



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

L'IA en culture : Mieux comprendre pour agir ensemble

Une étude des besoins de développement
des compétences en intelligence artificielle
dans le secteur culturel

Novembre 2025

L'IA en culture : Mieux comprendre pour agir ensemble

Une étude des besoins de développement des compétences en intelligence artificielle dans le secteur culturel

Novembre 2025

La présente étude a été réalisée grâce à l'implication des personnes suivantes :

ÉQUIPE DE PRODUCTION

GESTION DE PROJET

Compétence Culture

Pascale Landry

Directrice Générale

Morgane Demarchi

Coordonnatrice des études et des programmes en développement professionnel

RESSOURCES CONSULTANTES

Géraldine Dallaire

Fondatrice du Pôle entrepreneuriat culturel et créatif

Étienne Grenier

Candidat au doctorat – Institut national de la recherche scientifique (INRS)

Geneviève Schoeb

Consultante en développement organisationnel – ALIA Conseil

CONCEPTION GRAPHIQUE

Denis Landry Contraste

ISBN : 978-2-923021-98-0

Dépôt légal – 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

Bibliothèque et Archives Canada (BAC)

Compétence Culture a soutenu la réalisation de cette étude grâce à la participation financière du gouvernement du Québec dans le cadre du Programme Impulsion-Compétences (Volet : Analyse des besoins de formation).

Québec 

Remerciements

Cette étude a été rendu possible grâce à la participation financière du gouvernement du Québec par l'entremise du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, administré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et dont les programmes découlent des orientations de la Commission des partenaires du marché du travail.

Nous remercions chaleureusement les membres du Comité aviseur IA pour leur contribution essentielle et leurs orientations stratégiques, qui ont permis de façonner et d'enrichir significativement nos analyses.

Sébastien Gédéon	ADN	Compétence Culture
Anne Le Bouyonnec	Co-directrice générale	SYNTHÈSE
Nadia Seraiooco	Professeure associée et conférencière	UQAM
Mickaël Spinnhirny	Co-directeur général	CAPAS
Joëlle Tremblay	Directrice générale	Technocompétence

1. Faits saillants et principaux constats	7
Quelques chiffres sur l'IA dans le secteur culturel.....	7
Quelques constats sur l'IA dans le secteur culturel.....	9
2. Description du projet	11
2.1 Contexte de l'étude	11
2.2 Méthodologie	12
3. Profil des répondant-e-s au sondage	13
3.1 Description des répondant-e-s	13
3.2 Description des organisations dans lesquelles œuvrent les répondant-e-s.....	14
4. Maturité numérique en matière d'IA	17
4.1 Maturité numérique en matière d'IA dans les organisations culturelles.....	18
4.2 Maturité numérique en matière d'IA des travailleur-euse-s autonomes.....	25
4.3 Particularités de la maturité numérique, selon la fonction des répondant-e-s.....	31
5. Développement des compétences en IA	38
5.1 Besoins de développement des compétences en IA dans le secteur culturel	40
5.2 Particularités des besoins de développement des compétences, selon la fonction des répondant-e-s	43
6. Besoins de formation en IA	55
6.1 Besoins de formation sur différents outils IA dans le secteur culturel.....	58
6.2 Formats des activités de développement des compétences privilégiés dans le secteur culturel	64
6.3 Besoins de formation sur différents outils IA, selon la fonction des répondant-e-s	68
6.4 Particularités des activités de développement des compétences privilégiées, selon la fonction des répondant-e-s	75
7. Transformation des métiers	82
7.1 Perception des impacts de l'IA sur les métiers du secteur culturel.....	82
7.2 Particularités de la perception des impacts de l'IA sur les métiers, selon la fonction des répondant-e-s	84
8. Recommandations	87
8.1 Maturité numérique et maturité IA.....	88
8.2 Compétences en matière d'IA et besoins de formations.....	93
8.3 Transformation des métiers dans le secteur culturel.....	98
9. Limites de l'étude et prochains travaux	99
Annexes	101
Questions et nombre de répondant-e-s au sondage	101
Profil des répondant-e-s.....	105
Profil des organisations dans lesquels œuvrent les répondant-e-s	109
Siège social des organisations	109
Maturité numérique.....	111
Développement des compétences	113
Besoins en formation.....	114
Formats des activités	123

Définition de l'intelligence artificielle (IA)

L'intelligence artificielle (IA) est un procédé logique et automatisé reposant généralement sur un algorithme et en mesure de réaliser des tâches bien définies. Elle désigne tout outil utilisé par une machine afin de « reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité ». Plus précisément, l'IA regroupe :

- les approches d'apprentissage automatique ;
- les approches fondées sur la logique et les connaissances ;
- les approches statistiques, l'estimation bayésienne, et les méthodes de recherche et d'optimisation.

FAITS SAILLANTS ET PRINCIPAUX CONSTATS

Quelques chiffres sur l'IA dans le secteur culturel

Maturité IA

- 57 % ne savent pas comment utiliser l'IA, ne l'utilisent pas ou ne savent pas si elle est utilisée dans l'organisation.
- 77 % identifie le manque de connaissance et de formation comme étant le principal frein à l'utilisation de l'IA.
- Les freins face à l'IA diffèrent selon le statut d'emploi : pour les salarié·e·s, le premier frein est le manque de connaissance et d'expertise interne (36 %), alors que, pour les travailleur·euse·s autonomes, le principal frein est les valeurs (46 %).
- 63 % utilisent les outils IA pour soutenir l'inspiration, la recherche et la création.
- 53 % recourent aux outils IA pour la production de contenu pour la gestion (texte, recherche, statistiques, etc.).
- 62 % envisagent que l'IA sera de plus en plus utilisée dans les organisations.
- 59 % se dotent d'une expertise sur l'IA par des formations aux employé·e·s. Le sous-groupe Formation a davantage recours à cette approche (71 %).
- 24 % ne savent pas quels moyens sont mis en œuvre dans l'organisation pour se doter d'une expertise en IA.
- 59 % estiment utiliser davantage l'IA pour leur travail que cela ne se fait dans l'organisation.
- 36 % affirment avoir des données ayant fait l'objet d'un étiquetage automatique ou manuel.
- 42 % ne savent pas si les données seront utilisées pour l'IA.

Compétences générales et compétences transversales

- 94 % La compréhension des enjeux éthiques est la compétence générale identifiée comme étant la plus importante, mais elle serait aussi davantage maîtrisée.
- 69 points d'écart Connaître les possibilités des technologies de l'IA, deuxième compétence en ordre d'importance, est celle qui présente le plus grand écart entre l'importance perçue et le niveau de maîtrise.
- 49 % Interagir (capacité en communication, collaboration, travail d'équipe, réseautage, habiletés interpersonnelles, etc.) est la compétence transversale la plus importante, suivie de près par la capacité de discernement (avoir une vision globale, faire preuve d'esprit critique, de jugement, être capable de travailler sous pression).

Formation

- 55 % ont de la difficulté à identifier leurs besoins de développement de compétences en IA.
- 54 % ont de la difficulté à identifier les contenus de formation pertinents et répondant à leurs besoins.
- 52 % ont de la difficulté à identifier l'offre de formation.
- Pour les quatre grandes catégories de formation, l'intérêt à suivre des formations porte plus souvent sur les formations d'introduction.

Dans les sujets pour lesquels l'intérêt est manifeste :

- 69 % affirment utiliser des outils IA de connaissance et de savoir.
- 43 % ont de l'intérêt pour des formations portant sur les outils IA d'assistance de gestion des données/bases de connaissances.
- Au moins 2/3 expriment un désir de se former sur des outils IA de gestion.
- 75 % s'intéressent aux formations sur les outils de génération de présentations, dont 44 % pour une formation de niveau intermédiaire ou avancé.
- 77 % manifestent un intérêt pour des formations sur les outils de génération de textes, dont 30 % à un niveau avancé.
- L'intérêt pour des formations sur les outils IA liés à la programmation est plus faible que pour les autres sujets de formations
- 55 % ont un intérêt pour des activités de développement des compétences en mode virtuel de type autoformation, ou encore pour des classes virtuelles en temps réel.
- 73 % recherchent des démonstrations ou des tutoriels, ou encore des exercices pratiques, des expérimentations ou des laboratoires.
- 61 % privilégient des formations d'une heure ou deux.
- 90 % préfèrent suivre des formations en semaine durant la journée; l'attrait pour des activités de développement des compétences ayant lieu la fin de semaine est faible.

Transformation des métiers

- 83 % considèrent que leurs métiers se transformeront et s'adapteront; cette perception est plus faible pour les métiers liés à la Recherche/Création/Interprétation.
- 30 % considèrent que leurs métiers sont menacés; cette perception est plus forte pour les métiers liés à la Recherche/Création/Interprétation et à la Production/Postproduction.

Quelques constats sur l'IA dans le secteur culturel

► Manque d'information, de connaissances et de compréhension

« On ne sait pas où on va. »
« Flou de littératie numérique total. »

D'une manière générale, et ce, à différentes étapes de la consultation, il est apparu que bon nombre de personnes œuvrant dans le secteur culturel considèrent manquer d'information, ont de la difficulté à appréhender le sujet et ont le sentiment d'être dépassées par la situation. Elles mentionnent pouvoir difficilement identifier ou mesurer les impacts réels de la technologie sur leur secteur d'activité.

Par conséquent, l'une des principales difficultés mentionnées régulièrement par plusieurs personnes œuvrant dans le secteur culturel est un niveau de connaissances particulièrement bas. Celles-ci vont jusqu'à mentionner un « flou de littératie numérique total ». De plus, elles soulignent la qualité parfois douteuse de l'information qui circule à propos de ces technologies, ce qui vient compliquer la donne. Le manque de données concernant l'utilisation réelle de l'IA dans le secteur culturel, peu importe le statut d'emploi ou le métier exercé, s'ajoutant à la nature spéculative des promesses offertes par les fournisseurs de ces systèmes, n'aide en rien. Aussi, il est parfois difficile pour ces personnes d'identifier clairement les compétences qui leur manquent et, par conséquent, leurs besoins en formation.

► Anxiété technologique

« Un fléau pour l'humanité, une aberration de notre évolution technologique.
Cela nous éloigne de l'essentiel. »

Le processus de consultation a mis en lumière l'ampleur de l'anxiété face à l'introduction de l'IA. Ce sentiment est alimenté par un climat d'incertitude face à l'évolution de cette technologie et aux transformations que subira le secteur. De nombreuses personnes ont exprimé un sentiment d'impuissance face à ces transformations, ce qui est la source de leur anxiété. Si cette dernière semble largement répandue, un certain nombre de personnes voient toutefois les opportunités que peut offrir l'IA.

► Ambivalence face au changement

« Il ne faut pas trop se projeter dans l'avenir, car la donne change vite. »

Il existe un clivage à propos de l'attitude à adopter face à l'irruption des technologies de l'IA. On retrouve en effet un discours public employant la figure de l'inévitable qui, dans son sillage, inciterait fortement à adopter une orientation en faveur de la productivité et de l'innovation. Pourtant, cette obligation d'adhérer à la nouvelle donne technologique est remise en question, car il n'y a que peu de preuves de l'efficacité réelle de ces outils et de leur adéquation avec des pratiques artistiques « traditionnelles ». Il se dégage par ailleurs une position relativement consensuelle concernant l'emploi de l'IA en culture, peu importe le sous-secteur, lorsque cette technologie vise les processus administratifs. La perspective de gagner du temps et d'éliminer des tâches redondantes est globalement acceptée. Toutefois, des craintes ont été émises quant à la standardisation de l'expression et de possibles pertes concernant l'identité des créateur·trice·s et des œuvres ainsi qu'une potentielle déshumanisation. L'importance de maintenir l'humain au centre des processus et de lui assurer un plein contrôle sur les outils employant les technologies de l'IA a été fortement soulignée.

