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (dates fixes) (41,7)		Adapter le calendrier aux réalités du milieu (44,4)
			Consulter les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels pour le développement des contenus de formation (44,4)

ÉLÉMENTS LIÉS À LA LOGISTIQUE	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
FORMULES D'APPRENTISSAGE	Formation théorique avec une portion pratique (atelier) (72,7)	Formation théorique avec une portion pratique (atelier) (66,7)	Formation théorique avec une portion pratique (atelier) (75,0)
	Mentorat/coaching individuel/partage de groupe (45,5)	Mentorat/coaching individuel/partage de groupe (66,7)	Formation avec possibilité d'accompagnement après la formation (50,0)
		Plateforme en ligne avec tutoriels et exercices (66,7)	
MODES DE FORMATION	Présentiel (54,6)	Hybride (66,7)	Présentiel (75,0)
	Hybride (18,2)	En ligne (33,3)	En ligne (12,5)
	En ligne (18,2)		
DÉLAI – OFFRE DE FORMATION	3 mois à l'avance (63,6)	3 mois à l'avance (67,0)	3 mois à l'avance (62,5)
	1 mois à l'avance (36,4)	1 mois à l'avance (33,0)	1 mois à l'avance (37,5)
PÉRIODE DE L'ANNÉE	Hiver (45,5)	Hiver (66,7)	Automne (37,5)
	Automne (36,4)	Préhiver (66,7)	Hiver (37,5)
	Préhiver (36,4)	Préprintemps (66,7)	Préhiver (25,0)
MOMENT DE LA SEMAINE	Semaine (63,6)	Semaine (66,7)	Semaine (62,5)
	Fin de semaine (18,2)	Peu importe (33,3)	Fin de semaine (25,0)
MOMENT DE LA JOURNÉE	Matinée (27,3)	Soirée (66,7)	Journée complète (37,5)
	Journée complète (27,3)	Matinée (33,3)	Matinée (25,0)
	Après-midi (27,3)	Après-midi (33,3)	Après-midi (25,0)
	Soirée (27,3)		
DURÉE DE LA FORMATION	1 à 2 heures (36,4)	1 à 2 heures (100,0)	2 à 3 jours (avec ou sans intervalle) (50,0)
	2 à 3 jours (avec ou sans intervalle) (36,4)		

ÉLÉMENTS LIÉS À LA LOGISTIQUE	GLOBAL (%)	ARTISTES (%)	TRAVAILLEURS CULTURELS (%)
COMMUNICATIONS	Courriel personnalisé (72,3)	Courriel personnalisé (100,0)	Courriel personnalisé (62,5)
	Référence d'un organisme connu (27,3)	Référence d'un organisme connu (33,3)	Référence d'un organisme connu (25,0)
	Facebook (18,2)	Facebook (33,3)	Mémo d'art (infolettre) (25,0)
	Mémo d'art (infolettre) (18,2)		

ANNEXE 1 – SONDAGE A-T

VOLET – SOCIODEMOGRAPHIQUE

1. Êtes-vous un (si vous avez plus d'un statut, veuillez indiquer le principal) :
 - a. Artiste professionnel
 - b. Artiste en voie de professionnalisation
 - c. Artiste amateur
 - d. Travailleur culturel représentant d'un organisme
 - e. Travailleur culturel (individu)

2. Quel est votre statut d'emploi?
 - a. Travailleur(euse) autonome/contractuel(le)/pigiste
 - b. Salarié(e) régulier temps plein – Employé
 - c. Salarié(e) régulier temps partiel – Employé
 - d. Gestionnaire d'une organisation
 - e. Administrateur(trice) d'une organisation
 - f. Propriétaire/associé(e) d'une entreprise (avec employé)
 - g. Autre :

3. De quelle tranche d'âges faites-vous partie?
 - a. Moins de 25 ans
 - b. 25 à 34 ans
 - c. 35 à 44 ans
 - d. 45 à 54 ans
 - e. 55 à 64 ans
 - f. 65 ans et plus

4. De quelle MRC provenez-vous?
 - a. Abitibi
 - b. Abitibi-Ouest
 - c. Rouyn-Noranda
 - d. Vallée-de-l'Or
 - e. Témiscamingue
 - f. Autres : précisez

5. Quel est le dernier niveau d'études complété?
 - a. Diplôme d'études secondaires (DES)
 - b. Diplôme d'études professionnelles (DEP)
 - c. Diplôme d'études collégiales (DEC)
 - d. Certificat ou programme cours universitaire
 - e. Diplôme universitaire (1^{er} cycle – BAC)
 - f. Diplôme universitaire (2^e cycle)
 - g. Diplôme universitaire (3^e cycle)
 - h. Autre : précisez

6. Quel est votre sexe?
- a. Féminin
 - b. Masculin
 - c. Non genré
 - d. Je préfère ne pas répondre
7. Dans quelle discipline œuvrez-vous?
- a. Arts du cirque
 - b. Arts numériques, cinéma et vidéo
 - c. Arts visuels
 - d. Danse
 - e. Diffuseur
 - f. Muséologie, histoire et patrimoine
 - g. Littérature et conte
 - h. Métiers d'art
 - i. Musique et chanson
 - j. Théâtre
 - k. Arts multidisciplinaires
 - l. Arts pluridisciplinaires
 - m. Général

