



le **BILAN** du **MODÈLE**
de **COORDINATION**
DE LA FORMATION CONTINUE
en **CULTURE**



2015-2016

Avec la collaboration de :
Emploi-Québec
Ministère de la Culture et des Communications



Québec 

Bilan du Modèle de coordination de la formation continue en culture 2015-2016

Bilan préparé par Compétence Culture

Juin 2016

PRÉAMBULE

La reconnaissance du modèle de coordination de la formation continue (le Modèle) survient en 2007-2008 après six années de résultats positifs du projet pilote (2001-2006). Aux fins de comparaisons, le présent bilan couvre les cinq dernières années complétées.

C'est également en 2007-2008 que Compétence Culture révisé son processus de reddition de comptes en vue de produire un bilan qui reflète les sept consensus sectoriels à la base du Modèle. Ces consensus décrivent à la fois notre vision du perfectionnement professionnel, les relations entre les partenaires et le comité sectoriel ainsi que les règles de fonctionnement de la Mesure de formation volet Entreprise (MFOR) qu'Emploi-Québec investit dans les territoires et au volet Multirégional.

FAITS SAILLANTS

La mise à jour du Bilan du Modèle de coordination de la formation continue met l'année 2015-2016 en comparaison avec quatre années antérieures (2011-2012 à ce jour). En moyenne, nous constatons annuellement entre 6 000 et 8 000 participations et plus de 10 000 heures de formations. Notons que la diminution observée en 2014-2015 découle d'une contrainte précise, à savoir l'engagement tardif des budgets d'Emploi-Québec à la suite de la composition du gouvernement du Québec le 7 avril 2014. Une autre contrainte s'y ajoute, celle de la révision des mesures et programmes à l'échelle de tous les ministères, ce qui fait fluctuer les résultats puisque certaines directions régionales d'Emploi-Québec ont imposé des restrictions dans les modalités de financement de la formation continue connues à ce jour. En 2015-2016, le total des 5 679 participations représente une augmentation de 1 % par rapport à l'an passé, pour 10 716 heures de formations, soit une augmentation de 9 % (Tableau 1).

Le volet multirégional de la MFOR explique à lui seul 685 des 5 679 participations, soit 12 % des solutions de formation continue (augmentation de 1 %). Ce volet de financement couvre une partie des frais de déplacement et d'inscription des participants, notamment lorsque ceux-ci sont intéressés par une activité externe à leur région de résidence, ou facilite la tournée d'une activité dans plusieurs régions selon la masse critique. Au total, 64 % des participations proviennent de l'extérieur de Montréal, ce qui est inversement proportionnel à la concentration de la main-d'œuvre (Tableau 2).

L'analyse confirme la prédominance des travailleurs autonomes parmi les clientèles visées : 73 % (diminution de 2 %) des participations déclarées alors que ceux-ci représentent 31 % de la population active du secteur culturel¹. Cette donnée reflète la priorité qui est accordée aux clientèles les plus précaires par les structures associatives et Emploi-Québec depuis le début du projet pilote en 2001.

Les interventions individualisées, qui représentent 35 % des sessions, demeurent un choix éminemment précieux (Tableau 1). Toutes proportions gardées, le rôle du coordonnateur est indispensable pour mettre en place de telles conditions d'apprentissage, alors que l'impact est généralement limité à une personne à la fois.

NOTE AU LECTEUR

Le bilan des activités financées par MFOR ne reflète pas la globalité de l'offre de perfectionnement accessible aux clientèles culturelles, en raison de la complémentarité de cette mesure avec d'autres sources de financement. La mutuelle de formation en audiovisuelle depuis 2005, l'accès de certains membres à titre de promoteur collectif auprès des programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) depuis 2013, l'accès à la Mesure 21 du Plan culturel numérique du Québec depuis 2015-2016 et le soutien de la SODEC au milieu des libraires et des éditeurs illustrent quelques exemples de résultats complémentaires très appréciés.

¹ Selon le recensement de Statistique Canada de 2006.

Bilan du Modèle de coordination de la formation continue en culture 2015-2016

Bilan préparé par Compétence Culture

Juin 2016

SAVOIR EXPLOITER SA DIFFÉRENCE

Compétence Culture est fier de présenter les résultats 2015-2016 du Modèle de coordination de la formation continue en culture (le Modèle) qui répond aux besoins de compétences d'une main-d'œuvre diversifiée dans toutes les régions et dans huit domaines d'activités : arts visuels – audiovisuel – danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires – enregistrement sonore – littérature – métiers d'art – muséologie et patrimoine – spectacles, variétés et humour.

