

FAITS SAILLANTS

TITRE : Évaluation de l'axe 2 – Formation continue de la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture

1. LE CONTEXTE

Le 19 octobre 2000, les ministres de la Culture et des Communications (MCC), de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), responsable d'Emploi-Québec (E.-Q.), signaient une entente visant la mise en œuvre d'une Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture comportant trois axes d'intervention. Ce mémoire concerne le projet pilote de l'axe 2 - Formation continue, d'une durée initiale de deux ans et prolongé d'une année à l'autre depuis. Le projet pilote fait suite aux constats du peu d'accessibilité des artistes professionnels et des travailleurs culturels aux mesures facilitant la formation continue de cette main-d'œuvre fortement en croissance depuis le début des années 90.

L'axe 2 – Formation continue comporte trois volets. Le volet 1 concerne l'octroi de postes de coordination de la formation professionnelle aux principales Associations disciplinaires, aux Regroupements professionnels et à la plupart des Conseils régionaux de la culture (CRC). Le volet 2 porte sur l'aménagement de la mesure de Formation de la main-d'œuvre. Le volet 3 consiste en la mise en place d'un volet multirégional permettant le déplacement des participants ou l'itinérance des activités de formation dans les diverses régions du Québec. De 2001-2002 à 2004-2005, environ 8,7 M\$ ont été dédiés au financement public de ce projet pilote.

2. LA MÉTHODOLOGIE

L'évaluation porte sur l'accessibilité et les résultats de la formation continue sur le développement de la carrière des artistes professionnels et des travailleurs culturels, ainsi que sur les processus de coordination mis en œuvre par les intervenants du projet pilote. Deux études ont été réalisées en collaboration avec la firme Léger Marketing. Un rapport synthèse a été produit par la Direction de l'évaluation du MESS et la Direction de la planification stratégique et de l'évaluation de programmes.

La première étude, un sondage téléphonique tenu du 31 janvier au 1^{er} mars 2005, a rejoint un échantillon représentatif de 2 331 personnes ayant participé à des activités de formation continue en 2003-2004 : 1 919 participants aux activités dispensées dans le cadre du projet pilote auxquels s'ajoutent, comme groupe de référence, 412 participants à des activités dispensées par le Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec (STCVQ) hors du projet pilote. En plus de décrire la situation des participants et leurs conditions de travail, d'identifier leurs besoins de formation continue, l'étude visait à connaître leur degré de satisfaction envers la formation reçue, ainsi que leur perception de ses effets sur leur pratique artistique et la gestion de leur carrière.

La deuxième étude a comporté une analyse documentaire ainsi que la tenue de seize groupes de discussion, en février 2005 à Québec et à Montréal, avec 76 personnes impliquées dans la mise en œuvre et le fonctionnement du projet pilote au sein des Associations disciplinaires, des regroupements professionnels, des Conseils régionaux de la culture, du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), du MCC, du MESS et de la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC). Les groupes de discussion ont abordé les éléments du processus de coordination de la formation continue et ont émis leurs opinions sur des pistes complémentaires au projet pilote en vue d'en augmenter l'efficacité et l'efficience. L'objectif poursuivi par cette deuxième étude était d'identifier les forces, les difficultés rencontrées et les solutions envisageables pour maximiser les processus mis en œuvre par le projet pilote.

Un comité directeur interministériel composé de représentants du MESS (E.-Q. et autres directions), du MCC et de la SODEC a suivi les travaux d'évaluation.

3. LES RÉSULTATS

3.1 L'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS ET DES PARTICIPATIONS, 2001-2002 À 2004-2005

Au cours des quatre années étudiées¹, les activités, les heures de formation et le nombre de participants ont considérablement augmenté de plus de 50 %, pour ce qui est du nombre total de participants et des heures de formation offertes. Le nombre de participants par volet montre une évolution contrastée. Dans la région de Montréal, le nombre de participants a augmenté d'année en année, pour un total de 69 % au cours des quatre années du projet pilote. Dans les autres régions du Québec, après une importante augmentation la deuxième année du projet pilote, le nombre de participants a stagné et l'augmentation se situe à 28 % au cours de la période. Le volet multirégional pour sa part a vu tripler son nombre de participants.

