



Politique de formation professionnelle continue

Réalisée par le RCAAQ

©2006

Table des matières

Préambule	3
Introduction	4
Contexte	5
Clientèle	7
Engagements	8
Objectifs	9
Rôles et les responsabilités	11
Modalités de gestion	14
Terminologie	15
Date d'entrée en vigueur	18
Références	18
Diffusion de la politique	19
Demandes de renseignements	19
Adoption de la politique	19
Remerciements	20
Annexe A – Procédures administratives	21

Préambule

Le RCAAQ a été fondé en 1986 et depuis, il travaille au développement des centres d'artistes et par le fait même au développement de la condition sociale et économique des artistes qui œuvrent dans ce réseau. Tel que redéfini en 1999, le mandat du *Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec* consiste à regrouper en association les centres d'artistes de tout le Québec, à prendre la défense de leurs intérêts ainsi qu'à assurer leur représentation à tous les niveaux. Le RCAAQ doit aussi promouvoir et faciliter le développement des centres d'artistes sur l'ensemble du territoire et celui des pratiques artistiques contemporaines, en initiant des activités qui favorisent la recherche et l'expérimentation en arts visuels et médiatiques contemporains.

Le RCAAQ propose divers services à ses membres, notamment il offre depuis sa fondation un service de formation professionnelle continue (FPC). Ce service consiste à organiser des activités de formation professionnelle afin de favoriser le perfectionnement et le développement des compétences des travailleurs culturels et des artistes impliqués dans le réseau des centres d'artistes et plus largement dans la communauté des arts visuels et médiatiques au Québec.

Introduction

Ce document a pour but d'énoncer la politique de formation professionnelle continue du Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ). Il présente les objectifs de la formation professionnelle continue (FPC), détermine les rôles et les responsabilités de chacun en matière de formation, définit ses clientèles et établit les modalités de gestion de la politique.

Contexte

Depuis un peu plus de 30 ans que les centres existent sur le territoire québécois et canadien, ils organisent des activités qui favorisent l'avancement des arts visuels et médiatiques. Leur modèle d'autogestion, gestion par les artistes pour les artistes, représente leur plus grand défi. Pour le relever, les personnes impliquées dans le fonctionnement des centres d'artistes autogérés doivent avoir la possibilité de développer leurs compétences de gestion afin de disposer des ressources mises à leur disposition de manière éclairée et efficace.

Le Québec a changé depuis trente ans. Les centres d'artistes se sont aussi transformés et se sont adaptés aux réalités de leur temps et par le fait même ont adapté leur modèle de gestion aux défis actuels. Le climat instable, le haut taux de roulement des employés et les changements qui touchent l'organisation du travail, les ressources financières insuffisantes dues au désengagement des trois paliers gouvernementaux, la mondialisation de l'offre culturelle constituent autant de défis auxquels les centres doivent faire face. Un des plus exigeants est de créer une structure très flexible pour accommoder les artistes et leurs projets, mais possédant une base solide sur laquelle s'appuyer pour se développer et rayonner de manière durable.

Les problématiques de gestion des centres d'artistes concernent quatre ressources; organisationnelles, financières, humaines et matérielles. Les ressources organisationnelles comprennent l'articulation du mandat et de la vision du centre, la gouvernance, l'efficacité des conseils d'administration, l'existence et le réalisme des objectifs stratégiques et la stabilité de la structure administrative. Ces ressources organisationnelles sont essentielles pour l'épanouissement des organisations.

L'accès aux centres d'artistes est gratuit et de manière générale, les centres ne s'occupent pas de vendre les œuvres qu'ils produisent et/ou présentent. Ils sont d'abord des lieux de recherche et d'expérimentation accessibles à tous, sans barrière à l'entrée. Les ressources financières des centres d'artistes proviennent majoritairement de subventions des trois paliers gouvernementaux.

Notre réseau fait face à un troisième défi : celui de la gestion des ressources humaines qui y travaillent. La dotation, dans un contexte de ressources financières limitées, requiert une planification budgétaire et organisationnelle stricte.

Finalement, les centres doivent s'adapter sans cesse à des besoins touchant le développement des nouvelles technologies. Le manque de ressources matérielles se fait sentir évidemment surtout pour ce qui est des équipements de présentation et de production audiovisuelle (renouvellement du parc informatique, du système d'éclairage spécialisé et d'autres équipements coûteux : projecteurs vidéo, enceintes sonores, amplificateurs, etc.). Les ressources matérielles comprennent aussi les lieux de travail, de présentation et de production.

