



Table des matières

1. Contexte.....	2
2. Portée.....	2
3. Notification de genre	3
4. Principes directeurs.....	3
5. Objectifs.....	3
6. Mise en œuvre	3
7. Suivi et évaluation.....	4
8. Rôles et responsabilités.....	4
8.1 Conseil d'administration	4
8.2 Direction générale.....	4
8.3 Coordination de la formation continue	5
8.4 Comité de formation	6
8.5 Artistes, artisan·e·s, écrivain·e·s, travailleur·euse·s culturel·les.....	6
8.6 L'ensemble du personnel	6
9. Références.....	6
10. Entrée en vigueur et mise à jour	7
Annexe 1 — LEXIQUE.....	8
Annexe 2 — ENGAGEMENT DE RESPECTER LA POLITIQUE.....	8

CCN — Politique Formation continue

1. Contexte

Culture Côte-Nord (CCN) a pour mission de promouvoir et développer l'unicité culturelle nord-côtière en ralliant les passionné·e·s qui œuvrent à sa vitalité. Parmi les principaux rôles, se trouve le développement qui consiste à soutenir les artistes et les organismes culturels dans l'acquisition de compétences, par de la formation continue qui répond aux besoins et aux réalités de la Côte-Nord.

La présente politique vise à assurer une bonne gestion du programme de formation continue pour le secteur culturel en accord avec ses partenaires Compétence culture et le ministère de la Culture et des Communications.

L'existence d'un tel programme est capitale sur la Côte-Nord considérant les nombreux enjeux auxquels font face les intervenant·e·s culturel·le·s nord-côtièr·ère·s. L'immensité du territoire, par exemple, amène à lui seul d'énormes conséquences en ce qui a trait au temps de déplacement et aux sommes à investir pour suivre une formation.

Aussi, les ressources très limitées d'établissement d'enseignement supérieur, dans le domaine de l'art sur la Côte-Nord, constituent une entrave majeure au développement des connaissances et à la reconnaissance professionnelle des personnes et organisations culturelles nord-côtières.

Dans ces conditions, le programme de formation continue, géré par Culture Côte-Nord, est un outil de développement essentiel pour aider les artistes et les travailleur·euse·s culturel·le·s à acquérir et maintenir leurs compétences professionnelles et ainsi pouvoir faire face aux défis et changements dans leur discipline.

2. Portée

Cette politique s'applique à la formation de groupe et au perfectionnement individuel des personnes œuvrant dans le milieu culturel de la région. Elle précise les objectifs, ainsi que les rôles, responsabilités et stratégies d'intervention de Culture Côte-Nord.

La clientèle visée regroupe des artistes, artisan·e·s et écrivain·e·s professionnel·le·s ou en voie de professionnalisation, incluant la relève, ainsi que des personnes travaillant dans le secteur culturel de la région, qu'elles soient allochtones ou autochtones. Est considéré·e comme professionnel·le toute personne qui tire des revenus de sa pratique artistique ou culturelle et souhaite en vivre, qui a suivi une formation spécialisée ou est autodidacte, qui est reconnue par ses pairs et dont les œuvres ont été diffusées dans des contextes professionnels.

Le programme de formation s'adresse à l'ensemble des personnes et organisations culturelles nord-côtières. Il n'est pas limité aux membres de Culture Côte-Nord.

Type de formations :

- Ateliers pratiques (en personne ou en ligne)
- Perfectionnement individuel
- Formations spécifiques
- Mentorat et accompagnement professionnel
- Groupes de codéveloppement
- Formations autodirigées (webinaires enregistrés)

CCN — Politique Formation continue

Les champs d'activités privilégiés pour la formation continue :

- La gestion de carrière (artistes, artisan·e·s et pigistes)
- Le développement des compétences disciplinaires ;
- Le développement des connaissances dans des domaines connexes ;
- Les nouvelles technologies comme outil de création et de conception ;
- Les nouvelles technologies comme outil de gestion et de promotion ;
- La gestion des organisations à but non lucratif (OBNL) ;

3. Notification de genre

L'écriture inclusive est utilisée afin de refléter la diversité des identités et de favoriser une plus grande équité dans les représentations.