Au royaume du travail atypique

En matière de formation continue, les modèles associés au monde des salariés atteignent rapidement leurs limites dans le secteur culturel. La plupart des professionnels du secteur culturel définissent avant tout leur situation professionnelle comme une trajectoire personnelle. La quête de l'excellence, le dépassement de leurs limites et l'épanouissement de leur identité artistique motivent les artistes et artisans à se perfectionner. Les travailleurs culturels qui occupent des postes en gestion et administration (programmation, recherche et conservation, diffusion, mise en marché, financement, etc.) doivent constamment développer des compétences connexes pour occuper des fonctions multitâches et fort variables au sein d'une organisation, et pour aspirer à une certaine mobilité professionnelle.

Artistes, artisans et gestionnaires poursuivent un but commun : repousser les limites du déjà vu et stimuler la curiosité du public, au-delà du déjà connu. Pour ce faire, les équipes se font et se défont au gré des projets ou des productions. Les compétences recherchées ne sont pas déterminées par l'offre et la demande de produits ou de services, mais se révèlent dans l'action par la faculté de chacun à répondre à l'appel du risque.

L'approche collective, un atout des structures associatives

Les conditions de pratique des artistes et des artisans sont balisées par les lois sur le statut de l'artiste. Leur statut professionnel repose en grande partie sur la reconnaissance par leurs pairs, principe admis par les bailleurs de fonds aux arts et à la culture. L'application des lois sur le statut de l'artiste détermine l'existence et le mandat des associations professionnelles ou des associations de producteurs.

Le ministère de la Culture et des Communications (MCC) et ses sociétés d'État soutiennent des regroupements nationaux qui veillent au développement d'une discipline ou d'un domaine d'activités. Pour la vitalité culturelle des régions, le MCC compte sur les Conseils régionaux de la culture (CRC). Ces structures associatives regroupent des clientèles selon des conditions de travail communes ou leur appartenance disciplinaire ou régionale, afin de les concerter, connaître leurs besoins et y répondre de manière adaptée.

L'approche collective favorise l'accès à la formation continue des travailleurs autonomes, souvent isolés et dispersés géographiquement, et des employés des organisations culturelles, majoritairement de petite taille, dotées de peu de moyens et généralement sans spécialiste en gestion de ressources humaines.

L'embauche et le maintien en poste d'une personne à la coordination de la formation continue au sein de la structure associative sont au centre de l'approche collective. Chaque coordonnateur répond aux besoins de perfectionnement professionnel, individuels ou collectifs, propres à sa clientèle — par exemple, un parrainage d'écrivain ou un *coaching* d'artisan en métiers d'arts. Le projet pilote de formation continue en culture, en vigueur de 2001 à 2007, relevait ainsi le défi de contribuer à l'élaboration d'une intervention globale pour les travailleurs autonomes et les employés non assujettis à la loi du 1 %, devenue la Loi sur les compétences en 2008.

Au fil du temps, une concertation s'est développée entre les coordonnateurs des associations et regroupements ayant un mandat national et ceux des CRC en région afin de faire connaître l'offre de formation existante et élaborer les formations adéquates. Ensemble, ils échangent information et expériences, favorisant l'accès à la formation continue pour l'ensemble des clientèles culturelles et évitant les doublons et l'éparpillement des efforts. En 2009, cette communauté de pratiques se dote d'un outil collaboratif, le site privé www.lefilon.qc.ca avec l'aide financière ponctuelle de Projet majeur (CPMT) et du MCC. Celui-ci regroupe un catalogue de l'offre de formation existante, une bibliothèque des ressources documentaires pertinentes, de même qu'un blogue de la communauté pour les appels à l'aide et les discussions sur certains enjeux inhérents à leurs tâches.

Un partenariat méritoire à tous égards

Ce modèle connaît un franc succès grâce à la confiance que nous ont accordée la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le MCC en finançant les postes de coordonnateur à la formation continue au sein des structures associatives. Emploi-Québec a pris un « virage culturel » en assouplissant les modalités de la Mesure de formation (MFOR), en tenant compte de la réalité de chaque territoire. Le mérite d'Emploi-Québec est d'avoir accepté de faire évoluer ses services publics d'emploi pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre atypique. Rappelons que le secteur culturel représente 3 % de la population active du Québec. Il connaît une croissance supérieure à la moyenne, il contribue à hauteur de 3,6 % au produit intérieur brut (PIB) et il est caractérisé par une prépondérance de travailleurs autonomes².

