

Arts Research Monitor

<http://www.ArtsResearchMonitor.com>

Cultural employment and training

In this issue: a number of reports on culture employment in Canada, including a Statistics Canada examination of culture occupations in non-cultural sectors, a study of a potential policy framework for creative labour, and reports on professional development in Ontario's cultural sector.

ArtsResearchMonitor.com provides categories, quick links and easy search access to all individual Arts Research Monitor articles.

Free public distribution is made possible by the Canada Council for the Arts and the Department of Canadian Heritage.

Recherches sur les arts

<http://www.SurLesArts.com>

Emploi et formation dans le secteur culturel

Dans ce numéro : plusieurs rapports sur l'emploi dans le secteur culturel au Canada, y compris un examen de Statistique Canada sur les professions culturelles dans les secteurs non culturels, une étude d'un projet de cadre de politique pour la main-d'œuvre créatrice et des rapports sur le perfectionnement dans le secteur culturel en Ontario.

[La version française du bulletin suit l'anglais.](#) Pour un accès rapide et un outil de recherche aux différents articles des numéros actuels et antérieurs de Recherches sur les arts, visitez SurLesArts.com. La diffusion gratuite de ce bulletin est possible grâce au soutien du Conseil des Arts du Canada et du ministère du Patrimoine canadien.



THE CANADA COUNCIL
FOR THE ARTS
SINCE 1957

LE CONSEIL DES ARTS
DU CANADA
DEPUIS 1957



Canadian
Heritage

Patrimoine
canadien

Creative Input: The Role of Culture Occupations in the Economy during the 1990s

Statistics Canada, April 2008

<http://www.statcan.ca/english/research/81-595-MIE/81-595-MIE2008064.htm>

Short summary available at <http://www.statcan.ca/Daily/English/080410/do80410c.htm>

Using data from the 1991, 1996 and 2001 censuses, this Statistics Canada report notes that the growth in the number of culture workers was 38% between 1991 and 2001, a figure that is almost three times higher than the overall 13% growth in the total workforce. However, it should be noted that the report examines a somewhat unusual selection of 21 cultural occupation codes, not the 45 or 48 occupations examined in many other cultural-sector reports (or the nine occupations commonly examined in arts occupation reports). The growth rates differ for other definitions of the cultural workforce, but all have shown relatively high growth rates.

The key goal of the report is to examine cultural occupations in non-cultural sectors of the economy. These workers are individuals whose creative work is typically an input into the final product in the non-cultural sector. That is, these individuals have primary occupations that are cultural but occur within other sectors of the economy. (Note that these data do **not** include secondary employment of culture workers.)

The report finds that 40% of culture workers are employed in non-cultural sectors, especially four sectors: manufacturing, business services, educational services and retail trade. Visual arts and design occupations represent over half of all culture workers in non-cultural sectors. Cultural work in non-cultural sectors is much more common in large cities than in smaller cities and rural areas.

The report finds that the proportion of culture workers in the non-cultural economy remained relatively stable during the 1990s (0.7% of all workers in non-cultural sectors in 1991 and 0.8% in 2001). The report also indicates that, within the cultural sector of the economy, the 21 cultural occupations represent 20% of all workers.

Between 1991 and 2001, there were two particularly significant growth sectors for creative workers: the manufacturing sector and the business services sector. There was a 55% increase in the number of culture workers in the manufacturing sector and a 91% increase in the business services sector between 1991 and 2001. However, the number of culture workers *decreased* in 10 of 16 non-cultural sectors.

Overall, these findings suggest that only some sectors of the economy perceive a growing need for cultural and creative inputs. In other words, the much-heralded “creative class” is not ubiquitous. As the report concludes, “the immense changes occurring in the Canadian economy during the 1990s do not seem to have unleashed widespread growth in the

importance of culture labour inputs for productive processes across the non-culture sector of the economy”.

From Economy to Ecology: A Policy Framework for Creative Labour

Canadian Conference of the Arts, March 2008

<http://www.ccarts.ca/en/advocacy/publications/policy/economiecreative.htm>

This report acknowledges that the creative economy is growing faster than most other sectors and, in Canada, accounts for a greater share of GDP than many primary resource sectors. Despite this, Canada, like many other countries, does not have a comprehensive policy framework for the creative economy.