¹ Il n'a pas été possible de connaître le niveau des activités de formation avant l'implantation du projet pilote.

3.2 LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES DES CLIENTÈLES REJOINTES PAR LE PROJET PILOTE EN 2003-2004 ET LES CARACTÉRISTIQUES DE LEUR PARTICIPATION

Les participants sont majoritairement des personnes de sexe féminin (69 %), très scolarisées (53 % de diplômés universitaires), travailleuses autonomes (66 %), à statut précaire (50 %), ayant des revenus annuels de moins de 20 000 \$ (51 %), possédant plus d'onze années d'expérience (42 %) qui ont eu peu recours à l'assurance-emploi (21 %) et très peu à l'assistance-emploi (4 %) dans l'année précédant l'enquête. Les deux tiers sont membres d'une association artistique, d'un regroupement professionnel ou d'un CRC.

En 2003-2004, les participants aux activités de formation continue proviennent principalement des sous-domaines suivants : danse/musique/théâtre/cirque (34 %), arts visuels (25 %), audiovisuel/cinéma/arts médiatiques/télé (12 %), métiers d'art (10 %), musées/patrimoine/archives (6 %), littérature (5 %), spectacles/variétés et humour (4 %), enregistrement sonore (1 %) et autres (2 %). La grande majorité de ces personnes (85 %) se considèrent comme des artistes ou des travailleurs culturels de carrière. Cependant, les activités de formation continue en arts et culture ont rejoint 15 % de personnes qui ne se définissent pas comme tels.

La grande majorité des personnes (78 %) ont suivi une seule activité de formation continue en 2003-2004 et 95 % des personnes inscrites ont complété leur formation tel que prévu. Rappelons qu'il s'agit principalement d'activités de formation de courte durée, soit une douzaine d'heures en moyenne. Les clientèles cibles ont préféré les formations dites génériques (39 %), traitant de la gestion de carrière, la gestion d'organismes, de projets ou de personnes, les droits d'auteur, la mise en marché et la bureautique. Ces formations ont été suivies par les personnes dans le but d'améliorer leurs compétences et leur carrière.

3.3 L'ACCESSIBILITÉ, LA SATISFACTION ET LES RÉSULTATS DE LA FORMATION SUR LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Les participants à des activités de formation continue en 2003-2004 jugent que l'**accessibilité** aux activités de formation est **très élevée** et cela, **dans tous les volets** du projet pilote. Les aspects les mieux cotés sont le niveau des coûts directs de la formation (97 % de satisfaits et très satisfaits), la facilité d'accès au lieu de formation (96 %), le moment de la formation (96 %) et l'adéquation des installations et des locaux (95 %). La fréquence de l'offre, soit le nombre de fois dans l'année où il est possible de suivre la formation, a été cotée le plus faiblement (81 %). Au plan géographique, l'accessibilité semble bonne également. 74 % des clientèles interrogées ont pu suivre les activités de formation continue dans leur région respective. Les participants des régions éloignées ont été proportionnellement plus nombreux à suivre des activités de formation continue (25 %) que les 6 % qu'ils représentent parmi l'ensemble des artistes professionnels et des travailleurs culturels québécois. Le volet 3 a permis d'atteindre des personnes qui ont suivi des activités de formation continue en dehors de leur région de résidence (46 %). La proportion de personnes ayant reçu une subvention pour participer aux activités de formation continue dans ce volet atteint 64 %. Pour la grande majorité d'entre elles, la subvention obtenue a contribué à leur décision de suivre cette activité de formation continue.

Au plan de la **satisfaction des attentes** à l'égard des activités de formation continue, 92 % des personnes interrogées affirment que l'activité à laquelle elles ont participé a correspondu « tout à fait » ou « assez » à leurs attentes. Ce taux de satisfaction est significativement plus élevé parmi les répondants de la région de Montréal (95 %) et les travailleurs autonomes (93 %). La quasi-totalité des répondants à l'enquête sont satisfaits de la qualification du formateur.