Cette confiance est méritée puisque le secteur a structuré son comité sectoriel de main-d'œuvre en culture à partir des structures associatives représentatives des huit domaines d'activité reconnus. Fondé en 1999, le CQRHC, devenu Compétence Culture, a élaboré avec Emploi-Québec et le MCC une *Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture* (2000). L'accès à la formation continue y est un axe prioritaire, d'où l'origine du projet pilote (2001). Une évaluation gouvernementale réalisée auprès des participants, portant sur l'année de référence 2003-2004, fait état de taux de satisfaction élevés de la part des clientèles.

Le mérite de Compétence Culture a été de proposer l'approche collective comme solution aux obstacles que rencontraient les clientèles culturelles à l'égard des services publics d'emploi, lesquels sont définis par la relation à un employeur unique et dont le salaire est le mode typique de rémunération.

Le mérite du MCC est de donner un levier aux artistes qui désirent améliorer leurs conditions socioéconomiques avec le plan d'action *Pour mieux vivre de l'art* qui reconnaît le perfectionnement professionnel comme un axe prioritaire.

En 2011, le Modèle obtient une reconnaissance publique de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) dans la catégorie *Grand prix de l'initiative de formation en milieu de travail*. C'est la première fois que l'ICÉA récompense un comité sectoriel répondant aux critères de cette catégorie, à savoir faire évoluer les pratiques de formation en faisant participer activement la société civile.

Les sections suivantes exposent les sept consensus du secteur culturel qui constituent la base du Modèle et expliquent la nature des données collectées auprès de toutes les structures associatives qui ont un poste subventionné de coordonnateur à la formation continue.

L'année 2007-2008 marque la reconnaissance de notre modèle après six années sous forme de projet pilote. Les pages qui suivent exposent l'évolution de la situation pour les cinq dernières années complétées, soit la période 2011-2012 à 2015-2016.

Les sept consensus sectoriels du Modèle :

- 1. L'approche collective en culture : les structures associatives sont les mieux placées pour regrouper les travailleurs culturels et répondre à leurs besoins en formation continue**
- 2. Les structures associatives ont besoin d'un poste de coordonnateur pour livrer leur offre de formation continue au bénéfice des clientèles culturelles, et cela s'inscrit en continuité avec leurs services aux membres**
- 3. Favoriser l'accès à la formation continue pour toutes les clientèles culturelles**
- 4. La maîtrise d'œuvre par les membres : l'autonomie d'action des structures associatives pour le cycle complet de la gestion de la formation continue**
- 5. Le perfectionnement sur mesure : l'offre de formation est inexistante ou inadéquate pour répondre à la spécificité des besoins, selon la diversité des carrières et des emplois, d'où la conception du perfectionnement « sur mesure »**
- 6. Les experts du secteur sont les formateurs de première importance**
- 7. La formation par les pairs et les interventions individualisées sont des traditions dans le secteur culturel**

² Selon le recensement de Statistique Canada de 2006.

1. L'approche collective en culture : les structures associatives sont les mieux placées pour regrouper les travailleurs culturels et répondre à leurs besoins en formation continue

Grâce à l'arrimage sectoriel-régional exercé par le comité sectoriel, le milieu culturel aide ainsi Emploi-Québec à livrer de manière adaptée la Mesure de formation (MFOR) dans les 16 régions du Québec. Ci-après, nous décrivons le rôle joué par les associations et regroupements ayant un mandat national, réunis au sein du Comité de formation continue pour l'île de Montréal avec la direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal.

Du côté des associations et regroupements ayant un mandat national, le comité sectoriel s'est vu confier le financement des postes de coordonnateur à la formation continue pour assurer une offre de services dans les huit domaines reconnus. Certaines associations se sont réunies en collectif pour partager une ressource, d'autres font la promotion de leur offre de formation auprès des clientèles d'un regroupement qui n'a pas le soutien d'un coordonnateur, lorsque la nature des activités est susceptible de répondre à leurs besoins professionnels.

Ces structures associatives regroupent et concertent des ressources humaines dispersées et parfois isolées. Sans leur affiliation à ces structures associatives, il serait extrêmement coûteux de promouvoir efficacement et de livrer les services de formation continue à l'échelle du Québec. En moyenne, entre 6 000 et 8 000 participations sont recensées dans toutes les régions et plus de 10 000 heures de formation sont déclarées selon une diversité de compétences liées aux huit domaines d'activité professionnelle reconnus.