Clientèle du réseau des centres d'artistes autogérés du Québec

La clientèle du RCAAQ se compose principalement d'artistes professionnels en poste comme gestionnaires des centres, responsables des communications, responsables de l'édition, techniciens d'exposition et membres actifs (non salariés par le centre). La majorité de ces travailleurs culturels (salariés ou contractuels) détiennent une formation en arts visuels et/ou en arts médiatiques et/ou en histoire de l'art.

Le RCAAQ propose d'offrir prioritairement ses services de formation professionnelle aux catégories de personnes suivantes :

- directeurs ou coordonnateurs artistiques ou de la programmation;
- gestionnaires de centres;
- membres actifs des centres : membres des conseils d'administration et des autres comités permanents et *ad hoc*;
- techniciens d'exposition des centres;
- responsables des communications des centres;
- responsables de l'édition dans les centres;
- relève (jeunes qui veulent intégrer le réseau des centres d'artistes).

Engagements du RCAAQ en matière de formation professionnelle continue

Au Québec, la *loi du 1 % en formation* favorise le développement de la formation des travailleurs. Par contre, en raison entre autres, de leur petite taille et surtout de leur budget limité, les centres d'artistes québécois ne sont pas en mesure d'assumer le plein développement professionnel de leurs employés.

Le RCAAQ s'engage donc à :

- promouvoir la FPC, son développement et son financement auprès des gestionnaires des centres d'artistes autogérés du Québec;
- maintenir une structure de consultation des membres afin de répondre aux besoins de la clientèle du RCAAQ en matière de FPC;
- garantir des services sur mesure et en faciliter l'accès sur l'ensemble du territoire québécois;
- favoriser la bonne santé organisationnelle des centres d'artistes en offrant des activités de formation qui soutiennent leur fonctionnement;
- élaborer une planification triennale de formation sur laquelle s'appuiera la programmation annuelle du service de FPC du RCAAQ;
- soutenir les centres d'artistes qui cherchent à améliorer la qualification professionnelle de leurs employés et plus largement de leurs membres actifs en organisant des activités sur mesure avec eux;
- participer aux mécanismes de concertation du milieu de la FPC et assurer la représentation de ses membres (tables de concertation, rencontres, forums, etc.);
- développer et maintenir un partenariat avec les associations disciplinaires des arts visuels et des arts médiatiques afin de répondre aux besoins de notre secteur commun;
- rechercher des sources de financement afin d'assurer le maintien à long terme de la FPC.

Objectifs de la formation professionnelle continue

Les objectifs du RCAAQ en ce qui concerne la formation continue sont les suivants.

- **Favoriser une approche de formation sur mesure.**

Les centres gèrent par projets. Ils coordonnent plusieurs activités à la fois, c'est pourquoi le service de développement professionnel du RCAAQ veut s'adapter au rythme des centres et leur offrir des formations sur mesure ou de l'accompagnement de gestion plutôt qu'un programme de formation continue à la carte (par exemple : une séance d'une durée de 7 heures pour un groupe d'environ 10 personnes offerte 1 fois par saison dans un endroit donné).

Spécifiquement pour les nouveaux arrivants dans le réseau :

- **favoriser l'intégration des jeunes artistes à titre de travailleurs culturels dans le réseau des centres d'artistes.**

L'intégration des jeunes au sein de nos centres doit se faire par un encadrement adéquat afin de préparer la relève aux défis de notre milieu tout en offrant des occasions d'emploi aux nombreux diplômés du domaine des arts visuels et médiatiques.

Spécifiquement pour les gestionnaires d'expérience de notre réseau :

- **soutenir le développement professionnel des experts de notre réseau en leur offrant des formations de haut niveau.**

Pour assurer le développement professionnel des dirigeants d'expérience des centres de notre réseau, nous comptons offrir des ateliers de perfectionnement qui leur seront destinés particulièrement, par exemple : développement de compétences personnelles et relationnelles (psychologie du pouvoir, gestion par priorités, négociation, etc.), direction de personne (*leadership*, diriger et responsabiliser les employés, déléguer, etc.) et gestion financière (projets d'investissement).