4. Principes directeurs¹

Il existe 4 modalités d'aide à la formation dans le programme de Culture Côte-Nord :

1. Formation de groupe dans la [programmation régulière](#) de l'année (trois programmations : automne, hiver et printemps) ;
2. Formation de groupe : [demande spécifique](#) ;
3. [Perfectionnement individuel](#) ;
4. [Aide aux déplacements](#).

5. Objectifs

Les objectifs du programme de formation continue de Culture Côte-Nord pour les artistes, artisan·e·s, écrivain·e·s et travailleur·euse·s culturel·le·s de la région :

À court terme

- Acquérir et mettre à jour les compétences liées à un emploi occupé dans le secteur culturel et applicables dans le milieu de travail ;
- Améliorer et actualiser les compétences des professionnel·le·s ;
- Assurer une relève dans le domaine culturel ;
- Soutenir la polyvalence des artistes.

À moyen terme

- Favoriser la professionnalisation des artistes ;
- Encourager le développement de nouvelles pratiques face aux nouvelles conditions du milieu et à l'évolution des disciplines.

À long terme

- Permettre le transfert de connaissances à travers la formation continue pour assurer la rétention des professionnel·le·s du milieu culturel en région.

6. Mise en œuvre

Pour Culture Côte-Nord la formation de groupe et le perfectionnement individuel sont des moyens essentiels pour acquérir et maintenir une expertise professionnelle et ainsi favoriser le développement des arts, des lettres, de la culture et des communications. Par son programme de formation continue, Culture Côte-Nord s'engage à :

¹ Pour plus d'information sur les modalités, se référer au site web : culturecotenord.com/service/formation

CCN — Politique Formation continue

- Offrir des formations contribuant à la professionnalisation des artistes, artisan·e·s, écrivain·e·s et travailleur·euse·s culturel·le·s de la région ;
- Intervenir en fonction des réalités nord-côtières en mettant en place les conditions nécessaires pour assurer aux artistes, artisan·e·s, écrivain·e·s et travailleuse·s culturel·le·s du territoire, l'accès à un coût abordable à des formations de qualité avec des horaires flexibles et des modalités variées : présentes, hybrides, à distance, asynchrone, etc., et répondant aux besoins exprimés par le milieu.
- Travailler avec le milieu en mettant en place un comité de formation représentatif des différentes disciplines ainsi qu'un travail en étroite collaboration avec les organismes culturels pour répondre à leurs besoins spécifiques ;
- Poser des actions concrètes contribuant à positionner la Côte-Nord dans le processus de développement des ressources humaines du secteur culturel.

7. Suivi et évaluation

- Révision annuelle des résultats de la programmation et ajustement des moyens selon les résultats par la coordonnatrice à la formation continue ;
- Révision complète de la politique tous les cinq ans ou selon toute modification législative ;
- Reddition de comptes annuelle au conseil d'administration par la direction générale.

8. Rôles et responsabilités

8.1 Conseil d'administration

Il veille à la conformité légale et à la mise à jour des pratiques, en ce sens il :

- Adopte la politique
- Révise la politique tous les cinq ans ou selon toute modification législative
- S'assure la reddition de comptes de la direction générale

8.2 Direction générale

Elle s'assure de la mise en œuvre de la présente politique, en ce sens elle :

- S'assure de la diffusion de la politique aux personnes visées ;
- Négocie les ententes administratives et financières nécessaires à la mise en œuvre du programme de formation continue ;
- Démontre l'importance de la formation continue des acteurs culturels (artistes, gestionnaires d'organismes...) auprès des partenaires concernés ;
- Autorise et signe les contrats, les remboursements et les paiements liés aux formations ;
- S'assure que la programmation annuelle répond aux objectifs de la politique ;
- S'assure que la reddition de compte aux bailleurs de fonds est effectuée ;
- Rends compte au conseil d'administration.