Selon la très grande majorité des participants interrogés (91 %), les activités de formation continue sont **jugées très utiles** pour leur profession. Elles sont perçues comme ayant eu un impact positif sur la pratique professionnelle et la carrière des répondants ayant un emploi dans le secteur de la culture. Les personnes interrogées soulignent que la formation suivie a permis d'améliorer leur formation (70 %), a augmenté leur motivation à développer leur pratique professionnelle (64 %) et a amélioré leur confiance en eux et leurs capacités (61 %). Même s'il s'agit d'une formation de courte durée, le tiers des participants disent avoir constaté une augmentation du temps consacré à leur pratique professionnelle (35 %), des contrats ou des occasions de travail (34 %) et des revenus (31 %) tirés de leur pratique professionnelle.

3.4 LES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE PASSÉES ET FUTURES ET LES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT NON COMBLÉS

Le sondage téléphonique révèle que 23 % des personnes interrogées avaient suivi des activités de formation entre 1997 et 2001, soit avant l'implantation du projet pilote. Ces personnes proviennent principalement des domaines de la danse, de la musique, du théâtre ou du cirque.

Un peu plus de la moitié (55 %) des participants aux activités de formation continue de 2003-2004 prévoient suivre à nouveau des activités de formation continue en arts et culture en 2005-2006, dont 45 % désirent suivre deux activités ou plus. Les activités de formation les plus en demande sont toujours liées aux arts de la scène (24 %), aux formations dites génériques (18 %) et les formations en arts médiatiques (16 %).

Malgré cela, 59 % des personnes interrogées mentionnent que leurs besoins de formation ou de perfectionnement en arts et culture ne sont toujours pas entièrement comblés. Les besoins de formation sont identifiés pour les formations dites génériques (34 %), en arts de la scène (20 %) et en arts médiatiques (17 %). Elles pensent qu'il leur sera difficile de trouver une activité de formation pouvant répondre à leurs besoins (46 %). Dans ce cas, le problème semble se situer dans l'absence d'une offre de formation adéquate plutôt que d'un manque de formateurs qualifiés (29 %).

3.5 LES PROCESSUS MIS EN ŒUVRE PAR LES INTERVENANTS DU PROJET PILOTE

Le CQRHC a organisé la concertation du milieu culturel, créé des jurys de pairs et contribué au choix, à l'encadrement et au perfectionnement des coordonnateurs. Le rôle de coordination assumé par le CQRHC a permis d'une part, un rapprochement entre ses membres où prévalait au début du projet pilote, à l'automne 2000, une situation empreinte de vieilles rivalités, d'isolement des intervenants et des difficultés à obtenir des consensus entre les intérêts disciplinaires, professionnels et régionaux du secteur de la culture. D'autre part, le leadership du CQRHC et de ses membres a contribué à une **meilleure synergie entre E.-Q. et les domaines artistiques et culturels**. Ainsi, on peut dire que les objectifs de développer des réseautages et une culture de formation continue ont été atteints par le projet pilote. Selon les personnes rencontrées lors des groupes de discussion, l'efficacité du rôle du CQRHC pourrait être améliorée en créant un site Internet servant de portail au projet pilote. Il pourrait également être proactif dans l'exploration des pistes complémentaires.

Le **rapprochement des membres** (Associations disciplinaires, regroupements professionnels et CRC) du CQRHC a été tributaire du partage des connaissances et des problématiques disciplinaires, professionnelles et régionales, du développement d'outils communs servant à chacun des membres, ainsi que du développement de canaux officiels et officieux de communication entre les personnes impliquées dans le projet pilote. Ces trois facteurs permettent au CQRHC d'avoir une vision et une conscience de la formation continue pour le secteur de la culture. Cependant, **des zones grises subsistent** entre les intervenants. Selon les personnes ayant participé aux groupes de discussion, les mécanismes d'information et de coordination de l'offre de formation auprès des coordonnateurs devraient être revus afin d'éviter les dédoublement d'activités observés en matière de droit d'auteur, de fiscalité, de demande de bourse ou d'aide financière, etc.