- **Favoriser les échanges et les collaborations avec des organisations semblables aux nôtres dans différents pays en coordonnant les déplacements d'une délégation de nos dirigeants à l'étranger.**

Pour poursuivre le développement professionnel des travailleurs culturels les plus expérimentés de notre réseau, il faut concevoir des activités qui arrivent des

connaissances très spécialisées à l'échange d'expériences multiples dans un esprit collégial et par la pratique de nouvelles approches. Des délégations de nos dirigeants pourraient prospecter dans des pays préalablement choisis et explorer des possibilités de collaborations et de développement avec d'autres organisations.

Rôles et responsabilités des différents intéressés en matière de formation professionnelle continue

Le travailleur culturel (l'employé)

- Déterminer ses besoins d'apprentissage d'après l'évaluation des compétences qu'il possède déjà et s'informer de l'offre;
- Ébaucher son plan de formation en collaboration avec la personne responsable de son évaluation annuelle;
- S'engager à mettre en œuvre son plan d'apprentissage;

Le centre d'artistes (l'employeur)

- Réserver des ressources financières et organisationnelles pour la formation professionnelle continue de son personnel;
- Approuver les plans de formation de ses employés suite à leur évaluation annuelle;
- Soutenir l'employé dans son perfectionnement et en faire le suivi.

Le RCAAQ

- Réaliser l'analyse des besoins de FPC des centres d'artistes;
- Offrir des activités de FPC adaptée aux besoins de ses membres et à des prix minimums;
- Informer ses membres de l'offre de FPC;
- Travailler en collégialité avec les autres associations disciplinaires et les conseils régionaux de la culture pour harmoniser les services de FPC à l'avantage des artistes et des travailleurs culturels des arts visuels et médiatiques.

Plus particulièrement

L'assemblée générale du RCAAQ en ce qui a trait à la FPC

- Recevoir la présente politique suite à son adoption par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration du RCAAQ en ce qui a trait à la FPC

- Adopter la politique de FPC;
- Approuver toute norme ou procédure créée afin d'administrer la présente politique;
- Faire recommander l'adoption de la présente politique par l'assemblée générale;

- Agir à titre d'ambassadeur de la FPC du RCAAQ auprès du milieu des arts visuels et médiatiques.

Le comité de formation continue du RCAAQ

- Appliquer la présente politique en collaboration avec les différentes instances du Regroupement, plus particulièrement son conseil d'administration;
- Être informé de l'offre de FPC dans les secteurs disciplinaires des arts visuels et médiatiques;
- Développer les objectifs de la politique de FPC du RCAAQ;
- Hiérarchiser ces objectifs chaque année selon les besoins des membres et en considérant les formations offertes sur le marché et faire la planification des activités du service de formation du RCAAQ.

Le coordonnateur à la FPC du RCAAQ

- Coordonner toutes les activités de FPC du RCAAQ;
- Créer de nouvelles activités de FPC afin d'améliorer ce service pour nos membres;
- Travailler en collégialité avec les autres coordonnateurs de FPC des associations disciplinaires et des conseils régionaux de la culture dans tout le Québec;
- Informer nos membres et les autres dispensateurs de FPC de nos activités en matière de FPC;
- Sensibiliser les travailleurs autonomes et les artistes du réseau du RCAAQ aux bienfaits de la FPC pour eux-mêmes en tant que développement professionnel et pour notre réseau comme gage de continuité et de professionnalisme;
- Convaincre les administrateurs des centres d'artistes de l'importance de la FPC et les inciter à mieux planifier les activités de FPC de leurs employés;
- Soutenir les centres d'artistes qui créent un programme de FPC pour leurs employés.

Le RAAV, le CQAM, la SMQ et les autres associations qui proposent des services aux différentes clientèles des arts visuels et médiatiques.

- Développer et assurer l'offre de FPC par rapport aux besoins de leurs disciplines respectives;
- Réaliser des analyses des besoins de FPC disciplinaire, c'est-à-dire particulières aux arts visuels et médiatiques pour mieux desservir leurs membres respectifs;

- Offrir des activités de FPC adaptées aux besoins de leurs membres;
- Promouvoir leur offre de FPC;
- Travailler en collégialité avec les autres associations disciplinaires et les conseils régionaux de la culture pour harmoniser les services de FPC à l'avantage des artistes et des travailleurs culturels des arts visuels et médiatiques.

Les conseils régionaux de la culture

- Développer et assurer l'offre de FPC dans leurs régions respectives en fonction de leurs besoins;
- Définir les particularités régionales afin d'atteindre un large éventail de professionnels de plusieurs disciplines;
- Offrir des activités de FPC appropriées à ces particularités;
- Informer les intervenants de leur région de l'offre de FPC;
- Travailler en collégialité avec les associations disciplinaires et les autres conseils régionaux de la culture pour harmoniser les services de FPC à l'avantage des artistes et des travailleurs culturels.