Toutefois, ces résultats sont sous-évalués pour deux raisons. Premièrement, le financement de nombreuses activités provient d'une autre source de financement que la Mesure de formation (MFOR) d'Emploi-Québec, comme c'est le cas de l'industrie audiovisuelle desservie par une mutuelle de formation, quelques projets financés par le FDRCMO, quelques projets financés par le Plan culturel numérique du Québec (PCNQ), sans oublier le milieu de la librairie et de l'édition qui jouit d'un soutien financier de la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) et du Programme d'aide à l'édition de Patrimoine canadien depuis la Politique du livre et de la lecture. Deuxièmement, le bilan global reflète exclusivement les activités déclarées par les coordonnateurs subventionnés du Modèle. Or, nous savons que d'autres promoteurs organisent des activités pour la région de Montréal, sans participer à la même reddition de comptes. La direction régionale d'Emploi-Québec pour la région de Montréal fournit l'estimation de plus de 4 743 heures (augmentation de 47 %) pour 1 584 participations (augmentation de 1 %).

2. Les structures associatives ont besoin d'un poste de coordonnateur pour livrer leur offre de formation continue au bénéfice des clientèles culturelles, et cela s'inscrit en continuité avec leurs services aux membres

La mise à jour en 2015-2016 révèle les résultats en provenance des 15 coordonnateurs régionaux et des 10 coordonnateurs sectoriels couvrant tous les domaines sous la responsabilité du comité sectoriel, sauf en audiovisuel³ (Tableau 1).

Le financement du poste de coordonnateur à la formation continue est une condition de réussite essentielle. Ce soutien provient d'Emploi-Québec, de Compétence Culture, du MCC, avec la collaboration des sociétés d'État : CALQ et SODEC. Les organismes ont adopté une politique de formation continue, ce qui traduit l'intégration de cette fonction organisationnelle dans la vie associative.

Bénéficiaire d'un titulaire au poste de coordination de la formation continue

Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ), administrateur du poste en partage de ressource avec les organismes suivants :

- Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)
- Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC)
- Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)
- Union des écrivaines et écrivains québécois (UNEQ)
- Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
- Conseil québécois de la musique (CQM)
- Conseil québécois du théâtre (CQT) qui anime un large comité de formation regroupant toute la chaîne du théâtre
- En Piste, Regroupement national des arts du cirque
- Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)
- Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)
- Regroupement québécois de la danse (RQD)
- Société des musées du Québec (SMQ)

³ Depuis 2005, le comité sectoriel reconnaît la mutuelle unique et représentative de toute la chaîne de création de la valeur en audiovisuel : le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ). Une mutuelle assume l'étude des besoins et le cycle complet de la gestion de la formation, grâce à des ententes auprès de plusieurs centres de formation. Le RFAVQ a mis fin à ses activités en 2015-2016. L'inis a pris le relais et, fort de l'adhésion des associations et regroupements du secteur audiovisuel, a obtenu le 18 mai 2016 le statut de mutuelle en audiovisuel avec l'appui de Compétence Culture. Pour plus de détails : www.inis.qc.ca.

Union des artistes (UDA)
Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
Conseil de la culture de l'Estrie
Conseil de la culture de la Gaspésie
Conseil de la culture des Laurentides
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent
Conseil montréalais de la culture et des communications
Conseil régional de la culture de Laval
Conseil régional de la culture du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord
Culture Centre-du-Québec
Culture Lanaudière
Culture Mauricie
Culture Outaouais

Participant aux activités de liaison de Compétence Culture et offrant des activités financées par la MFOR au volet Multirégional, sans poste de coordination de la formation continue

Association québécoise des marionnettistes (AQM)
Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
Conseil québécois du patrimoine vivant (CQPV)
Danse sur les routes du Québec (DSR)
Danse traditionnelle Québec (DTQ)
Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec (RAIQ)
Regroupement du conte au Québec (RCQ)
Réseau d'enseignement de la danse (RED)

3. Favoriser l'accès à la formation continue pour toutes les clientèles culturelles

Les neuf champs de formation jugés stratégiques pour le secteur couvrent d'une part la logique individuelle du cheminement de carrière et, d'autre part, la logique du développement organisationnel au service d'une mission. Cette diversité reflète les préoccupations des nombreux secteurs des arts et de la culture composés de travailleurs aux conditions de travail atypiques et d'organismes pour lesquels la création est au cœur des opérations.