Plusieurs intervenants rencontrés ont déploré **l'insuffisance du nombre de postes de coordonnateurs** à la formation continue. De plus, leur caractère plutôt temporaire, leur niveau de rémunération et l'importance de la charge de travail ont causé un taux de roulement élevé de ces postes (50 %) dont la fonction principale est d'assurer l'accessibilité et l'adéquation entre les besoins des artistes professionnels et des travailleurs culturels et l'offre de formation continue en arts et en culture. Ainsi, **la consolidation et la pérennisation du financement des postes de coordination** ont été l'un des aspects importants traité par les intervenants du projet pilote. Ces postes de coordination dépendent essentiellement des subventions octroyées et malgré que dans l'ensemble la situation financière des associations disciplinaires, des regroupements professionnels et des CRC soit saine, ces organismes ne disposaient pas en 2002-2003 de surplus accumulé leur permettant de financer eux-mêmes les postes de coordination à la formation continue. Toutefois, cette volonté de pérennisation se heurte au contexte budgétaire difficile d'E.-Q. et du MCC qui n'envisageaient pas au départ la permanence des postes de coordination.

Plusieurs groupes de discussion ont souligné **les différences de coûts** assumés par les participants aux activités de formation continue **d'une région à l'autre** et les tensions ainsi créées. De plus, la demande de formation est encore supérieure à l'offre de formation, tant pour le volet 2 : MFOR - volet Employeurs que pour le volet 3 : multirégional. **Des pressions à la hausse des coûts sont prévisibles**, notamment pour l'indexation des tarifs des formateurs, des salaires des coordonnateurs et des frais de déplacement. En ajoutant l'accroissement prévu de la main-d'œuvre culturelle, il est raisonnable de croire que les coûts des activités de formation continue en arts et culture devraient augmenter dans un avenir rapproché.

4 LA CONCLUSION

Le groupe de travail interministériel qui a élaboré la Stratégie avait des intentions précises : « Afin que le secteur puisse prendre le virage ressources humaines, il faut adopter une approche qui tienne compte de sa structuration en une multitude de petites organisations ne disposant pas de spécialistes à l'interne et de la prépondérance du travail autonome dans certains sous-secteurs². » Le modèle d'intervention retenu correspondait à ces intentions. De 2001-2002 à 2004-2005, l'intervention s'est mise en place puis consolidée et les activités de formation se sont multipliées. Après un départ assez lent, le volet multirégional est en plein essor. Les participants s'estiment très satisfaits de la formation reçue et de son utilité professionnelle. Les intervenants rencontrés croient que le projet pilote de coordination de la formation continue a fortement contribué au développement d'une expertise professionnelle dans le milieu culturel, pour ce qui est de l'identification des besoins de formation, du développement d'une offre de formation adéquate et de la livraison d'activités de formation.

² Proposition du Groupe de travail p. 21.

Même si le déploiement des postes de coordination a été limité par le financement, dans maints sous domaines, il semble se développer graduellement une véritable culture de formation continue. L'offre actuelle d'activités de formation continue ne couvre pas entièrement les demandes de formation exprimées alors que, par ailleurs, des intervenants des groupes de discussion soutiennent qu'une meilleure coordination de l'offre éviterait une certaine surenchère et des dédoublements.

Au cours des quatre années du projet pilote, la structuration et la professionnalisation de la formation continue et du développement professionnel dans les professions artistiques et culturelles ont progressé considérablement. Les participants aux groupes de discussions désirent maintenant que des bases permanentes soient données à ces avancées. Les résultats positifs de l'évaluation portent à croire que le projet pilote de formation continue en culture mérite de devenir un programme permanent.

Source : Direction de l'évaluation
Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Date : Le 12 décembre 2005