Modalités de gestion et de suivi de la politique de formation continue

Détermination des besoins de FPC

Des outils sont en place pour définir les besoins de nos membres en matière de FPC et nous assurer que nos activités de formation répondent vraiment à ces besoins. Le RCAAQ sonde ses membres, les participants aux formations, et demande des avis professionnels aux formateurs et autres experts embauchés par le service de FPC.

Accessibilité

Afin d'assurer l'accès au service de FPC à tous ses membres, le RCAAQ propose :

- une programmation d'activités qui se déroulent durant l'automne et hiver (l'été dans certains cas seulement);
- des tarifs très avantageux et au-dessous des prix du marché;
- un dépliant promotionnel détaillant la programmation annuelle du service de FPC;
- de l'information à jour sur le portail du RCAAQ à la section Service de formation;
- des activités dans différentes villes du territoire québécois afin d'accommoder les membres qui vivent en région;
- une politique de remboursement des frais de déplacement pour les membres qui doivent parcourir une distance de plus de 50 km pour assister à une activité de formation subventionnée dans le cadre du volet multirégional d'Emploi Québec.

Contrôle de la qualité des activités de formation

Afin d'assurer la meilleure qualité des activités de formation et pour améliorer notre programme de FPC d'année en année, le RCAAQ contrôle la qualité de ses activités de FPC en :

- compilant les formulaires d'évaluation de ses activités remplis par les participants;
- effectuant des suivis auprès des participants;
- effectuant des suivis auprès des formateurs.

Terminologie

Artiste professionnel

Le créateur du domaine des arts visuels et médiatiques qui satisfait aux conditions suivantes a le statut d'artiste professionnel :

- Il crée des œuvres pour son propre compte;
- Ses œuvres sont exposées, produites, publiées, représentées en public ou mises en marché;
- Il a reçu de ses pairs des témoignages de reconnaissance par une mention honorable, une récompense, un prix, une bourse, une nomination à un jury ou tout autre moyen de même nature.

Dans ce document, nous utilisons les termes « travailleurs culturels » et « travailleurs autonomes » indifféremment pour désigner toute personne qui travaille dans les centres d'artistes en tant qu'artiste professionnel ou non. Nous avons fait ce choix puisque le RCAAQ dessert des organisations (des travailleurs) et non des individus (comme le ferait un regroupement d'artistes par exemple). Le RCAAQ reconnaît qu'il s'agit parfois des mêmes personnes, mais qui cumulent différents rôles à la fois.

Association professionnelle

Regroupement d'artistes d'une même discipline ou pratique professionnelle qui a pour but de défendre les droits et les intérêts des artistes. Elles sont reconnues par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs.

Centre d'artistes

Les centres d'artistes autogérés membres du RCAAQ sont des organismes à but non lucratif, dirigés par un conseil d'administration comptant une majorité d'artistes, dont l'activité principale est de favoriser la recherche, la diffusion et la production d'œuvres du domaine des arts visuels et médiatiques. Ils mettent à la disposition des artistes des espaces, des équipements, des services, des ressources spécialisées et offrent à la communauté des activités telles des expositions, des conférences, des débats, des performances, des publications, des résidences et de la documentation.

Développement professionnel

Y contribue tout acte de formation qui vise à maintenir ou à augmenter la compétence professionnelle d'un employé ou d'un groupe d'employés. Le terme « développement professionnel » est une désignation plus générale qui est souvent employée par opposition à « développement personnel ». Le développement professionnel contribue à l'amélioration de l'exercice d'une profession.

Employé

Le travailleur culturel et l'artiste professionnel

Employeur

Le centre d'artistes et le collectif

Formation

Toute activité d'apprentissage qui vise à rendre une personne apte à effectuer tout travail de gestion ou de production dans un centre d'artistes autogéré, par l'acquisition de connaissances ou le développement de compétences.

Formation continue

La formation continue est un processus permanent alliant l'apprentissage, la mise à jour des connaissances et le perfectionnement.

Loi du 1 % en formation

En vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre communément appelée « loi du 1 % », chaque employeur dont la masse salariale annuelle est de plus de un million de dollars doit investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans la formation de son personnel et déclarer la somme investie au ministère du Revenu du Québec.