► Enjeux éthiques et encadrement de l'IA

Les personnes œuvrant dans le secteur culturel témoignent d'une forte prise de conscience quant aux enjeux éthiques associés au déploiement de l'IA. Celles-ci ont non seulement souligné les problèmes causés par la forte empreinte écologique de cette technologie, mais aussi la possibilité d'une dégradation des conditions de travail et de pratique. Plus précisément, la question du respect du droit d'auteur est centrale, car elle détermine en partie les sources de revenus des artistes et artisan·e·s, tout en affectant de manière fondamentale le régime de propriété dans lequel s'inscrivent les œuvres et des productions culturelles. Le développement d'un encadrement et de politiques pour les technologies employant l'IA est considéré essentiel, notamment afin de baliser une utilisation jugée désorganisée des outils disponibles.

Certaines de ces mesures visent directement l'État. Par exemple, certain·e·s répondant·e·s suggèrent de filtrer les demandes de subventions dirigées vers les différentes sociétés d'État consacrées au financement de la culture afin d'en restreindre l'accès et d'ainsi encadrer l'emploi de l'IA.

► Perception d'un rapport de forces asymétrique

« Il existe un rapport de force asymétrique entre le petit joueur qu'est le secteur culturel québécois et les GAFAM. »

Les discussions ont révélé une double asymétrie opposant les acteur·trice·s du secteur culturel québécois au secteur industriel de l'IA, principalement américain et issu de la *Silicon Valley* d'une part, et au secteur national de l'innovation technologique d'autre part. Cette deuxième opposition s'exprime notamment par la disparité du financement gouvernemental offert au secteur culturel par le biais de son ministère et celui qui est dirigé vers le secteur techno-industriel par le Conseil de l'innovation. Certaines personnes œuvrant dans le secteur culturel se sentent désavantagées, car elles disposent d'une quantité moindre de ressources pour effectuer une transition technologique provoquée par l'IA. Certaines personnes avancent même que l'IA ne convient pas au secteur culturel, car elle a été développée pour d'autres secteurs.

► Transition numérique mal amorcée, une nouvelle étape risquée

« On a manqué le virage numérique. Des millions plus tard, on n'est pas plus avancés. »

À l'aube d'une transition technologique déclenchée par l'IA, bon nombre de personnes œuvrant dans le secteur culturel ont rappelé leur participation passée au Plan culturel numérique du Québec, une initiative du gouvernement provincial. Conçu comme une assistance étatique offerte au secteur culturel pour un premier virage numérique, le Plan ne semble pas avoir porté les fruits attendus. Les connaissances de base n'auraient pas été acquises par le secteur culturel et il se serait créé une dépendance à des ressources externes dans la gestion des données, ce qui engendre une fuite de capitaux. À titre d'exemple, certaines personnes ont souligné des manquements quant au partage de données structurées dans le secteur culturel. Sachant que les technologies de l'IA dépendent d'une grande quantité de données pour leur entraînement, il apparaît capital de se préoccuper de celles-ci.

2

DESCRIPTION DU PROJET

2.1 Contexte de l'étude

L'accélération des changements numériques ainsi que les développements rapides des outils d'intelligence artificielle (IA) générative auront des impacts sur le secteur culturel. Ces outils, suscitant émerveillement et inquiétude, transforment et perturbent les pratiques professionnelles et les métiers liés à la création, à la production, à la diffusion/distribution et à la gestion. Ils auront des conséquences sur les pratiques artistiques et sur tous les métiers, notamment en ce qui concerne les compétences professionnelles des acteur·trice·s du milieu.

Piloté par Compétence Culture, comité sectoriel de main-d'œuvre en culture, ce projet s'appuie sur une vaste consultation visant à réaliser la première étude sur l'IA dans le secteur culturel. Elle vise à se doter d'une première vision globale.

Plus spécifiquement, l'étude poursuit trois objectifs :

- Réaliser un portrait de l'utilisation de l'IA dans le secteur culturel, notamment en termes de maturité numérique.
- Identifier et prioriser les compétences liées et les besoins de développement des compétences en IA.
- Documenter les impacts potentiels de l'IA sur les métiers en culture.

Pour cette étude, le secteur culturel intègre toute la chaîne de création de valeur et comprend les activités liées à la création, la recherche, la conception, la production, la fabrication, la présentation, l'exécution ou la conservation de biens et de services créatifs, y compris la découverte et la conservation du patrimoine – toutes à des fins professionnelles (CRHSC, 2019).

Ce rapport est destiné à toute personne œuvrant dans les milieux des arts et de la culture ainsi qu'aux instances désirant connaître l'état actuel de la maturité en matière d'IA dans ce secteur. Il permet également de mieux cerner les enjeux perçus, dont la transformation des métiers dans le secteur culturel.

En identifiant les compétences générales et transversales considérées comme les plus importantes et les besoins de formation, ce rapport constitue un outil précieux pour les organisations du secteur culturel ayant des mandats liés au développement des compétences.

2.2 Méthodologie

La méthodologie adoptée pour cette étude repose sur une approche mixte, combinant des méthodes quantitatives et qualitatives visant à brosser un tableau complet des perceptions et des besoins du secteur culturel en matière d'intelligence artificielle (IA). Cette approche a permis de quantifier les tendances clés à l'échelle de l'échantillon tout en approfondissant la compréhension des enjeux grâce à des données qualitatives. Nous avons également formé un comité d'expert·e·s du milieu pour nous appuyer à diverses étapes du processus.

Le lancement de cette étude fait suite à une première réflexion amorcée lors du Rendez-vous annuel 2024 de Compétence Culture, où l'ensemble des sous-secteurs culturels a été réuni. Des ateliers collaboratifs y ont été menés pour cerner les enjeux et les besoins en développement de compétences liées à l'IA. Forts de ces échanges initiaux, nous avons lancé une vaste consultation sectorielle pour approfondir notre compréhension des défis et des opportunités perçus par les professionnel·le·s du secteur.

Collecte des données

L'étude a été menée à travers une vaste consultation du secteur culturel québécois.

Phase 1 : Lors du Rendez-vous annuel 2024 de Compétence Culture, des ateliers collaboratifs ont été réalisés avec les membres afin d'effectuer une première collecte de données qualitatives. Ces ateliers ont réuni **80** participant·e·s représentant principalement les directions générales et les responsables de la formation continue du milieu culturel. Ils ont été organisés en groupes de discussion thématiques et sous-sectoriels pour permettre des échanges ciblés et approfondis. Les données recueillies, en plus de constituer une première étape de collecte, ont été essentielles pour orienter la conception du sondage de la phase 2, en aidant à identifier et à circonscrire les principaux enjeux.

Phase 2 : Les données ont été recueillies via un sondage en ligne diffusé auprès des professionnel·le·s du milieu. L'objectif était de collecter un maximum de réponses pour obtenir une représentation large et diversifiée des différents sous-secteurs et statuts d'emploi.

Le sondage a été structuré en sections thématiques, alignées sur les objectifs de l'étude :

- Le profil sociodémographique des participant·e·s et de leurs organisations ;
- La maturité numérique en matière d'IA et l'utilisation actuelle des outils ;
- L'identification et la priorisation des compétences liées à l'IA ;
- Les besoins spécifiques en matière de formation ;
- La perception des impacts de l'IA sur la transformation des métiers.

La conception du plan de sondage a été réalisée en collaboration avec Synthèse Pôle Image Québec, une expertise essentielle pour garantir la pertinence des questions posées. De plus, un comité d'expert·e·s du milieu a été mis sur pied et consulté à diverses étapes de la démarche pour orienter la recherche et valider les outils d'enquête.

Au terme de la collecte de données, ce sont 515 personnes qui ont répondu au sondage, offrant un échantillon varié qui reflète la diversité du secteur culturel québécois. Les répondant·e·s se répartissent notamment selon leur statut d'emploi, leur sous-secteur d'activité, leur fonction et leur localisation géographique, permettant une analyse ciblée des résultats.

Analyse des données

Les données quantitatives issues des questions fermées du sondage ont été analysées pour identifier les tendances et les pourcentages présentés dans les sections « Faits saillants » et dans les chapitres détaillés de chacune des sections de l'étude.

Les données qualitatives, provenant des questions ouvertes et des ateliers collaboratifs du Rendez-vous annuel 2024 des membres de Compétence Culture, ont fait l'objet d'une analyse thématique afin de dégager les constats clés et les citations directes qui enrichissent le rapport, apportant une dimension humaine aux données chiffrées.

Pour la synthèse préliminaire des échanges issus des ateliers collaboratifs, le logiciel d'IA Claude a été utilisé comme outil de soutien. Chacune des synthèses produites par l'IA a fait l'objet d'une relecture et d'une validation rigoureuse par l'équipe de recherche, pour garantir la fidélité des constats dégagés et l'exactitude des informations rapportées dans l'étude.

3

PROFIL DES RÉPONDANT·E·S AU SONDAGE

Cette section décrit le profil des répondant·e·s et cible le type d'organisations dans lesquelles œuvrent celles et ceux s'étant identifié·e·s comme des salarié·e·s.

3.1 Description des répondant·e·s

Au terme de la collecte de données, ce sont 515 personnes qui ont été consultées pour la réalisation de cette étude. Cet échantillon se catégorise comme suit :

- Les répondant·e·s proviennent principalement des grands centres urbains du Québec, soit la région de Montréal (51 %) et de la Capitale-Nationale¹ (12 %).
- On observe un nombre plus élevé de femmes (65 %) que d'hommes et de personnes non binaires².
- Les répondant·e·s se répartissent en trois catégories d'âge³ :
 - Les 35 à 57 ans en représentent plus de la moitié (57 %);
 - Les 55 ans et plus constituent un quart (26 %) des personnes sondées;
 - Les 34 ans et moins se trouvent minoritaires (17 %) dans l'échantillon.
- La moitié (51 %) des personnes sondées travaillent dans la culture depuis 16 ans et plus⁴ :
 - 36 % depuis plus de 20 ans;
 - 15 % depuis 16 à 20 ans.
- Voici la répartition des répondant·e·s en fonction du sous-secteur d'activité dans lequel ils et elles œuvrent⁵ (les personnes pouvaient indiquer travailler dans plusieurs sous-secteurs) :
 - Arts vivants : 41 %;
 - Arts visuels, numériques et métiers d'art : 36 %;
 - Plusieurs sous-secteurs : 26 %;
 - Audiovisuel et enregistrement sonore : 20 %;
 - Livre et métiers de l'écriture : 12 %;
 - Muséologie et patrimoine : 12 %.

1. Voir Graphique n° (Q3).
2. Voir Graphique n° (Q4).
3. Voir Graphique n° (Q5).
4. Voir Graphique n° (Q7).
5. Voir Graphique n° (Q8).

- Parmi les répondant·e·s, on identifie une prédominance de personnes qui travaillent dans les fonctions suivantes⁶ (les personnes pouvaient indiquer travailler dans plusieurs fonctions) :
 - Gestion (46 %);
 - Recherche, création, interprétation (36 %).
- Les répondant·e·s se sont identifié·e·s comme salarié·e·s dans la majorité des cas⁷ (63 %).