3 questions pour les artistes (Embranchements)

8. Quelle est votre expérience comme artiste dans votre champ disciplinaire?
- a. Moins de 1 an
 - b. 1 à 4 ans
 - c. 5 à 9 ans
 - d. 10 à 14 ans
 - e. 15 à 19 ans
 - f. 20 ans et plus
9. Combien de temps consacrez-vous à votre pratique artistique par semaine?
- a. Moins de 5 heures
 - b. 5 à 7 heures
 - c. 8 à 14 heures
 - d. 15 à 21 heures
 - e. 15 à 21 heures
 - f. 22 à 35 heures
 - g. Plus de 35 heures
10. Quelle part de votre revenu personnel annuel provient de votre pratique, activité ou entreprise artistique?
- a. Moins de 25 %
 - b. De 25 à 49 %
 - c. De 50 à 74 %
 - d. De 75 % et plus
 - e. Je ne retire aucun revenu de mon activité artistique

3 questions pour les travailleurs culturels (Embranchements)

11. Quelle est votre expérience comme travailleur culturel dans votre champ disciplinaire?
- a. Moins de 1 an
 - b. 1 à 4 ans
 - c. 5 à 9 ans
 - d. 10 à 14 ans
 - e. 15 à 19 ans
 - f. 20 ans et plus
12. Combien de temps consacrez-vous à votre emploi comme travailleur culturel par semaine?
- a. Moins de 5 heures
 - b. 5 à 7 heures
 - c. 8 à 14 heures
 - d. 15 à 21 heures
 - e. 15 à 21 heures
 - f. 22 à 35 heures
 - g. Plus de 35 heures
13. Quelle part de votre revenu personnel annuel provient de votre pratique, activité ou entreprise culturelle?
- a. Moins de 25 %
 - b. De 25 à 49 %
 - c. De 50 à 74 %
 - d. De 75 % et plus
 - e. Je ne retire aucun revenu de mon activité artistique

Retour au tronc commun

VOLET – DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET BESOINS DE FORMATION

14. Au cours des 3 dernières années, vers quelles ressources vous êtes-vous dirigé pour répondre à vos besoins de formation/développement professionnel? *Plus d'une réponse possible*
- a. Institution d'enseignement
 - b. Formateur privé (transfert de connaissance sur une base pédagogique)
 - c. Consultant (intervention d'experts pour résoudre des problématiques précises)
 - d. Associations disciplinaires nationales (ex. : UNEQ, UDA, SMQ)
 - e. Organismes divers (ex. : Chambre de commerce, organismes touristiques)
 - f. Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue (CCAT) (formation de groupe par programmation)
 - g. CCAT (formation de groupe sur demande)
 - h. CCAT (formation individuelle)
 - i. CCAT (Escouades culturelles)
 - j. CCAT (tutoriels vidéo)
 - k. Aucun
 - l. Autre : précisez
15. Pour chacun des enjeux de compétences généraux suivants, indiquez le niveau de priorité relatif à votre besoin de formation pour les 3 prochaines années? *Mettre un curseur pour choisir 0 à 5 (0, n'est pas une priorité de formation – 5, priorité de formation très élevée)*
- a. Le développement de la littératie numérique afin de comprendre et d'utiliser de l'information provenant de source numérique
 - b. L'appropriation des outils technologiques et numériques en matière de création, de production, de diffusion, de gestion et de communication
 - c. L'acquisition de nouvelles méthodes de travail en création, production, gestion, diffusion, etc.
 - d. L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires afin d'éviter les blessures
 - e. La gestion optimale du temps
 - f. L'acquisition de méthodes d'enseignement pour des ateliers, de l'animation, etc.

16. Pour chacun des enjeux de compétences liés à la création suivants, indiquez le niveau de priorité relatif à votre besoin de formation pour les 3 prochaines années? *Mettre un curseur pour choisir 0 à 5 (0, n'est pas une priorité de formation – 5, priorité de formation très élevée)*
- L'acquisition de techniques de base
 - Le maintien de la performance
 - La définition d'une démarche artistique
 - La création d'un répertoire d'œuvre, produits, services ou éventail de savoir-faire
 - Une compréhension large de sa pratique (historique, tendances, positionnement, etc.)
 - Le maintien du potentiel créatif
 - L'évolution des pratiques et l'élargissement des contextes professionnels de sa pratique (polyvalence)
 - L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle
17. Pour chacun des enjeux de compétences liées à la production suivants, indiquez le niveau de priorité relatif à votre besoin de formation pour les 3 prochaines années? *Mettre un curseur pour choisir 0 à 5 (0, n'est pas une priorité de formation – 5, priorité de formation très élevée)*
- L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production
 - La gestion des équipes, des horaires et des budgets
18. Pour chacun des enjeux de compétences liés à la diffusion et distribution suivants, indiquez le niveau de priorité relatif à votre besoin de formation pour les 3 prochaines années? *Mettre un curseur pour choisir 0 à 5 (0, n'est pas une priorité de formation – 5, priorité de formation très élevée)*
- L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la diffusion/distribution (techniques, outils, méthodes de travail, etc.)
 - Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation
 - La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus
 - Une compréhension large des disciplines et des pratiques professionnelles pour définir la programmation, la promotion, le public cible, etc.
 - Le développement de publics et l'élargissement des marchés
 - L'accès aux marchés canadiens et internationaux
 - Le déploiement de la médiation culturelle
 - La prévision des tendances du marché en lien avec les changements des habitudes de consommation (ex. : utilisation judicieuse des métadonnées)