Champs de formation :

- Développement des compétences disciplinaires
- Gestion de carrière (artistes, artisans et pigistes)
- Développement des connaissances dans des domaines connexes
- Nouvelles technologies comme outil de gestion
- Gestion des organisations à but non lucratif (OBNL)
- Mise en marché, développement des marchés, des clientèles, des publics
- Nouvelles technologies comme outil de création
- Gestion des affaires (entreprises à but lucratif)
- Développement de connaissances liées à la mondialisation de l'activité artistique

4. La maîtrise d'œuvre par les membres : l'autonomie d'action des structures associatives pour le cycle complet de la gestion de la formation continue

Les coordonnateurs à la formation continue ont pour tâche d'estimer les besoins de leur clientèle, d'établir des priorités et de concilier les objectifs avec le budget. Ils doivent également élaborer les activités (conception sur mesure, sélection des formateurs), coordonner les activités (promotion, inscription, logistique et déplacement des participants), l'évaluation et l'administration des dépenses selon l'aide financière d'Emploi-Québec. De leur côté, les structures associatives produisent les rapports financiers requis selon les investissements reçus d'Emploi-Québec, en cohérence avec leur *Politique de formation continue*. La reddition de comptes liée au financement du poste de coordonnateur est gérée par Compétence Culture qui obtient de la part des structures associatives un portrait annuel du service de formation continue.

Le volet multirégional de la MFOR explique à lui seul 12 % des solutions de formation continue. Ce volet de financement couvre une partie des frais de déplacement et d'inscription des participants, notamment lorsque ceux-ci sont intéressés par une activité externe à leur région de résidence, ou facilite la tournée d'une activité dans plusieurs régions selon la masse critique. Le Tableau 2 montre la distribution des participations selon leur provenance régionale. On remarque que 64 % des participants résident à l'extérieur de Montréal, ce qui confirme l'atteinte de la cible visée : pour des artistes et des artisans, ce volet favorise la fréquentation des pairs sans préjudice aux coûts de déplacement, lorsque les faibles concentrations géographiques rendent difficile la programmation d'activité de pointe ou selon le niveau d'approfondissement de leur pratique.

5. L'offre de formation est inexistante ou inadéquate pour répondre à la spécificité des besoins, selon la diversité des carrières et des emplois, d'où la conception du perfectionnement « sur mesure »

Tous les métiers de la culture ne profitent pas d'une formation reconnue, bien au contraire! Le perfectionnement professionnel spécialisé qui est souhaité par les artistes et les travailleurs culturels en carrière est souvent inexistant dans les réseaux des services de formation continue offerts aux entreprises. Les rares bourses de perfectionnement accessibles aux artistes, artisans et créateurs ne suffisent pas. Les principaux atouts des formations « sur mesure » sont leur format adapté aux conditions de vie professionnelle des clientèles (objectifs ciblés, lieux appropriés, durée intensive) et le recours aux savoir-faire et aux standards du monde du travail dans lequel ils évoluent.

Les coordonnateurs échangent information et expériences, favorisant l'accès à la formation continue pour l'ensemble des clientèles culturelles et évitant les dédoublements et l'éparpillement des efforts. Cette communauté de pratiques s'est dotée d'un outil collaboratif, le site privé www.lefilon.qc.ca avec l'aide financière ponctuelle de Projet majeur (CPMT) et du MCC. Celui-ci regroupe un catalogue de l'offre de formation existante, une bibliothèque des ressources documentaires pertinentes, de même qu'un blogue de la communauté pour les appels à l'aide et les discussions sur certains enjeux inhérents à leurs tâches.

6. Les experts du secteur sont les formateurs de première importance

Les coordonnateurs à la formation continue confient aux artistes et aux travailleurs culturels d'expérience l'élaboration et la prestation des formations. Étant donné leurs connaissances des particularités du milieu culturel, leur vision d'ensemble et leurs compétences, ceux-ci sont les mieux placés pour favoriser l'atteinte des objectifs d'apprentissage fixés lors de la conception de l'activité. Les autres formateurs choisis sont des consultants constitués en firmes ou les intervenants désignés par les lieux de formation.

Les experts du secteur sont parfois des spécialistes dûment mandatés par des institutions ou, encore, il s'agit de sommités qui viennent au Québec le temps d'un événement d'envergure internationale.