3.2 Description des organisations dans lesquelles œuvrent les répondant·e·s

Les 325 répondant·e·s ayant indiqué travailler en tant que salarié·e·s œuvrent majoritairement dans des organisations qui :

- Détiennent leur siège social à Montréal (63 %) et dans la Capitale-Nationale⁸ (13 %).
- Ont pour secteurs d'activité⁹ :
 - Arts vivants (40 %);
 - Plusieurs sous-secteurs (30 %);
 - Arts visuels, numériques et métiers d'arts (23 %).
- Exercent comme mandats¹⁰ :
 - Diffusion et distribution (49 %);
 - Formation (37 %).
- Fonctionnent avec 19 salarié·e·s et moins¹¹ (64 %);
- Existents depuis 16 ans et plus¹² (83 %).

6. Voir Graphique n° (Q9).
 7. Voir Graphique n° (Q10).
 8. Voir Graphique n° (Q11).
 9. Voir Graphique n° (Q12).
 10. Voir Graphique n° (Q13).
 11. Voir Graphique n° (Q14).
 12. Voir Graphique n° (Q15).

4

MATURITÉ NUMÉRIQUE EN MATIÈRE D'IA

Introduction

Cette section aborde la maturité numérique en matière d'IA pour les répondant·e·s œuvrant dans des organisations culturelles et les travailleur·euse·s autonomes.

Plus précisément, il s'agit d'identifier, au sein de leurs pratiques professionnelles, le niveau d'intégration, de compréhension et d'utilisation stratégique des technologies d'intelligence artificielle.

► Constats généraux sur la maturité IA dans le secteur culturel

« On a peu d'info concrète, on est beaucoup dans l'imaginaire... »

Une division claire entre utilisateur·trice·s et non-utilisateur·trice·s de l'IA

Parmi l'ensemble des personnes interrogées, on retrouve une proportion relativement égale de répondant.e.s utilisant l'IA et de répondant.e.s ne l'utilisant pas ou peu.

Une adoption similaire à celle du grand public

Pour la grande majorité des travailleur·euse·s autonomes et des personnes dans des organisations, l'IA est arrivée dans leur vie professionnelle il y a trois ans ou moins, ce qui correspond au début de la mise à disposition des outils IA pour le grand public.

Des freins à l'utilisation faisant consensus et des freins spécifiques pour les travailleur·euse·s autonomes

Aussi bien pour les répondant·e·s dans des organisations que pour les travailleur·euse·s autonomes, le manque de connaissances et de formations est considéré comme un frein important.

Les travailleur·euse·s autonomes évoquent des questionnements individuels liés aux valeurs ou à l'intérêt concernant l'IA, alors que les personnes au sein d'organisations semblent davantage faire face à des enjeux de mise en œuvre, en lien avec le manque d'expertise ou de temps.

Des freins à une plus grande intégration pour les organisations culturelles utilisant l'IA

Les principaux freins sont liés à un manque d'érudition sur le sujet, les coûts importants et potentiellement un manque de volonté.

Des types d'utilisation partagés

La production de contenu s'avère la principale fonction pour laquelle l'ensemble des répondant·e·s ont recours à l'IA. Pour l'ensemble des profils interrogés, l'IA est principalement utilisée pour soutenir l'inspiration, la recherche et la création, pour communiquer et pour automatiser des tâches.

Anticipation d'une adoption accrue

La majorité des répondant·e·s (travailleur·euse·s autonomes et salarié·e·s) pensent qu'ils et elles étendront leur utilisation de l'IA dans les années à venir.

Recours à la formation et ressources internes pour acquérir de l'expertise

Selon les personnes employées et les travailleur·euse·s autonomes, les formations sont identifiées comme la principale stratégie permettant de développer son expertise en IA.

Les organisations s'appuient également sur l'utilisation des ressources internes.

4.1 Maturité numérique en matière d'IA dans les organisations culturelles

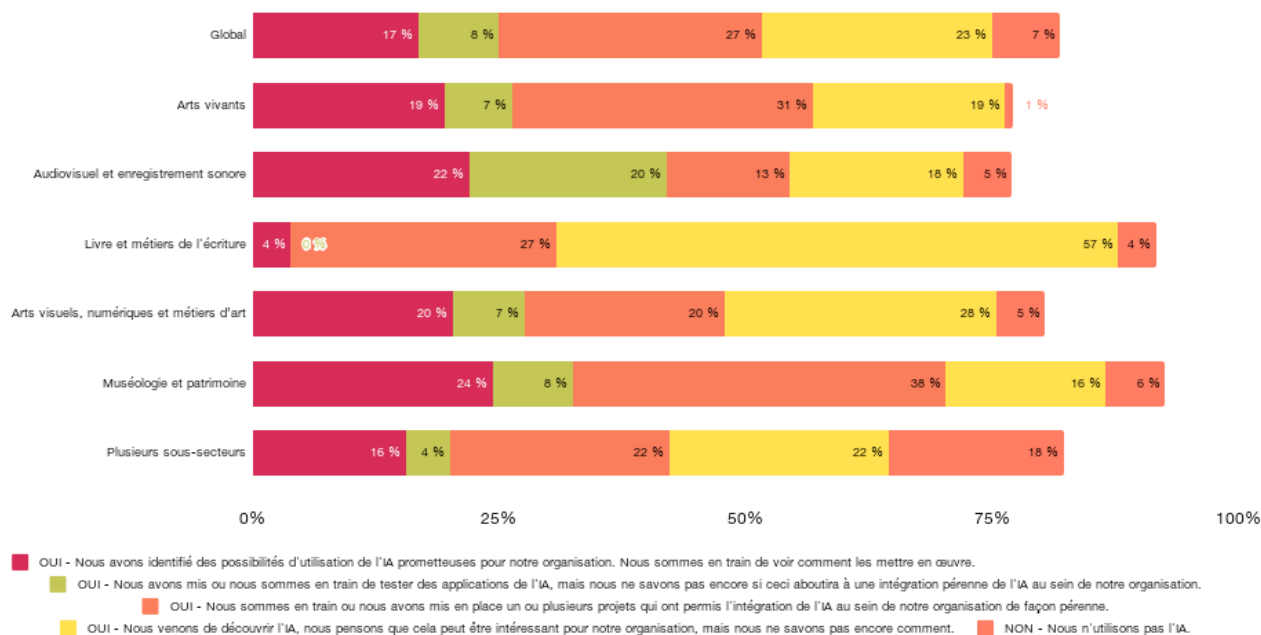
« On ne sait pas quels sont les outils qui emploient l'IA. »

Cette section traite de la maturité numérique en s'appuyant sur les réponses des individus ayant indiqué œuvrer dans une organisation culturelle. Elle aborde le niveau d'adoption de l'IA, les principaux freins à cette dernière ainsi que la façon dont l'IA est utilisée. Ces éléments sont abordés de façon générale, puis par types d'utilisation, quand le nombre de répondant·e·s permet d'approfondir les résultats.

► Utilisation de l'IA dans les organisations culturelles

L'utilisation de l'IA est encore peu répandue dans le secteur culturel :

- Plus de la moitié des répondant·e·s œuvrant dans des organisations du secteur culturel (57 %) ne savent pas comment utiliser l'IA, ne l'utilisent pas ou ne savent pas si elle est utilisée dans l'organisation.
- 35 % des répondant·e·s œuvrant dans des organisations du secteur culturel ont commencé à utiliser l'IA.
- Seuls 8 % des répondant·e·s œuvrant dans des organisations utilisent l'IA dans des projets et l'ont intégrée d'une manière considérée comme pérenne.



Utilisation de l'IA dans les organisations du secteur culturel (global)

► Principaux freins à l'implantation et à l'utilisation de l'IA par les organisations culturelles

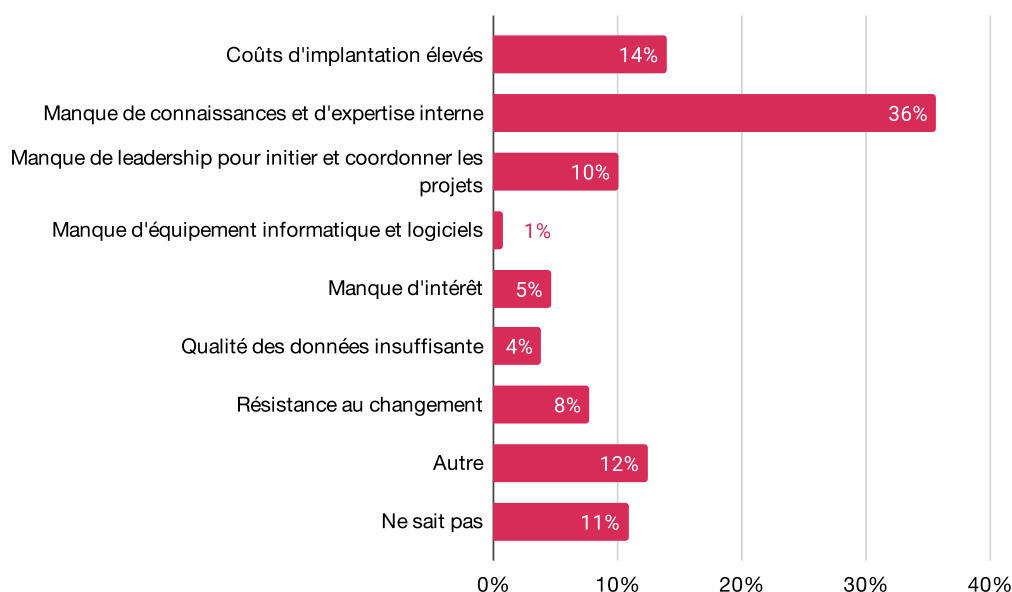
Freins à une plus grande intégration de l'IA

Pour les organisations culturelles utilisant l'IA, les freins à une plus grande intégration de celle-ci sont liés à un manque d'érudition sur le sujet, aux coûts importants et potentiellement à un manque de volonté :

- Le frein principal identifié par les répondant-e-s est le « manque de connaissances et d'expertise interne » (36 %).
- La question des « coûts d'implantation élevés » se trouve aussi soulignée par 14 % des répondant-e-s.

Si les freins liés au « manque d'intérêt » (5 %), à la « résistance au changement » (8 %) ou au « manque de leadership » pour initier et coordonner les projets (10 %) présentent de faibles pourcentages pris séparément, il est intéressant de les combiner. En effet, ces éléments peuvent potentiellement être liés à une absence globale de volonté de développer l'IA au sein des organisations et représentent alors 22 % des freins identifiés par les répondant-e-s.

On peut noter la faible importance des enjeux tels que le manque d'équipement (1 %) ou de données (4 %).



Principaux freins rencontrés dans l'implantation de l'IA au sein des organisations

Par ailleurs, on peut noter que l'utilisation de l'IA dans les organisations découle davantage d'initiatives individuelles que de décisions prises pour l'ensemble de l'organisation et validées par la direction.