19. Pour chacun des enjeux de compétences liés à la gestion suivants, indiquez le niveau de priorité relatif à votre besoin de formation pour les 3 prochaines années? Mettre un curseur pour choisir 0 à 5 (0, n'est pas une priorité de formation – 5, priorité de formation très élevée)

- a. La prise en charge de sa carrière tout au long de la vie professionnelle
- b. L'obtention d'une juste rémunération pour son travail et la diversification des sources de revenus
- c. Le développement de l'esprit entrepreneurial
- d. La gestion de projets
- e. La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur
- f. La gestion et la consolidation des organisations
- g. L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines
- h. La préservation du patrimoine artistique et la gestion des archives
- i. Le transfert des savoir-faire au sein de l'organisation

20. Parmi les éléments suivants, quelles sont les trois (3) principales raisons ou motivations qui vous incitent à sélectionner une formation?

- a. Aspects pratiques
- b. Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier
- c. Une formule d'apprentissage spécifique
- d. Un sujet de formation innovant et actuel
- e. Un contenu de formation très spécifique
- f. La notoriété du formateur
- g. Une formation offerte par une association nationale
- h. Autre : précisez

21. Y a-t-il des formateurs/organisations/maîtres (artistes ou autres) dans votre domaine artistique ou culturel avec qui vous aimeriez suivre une formation?

- a. Non, pas en particulier.
- b. Oui. Spécifiez le nom de la personne et le sujet de la formation souhaitée.

VOLET – SERVICES OFFERTS PAR LE CCAT

22. À combien d'activités de formation continue offertes par le CCAT avez-vous participé au cours des trois (3) dernières années?

- a. Aucune
- b. 1
- c. 2
- d. 3
- e. 4
- f. 5
- g. Plus de 5

23. Parmi les contraintes suivantes, identifiez les trois (3) raisons principales qui vous empêchent de participer à des activités de formation avec le CCAT?

- a. Manque de temps pour me perfectionner
- a. L'offre de formation ne correspond pas à mes besoins
- b. L'accessibilité et la disponibilité des activités de formation
- c. Les frais et le temps de déplacement sur le territoire
- d. Les formations ne sont généralement pas offertes à la bonne période dans l'année
- e. La manque d'information sur les formations disponibles
- f. Le perfectionnement/la formation n'est pas une priorité pour moi
- g. Je ne connais pas bien mes besoins de formation
- h. Le nombre insuffisant de places dans les formations offertes
- i. Autres :

24. Quelles seraient les conditions gagnantes pour favoriser davantage la participation aux activités de formation continue? *Plusieurs choix possibles.*

- a. Communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (dates fixes)
- b. Proposer diverses dates pour une même formation (formations données plus d'une fois à des moments différents)
- c. Adapter le calendrier aux réalités du milieu
- d. Faire appel à des experts reconnus
- e. Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel
- f. Embaucher les artistiques/travailleurs culturels du milieu comme formateur
- g. Consulter les artistes/travailleurs culturels pour le développement des contenus de formation
- h. Fournir une documentation de référence à la suite des formations
- i. Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise
- j. Offrir un suivi post-formation
- k. Programmer des activités comportant une bonne alternance entre théorie et pratique
- l. Proposer des activités préparatoires aux formations
- m. Autre : précisez

25. Les Associations nationales disciplinaires (UNEQ, UDA, CMAQ, SMQ, RAAV, RCCQ, etc.) offrent de plus en plus de formation en ligne. Quelles sont vos attentes par rapport au Service de formation du CCAT en lien avec ces associations nationales?
- Que nous fassions davantage la promotion de leurs formations en ligne pour que vous puissiez y assister avec des participants de partout à travers le Québec.
 - Que nous organisions des formations avec les associations disciplinaires réservées uniquement à des participants de notre région.
 - Que nous organisions des formations avec les associations disciplinaires réservées à des participants de régions similaires à la nôtre (Saguenay, Nord-du-Québec, Côte-Nord, Gaspésie, Bas-Saint-Laurent).
 - Je n'ai aucune attente en lien avec les associations nationales.
 - Autre : précisez

VOLET – LOGISTIQUE ET MODES DE COMMUNICATION

26. Quelles formules de formation vous semblent les plus pertinentes pour favoriser votre apprentissage? (maximum de 3)
- Formation théorique
 - Formation avec possibilité d'accompagnement post-formation
 - Conférence de groupe
 - Escouade permettant l'apprentissage avec des experts en fonction d'une problématique
 - Plateforme en ligne avec tutoriels et exercices
 - Perfectionnement individuel
 - Groupe d'échange : cohorte de co-développement/co-apprentissage
 - Mentorat/coaching individuel
 - Colloque
 - Autre : précisez
27. Préférez-vous suivre des formations :
- En présentiel
 - En ligne
 - Hybride (en présentiel et en ligne, au choix)
 - Pas de préférence
28. Par quels moyens de communication suivants aimeriez-vous recevoir des informations en lien avec les activités de formation du CCAT?
- Mémo d'art (infolettre)
 - Courriel personnalisé
 - Facebook
 - Site Internet du CCAT
 - Référence d'une personne-ressource
 - Encart promotionnel par envoi postal
 - Médias traditionnels
 - Autre : précisez