CCN — Politique Formation continue

8.3 Coordination de la formation continue

Elle coordonne l'ensemble des activités nécessaires à la mise en œuvre de la politique, en ce sens elle :

- Identifie et priorise les besoins de formation en :
 - Réalisant une veille sur les sujets et les formations clés à offrir (auprès de l'équipe, des participants, des membres, des associations disciplinaires, etc.);
 - Supervisant une étude approfondie des besoins en développement des compétences tous les 3 à 5 ans ;
 - En consultant le Comité de formation.
- Favorise les partenariats en :
 - Travaillant en concertation avec les organismes culturels du territoire, les autres CRC et les associations disciplinaires ;
 - Développant des formations spécifiques avec ces partenaires.
- Élabore la programmation annuelle en :
 - Favorisant une accessibilité équitable de la formation en région ;
 - Équilibrant l'apprentissage par groupe et individuel ;
 - Diversifiant les modalités de formation ;
 - Répartissant le budget selon les priorités ;
 - Budgétant les prix les plus abordables possibles, en fonction des conditions prévalant à Intervention-Compétences
 - Ajustant les critères d'admissibilité aux formations et perfectionnement individuel ;
 - Consultant le Comité de formation
- Gère les relations avec les personnes formatrices en :
 - Identifiant les personnes formatrices habilitées à offrir les formations prévues à la programmation
 - Négociant les conditions contractuelles
 - Assurant le suivi des contrats
- Coordonne les activités de formation en :
 - Planifiant et organisant les activités de formation de groupes
 - Fixant les prix les plus abordables possibles ;
 - Offrant une aide pour les déplacements des personnes participantes selon la capacité budgétaire ;
 - Promouvant la programmation et les activités selon les moyens de communication les plus appropriés ;
- Évalue les résultats
 - S'assurant que chacune des activités de formation soit évaluée par les participant.e.s ;
 - Consignant les résultats des indicateurs de suivi ;
 - Évaluant annuellement l'atteinte des objectifs.
- Assure la saine gestion du programme Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) en :
 - Préparant les demandes de financement ;
 - Validant les factures et demandes de remboursement ;
 - Complétant les redditions de compte.

CCN — Politique Formation continue

8.4 Comité de formation

Il assure un rôle conseil auprès de la coordonnatrice de la formation, en ce sens il :

- Collabore dans l'identification des besoins de formation disciplinaire et générale et dans leur priorisation ;
- Recommande des moyens pour optimiser l'accessibilité ;
- Valide les modalités d'apprentissage prévues ;
- Révise la programmation des activités de formation de groupe ;
- Fais des suggestions pour l'évaluation des apprentissages.
- Participe, comme jury, à l'analyse des candidatures reçues à la suite des appels de projets pour les perfectionnements individuels ;
- Reçois le rapport annuel de reddition de compte et adresse ses recommandations afin d'améliorer la politique de formation continue.

8.5 Artistes, artisan·e·s, écrivain·e·s, travailleur·euse·s culturel·les

Iels s'inscrivent dans les délais prescrits, participent activement aux activités, remplissent les évaluations demandées et font connaître leurs besoins en formation. Ces personnes s'engagent également à :

- Prévoir le financement nécessaire au développement de leurs compétences ;
- Faire part de leurs besoins de formation à Culture Côte-Nord ;
- Faire circuler l'information ;
- Participer aux activités de formation de groupe ;
- Dans le cadre d'un apprentissage individuel :
 - Remplir le formulaire de demande de perfectionnement individuel selon les exigences ;
 - Lorsque leur demande est acceptée, remplir adéquatement les demandes de remboursement et les remettre dans les délais ;
- Annuler leur inscription avec un préavis minimal d'une semaine avant la date de la formation afin d'obtenir un crédit pour une autre formation.

8.6 L'ensemble du personnel

Il respecte la politique, en ce sens il :

- Prend connaissance de la politique et s'engage par écrit à la respecter ;
- Collabore à l'élaboration et la réalisation de la programmation.

9. Références

- ASSOCIATION DES ARCHIVISTES DU QUÉBEC, Politique sur la formation et le perfectionnement, 2001, 8 p.
- COMPÉTENCE CULTURE. Guide pratique de rédaction d'une politique de formation continue. Basé sur le gabarit officiel de Compétence Culture et la formation de Katia Macias-Valadez. Février 2026.
- CONSEIL DE LA CULTURE DE LANAUDIÈRE, Politique de formation continue (en ligne), 2005, 10 p.
- CONSEIL DES ARTS ET DES LETTRES DU QUÉBEC, Programme de bourses 2005-2006, Arts visuels, La Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs (L.R.Q., c. S -32,01) et la Loi sur

CCN — Politique Formation continue

le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., c. S— 32-1), (en ligne), 2005.