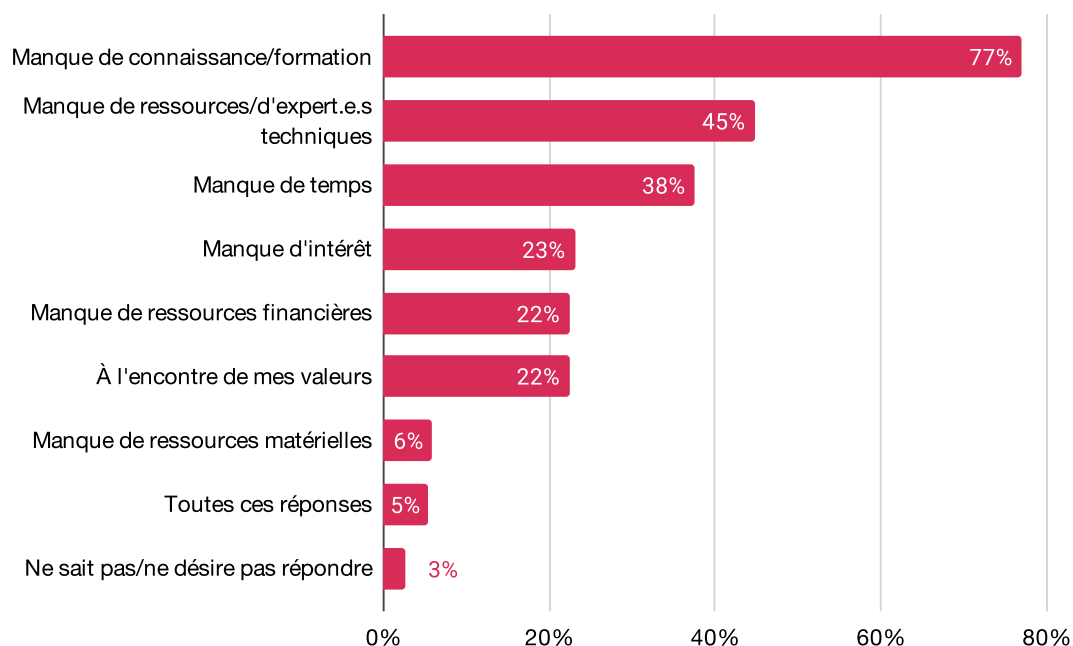
Ainsi, 59 % des répondant-e-s estiment utiliser davantage l'IA que ne le fait l'organisation dans laquelle ils ou elles travaillent¹³.

13. Voir Graphique n° (Q26) en Annexes.

Freins à l'utilisation de l'IA

Pour les répondant·e·s travaillant dans des organisations qui utilisent peu ou pas l'IA¹⁴, les principaux freins à son intégration sont un manque de connaissance et une difficulté dans la mise en œuvre :

- Manque de connaissance ou de formation (77 %);
- Manque de ressources et d'expert·e·s techniques (45 %);
- Manque de temps (38 %).



Raisons de la non-utilisation ou du peu d'utilisation de l'IA dans les organisations.

► Adoption de l'IA dans les organisations culturelles

Les organisations qui utilisent l'IA le font depuis trois ans ou moins¹⁵, ce qui correspond au début de l'essor public de l'IA¹⁶ :

- 45 % des répondant·e·s travaillent dans des organisations utilisant l'IA depuis moins d'un an.
- 47 % des répondant·e·s travaillent dans des organisations utilisant l'IA depuis un à trois ans.

14. Les répondant·e·s travaillant dans des organisations qui utilisent peu ou pas l'IA correspondent aux personnes ayant indiqué au Graphique n° (Q-16) : « Non. Nous n'utilisons pas l'IA. » et « Oui. Nous venons de découvrir l'IA, nous pensons que cela peut être intéressant pour notre organisation, mais nous ne savons pas comment. »

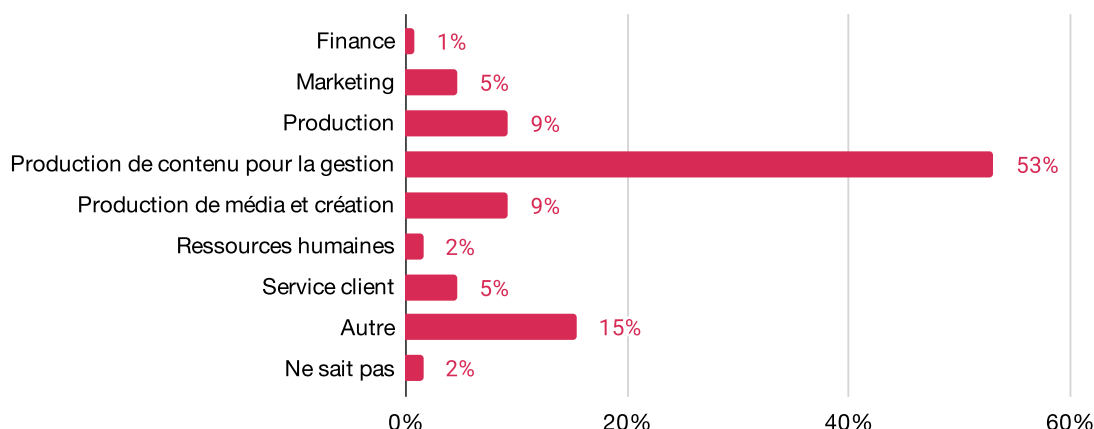
15. Voir Graphique n° (Q18) en Annexe.

16. Il est communément considéré que la sortie, en novembre 2022, du modèle GPT-3 par OpenAI constitue un point tournant dans l'adoption de l'IA par le grand public : ayant une taille significativement plus grande que celle de son prédécesseur (175 milliards de paramètres contre 1,5), ce modèle a permis d'alimenter un agent conversationnel utile dans le cadre de nombreuses tâches se rapportant à l'écriture (traduction, production de résumé, génération de code informatique, etc.), ce qui a conduit à son adoption par un public élargi (éducation, travail, loisirs, etc.). En quelques mois, des millions d'utilisateur·rice·s l'ont utilisé régulièrement; il a déclenché une vague d'intégration de l'IA dans d'autres produits (Microsoft, Google, etc.).

► Types d'utilisation de l'IA dans les organisations culturelles

Fonctions pour lesquelles l'IA est employée

La « production de contenu pour la gestion (texte, recherche, statistiques, etc.) » représente la fonction pour laquelle l'IA est majoritairement employée : 53 % des répondant·e·s déclarent que leur organisation l'utilise majoritairement pour cette fonction.



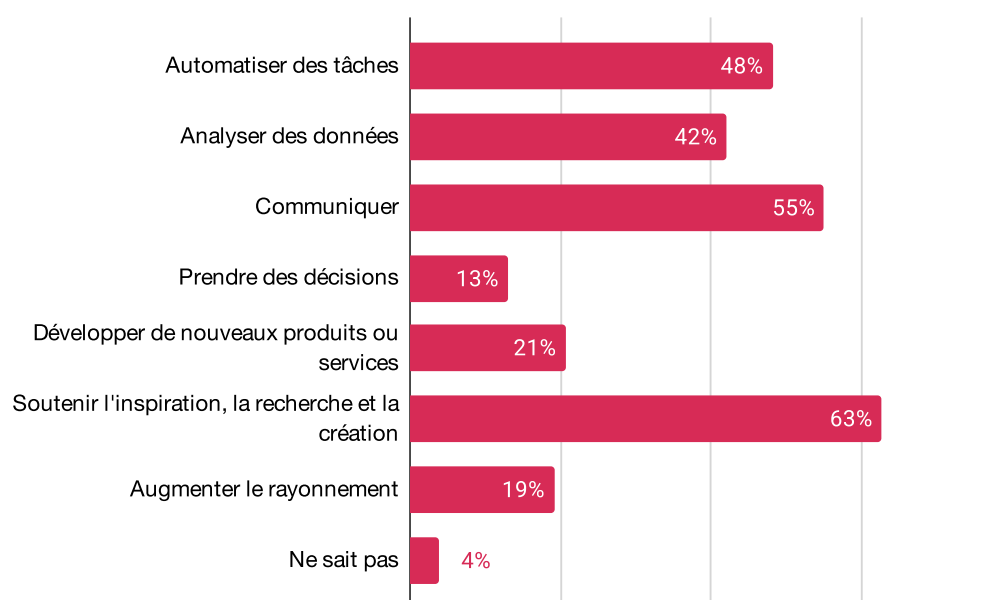
Fonctions pour lesquelles les organisations utilisent l'IA

► Buts pour lesquels l'IA est employée

Le graphique n° (Q20) indique les buts pour lesquels l'IA se trouve la plus utilisée dans les organisations culturelles :

- Soutenir l'inspiration (63 %);
- Communiquer (55 %);
- Automatiser des tâches (48 %);
- Analyser les données (42 %);

On peut noter que l'application à des fins de prise de décision reste rare au sein des organisations culturelles (13 %).

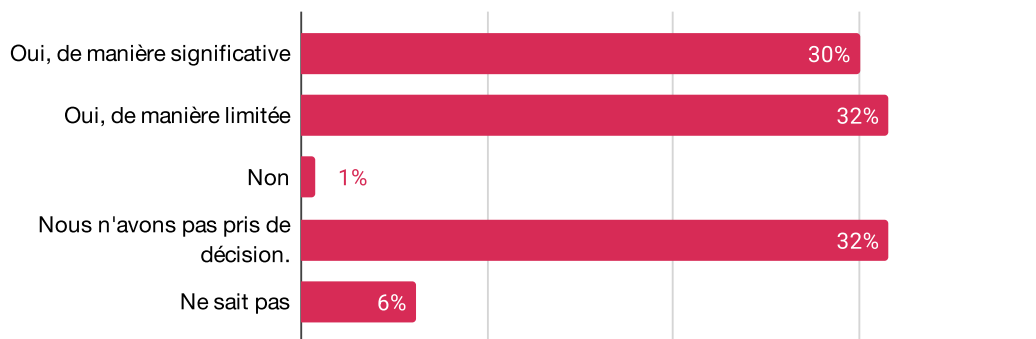


Buts pour lesquels l'IA est utilisée dans les organisations

► Anticipation d'une utilisation accrue de l'IA par les organisations culturelles

Quand on demande aux répondant·e·s si l'utilisation de l'IA va s'étendre dans les prochaines années :

- Une majorité de répondant·e·s pensent que leur organisation va étendre son utilisation de l'IA (62 %).
- Près d'un tiers (32 %) exprime que la décision sur le sujet n'a pas encore été prise.
- Seule une personne affirme que son organisation ne souhaite pas davantage utiliser l'IA dans les prochaines années.