7. La formation par les pairs et les interventions individualisées sont des traditions dans le secteur culturel

Les pairs jouent un rôle très important dans les interventions individualisées comme le parrainage, le tutorat ou le *coaching*.

Le Tableau I illustre l'importance des interventions individualisées pour un tiers des sessions (35 %). Dans certains cas, l'intervention concerne le personnel d'un organisme donné, ce qui explique les participations déclarées. Toutes proportions gardées, le rôle du coordonnateur est indispensable pour mettre en place de telles conditions d'apprentissage, alors que l'impact est généralement limité à une personne à la fois.

CRÉDITS

Interprétation et rédaction du bilan : Louise Boucher, directrice générale

Validation des données : Maryse Gervais, agente de développement

Compilation, révision et mise en page : Kathleen Goggin, adjointe administrative

Conception de la maquette de couverture : Tatou communication visuelle

ANNEXE

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2015-2016

Tableau 1. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2015-2016 : nombre de sessions, d'heures et de participations déclaré (excluant les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs) ¹.

Associations/regroupements et Conseils régionaux de la culture	Nombre de sessions				Nombre d'heures				Nombre de participations déclarées					
	Groupe	proportion en %	Formule ind.	proportion en %	Total	variation en %	Groupe	Formule ind.	Total	variation en %	Groupe	Formule ind.	Total	variation en %
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	12		4		16		342	83	425		91	4	95	
Conseil québécois de la musique (CQM)	18		16		34		241	165	406		361	19	380	
Conseil québécois du théâtre (CQT)	4				4		52		52		50		50	
En Piste, Regroupement des professionnels des arts du cirque	16		16		32		346	150	496		130	16	146	
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	6		22		28		72	280	352		65	22	87	
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	4		25		29		35	541	576		42	54	96	
Regroupement québécois de la danse (RQD)	17		16		33		400	177	577		335	27	362	
Société des musées québécois (SMQ)	9				9		111		111		131		131	
Union des artistes (UDA)	38				38		894		894		380		380	
Collectifs des auteurs et des concepteurs (Groupe des 5) :														
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	4				4		68		68		30		30	
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	4				4		48		48		29		29	
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTEC)	2		10		12		26	225	251		17	10	27	
Société professionnelles des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	10				10		151		151		102		102	
Union des écrivains et écrivains québécois (UNEQ)	4		11		15		63	275	338		44	11	55	
Autres promoteurs (volet multirégional) ²	8		4		12		178	80	258		189	4	193	
Arrimage (Île-de-la-Madeleine)	5				5		60		60		39		39	
CRC Abitibi-Témiscamingue	26		8		34		186	195	381		360	8	368	
CRC Bas-St-Laurent	18		19		37		152	328	480		148	22	170	
CDC Centre-du-Québec	2		7		9		17	137	154		10	7	17	
CRC Côte-Nord	13		8		21		128	158	286		118	8	126	
CRC Estrie	27		2		29		361	140	501		291	2	293	
CRC Gaspésie	12		18		30		171	377	548		102	26	128	
CRC Lanaudière	16				16		236		236		147		147	
CRC Laurentides	11		21		32		138	168	306		105	21	126	
CRC Laval	5		10		15		31	20	51		48	10	58	
CRC Mauricie	20				20		183		183		241		241	
CRC Montérégie	34		10		44		571	198	769		265	10	275	
CRC Outaouais	51		13		64		533	188	721		516	13	529	
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	65		13		78		648	26	674		832	13	845	
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	16		4		20		266	100	366		150	4	154	
TOTAL 2015-2016	477	65%	257	35%	734	-1,2%	6 706	4 011	10 716	8,9%	5 368	311	5 679	0,9%

TOTAL 2014-2015	743	37%	743	-21,3%	9 843	-11,0%
TOTAL 2013-2014	804	35%	804	0,9%	12 513	-20,5%
TOTAL 2012-2013	826	36%	826	-0,6%	12 396	2,7%
TOTAL 2011-2012	783	41%	783	-14,3%	12 467	-5,6%

1. Les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs représentent 57 sessions pour plus de 4 743 heures et 1 584 participations estimées.

2. Données déclarées par d'autres promoteurs que les partenaires du Modèle.

Tableau 2. Provenance des participations aux activités financées par le volet multirégional. Répartition cumulative.
 2011-2012 = 737 2012-2013 = 680 2013-2014 = 875 2014-2015 = 644 2015-2016 = 685