Membres

Les membres réguliers et associés du RCAAQ ont accès à ses services de formation professionnelle continue tandis que les membres affiliés n'en bénéficient pas ;

- Le membre régulier est un centre d'artistes autogéré ou un collectif d'artistes, incorporé comme une organisation ou une coopérative sans but lucratif, dont le conseil d'administration est formé d'une majorité d'artistes. Le membre régulier est membre de plein droit. Il est un membre votant et de ce fait son représentant peut être élu au conseil d'administration.
- Le membre associé est un organisme ou un collectif d'artistes sans but lucratif, qui soutient les objectifs et orientations du RCAAQ. La personne qui représente ce membre a droit de parole aux assemblées générales et accès aux moyens d'information. Cependant, il ne peut voter lors des assemblées générales, ni être élu au conseil d'administration.
- Le membre affilié est une personne morale qui soutient les objectifs du RCAAQ et qui désire recevoir la documentation et les informations d'intérêt public produites par ce dernier. Le membre affilié est invité aux assemblées générales.

Santé organisationnelle

La santé organisationnelle se définit par la capacité d'un organisme d'accomplir sa mission, notamment sur les plans de l'évolution et du rayonnement artistique, du soutien à l'emploi pour les artistes et les travailleurs culturels, de l'accès aux arts et du développement des publics grâce à une structure administrative solide et saine sur le plan financier. On constate que les organismes jugés en bonne santé organisationnelle sont généralement ceux qui s'appuient sur une vision créatrice articulée, font preuve de vitalité artistique, sont dotés d'un personnel compétent et d'un conseil d'administration efficace.

Travailleur autonome

Du point de vue fiscal, le travailleur autonome est une personne qui, en vertu d'une entente verbale ou écrite, s'engage envers une autre personne, son client, à effectuer un travail physique ou à lui fournir un service moyennant un prix que le client s'engage à lui payer. Il

n'existe aucun lien de subordination entre le travailleur autonome et son client. Il n'y a aucune relation d'employeur à employé, comme c'est le cas pour un salarié.

En général, le travailleur autonome :

- assume ses propres dépenses;
- prend lui-même les risques financiers inhérents à son travail;
- fournit son propre matériel, mais il n'est pas tenu d'exécuter lui-même les travaux;
- peut avoir des employés ou faire appel à des travailleurs autonomes;
- détermine lui-même l'endroit où le travail doit être accompli de même que ses horaires de travail.

Bref, il est indépendant.

Travailleur culturel

Toute personne qui, de quelque façon que ce soit, prend part ou s'initie, par la pratique, aux exigences et aux responsabilités d'un emploi dans les différents milieux du domaine de la culture. **Les artistes professionnels sont considérés comme des travailleurs autonomes du milieu artistique, donc aussi des travailleurs culturels.**

Date d'entrée en vigueur

Le 2 juin 2006

Références

Analyse des besoins de formation professionnelle continue, Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec, 2002.

Dictionnaire des compétences en gestion, production et diffusion des arts visuels, Conseil québécois des ressources humaines en culture, 2002,

<http://cqrhc.com/dictionnaire02/index.html>

Guide pour l'élaboration d'une politique continue dans les organismes culturels, Conseil québécois des ressources humaines en culture, novembre 2003,

http://www.cqrhc.com/index.php?moteur=moteurs/dynamique/afficher_section.php&INTgabarit=3&IDsection=23

Liens utiles :

Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM), www.cqam.org

Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), www.cqrhc.com

Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV), www.raav.org

Société des musées québécois (SMQ), www.smq.qc.ca

Table culturelle de la Vallée du Richelieu, www.tableculturelle.com

Conseils régionaux de la culture

- Abitibi-Témiscamingue, www.crcat.qc.ca
- Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine, www.arrimage-im.qc.ca
- Bas-Saint-Laurent, www.crcbsl.org
- Conseil de développement culturel du Centre-du-Québec, www.centre-du-quebec.qc.ca
- Côte-Nord, www.crc-cote-nord.org
- Culture Montréal, www.culturemontreal.ca
- Estrie, www.cultureestrie.org
- Gaspésie, www.zonegaspesie.qc.ca
- Lanaudière, www.ccl-lanaudiere.qc.ca
- Laurentides, www.culturelaurentides.com
- Mauricie, www.culturemauricie.ca
- Montérégie, www.culturemonteregie.qc.ca
- Outaouais, www.crcq.org
- Québec et Chaudière-Appalaches, www.culture-quebec.qc.ca
- Saguenay-Lac-Saint-Jean, www.ccr-sl.qc.ca

L'Institut des technologies de l'information du collège Maisonneuve,
www.cmaisonneuve.qc.ca/iti/ateliersmicro.html

Formation des cadres, HEC, Montréal, <http://neumann.hec.ca/formationdescadres/>

Carte heuristique, *Du côté de chez Pilon*, www.pierrepilon.com

Diffusion de la politique

La Politique de formation professionnelle continue du RCAAQ est du domaine public. Sur demande, toute personne peut en obtenir un exemplaire.