29. Quel serait le délai idéal pour être informé de l'offre de formation du CCAT afin de mieux planifier vos choix?
- 1 mois à l'avance
 - 3 mois à l'avance (saisonnier)
 - 6 mois à l'avance (programmation bi-annuelle)
30. Avez-vous des commentaires sur les modes de communication actuels?
(question ouverte)
31. Quelle est la période de l'année la plus propice pour faciliter votre participation à une éventuelle formation? (plus d'un choix possible)
- Hiver
 - Printemps
 - Été
 - Automne
 - Peu importe
32. Quel moment de la semaine est le plus approprié pour faciliter votre participation?
- Jour de semaine
 - Fin de semaine
 - Peu importe
33. Quel est le moment de la journée le plus approprié pour faciliter votre participation? (plus d'un choix possible)
- Matinée
 - Après-midi
 - Journée complète
 - Soirée
 - Lève-tôt (déjeuner)
 - Peu importe
34. Quelle durée de formation vous convient le mieux?
- 1 à 2 heures
 - Une demi-journée (3 à 4 heures)
 - Une journée complète
 - Session de 2 à 3 jours consécutifs (journée ou demi-journée)
 - Session de 2 à 3 jours (journée ou demi-journée) avec un intervalle d'une à quelques semaines
 - Peu importe
35. Quel montant considérez-vous comme adéquat pour participer à une formation de groupe d'une durée d'environ 6 heures? (Question ouverte)

VOLET – CONCLUSION DU SONDAGE

36. Afin de mieux comprendre les besoins de formation des artistes et des travailleurs culturels de l'Abitibi-Témiscamingue, le CCAT organisera des groupes de discussion à l'automne 2021 (une rémunération sera offerte). Si vous êtes intéressé à participer à l'un de ces groupes de discussion, veuillez indiquer :
- a. Votre nom :
 - b. Adresse courriel :
 - c. Numéro de téléphone
 - d. Lieu de résidence
 - e. Votre domaine culturel/artistique principal.
37. En terminant, y a-t-il d'autres opportunités d'amélioration du CCAT en matière d'offres de formation continue que vous aimeriez proposer? (question ouverte)

ANNEXE 2 – GROUPE DE DISCUSSION (ENJEUX DE COMPÉTENCE)

OBJECTIFS :

- Connaître les forces ainsi que les enjeux et les défis auxquels vous faites face dans votre pratique;
- Recueillir et approfondir vos besoins de formation et de développement professionnels;
- Comprendre vos préférences en termes de logistique et mettre en lumière les avantages/inconvénients y étant rattachés;
- Connaître vos attentes par rapport à l'offre de formation du CCAT.

MISE EN CONTEXTE (5 MINUTES)

Bonjour,

Je me présente, NOM ET TITRE chez C.C. Consultants à Rouyn-Noranda. Nous sommes une firme-conseil qui travaille en collaboration avec diverses organisations dans le but de les aider à se démarquer, notamment en matière de gestion et de communication.

Nous travaillons actuellement avec le Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue dans le cadre d'une étude sur les besoins de formation des artistes et des travailleurs culturels de l'Abitibi-Témiscamingue dans le but d'actualiser son programme de formation continue. En effet, il souhaite vous offrir un programme de formations adapté à vos besoins, à vos attentes ainsi qu'aux réalités auxquels vous êtes confrontés. L'objectif est d'établir un plan de formation stratégique sur trois ans.

Au début de l'automne, vous avez répondu à un sondage en ligne à ce sujet. C'est d'ailleurs par le biais du sondage que vous avez nommé votre intérêt à participer à ce groupe de discussion qui vise à approfondir et à bonifier les résultats obtenus.

La rencontre d'aujourd'hui vise à récolter vos expériences, vos opinions, vos perceptions et vos préoccupations sur les thèmes qui seront abordés, en plus de vos commentaires généraux. Toutes nos discussions seront enregistrées afin d'en permettre l'analyse, mais vous n'avez pas à vous identifier. Tous les propos sont bons, il n'y a pas de mauvaise réponse.

Tout comme pour le sondage, les discussions au sein du groupe de discussion sont strictement confidentielles et seront analysées par CC Consultants.

La durée de la discussion sera d'environ 1 h 30 à 2 h.

Les thèmes qui seront abordés aujourd'hui sont :

- Les forces, les défis et les enjeux auxquels vous faites face;
- Vos besoins de formation;
- Le volet logistique des formations;
- La valeur ajoutée du CCAT dans l'offre de formation;
- Les prochaines étapes et la conclusion.

CONSIGNES POUR LE BON DÉROULEMENT DE LA DISCUSSION

- Une seule personne parle à la fois;
- La séance est enregistrée afin de s'assurer que tous les commentaires soient notés;
- Aucun nom ne sera mentionné dans le rapport final;
- Même si vous croyez être le seul à avoir un point de vue, faites-nous-en part. Tous les points de vue sont essentiels à la discussion.