The report provides a scan of 20 countries’ policies related to creative workers and artists, including education and training policies, awards and contests, business support and entrepreneurial development, as well as tax and social security policies. “Despite the general assumption that the knowledge economy will produce a labour force which resembles the cultural sector in its core characteristics, most countries have not yet introduced comprehensive creative labour policies to accommodate a more flexible, mobile workforce, and one which is increasingly self-employed.”

In Canada, the researchers argue for “an entire change of creativity governance, away from the attention on the individual to collective creativity and its interactions”. The report calls for a broader “creative ecology” policy framework. A better understanding of the creative process of invention and expression should include greater knowledge of “risk, innovation, cultural entrepreneurship, public infrastructure and creative work”.

Based on their research, the authors indicate that innovation could be enhanced by “a broader approach to ‘flexicurity’ – that is, social security for the self-employed, flexible labour force”. Governments should examine ways to improve social security for creative workers, whom the researchers call “the most important but frequently forgotten component of the creative economy”.

The researchers also indicate that current cultural statistics do not appropriately capture “the incredible diversity of employment situations specific to creative workers in the new economy”. Thus, the contribution of creative workers to the economy is seriously underestimated. They argue that “a creative labour force survey is urgently needed” to examine the complex reality of the creative labour force.

Enriching Our Work in Culture: Professional Development in Ontario's Cultural Sector

Cultural Careers Council Ontario, March 2008

<http://www.workinculture.on.ca/news/>

This study, prepared for the Cultural Careers Council of Ontario (CCCO) by Ipsos-Reid, provides information about professional development practices in Ontario's cultural sector, including data about "how much training is pursued, the types of training, and who is paying for it".

There were two phases to the project. The goal of the qualitative study was "to review in-career skill building strategies elsewhere and to see how Ontario measures up to national and international standards", while the quantitative report "surveyed Ontario artists and arts organizations to determine actual professional development practices and spending in the province".

Like the Canadian Conference of the Arts' creative labour force report, the CCCO study highlights the fact that "artists may be models for the way we will be working in the future – independent, entrepreneurial, and more reliant on individual networks than conventional organizations".

Three separate reports are provided on the CCCO website: an Executive Summary, a 104-page integrated report on the qualitative and quantitative phases, and the initial phase one qualitative report.

The quantitative findings, provided in the integrated report, are based on separate surveys of artists and cultural organizations in Ontario. Some interesting findings for individual artists:

- 84% of professional artists participated in professional development in the past year.
- Those artists who did participate in professional development spent an average of \$1,700 of their own money to do so.
- The key reasons for pursuing professional development are to upgrade existing artistic skills and to learn new techniques within their artistic field. However, artists also indicated that they need more administration and management skills, such as proposal preparation, grant writing, marketing, promotion, contracts, negotiation and business-planning skills.
- Financial barriers are most significant in preventing artists from pursuing professional development, including the cost of training and the loss of earnings during the training period.
- In order to improve their professional development, artists suggested that there should be better availability of programs or courses that complement or enhance their artistic field, more grants for artists, and more funding in general.

Most cultural organizations provide some opportunities for professional development. However, given that most cultural organizations are very small, many do not have a specific budget allocation for professional development. Overall, cultural organizations in Ontario spend an average of \$43 per artist or cultural worker on professional development, much less than the overall Canadian business average of \$914 per worker. Similar to the findings for individual artists, cultural organizations indicated that financial barriers prevent them from providing more professional development opportunities, including the cost of training and loss of work time during the training period. Despite the low spending in the cultural sector, about 90% of the cultural organizations surveyed agree that professional development contributes to artists' career advancement, income growth and enhanced creativity.

The literature review of professional development in general in Canada finds that many workers are undertaking training at their own expense and that informal training is becoming more important. Barriers to training include cost, being too busy at work, conflicts between training and work schedules, and family responsibilities.

The qualitative research report also notes that, in Canada's cultural sector, there is a weak culture of human resources, a serious gap between skills and compensation levels in the sector and increasing demand for non-arts skills. In addition, "a highly educated workforce with low relative wages and a high rate of self-employment and under-employment all contribute to the complexities of career development." As in other sectors, technological and demographic changes also contribute to skills gaps and professional development needs.