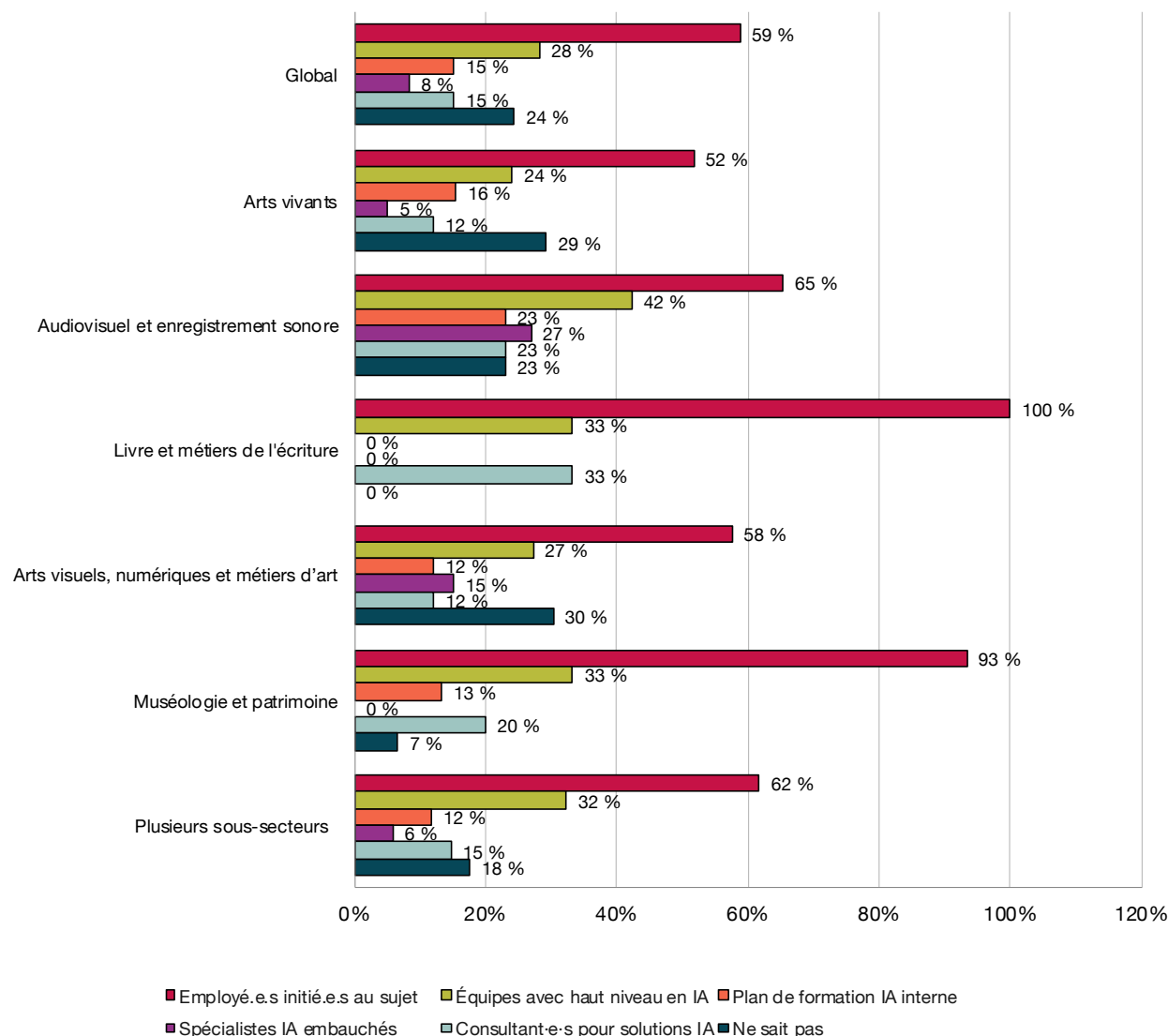
Est-ce que les répondant·e·s envisagent que l'IA va être étendue dans l'organisation au cours des prochaines années?

► Moyens mis en œuvre pour se doter d'une expertise en IA dans les organisations culturelles

Les principales stratégies identifiées pour se doter d'une expertise sur l'IA sont :

- D'initier certain·e·s employés grâce à des formations (59 %);
- De s'appuyer sur les ressources internes disposant déjà de compétences sur le sujet (28 %).

Le quart des répondant·e·s ne sait toutefois pas quels moyens sont mis en œuvre dans l'organisation pour combler le besoin d'une expertise en IA.



Moyens mis en œuvre au sein des organisations pour se doter d'une expertise en IA

► Données structurées et IA dans les organisations culturelles

« On fait les choses à l'envers. C'est comme si on prenait un marteau
alors qu'on a besoin d'un tournevis. »
« On a besoin de mutualiser les données existantes du secteur des arts avant tout. »

Le fait de posséder ou non des données structurées constitue un enjeu dans le contexte de l'IA. Il importe de préciser que les informations obtenues par le sondage sont partielles, sujettes à interprétation et que la nature des données utilisées en IA est peu définie ou peut avoir été mal comprise. Par exemple, il est possible que les concepts de données structurées et de données non structurées ne soient pas encore parfaitement clairs.

Lorsque interrogé·e·s à savoir si l'organisation dispose de données structurées, les répondant·e·s affirment :

- Avoir des données ayant fait l'objet d'un étiquetage automatique ou manuel (36 %);
- Prévoir que des données pourraient être utilisées pour un système IA (13 %).

Par ailleurs, lorsqu'on leur demande si les données pourraient être utilisées dans un contexte employant l'IA, en leur donnant la possibilité de faire part de leur incertitude (« Je ne sais pas »), les résultats sont plus nuancés. Ainsi :

- 28 % des répondant·e·s ne prévoient pas traiter des données afin de les utiliser dans un contexte employant l'IA;
- 42 % ne savent pas.

Il est ici possible de faire l'hypothèse qu'en raison de la maturité numérique du secteur culturel, il existe encore relativement peu de données structurées et rapidement utilisables pour alimenter un processus technologique employant l'IA. L'important pourcentage de répondant·e·s ayant répondu ne pas savoir si les données sont utilisées ou non pour l'IA pourrait être un indicateur de crainte en ce qui concerne l'IA autant que d'un manque de connaissance rendant complexe une prise de décision.

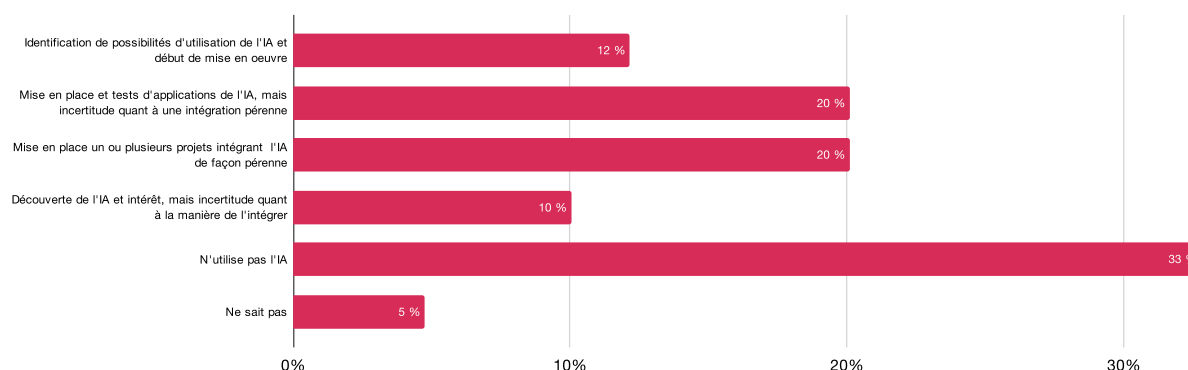
4.2 Maturité numérique en matière d'IA des travailleur·euse·s autonomes

« Je crois que c'est la partie que j'aime de ce que je fais, alors je ne veux pas que la machine le fasse à ma place; j'aime filmer, analyser l'image, l'ajuster, la travailler, et aussi le son. Ce sont les tâches le fun, même si elles sont répétitives et parfois longues. Je suis partagée entre la nécessité d'apprendre ces outils et le désir et le plaisir de faire mon métier comme je le fais. »

Cette section aborde la question de la maturité numérique en s'appuyant sur les réponses des personnes ayant indiqué être travailleur·euse·s autonomes. Elle aborde le niveau d'adoption de l'IA, les principaux freins à son adoption ainsi que la façon dont elle est utilisée. Ces éléments sont abordés de façon générale et par fonction, quand le nombre de répondant·e·s permettait d'exploiter les résultats.

► Utilisation de l'IA par les travailleur·euse·s autonomes

Un peu plus de la moitié (52 %) des répondant·e·s travailleur·euse·s autonomes déclarent avoir intégré l'IA dans leur vie professionnelle.

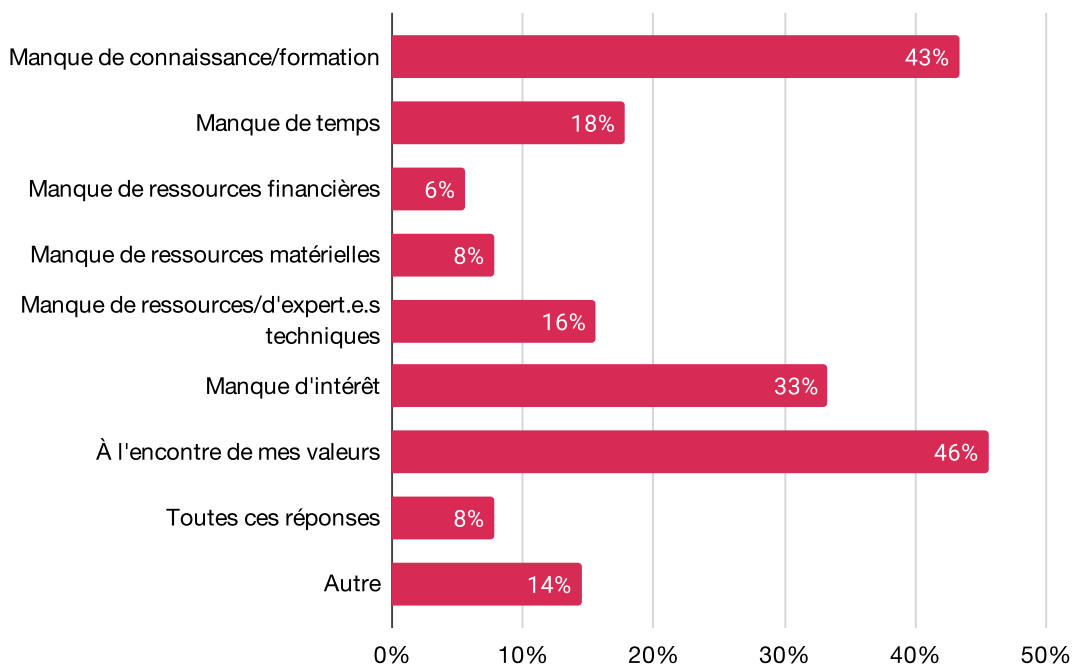


Présence de l'IA dans la vie professionnelle des travailleur·euse·s autonomes

► Freins à l'utilisation de l'IA par les travailleur·euse·s autonomes

Les principales raisons qui limitent l'utilisation de l'IA pour les travailleur·euse·s autonomes qui l'ont peu ou pas intégrée dans leur vie professionnelle sont¹⁷ :

- Manque de connaissance et de formation (43 %);
- Contradiction avec mes valeurs (46 %);
- Manque d'intérêt (33 %).



Freins identifiés par les travailleur·euse·s autonomes qui utilisent peu ou pas l'IA

► Adoption de l'IA par les travailleur·euse·s autonomes

La plupart des travailleur·euse·s autonomes qui utilisent l'IA le font depuis trois ans ou moins¹⁸ :

- 48 % utilisent l'IA depuis moins d'un an;
- 43 % l'utilisent depuis un à trois ans.

17. Les travailleur·euse·s autonomes qui utilisent peu ou pas l'IA correspondent à l'échantillon des personnes du Graphique n° (Q27) ayant répondu : « Je n'utilise pas l'IA » ou « Je viens de découvrir l'IA et je pense que cela peut être intéressant pour ma vie professionnelle, mais je ne sais pas encore comment ».