1. Présentation des participants et tour de table (5 minutes)

2. Les défis et enjeux auxquels vous faites face (20 minutes)

Exercice sur les défis (ballons) et les forces (ballons) de leur pratique.

3. Les besoins de formation et de développement professionnels (25 minutes)

À partir des forces que vous avez nommées lors de l'exercice précédent, quelles formations vous permettraient de pousser plus loin votre pratique (*quelles formations répondraient à ce besoin*)?

Enjeux généraux :

Enjeux de création :

Enjeux de production :

Enjeux de diffusion/distribution :

Enjeux de gestion :

De la même façon, quelles formations vous permettraient de faire face aux défis que vous rencontrez?

Enjeux généraux :

Enjeux de création :

Enjeux de production :

Enjeux de diffusion/distribution :

Enjeux de gestion :

Lorsque vous identifiez un besoin de développement, quelles sont les démarches que vous faites pour trouver la formation qui répond à ce besoin (*comment font-ils leurs recherches*)?

Vous pouvez avoir accès à votre formation de rêve. Quelle serait-elle?

Est-ce qu'il y a des formations que vous aimeriez suivre, mais que vous n'avez jamais réussi à trouver ou qui sont disponibles, mais ne répondent pas à vos besoins?

4. La logistique des formations (20 minutes)

Lors du sondage, vous avez été questionnés sur vos préférences en termes de logistique pour la tenue des formations.

Nous souhaitons approfondir avec vous les résultats obtenus afin d'en comprendre les raisons ainsi que connaître les avantages et inconvénients des différentes possibilités.

Formules de formation (ex. : conférence, coaching)

Présentiel/en ligne/hybride

Délai pour être informé de l'offre de formation

Période de l'année privilégiée

Moment de la semaine privilégié

Moment de la journée privilégié

Durée de la formation (lien avec formation présentiel, en ligne ou hybride)

Conditions gagnantes pour favoriser la participation aux activités de formation continue avec le CCAT

Principales raisons qui vous empêchent de participer à des activités de formation avec le CCAT

Avec le contexte pandémique et l'offre de formation en ligne qui en a découlé, des formations ont été organisées permettant de jumeler des participants de l'Abitibi-Témiscamingue et du NdQ. Est-ce que le fait de regrouper des participants provenant des 2 territoires vous convient? Si oui, dans quelle mesure?

5. Rôle du CCAT (15 minutes)

Selon vous, quel est le rôle du CCAT en lien avec l'offre de formation pour les artistes/travailleurs culturels?

Préférez-vous suivre des formations offertes par le CCAT ou par d'autres dispensateurs/sources de formation et pourquoi?

Vous avez été questionnés dans le sondage sur vos attentes par rapport au Service de formation continue du CCAT en lien avec l'offre de formation des associations nationales disciplinaires (UNEQ, UDA, CMAQ, SMQ, RAAV, RCCQ, etc.).

⇒ Présenter les résultats.

1- Pourquoi cela est important pour vous (en lien avec les résultats qui ressortent)?

2- De quelle façon souhaiteriez-vous que cela soit fait (*ex. : s'ils souhaitent la promotion des formations offertes par les associations nationales*)?

6. Conclusion (5 minutes)

Nous avons bientôt terminé, merci pour votre temps. J'aimerais terminer avec deux questions.

Qu'est-ce qui est le plus important pour vous en termes de formation?

En une phrase, que reprenez-vous de la discussion d'aujourd'hui?

7. Prochaines étapes (5 minutes)

D'autres groupes de discussion auront lieu sur le territoire de l'A-T afin d'approfondir les besoins, de la même façon que nous l'avons fait ensemble aujourd'hui.

Une analyse des résultats du sondage conjointement avec ceux des groupes de discussion sera ensuite faite et sera présentée au CCAT. Cela permettra l'élaboration d'un plan de formation stratégique sur 3 ans s'adressant aux artistes et aux travailleurs culturels de la région, prévu au printemps 2022.

Merci de votre participation.

ANNEXE 3 – GROUPE DE DISCUSSION (INCLUSION)

OBJECTIFS :

- Définir ce qu'est l'inclusion ainsi que les types de diversité;
- Comprendre les enjeux auxquels vous faites face à l'égard de l'inclusion dans vos pratiques artistiques ou culturelles;
- Connaître vos attentes par rapport au CCAT en regard de l'inclusion.

MISE EN CONTEXTE (5 MINUTES)

Bonjour,

Je me présente, NOM ET TITRE chez C.C. Consultants à Rouyn-Noranda. Nous sommes une firme-conseil qui travaille en collaboration avec diverses organisations dans le but de les aider à se démarquer, notamment en matière de gestion et de communication.

Nous travaillons actuellement avec le CCAT dans le cadre d'une étude sur les besoins de formation des artistes et des travailleurs culturels du territoire dans le but d'actualiser son programme de formation continue. En effet, il souhaite vous offrir un programme de formations adapté à vos besoins, à vos attentes ainsi qu'aux réalités auxquels vous êtes confrontés. L'objectif est d'établir un plan de formation stratégique sur trois ans.

À cet effet, le CCAT souhaite vous entendre sur la notion d'inclusion en lien avec leurs activités de formation.