In the cultural sector internationally, key trends include a focus on professional development for administrators, a focus on leadership and succession planning, as well as the fact that federal governments' policies regarding training and professional development are reflected in the Australian and UK cultural sectors. In some jurisdictions, small, local programs have achieved success.

The consultants' report recommends that:

- artists and cultural organizations be encouraged to budget at least some money for professional development;
- the need for business-type training among professional artists be highlighted;
- the "economic story for professional development" be established, through success stories about economic gain through professional development; and
- a network of like-minded organizations in Ontario, Canada and internationally be created to "develop a Best Practices literature for professional development in the cultural sector".

The CCCO, which “considers professional development as an urgent issue for the cultural labour force”, recommends that additional training opportunities be made available, through conferences, partnerships, learning strategies and leadership initiatives. The CCCO also wishes to pursue a network for discussion of professional development initiatives and research into best practices. The CCCO also wants to promote “a policy of establishing dedicated budget lines for professional development” among cultural organizations, based on the principle that “professional development is an investment, not a cost”.

Emploi et formation dans le secteur culturel

L’apport des créateurs : le rôle des professions culturelles dans l’économie au cours des années 90

Statistique Canada, avril 2008

<http://www.statcan.ca/francais/research/81-595-MIF/81-595-MIF2008064.htm>

Sommaire : <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/080410/q080410c.htm>

S’appuyant sur des données des recensements de 1991, 1996 et 2001, ce rapport de Statistique Canada constate que le nombre de travailleurs culturels a augmenté de 38 % entre 1991 et 2001, ce qui est presque trois fois celui de la croissance globale (13 %) de l’ensemble de la population active. Toutefois, il faut noter que le rapport s’est penché sur une sélection assez inhabituelle de 21 codes de professions culturelles, et non sur les 45 ou 48 professions examinées par de nombreux autres rapports sur le secteur culturel (ni sur les neuf professions souvent examinées dans les rapports sur les professions artistiques). Les taux de croissance dont font état ces diverses études varient selon la définition de la main-d’œuvre culturelle de chaque étude, mais celles-ci sont unanimes à faire état de taux de croissance relativement élevés.

Le principal objectif de ce rapport est d’examiner les professions culturelles dans les secteurs non culturels de l’économie. Ces travailleurs sont les personnes dont l’activité créatrice sert habituellement d’intrant dans un produit final dans le secteur non culturel. Autrement dit, il s’agit de gens ayant une activité professionnelle culturelle dans un autre secteur de l’économie. (Fait à noter, les données n’incluent **pas** les emplois secondaires des travailleurs culturels.)

Le rapport constate que 40 % des travailleurs de la culture se trouvaient dans les industries non culturelles et, en particulier, dans quatre secteurs : l’industrie manufacturière, les services aux entreprises, les services d’enseignement et le commerce de détail. Les professionnels des arts visuels et du design représentent plus de la moitié de tous les travailleurs culturels dans les secteurs non culturels. Le travail culturel dans un secteur non

culturel est davantage une réalité des grandes villes que des petites villes et des régions rurales.

Le rapport constate que la proportion de travailleurs culturels dans l'économie non culturelle est demeurée relativement stable depuis les années 90 (0,7 % de tous les travailleurs dans les secteurs non culturels en 1991 et 0,8 % en 2001). Le rapport indique également qu'au sein du secteur culturel de l'économie, les 21 professions culturelles représentent 20 % de tous les travailleurs.

Entre 1991 et 2001, deux secteurs, le secteur manufacturier et les services aux entreprises, ont connu une forte croissance du nombre de travailleurs créatifs. Celle-ci a été de 55 % dans le secteur manufacturier et de 91 % dans les services aux affaires. Toutefois, le nombre de travailleurs culturels a reculé dans dix des seize secteurs non culturels.

En général, ces conclusions suggèrent que seulement certains secteurs de l'économie connaissent une croissance de la demande d'intrants culturels et créateurs. Autrement dit, la « classe de créateurs » dont on entend tant parler n'est pas omniprésente. Comme le conclut le rapport, « les profondes mutations qui se sont produites dans l'économie canadienne pendant les années 90 ne semblent pas avoir déclenché une croissance généralisée de l'importance des intrants de travail culturels pour les procédés de production dans l'ensemble du secteur non culturel de l'économie ».