Demande de renseignements

Contactez le coordonnateur au développement professionnel du RCAAQ par téléphone au 514-842-3984 ou par courriel à formation@rcaaqa.org

Adoption de la politique

La Politique de formation professionnelle continue du RCAAQ a été adoptée par le conseil d'administration le 1^{er} juin 2006 à Montréal et elle a été présentée en assemblée générale le 2 juin 2006 à Longueuil.

André Gilbert
Secrétaire du RCAAQ
2006

Remerciements

Cette politique de formation professionnelle continue a été réalisée avec l'aimable soutien du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) et l'accompagnement de Madame Line Côté du Groupe Réseau Conseil.

Je tiens aussi à remercier les membres du comité de formation professionnelle continue 2005-2006 pour leurs commentaires éclairants : Franck Michel, directeur, Est-Nord-Est, Gilles Sénéchal, directeur, Séquence et Gilles Prince, administrateur, Zocalo.

Annie Gauthier
Coordonnatrice au développement professionnel
RCAAQ

ANNEXE – A – PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

Diffusion des activités de FPC

Le RCAAQ produit un dépliant promotionnel contenant la programmation annuelle des activités de formation professionnelle continue qu'il distribue à ses membres et met en ligne sur son portail, www.rcaaq.org/services/formation

Inscription à une activité de formation et procédure de participation

Il est nécessaire de réserver sa place par courriel à formation@rcaaq.org ou d'envoyer par la poste le coupon d'inscription détachable qui se trouve dans le dépliant promotionnel. L'inscription se fait sur la base du premier arrivé, premier servi. Vous serez facturé après votre inscription aux ateliers. Le RCAAQ accepte les paiements par chèque ou en argent comptant.

Les lieux, les dates et les formateurs peuvent changer selon la demande et les besoins de nos membres. Visitez notre site Web pour avoir plus de détails au www.rcaaq.org.

En cas d'annulation d'inscription (minimum une semaine avant la tenue de l'activité), le participant devra payer la moitié des frais d'inscription. Dans le cas où le participant ne se présenterait pas lors de l'atelier sans avoir préalablement annulé son inscription, le coût total de l'activité lui sera facturé.

*Les frais de déplacement sont remboursés seulement dans le cas des ateliers offerts au volet multirégional et dans celui où le participant devrait parcourir une distance de plus de 50 km.

Types de formation

Le RCAAQ offre de la formation continue (formation en groupe), une formule de *coaching* en entreprise et de la formation sur mesure pour ses membres (formation organisée pour un groupe de personnes en particulier).

Tarification

Le RCAAQ s'engage à fournir des activités de formation au plus bas prix possible. Le taux minimal est de 2 \$ l'heure, mais ce taux peut varier selon le formateur invité et le type de formation (continue, *coaching* ou sur mesure). De manière générale, les formations régulières (en formation continue) sont tarifées à 20 \$ par jour.

Privilège aux membres

Le RCAAQ donne priorité à ses membres lors de l'inscription aux activités qui ont un nombre de places limité. Dans le cas où les groupes de formation ne seraient pas complets, le

RCAAQ accepterait l'inscription d'artistes et de travailleurs culturels des secteurs des arts visuels et médiatiques, et ce, au même tarif que les participants membres du RCAAQ.

Embauche des formateurs

Les formateurs embauchés par le RCAAQ doivent fournir un CV, leur dossier d'artiste (s'il y a lieu), un plan de l'activité de formation, le matériel didactique utilisé lors de la formation et s'entendre avec le coordonnateur au développement continu sur la façon de présenter leur atelier de formation et les objectifs qu'ils veulent atteindre par cette activité.

Dans certains cas, le RCAAQ paiera pour le développement de nouveaux contenus de formation. Le RCAAQ, en plus de payer les honoraires du formateur, réglera ses déplacements dans le cas où ce dernier devrait parcourir une distance de plus de 50 km pour offrir l'activité.