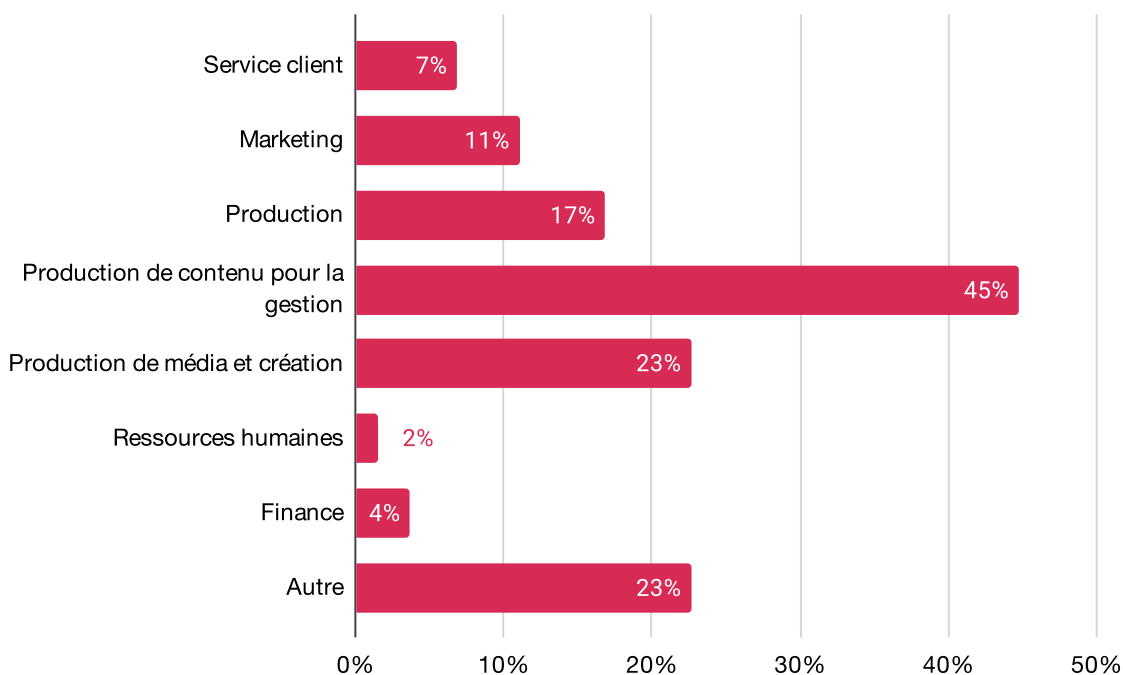
18. Voir Graphique n°(Q29) en Annexes.

► Types d'utilisation de l'IA par les travailleur·euse·s autonomes

Fonctions pour lesquelles l'IA est employée par les travailleur·euse·s autonomes

Les travailleur·euse·s autonomes trouvent principalement une utilité à l'IA aux fins suivantes :

- Production de contenu pour la gestion (texte, recherche, statistiques, etc.) (45 %);
- Production de média et création (23 %);
- Pour d'autres types de contextes (23 %).

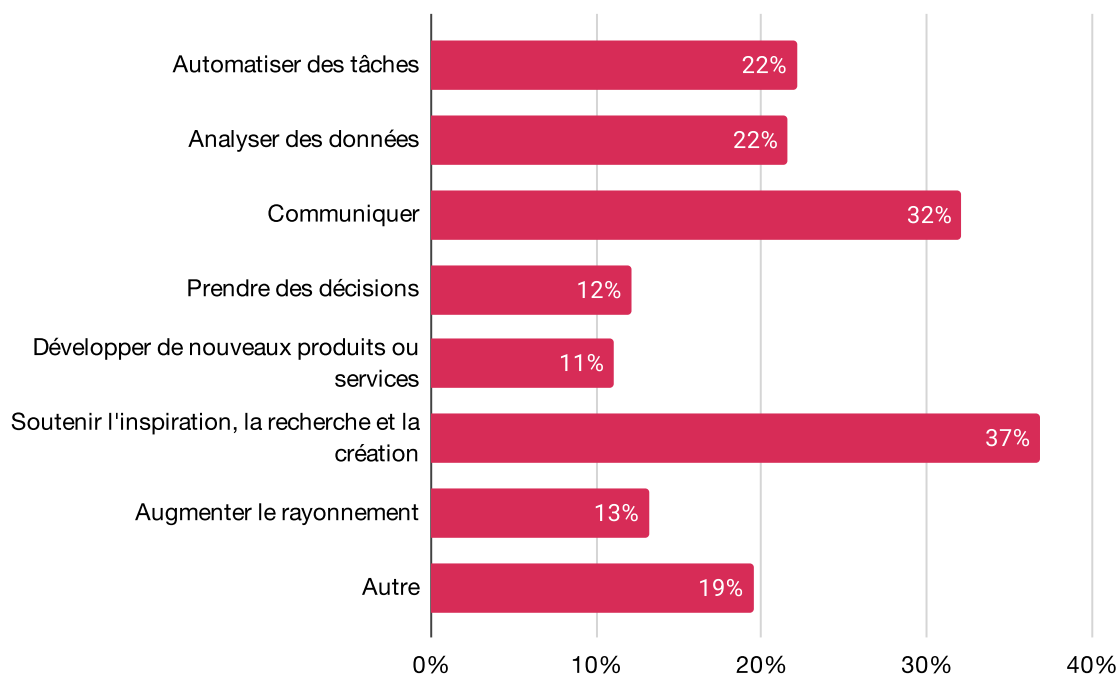


Fonctions pour lesquelles les travailleur·euse·s autonomes utilisent l'IA

Buts pour lesquels l'IA est employée par les travailleur·euse·s autonomes

Plus spécifiquement, ils et elles s'en servent afin de :

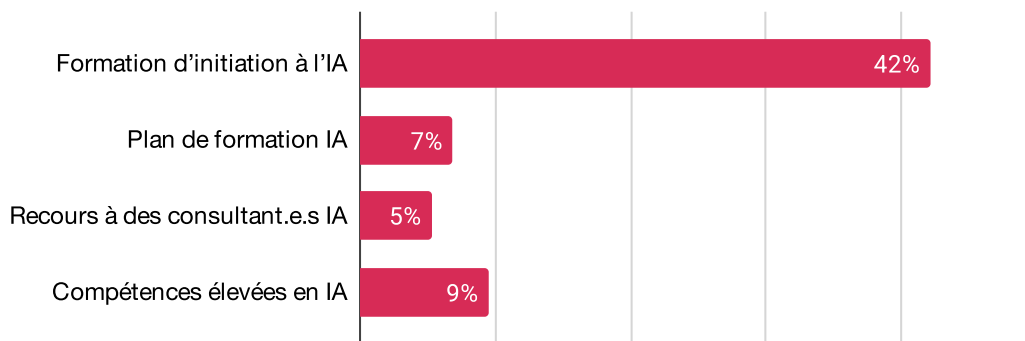
- Soutenir l'inspiration, la recherche et la création (37 %);
- Communiquer (32 %);
- Automatiser des tâches (22 %);
- Analyser des données (22 %).



Buts pour lesquels les travailleur·euse·s autonomes utilisent l'IA

Moyens mis en œuvre par les travailleur·euse·s autonomes pour se doter d'une expertise en IA

Afin de s'initier au sujet, les travailleur·euse·s autonomes comptent principalement sur le fait de se former (42 %). L'idée de faire appel à des consultant·e·s semble une option peu prisée, comme elle se trouve envisagée par seulement 5 % des répondant·e·s.

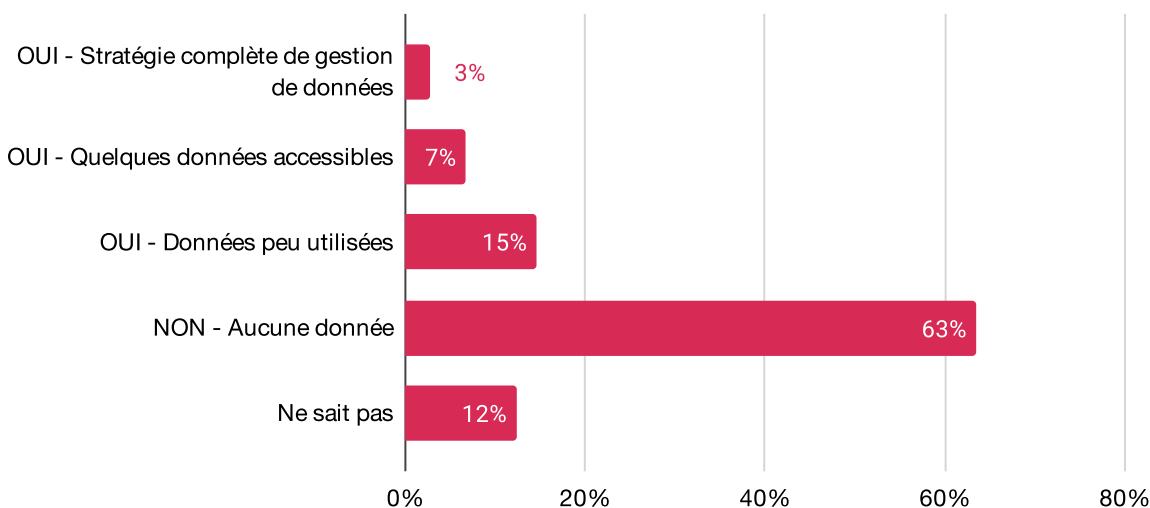


Moyens mis en œuvre par les travailleur·euse·s autonomes pour se doter d'une expertise en IA.

► Données structurées et IA pour les travailleur·euse·s autonomes

Accès à des données structurées pour les travailleur·euse·s autonomes

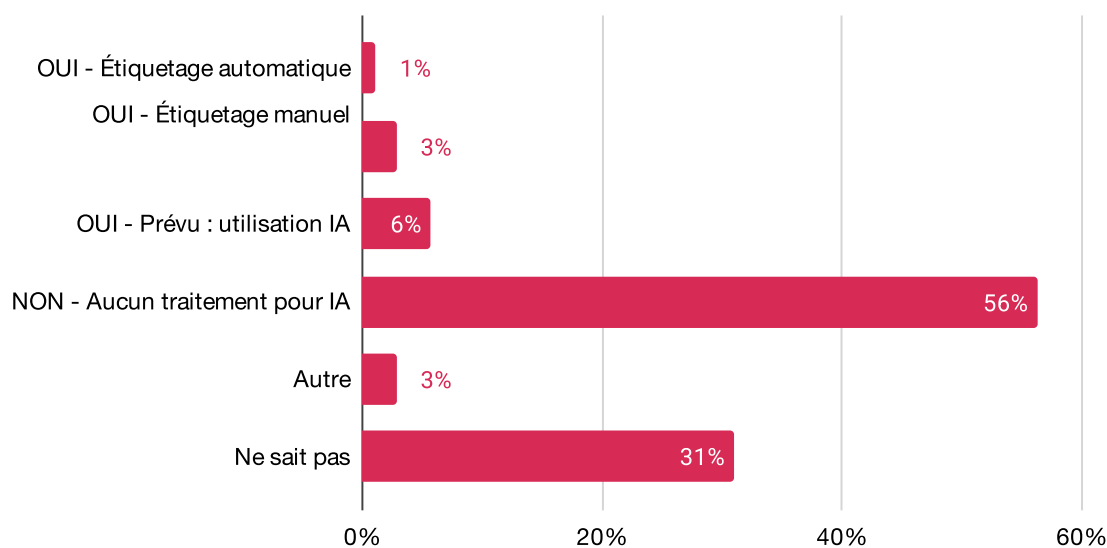
Les travailleur·euse·s autonomes ne possèdent pas de données structurées (63 %) et, lorsque c'est le cas, ces données sont rarement utilisées (15 %).