De l'économie à l'écologie : un encadrement politique pour la créativité

Conférence canadienne des arts, mars 2008

<http://www.ccarts.ca/fr/advocacy/publications/policy/economiecreative.htm>

Ce rapport nous apprend que l'économie créative croît plus rapidement que beaucoup d'autres secteurs et qu'au Canada et que sa part du PNB est plus importante que celle de nombreux secteurs de ressources primaires. Malgré cela, le Canada, comme beaucoup d'autres pays, n'a pas de cadre politique global pour l'économie créative.

L'étude donne un aperçu des politiques de 20 pays se rapportant aux travailleurs créatifs et aux artistes au chapitre de l'éducation et de la formation, des prix et des concours, de l'appui aux entreprises et des politiques de taxation et de sécurité sociale. « En dépit du postulat général voulant que l'économie créative produira une main-d'œuvre plus flexible, qualifiée dans plusieurs domaines, mobile et qui comportera davantage de travailleurs autonomes, la plupart des pays n'ont toujours pas encore développé une conception intégrée d'une politique de la main d'œuvre créative. »

Au Canada, les chercheuses demandent « de changer complètement la gouvernance de la créativité, s'éloignant de l'attention centrée sur l'individu et portant davantage sur la collectivité créative et ses interactions ». Le rapport lance un appel pour un cadre stratégique plus large, celui d'une « écologie créative ». Notre compréhension des processus

créatifs à l'œuvre dans l'invention et l'expression passe par une nouvelle appréciation des notions de risque et d'innovation, de l'esprit d'entreprise culturel, des infrastructures publiques et du travail de création.

Forts de leurs études, les chercheuses estiment que l'on peut favoriser l'innovation par une « approche plus large à la *flexicurité*, c'est-à-dire, à la sécurité sociale pour une main-d'œuvre autonome et flexible ». Les gouvernements doivent examiner les façons d'améliorer la sécurité sociale pour les travailleurs créatifs, que les chercheuses appellent « la composante la plus importante et souvent oubliée de l'économie créative ».

Les chercheuses indiquent également que les statistiques officielles actuelles ne reflètent pas « l'incroyable diversité dans les situations d'emploi qui se vivent dans le secteur de la nouvelle économie ». Par conséquent, l'apport de la population active créative est gravement sous-estimé. Les chercheuses maintiennent qu'il « y a un besoin urgent d'un sondage de la population active créative » afin d'en examiner la complexe réalité.

Enriching Our Work in Culture: Professional Development in Ontario's Cultural Sector

Cultural Careers Council Ontario, mars 2008

<http://www.workinculture.on.ca/news/>

Préparée par Ipsos-Reid pour le compte du Cultural Careers Council of Ontario (CCCO), cette étude propose des informations sur les pratiques de perfectionnement professionnel du secteur culturel de l'Ontario, y compris des données au sujet de « la quantité de formation que l'on obtient, les types de formation et les payeurs ».

Le projet a eu deux grands volets. Le but de l'étude qualitative était de « passer en revue les stratégies de perfectionnement professionnel utilisées ailleurs et de comparer les résultats ontariens aux normes nationales et internationales ». Pour sa part, l'étude quantitative « a sondé les artistes de l'Ontario et les organismes artistiques afin d'établir les pratiques actuelles de perfectionnement professionnel dans la province et les dépenses consacrées à ce chapitre ».

Comme le rapport sur la main-d'œuvre créative de la Conférence canadienne pour les arts, l'étude du CCCO met en évidence le fait que « les artistes pourraient fort bien être des modèles de notre mode de vie à venir – où l'on est autonome et animé par un esprit d'entreprise, davantage dépendant de réseaux individuels que d'organismes conventionnels ».

Le site Internet du CCCO propose trois rapports séparés : un sommaire, un rapport intégré de 104 pages sur les volets qualitatif et quantitatif, et le rapport qualitatif initial.