- CONSEIL MONTÉRÉGIEEN DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS, Politique de formation continue, (en ligne), 12 p.
- CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE, Guide d'évaluation des besoins et de gestion de la formation continue, octobre 2001, 73 p.
- Conseil régional de la culture de la Gaspésie, Politique de formation continue, consulté le 5 août 2021.
- CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE DE L'OUTAOUAIS, Politique de formation continue, (en ligne), 2004, 8 p.
- CÔTÉ Line, Groupe Réseau Conseil, Guide pour l'élaboration d'une politique de formation continue dans les organismes culturels, novembre 2003, 23 p.
- Le Petit Larousse illustré, 1998, Paris, Larousse, 1998, 1784 p.
- QUÉBEC. Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs : L.R.Q., c. S-32,01, à jour au 1er juillet 2005, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1999.
- QUÉBEC. Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma : L.R.Q., C.S.-32-1, à jour au 1er juillet 2005, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1998.
- Société des musées du Québec, Politique de formation continue, consulté le 5 août 2021.

10. Entrée en vigueur et mise à jour

La politique entre en vigueur dès son adoption ou sa révision. Elle est révisée minimalement tous les 5 ans.

Date d'adoption : 17-09-2005
Dates de révision : 29-10-2011, 04-06-2016, 19-10-2021, 13-04-2026
Date de révision prévue : 2031

CCN — Politique Formation continue

Annexe 1 — LEXIQUE

Associations disciplinaires : organismes de regroupement des artistes professionnel·le·s : UNEQ, RAAV, CMAQ...

Compétence : ensemble des connaissances, des habiletés et des attitudes qui permettent à une personne de réaliser adéquatement une tâche, une activité de travail ou de vie professionnelle.

En voie de professionnalisation : est considéré en voie de professionnalisation, l'artiste, l'artisan·e ou l'écrivain·e qui entame une démarche pour devenir professionnel·le.

Formation : façon organisée et structurée de transférer les connaissances, le savoir-faire et le savoir-être nécessaires pour bien exécuter les fonctions d'un emploi ou d'une profession.

Formation continue : toutes activités reliées au perfectionnement, à l'adaptation et à la mise à jour des compétences professionnelles.

Perfectionnement : ensemble de moyens utilisés pour développer et enrichir les compétences, les capacités et les carrières par l'application pratique de la connaissance, du savoir-faire et du savoir-être.

Professionnel·le/professionnalisation : considéré·e professionnel·le l'artiste, l'artisan·e ou l'écrivain·e qui a obtenu des revenus de sa pratique artistique ou culturelle et qui souhaite en vivre, qui a suivi une formation spécialisée ou est considéré autodidacte, qui est reconnu·e par ses pairs et qui s'est produit·e ou a diffusé ses œuvres dans des organismes ou des lieux reconnus.

Relève : artiste, artisan·e ou écrivain·e âgé·e de 35 ans et moins ou comptant un maximum de cinq ans d'expérience dans le secteur culturel.

Travailleur·euse culturel·le : toute personne travaillant à temps plein, à temps partiel, en tant que travailleur·euse autonome ou comme bénévole dans une organisation artistique ou culturelle.

Annexe 2 — ENGAGEMENT DE RESPECTER LA POLITIQUE

Pour les personnes siégeant sur le conseil d'administration ou le comité de formation ainsi que pour l'ensemble du personnel incluant la direction générale.

J'ai reçu la politique de **représentation** de Culture Côte-Nord adopté par le conseil d'administration le 13 avril 2026. J'ai lu et compris les dispositions de ce document. J'en saisis le sens et la portée et j'adhère aux principes et aux valeurs qui y sont mentionnés.

J'accepte de me conformer à la politique

J'ai signé à,	
Le	
Signature	
Prénom et nom	
Fonction	