La rencontre d'aujourd'hui vise à récolter vos expériences, vos opinions, vos perceptions, vos préoccupations et vos attentes à ce sujet.

Tout comme pour le sondage, les discussions au sein du groupe de discussion sont strictement confidentielles et seront analysées par CC Consultants.

La durée de la discussion sera d'environ 1 h 30 à 2 h.

Les thèmes qui seront abordés aujourd'hui sont :

- La définition de l'inclusion et des types de diversité;
- Les enjeux liés à l'inclusion dans le cadre de votre pratique artistique ou culturelle;
- Le rôle du CCAT en lien avec l'inclusion.

CONSIGNES POUR LE BON DÉROULEMENT DE LA DISCUSSION

- Une seule personne parle à la fois;
- Aucun nom ne sera mentionné dans le rapport final;
- Il est attendu que chacun fera preuve d'ouverture et respectera les opinions des autres;
- Même si vous croyez être le seul à avoir un point de vue, faites-nous-en part. Tous les points de vue sont essentiels à la discussion.

1. Présentation des participants et tour de table (5 minutes)

Présentation et pourquoi ils sont intéressés à participer à ce groupe de discussion portant sur l'inclusion.

2. La définition de l'inclusion et des types de diversité (25 minutes)

Qu'est-ce que l'inclusion pour vous?

** Après que chacun se soit exprimé, nommer la définition à laquelle les discussions se rattacheront (définition à valider par les clientes) :*

- L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités (<https://edi.uqam.ca/lexique/inclusion/>).

Selon vous, quels sont les types de diversité?

**S'assurer d'amener les participants à identifier tous les types :*

- Culturelle
- Ethnologique
- Sexuelle
- Psychologique
- Physique

De quelles façons se manifestent ces types de diversité (définir pour chaque type)?

3. Les enjeux liés à l'inclusion (25 minutes)

Est-ce que l'inclusion représente un enjeu pour vous dans votre pratique artistique ou culturelle? Justifiez votre réponse.

Avez-vous déjà fait face ou été témoins d'enjeux liés à l'inclusion dans votre pratique artistique ou culturelle?

4. Rôle du CCAT en lien avec l'inclusion (25 minutes)

Selon vous, quel devrait être le rôle du CCAT face aux enjeux d'inclusion dans la région?

De quelle façon, le CCAT peut-il adapter ses activités de formation pour être plus inclusif?

Différents types de diversité :

- *Culturelle*
- *Ethnologique*
- *Sexuelle*
- *Psychologique*
- *Physique*

5. Conclusion (5 minutes)

Nous avons bientôt terminé, merci pour votre temps. J'aimerais terminer avec une question.

En une phrase, que retenez-vous de la discussion d'aujourd'hui?

6. Prochaines étapes (5 minutes)

D'autres groupes de discussion ont lieu sur le territoire de l'A-T en lien avec les enjeux de compétences et de formation.

Une analyse des résultats du sondage conjointement avec ceux des groupes de discussion sera ensuite faite et sera présentée au CCAT. Cela permettra l'élaboration d'un plan de formation stratégique sur 3 ans s'adressant aux artistes et aux travailleurs culturels de la région, prévu au printemps 2022.

Merci de votre participation.

ANNEXE 4 – SONDAGE MINWASHIN

VOLET – SOCIODEMOGRAPHIQUE

1. Quel est votre statut (si vous avez plus d'un statut, veuillez indiquer le principal)?
 - a. Pratique artistique professionnelle ou en voie de professionnalisation (ex. : création, présentation ou publication d'œuvres ET reconnaissance des pairs)
 - b. Artiste amateur
 - c. Travailleur culturel (au sein d'un organisme) (ex. : intervenant, agent de développement, gestionnaire, etc.)
 - d. Travailleur culturel (à son propre compte)

2. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?
 - a. Moins de 25 ans
 - b. 25 à 34 ans
 - c. 35 à 44 ans
 - d. 45 à 54 ans
 - e. 55 à 64 ans
 - f. 65 ans et plus

3. Dans quelle Communauté ou MRC vivez-vous?
 - a. Abitibi
 - b. Abitibi-Ouest
 - c. Kitcisakik
 - d. Lac Simon
 - e. Long Point
 - f. Pikogan
 - g. Rouyn-Noranda
 - h. Témiscaming
 - i. Témiscamingue
 - j. Vallée-de-l'Or
 - k. Wolf Lake
 - l. Autres : précisez

4. Quel est votre sexe?
 - a. Féminin
 - b. Masculin
 - c. Non binaire
 - d. Autre
 - e. Je préfère ne pas répondre

5. Dans quelle discipline œuvrez-vous? (Permettre d'en cocher plusieurs)

- a. Architecture
- b. Art contemporain
- c. Artisanat
- d. Arts numériques
- e. Arts visuels
- f. Broderie
- g. Chasse, pêche et trappage
- h. Cinéma
- i. Confection d'objets traditionnels
- j. Confection de vêtements traditionnels
- k. Conférences
- l. Couture – Coupe et confection
- m. Danse contemporaine
- n. Danse traditionnelle
- o. Enseignements et savoirs traditionnels
- p. Histoire anicinabe
- q. Linguistique et traduction
- r. Littérature et poésie
- s. Menuiserie et travail du bois
- t. Multimédia
- u. Musique contemporaine
- v. Musique traditionnelle
- w. Peinture
- x. Photographie
- y. Sculpture
- z. Spiritualité et cérémonies
- aa. Théâtre
- bb. Travail du cuir
- cc. Autre : précisez

VOLET – DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET BESOINS DE FORMATION

Embranchement pour les artistes seulement.