Possession de données structurées

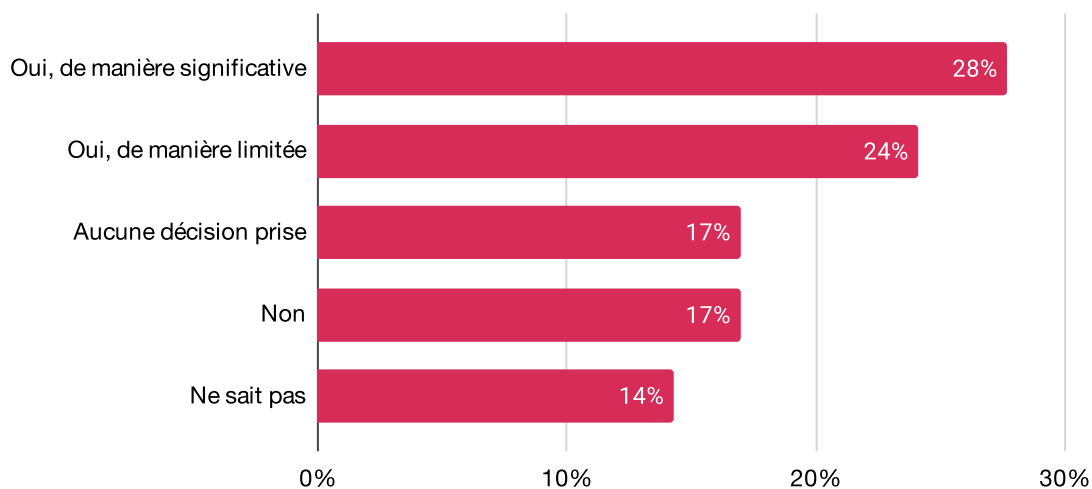
Utilisation des données par les travailleur·euse·s autonomes dans un contexte employant l'IA

De plus, soit les répondant·e·s ne prévoient pas traiter ces données afin de les utiliser dans un contexte employant l'IA (56%), soit ils et elles ne savent pas (31 %).



Les personnes sondées envisagent-elles de traiter les données dans un contexte employant l'IA?

Il est intéressant de noter que, même si les répondant·e·s ne disposent pas de données structurées, plus de la moitié (52 %) d'entre elles et eux envisagent d'utiliser davantage l'IA dans les prochaines années.



Extension envisagée de l'utilisation de l'IA par les répondant·e·s n'ayant pas de données structurées

4.3 Particularités de la maturité numérique, selon la fonction des répondant·e·s

Cette section présente une analyse des résultats du sondage selon la fonction des répondant·e·s.

Fonctions	Exemples
Recherche/Création/Interprétation	Comédien·ne, illustrateur·trice, scénographe, musicien·ne, écrivain·e, etc.
Production/Postproduction	Mixeur·euse, monteur·euse, ingénieur·e du son, technicien·ne éclairage, etc.
Diffusion/Distribution	Gestionnaire de salle, programmeur·trice, libraires, etc.
Représentation	Agent·e, conseiller·ère, chargé·e de table de concertation, etc.
Gestion	Consultant·e en gestion, gestionnaire, direction générale, comptable, etc.
Marketing et communications	Rédacteur·trice, responsable des communications, gestionnaire de réseaux sociaux, agent·e d'éducation dans un musée, agent·e d'artistes, etc.
Formation	Enseignant·e, responsable de la formation, etc.

Il importe de préciser que les fonctions ne sont pas mutuellement exclusives et que les répondant·e·s pouvaient s'identifier à plus d'une fonction. Dans le secteur culturel, il est fréquent qu'une personne assume des métiers multiples qui correspondent à différentes fonctions : un·e artiste (fonction de Recherche/Création/Interprétation) occupant également un poste de coordination d'une organisation (fonction de Gestion) ou encore de formateur·trice.

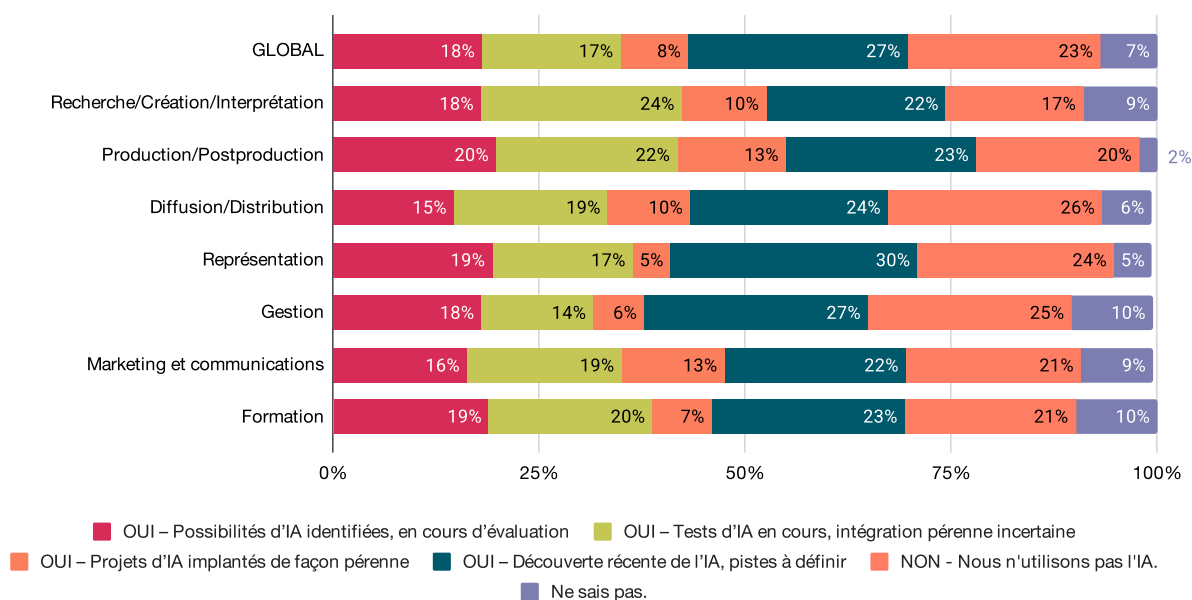
► Particularités quant à l'utilisation de l'IA dans les organisations, selon la fonction des répondant·e·s

Une analyse par fonction montre que certaines variations existent dans l'utilisation de l'IA, selon la fonction des répondant·e·s. Ces variations sont présentes dans les sous-groupes suivants :

- Recherche/Création/Interprétation
- Production/Postproduction
- Marketing et communications

Un intérêt plus grand pour l'IA

Les sous-groupes *Recherche/Création/Interprétation* et *Production/Postproduction* se démarquent par un plus grand engagement dans des démarches d'intégration de l'IA. Ainsi, 53 % des répondant-e-s du sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation* et 55 % des répondant-e-s du sous-groupe *Production/Postproduction* affirment avoir identifié des possibilités d'utilisation de l'IA et être en train d'évaluer comment les mettre en œuvre ou les tester, ou les ont déjà intégrées (comparativement à 35 % des répondant-e-s pour les résultats globaux).



Utilisation de l'IA dans les organisations, selon la fonction des répondant-e-s

► Particularités quant à l'utilisation de l'IA dans les organisations, selon la fonction des répondant-e-s

Une analyse par fonction montre des différences dans l'importance donnée aux trois principaux motifs justifiant la faible utilisation de l'IA selon la fonction des répondant-e-s dans l'organisation, et ce, pour trois sous-groupes :

- Recherche/Création/Interprétation;
- Production/Postproduction;
- Gestion.

Une perception plus grande de « manque de connaissance et de formation »

Le sous-groupe Production/postproduction considère davantage que le manque de connaissance et de compétence est un frein à l'utilisation de l'IA dans l'organisation (87 %, comparativement à 77 % pour les résultats globaux).

Une perception plus grande de « manque de ressources et d'expert-e-s techniques »

Le sous-groupe Recherche/Création/Interprétation mentionne davantage le « manque de ressources et d'expert-e-s techniques » comme facteur freinant l'utilisation de l'IA dans l'organisation (60 %, comparativement à 45 % pour les résultats globaux).

Une perception plus grande de « manque de temps »

Le sous-groupe Gestion se démarque par une importance plus grande accordée au manque de temps comme facteur limitant (48 %, comparativement à 38 % pour les résultats globaux).

Frein à l'utilisation de l'IA dans l'organisation	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Manque de connaissance et de formation	77 %	77 %	87 %	72 %	77 %	81 %	77 %	73 %
Manque de ressources et d'expert-e-s techniques	45 %	60 %	51 %	43 %	50 %	48 %	49 %	49 %
Manque de temps	38 %	47 %	41 %	39 %	40 %	48 %	43 %	35 %
Manque d'intérêt	23 %	17 %	18 %	30 %	21 %	24 %	26 %	31 %
Ressources financières insuffisantes	22 %	33 %	28 %	30 %	23 %	24 %	29 %	16 %
À l'encontre de mes valeurs	22 %	30 %	26 %	28 %	13 %	21 %	20 %	18 %
Manque de ressources matérielles	6 %	10 %	3 %	9 %	4 %	5 %	3 %	4 %
Toutes ces réponses	5 %	3 %	0 %	7 %	8 %	7 %	0 %	4 %
Ne sait pas ou ne désire pas répondre	3 %	0 %	3 %	0 %	4 %	0 %	0 %	4 %

Freins à l'utilisation de l'IA dans l'organisation, selon la fonction des répondant-e-s

Légende :

Orange : Frein plus identifié (par rapport aux résultats globaux)

Rose : Frein moins identifié (par rapport aux résultats globaux)

► Particularités des buts pour lesquels l'IA est utilisée, selon la fonction des répondant·e·s

Une analyse par fonction montre des différences quant à l'importance donnée aux trois principaux buts pour lesquels l'IA est utilisée. Trois fonctions se démarquent :

- Gestion;
- Marketing et communications;
- Formation.

Le sous-groupe Marketing et communications se distingue de manière notable par une utilisation plus importante et plus variée de l'IA.

Une plus grande utilisation de l'IA pour « soutenir l'inspiration, la recherche et la création » et pour « communiquer »

Les sous-groupes Gestion et Marketing et communications se démarquent par une utilisation plus importante de l'IA comme source d'inspiration (74 %, comparativement à 63 % pour les résultats globaux).

Ils se distinguent également par une plus grande utilisation de l'IA comme soutien aux activités de communications (71 %, comparativement à 63 % pour les résultats globaux).

Une plus grande utilisation de l'IA pour « automatiser des tâches »

Le sous-groupe Marketing et communications se distingue par une plus grande utilisation de l'IA pour l'automatisation des tâches (61 %, comparativement à 48 % pour les résultats globaux).

Une plus grande utilisation de l'IA pour « analyser des données »

Les sous-groupes Marketing et communications et Formation se démarquent par une plus grande utilisation de l'IA pour l'analyse des données (55 % et 53 %, comparativement à 42 % pour les résultats globaux).

Une plus grande utilisation de l'IA pour « prendre des décisions »

Le sous-groupe Gestion se démarque quant à lui par le fait de recourir davantage à l'IA afin de soutenir la prise de décisions (23 %, comparativement à 13 % pour les résultats globaux).