Les conclusions quantitatives, fournies dans le rapport intégré, sont basées sur des sondages séparés d'artistes et d'organismes culturels en Ontario. Voici quelques faits intéressants au sujet des artistes glanés au fil de ce rapport :

- 84 % des artistes professionnels ont participé à des activités de perfectionnement professionnel l'an dernier.
- Les artistes qui ont participé à de telles activités ont dépensé en moyenne 1 700 \$ de leur propre argent à cette fin.
- Les principales raisons évoquées pour le perfectionnement sont l'actualisation des compétences artistiques et l'apprentissage de nouvelles techniques dans son domaine. Toutefois, les artistes avouent avoir besoin de perfectionner leurs capacités d'administration et de gestion, comme la préparation de propositions, la rédaction de demandes de subvention, le marketing, la promotion, les contrats, les capacités de négociation et la planification des affaires.
- Les obstacles financiers constituent la principale difficulté que doivent surmonter les artistes qui souhaitent avoir des activités de perfectionnement, y compris le prix de la formation et la perte de revenu pendant la période de formation.
- Afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement, les artistes suggèrent une augmentation de l'offre de programmes et de cours qui complètent leur champ d'activité artistique, davantage de subventions pour les artistes et une augmentation générale du financement.

La plupart des organismes culturels proposent certaines possibilités de perfectionnement. Toutefois, comme la majorité des organismes culturels sont très petits, bon nombre d'entre eux n'ont aucun poste budgétaire réservé au perfectionnement. En général, les organismes culturels en Ontario consacrent en moyenne 43 \$ par artiste ou travailleur culturel à ce chapitre, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de 914 \$ par travailleur des entreprises au Canada. Se faisant l'écho des artistes à titre individuel, les organismes culturels indiquent que des obstacles financiers les empêchent de proposer plus de possibilités de perfectionnement, y compris le coût de la formation et la perte de temps de travail pendant la période de formation. Malgré le peu de dépenses consacrées à ce chapitre par le secteur culturel, environ 90 % des organismes culturels sondés conviennent que le perfectionnement contribue à l'avancement des carrières des artistes, à la croissance du revenu et à l'amélioration de la créativité.

L'examen des études sur le perfectionnement en général au Canada a révélé que beaucoup de travailleurs assurent leur formation à leurs propres frais et que la formation informelle devient de plus en plus importante. Les obstacles à la formation comprennent le coût, le travail excessif, un conflit entre l'horaire de formation et de travail et les responsabilités familiales.

De plus, le rapport de l'étude qualitative constate l'absence d'une culture des ressources humaines dans le secteur culturel au Canada, un écart important entre les niveaux de compétences et la rémunération, ainsi qu'une augmentation de la demande de

compétences non artistiques. De plus, « une main-d'œuvre très scolarisée à revenu relativement peu élevé et un niveau très élevé d'emploi autonome et de sous-emploi viennent tous compliquer le perfectionnement professionnel. » Comme dans les autres secteurs, l'évolution technologique et démographique contribue également à l'écart des compétences et aux besoins en matière de perfectionnement.

Au plan international du secteur culturel, les principales tendances comprennent le perfectionnement des administrateurs, le leadership et la planification de la relève. En Australie et au Royaume-Uni, les politiques du gouvernement fédéral en matière de formation et de perfectionnement ont cours dans le secteur culturel. À certains endroits, de petits programmes locaux font état de réussites.

Le rapport des experts-conseils avance les recommandations suivantes :

- Il faut encourager les artistes et les organismes culturels à réserver une partie de leur budget au perfectionnement professionnel.
- Il faut mettre en valeur la formation sur les affaires auprès des artistes professionnels.
- Il faut établir la « raison d'être économique du développement professionnel », par des récits de réussite au sujet des gains économiques apportés par le perfectionnement.
- Il faut créer un réseau d'organismes ayant des affinités en Ontario, au Canada et au plan international pour « élaborer une documentation sur les meilleures pratiques en matière de perfectionnement dans le secteur culturel ».

Le CCCO, qui « estime que le développement professionnel est une question urgente pour la main-d'œuvre culturelle », recommande que des possibilités additionnelles de formation soient proposées lors des conférences, des partenariats, des stratégies d'apprentissage et des initiatives de leadership. Le CCCO souhaite également constituer un réseau pour discuter des initiatives de perfectionnement et faire des recherches sur les meilleures pratiques. Le CCCO désire également promouvoir une « politique de réservation de postes budgétaires au perfectionnement » chez les organismes culturels, en fonction du principe que « le perfectionnement est un investissement et non un coût ».