6. En lien avec les défis que vous rencontrez dans votre pratique artistique, quelles sont les compétences que vous souhaitez développer? (Maximum 3)
- a. Élaborer et gérer mes projets (expliquer ma démarche artistique, budget et son suivi)
 - b. Diffuser et vendre mes œuvres (élargir mon marché, autopromotion, fidéliser mon public)
 - c. Financer mes projets (subventions, commandites)
 - d. Établir des collaborations et travailler en interdisciplinarité
 - e. Développer et perfectionner mes techniques
 - f. Définir ma personnalité artistique et développer mon potentiel créatif
 - g. Gérer mon temps et mes priorités (équilibrer vie artistique/travail rémunéré/vie personnelle)
 - h. Utiliser les technologies, le multimédia ou de l'information (réseaux sociaux, site Web, réalité virtuelle, etc.)
 - i. Transmettre ma culture/mon savoir à la relève
 - j. Développer les savoirs traditionnels et les symboles autochtones (confections artisanales avancées, tannage de peau d'original, etc.)
 - k. Approfondir mes connaissances sur les aspects légaux (droits d'auteur, d'image et de License, contrat, diffusion sur le Web, etc.)
 - l. S'exprimer en public
 - m. Autre : spécifiez

Embranchement pour les organismes/travailleurs culturels seulement

7. En lien avec les défis que vous rencontrez dans le cadre de votre travail, quelles sont les compétences que vous souhaitez développer? (Maximum 3)
- a. Assurer une saine gouvernance (financière/matérielle/humaine et planification à moyen et long terme)
 - b. Élargir la clientèle et les marchés (développer des stratégies de mise en marché et de commercialisation)
 - c. Élaborer et gérer les projets (recherche, rédaction, coordination, financement)
 - d. Établir des collaborations et travailler en interdisciplinarité
 - e. Utiliser les technologies numériques, multimédias et de l'information (réseaux sociaux, site Web, réalité virtuelle, etc.)
 - f. Valoriser l'offre culturelle autochtone auprès des allochtones
 - g. Faciliter la transmission de la culture/du savoir autochtone à la relève
 - h. Concilier travail et vie personnelle
 - i. Autre : spécifiez

8. Parmi les éléments suivants, quelles sont les trois (3) principales raisons ou motivations qui vous incitent à sélectionner une formation?
- a. Aspects pratiques (horaire, lieu de la formation, taille du groupe, etc.)
 - b. Lien entre le sujet de la formation et un projet en particulier
 - c. Une formule d'apprentissage spécifique (en ligne, en présentiel, ateliers, magistral, laboratoire, etc.)
 - d. Un sujet de formation innovant et actuel
 - e. Un contenu de formation très spécifique
 - f. La notoriété du formateur
 - g. Autre : précisez
9. Y a-t-il des formateurs/organisations/maîtres (artistes ou autres)/porteurs culturels/aînés dans votre domaine artistique ou culturel avec qui vous aimeriez suivre une formation?
- a. Pas en particulier.
 - b. Oui. Spécifiez le nom de la personne et le sujet de la formation souhaitée.
10. Dans quelle langue souhaiteriez-vous que les formations offertes par le CCAT soient dispensées?
- a. Français
 - b. Anglais
 - c. Anicinabe
 - d. Crie
 - e. Autre : précisez

VOLET – SERVICES OFFERTS PAR LE CCAT

11. Parmi les contraintes suivantes, identifiez les trois (3) raisons principales qui vous empêcheraient de participer à des activités de formation avec le CCAT?
- a. Manque de temps pour me perfectionner
 - j. L'offre de formation ne correspond pas à mes besoins
 - k. La disponibilité des activités de formation
 - l. La durée de la formation est inadéquate
 - m. Le moment de la journée de la formation est inadéquat (conflit d'horaire)
 - n. Les formations ne sont généralement pas offertes à la bonne période dans l'année
 - o. Le manque d'informations sur les formations disponibles
 - p. La formation est trop théorique au détriment de la pratique
 - q. Les approches pédagogiques sont désuètes ou culturellement inadaptées
 - r. Les coûts de participation sont trop élevés
 - s. Accessibilité (les déplacements mobilisent trop de temps et de ressources financières)
 - t. Le choix des formateurs ne me convient pas
 - u. Les formations sont trop générales
 - v. Les formations sont trop spécialisées
 - w. Le perfectionnement/la formation n'est pas une priorité pour moi
 - x. Je ne connais pas bien mes besoins de formation
 - y. Autres :

12. Quelles seraient les conditions gagnantes pour favoriser davantage la participation aux activités de formation continue? *Plusieurs choix possibles.*
- a. Communiquer le calendrier de formation longtemps d'avance (dates fixes)
 - b. Proposer diverses dates pour une même formation (formations données plus d'une fois à des moments différents)
 - c. Adapter le calendrier aux réalités du milieu
 - d. Faire appel à des experts/porteurs culturels reconnus
 - e. Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel
 - f. Embaucher les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels du milieu comme formateur
 - g. Consulter les artistes/travailleurs culturels/porteurs culturels pour le développement des contenus de formation
 - h. Fournir une documentation de référence à la suite des formations
 - i. Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise
 - j. Offrir un suivi post-formation
 - k. Programmer des activités comportant une bonne alternance entre théorie et pratique
 - l. Proposer des activités préparatoires aux formations
 - m. Autre : précisez

VOLET – LOGISTIQUE ET MODES DE COMMUNICATION

13. Quelles formules de formation vous semblent les plus pertinentes pour favoriser votre apprentissage? (Maximum de 3)
- a. Formation théorique
 - b. Formation théorique avec une portion pratique (atelier)
 - c. Formation avec possibilité d'accompagnement après la formation
 - d. Conférence de groupe
 - e. Plateforme en ligne avec tutoriels et exercices
 - f. Mentorat/coaching individuel/partage de groupe
 - g. Colloque
 - h. Autre : précisez
14. Préférez-vous suivre des formations :
- a. En présentiel
 - b. En ligne
 - c. Hybride (en présentiel et en ligne, au choix)
 - d. Je n'ai pas de préférence

15. Par quels moyens de communication suivants aimeriez-vous recevoir des informations en lien avec les activités de formation du CCAT?
- a. Mémo d'art (infolettre)
 - b. Courriel personnalisé
 - c. Facebook
 - d. Site Internet du CCAT
 - e. Référence d'une personne-ressource
 - f. Encart promotionnel par envoi postal
 - g. Médias traditionnels (ex. : infolettre postale)
 - h. Référence d'un organisme connu (ex. : Minwashin ou le Centre d'amitié)
 - i. Autre : précisez
16. Quel serait le délai idéal pour être informé de l'offre de formation du CCAT afin de mieux planifier vos choix?
- a. 1 mois à l'avance
 - b. 3 mois à l'avance (saisonnier)
 - c. 6 mois à l'avance (programmation bi-annuelle)
17. Quelle est la période de l'année la plus propice pour faciliter votre participation à une éventuelle formation? (Plus d'un choix possible)
- f. Hiver (janvier-février)
 - g. Préprintemps (mars-avril)
 - h. Printemps (mai-juin)
 - i. Été (juillet et août)
 - j. Automne (septembre et octobre)
 - k. Préhiver (novembre et décembre)
 - l. Peu importe
18. Quel moment de la semaine est le plus approprié pour faciliter votre participation?
- d. Semaine
 - e. Fin de semaine
 - f. Peu importe
19. Quel est le moment de la journée le plus approprié pour faciliter votre participation? (Plus d'un choix possible)
- a. Matinée
 - b. Après-midi
 - c. Journée complète
 - d. Soirée
 - e. Lève-tôt (déjeuner)
 - f. Peu importe

20. Quelle durée de formation vous convient le mieux?

- a. 1 à 2 heures
- b. Une demi-journée (3 à 4 heures)
- c. Une journée complète
- d. 2 à 3 jours consécutifs (journée ou demi-journée)
- e. 2 à 3 jours (journée ou demi-journée) avec un intervalle d'une à quelques semaines
- f. Peu importe

VOLET – CONCLUSION DU SONDAGE

21. En terminant, y a-t-il d'autres opportunités d'amélioration du CCAT en matière d'offres de formation continue que vous aimeriez proposer? (Question ouverte)

SOURCES CONSULTÉES

1. CONSEIL DE LA CULTURE (2016). *Analyse du service de formation continue. Rapport printemps 2016*. 20 pages.
2. CONSEIL DE LA CULTURE (2010). *Bilan du service de formation continue 2002-2009*. 78 pages.
3. CONSEIL DE LA CULTURE (2021). *Faits saillants sur la culture*. 23 pages.
4. CONSEIL DE LA CULTURE (2014). *Portrait des arts et de la culture en Abitibi-Témiscamingue 2007-2014*. 110 pages.
5. CONSEIL DE LA CULTURE (2019). *Bilan des activités de formation été-automne 2019*. 3 pages.
6. CONSEIL DE LA CULTURE (2020). *Bilan des activités de formation – Année 2019-2020*. 3 pages.
7. CONSEIL DE LA CULTURE (2019). *Bilan des activités de formation – Orientation session hiver-printemps 2020*. 1 page.
8. CONSEIL DE LA CULTURE (2020). *Activités de formation – Orientations 2020-2021*. 2 pages.
9. CONSEIL DES ARTS ET DES LETTRES DU QUÉBEC (2021). *Rapports de gestion 2015-2020*. <https://www.calq.gouv.qc.ca/actualites-publications/publications-du-calq/rapport-annuel-de-gestion/>.
10. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). <https://statistique.quebec.ca/fr>.
11. SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES (2021). *Rapports de gestion 2015-2020*. <https://sodec.gouv.qc.ca/a-propos/publications/rapport-annuel-sodec/>
12. TABLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (2019). *Bilan mi-annuel : été-automne 2019*. 5 pages.
13. TABLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (2019). *Bilan annuel : année 2019-2020*. 7 pages.