Principaux buts pour lesquels l'IA est utilisée	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Soutenir l'inspiration, la recherche et la création	63 %	61 %	66 %	57 %	58 %	74 %	74 %	65 %
Communiquer	55 %	56 %	52 %	58 %	67 %	71 %	71 %	63 %
Automatiser des tâches	48 %	54 %	56 %	57 %	47 %	55 %	61 %	45 %
Analyser des données	42 %	46 %	44 %	49 %	50 %	42 %	55 %	53 %
Développer de nouveaux produits ou services	21 %	37 %	30 %	23 %	14 %	26 %	34 %	27 %
Augmenter le rayonne- ment	19 %	22 %	20 %	17 %	19 %	16 %	24 %	20 %
Prendre des décisions	13 %	17 %	16 %	18 %	8 %	23 %	18 %	16 %
Ne sait pas	4 %	5 %	4 %	3 %	3 %	3 %	5 %	6 %

Buts pour lesquels l'IA est utilisée dans les organisations, selon la fonction des répondant·e·s

Légende :

Orange : Frein plus identifié (par rapport aux résultats globaux)

Rose : Frein moins identifié (par rapport aux résultats globaux)

► Particularités des moyens mis en œuvre pour se doter d'une expertise en IA, selon la fonction

Une analyse montre des différences entre les différentes fonctions quant aux moyens adoptés pour se doter d'une expertise en IA. Ainsi, cinq fonctions se démarquent :

- Recherche/Création/Interprétation;
- Production/postproduction;
- Gestion;
- Marketing et communications.

Un niveau d'expertise déjà élevé en IA et une plus grande planification du développement des compétences

Les sous-groupes *Recherche/Création/Interprétation*, *Production/Postproduction*, *Gestion* et *Marketing et communications* se démarquent par le fait de déjà posséder une expertise à l'interne (respectivement 39 %, 42 %, 39 % et 39 %, comparativement à 28 % pour les résultats globaux) et par le fait d'avoir mis en place des plans de formation pour développer les compétences requises pour utiliser l'IA à l'interne (respectivement 27 %, 30 %, 26 % et 32 %, comparativement à 15 % pour les résultats globaux).

L'expertise à l'interne du sous-groupe *Production/Postproduction* pourrait s'expliquer par le fait d'avoir davantage procédé à l'embauche de personnes ayant une expertise en IA (18 % comparativement à 8 % pour les résultats globaux). Le sous-groupe se démarque également par le fait d'avoir davantage recours à l'IA (39 %, comparativement à 28 % pour les résultats globaux).

Un plus grand recours à la formation des employé·e·s et une plus grande connaissance des moyens pour se doter d'une expertise

Le sous-groupe *Marketing et communications* se démarque par un plus grand recours à des formations pour s'initier à l'IA (71 %, comparativement à 59 % pour les résultats globaux). Toutefois, il est aussi le sous-groupe qui s'illustre par le fait de connaître davantage les moyens de se doter d'une expertise en matière d'IA (8 % disent ne pas connaître les moyens de se doter d'une expertise en IA, comparativement à 24 % pour les résultats globaux).

Moyens mis en œuvres pour se doter d'une expertise IA	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Formations pour s'initier au sujet pour les employé·e·s	59 %	63 %	58 %	58 %	56 %	61 %	71 %	61 %
Équipes possédant déjà un niveau élevé de compétences en IA	28 %	39 %	42 %	28 %	25 %	39 %	39 %	33 %
Mise en place un plan de formation pour développer les compétences en IA à l'interne	15 %	27 %	30 %	12 %	6 %	26 %	32 %	16 %
Recours à des consultant·e·s pour accompagner dans l'identification de solutions IA et soutenir leurs réalisations	15 %	22 %	20 %	20 %	6 %	23 %	16 %	18 %
Embauche de spécia-listes de l'IA à l'interne	8 %	15 %	18 %	14 %	0 %	10 %	13 %	6 %
Ne sait pas	24 %	22 %	24 %	23 %	31 %	16 %	8 %	20 %

Moyens mis en œuvre pour se doter d'une expertise dans les organisations, selon la fonction des répondant·e·s

Légende :

Orange : Plus identifié (par rapport aux résultats globaux)

Rose : Moins identifié (par rapport aux résultats globaux)

► Particularités de la maturité numérique dans des travailleur·euse·s autonomes, selon la fonction des répondant·e·s

Étant donné le nombre plus faible de répondant·e·s ayant le statut de travailleur·euse·s autonomes, il n'a pas été possible de réaliser une analyse par fonction pour toutes les questions.

Particularités des différentes fonctions par rapport aux résultats globaux (Q34)

Une analyse par fonction montre de multiples différences quant aux moyens adoptés par les travailleur·euse·s autonomes pour se doter d'une expertise en IA.

Pour les travailleur·euse·s autonomes, cinq des sept fonctions se démarquent des résultats globaux :

- Production/Postproduction;
- Diffusion/Distribution;
- Représentation;
- Gestion;
- Marketing et communications;
- Formation.

Une acquisition de compétences en cours et un important recours à des formations

Quatre fonctions s'initient actuellement à l'IA, par des formations : *Diffusion/Distribution* (65 %), *Représentation* (65 %), *Gestion* (56 %), *Marketing et communications* (58 %), comparativement à 42 % des répondant·e·s pour les résultats globaux.

Un niveau élevé d'expertise en matière d'IA, bonifié par une planification du développement des compétences

Le sous-groupe *Production/Postproduction* se démarque par un niveau plus élevé de compétences en matière d'IA (18 % comparativement à 9 % pour les résultats globaux).

Davantage de recours à des consultant·e·s afin d'être accompagné·e·s

Alors que l'embauche de consultant·e·s est faible dans les résultats globaux, les sous-groupes *Représentation* et *Marketing et communications* se distinguent en y ayant davantage recours afin d'être accompagnés dans l'identification et l'utilisation de solutions IA (respectivement 15 % et 12 %, comparativement à 5 % pour les résultats globaux).

Moyens mis en œuvres pour se doter d'une expertise IA	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Formations pour s'initier à l'IA	42 %	38 %	49 %	65 %	55 %	56 %	58 %	44 %
Personne ayant déjà un niveau élevé de compétences en ma-tière d'IA	9 %	9 %	18 %	15 %	10 %	12 %	12 %	13 %
Mise en place d'un plan de formation individuel pour déve-lopper une expertise en IA	7 %	8 %	18 %	10 %	15 %	12 %	9 %	15 %
Recours à des consul-tant.e.s accompagner dans l'identification de solutions IA et soutenir dans la réalisation de projets	5 %	3 %	9 %	5 %	15 %	7 %	12 %	7 %

Moyens mis en œuvre pour se doter d'une expertise en IA, par fonction

Légende :

Orange : Plus identifié (par rapport aux résultats globaux)

Rose : Moins identifié (par rapport aux résultats globaux)

5

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN IA

Introduction

Cette section aborde la perception des répondant·e·s en ce qui concerne l'importance et la maîtrise des compétences associées à l'utilisation de l'IA.

Il est ici fait référence aux compétences nécessaires soit dans le cadre de l'implantation d'un projet IA, soit pour faire face aux bouleversements que l'IA provoque dans les différents secteurs d'activité.

Elles sont séparées en deux catégories de compétences¹⁹ :
Ces éléments sont abordés de façon générale, puis par fonction.

Compétences générales associées à l'IA	Compétences transversales associées à l'IA
Ces compétences correspondent à l'ensemble des connaissances, des compréhensions et des aptitudes qui permettent à un individu d'interagir efficacement avec les technologies d'intelligence artificielle, de comprendre leur fonctionnement de base, d'évaluer leur potentiel et leurs limites, d'identifier des applications pertinentes, de considérer leurs implications éthiques et sociétales et potentiellement de les intégrer dans des processus de travail ou des stratégies organisationnelles, même sans être un·e expert·e technique en IA. En d'autres termes, il s'agit d'une forme de littératie en intelligence artificielle adaptée à un contexte professionnel non spécialisé.	Ces compétences sont entendues comme les savoirs, savoir-faire ou savoir-être qui per-mettent aux individus et aux organisations de naviguer efficacement dans un environnement de travail influencé par l'intégration croissante de l'intelligence artificielle. Ces compétences ne sont pas spécifiques à la technologie de l'IA elle-même, mais elles sont cruciales pour s'adapter à ses impacts, collaborer avec elle et en tirer le meilleur parti.

19. Cette typologie a été construite pour l'étude, en s'appuyant sur la littérature sur le sujet, et notamment : le rapport Recension des besoins en compétences suscités par le développement et la mise en œuvre de l'IA, rédigé par Julien Gobeil-Proulx pour l'OBVIA (2021), Cadre et outil d'évaluation de la maturité en matière d'intelligence artificielle, de la Vitrine IA Québec (2022) et Évaluation des compétences numériques dans les emplois au Québec et au Canada, par Benoît A. Aubert, Simon Bourdeau, Thierry Warin, Thibault Senegas et Jeremy Schneider, pour CIRANO (2024).

► **Constats généraux sur le développement des compétences IA**

Fort consensus sur l'importance des compétences générales clés

Une large majorité des répondant·e·s identifient le fait de « comprendre les enjeux éthiques », de « connaître les possibilités et les limites de l'IA », d'« identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème » et d'« intégrer l'IA dans les activités professionnelles » comme des compétences générales importantes.

Faible niveau de maîtrise des compétences générales

On observe que la plupart des répondant·e·s ne maîtrisent pas les compétences générales associées à l'IA. Moins d'un quart des répondant·e·s maîtrisent huit des dix compétences générales associées à l'IA.

Écarts importants entre l'importance perçue et la maîtrise des compétences clés

Hormis « comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA », les compétences générales considérées comme importantes ne sont pas celles qui sont les mieux maîtrisées par les répondant·e·s. De plus, il existe un écart conséquent entre leur importance perçue et le niveau de maîtrise actuel. L'écart le plus important à cet égard concerne la « connaissance des possibilités de l'IA ».

Concernant les compétences transversales

Les compétences transversales perçues comme les plus importantes sont celles liées à l'interaction (communication, collaboration, etc.) et au discernement (vision globale, esprit critique, etc.).

Difficultés à identifier précisément les compétences à développer

Les participant·e·s expriment une difficulté à cibler les compétences spécifiques à acquérir en raison d'un manque de connaissance des applications concrètes de l'IA dans le secteur culturel.

5.1 Besoins de développement des compétences en IA dans le secteur culturel

Cette partie présente les résultats concernant les compétences générales et transversales pour l'ensemble des répondant·e·s.

► Compétences générales associées à l'IA

« On se sent incompétents. »

« On a le sentiment d'être dépassés et mal outillés. »

Afin d'analyser les réponses concernant les compétences générales associées à l'IA, il est intéressant d'identifier celles perçues comme importantes, puis le degré de maîtrise de celles-ci par les répondant·e·s, et enfin de comparer les deux.

Compétences générales associées à l'IA perçues comme importantes²⁰

Parmi les **dix compétences générales** associées à l'IA, celles considérées comme importantes par le plus grand nombre de répondant·e·s sont :

- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (94 %);
- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (89 %);
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème (70 %);
- Intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle (66 %).

Maîtrise des compétences générales associées à l'IA²¹

On observe que moins d'un quart des répondant·e·s maîtrisent huit des dix compétences générales associées à l'IA. Par conséquent, on peut considérer qu'ils et elles ont besoin de développer différentes compétences générales liées à l'IA.

Écart entre les compétences perçues comme importantes et leur maîtrise²²

Pour les quatre compétences mentionnées ci-dessus et considérées comme importantes par le plus grand nombre de répondant·e·s, on observe que :

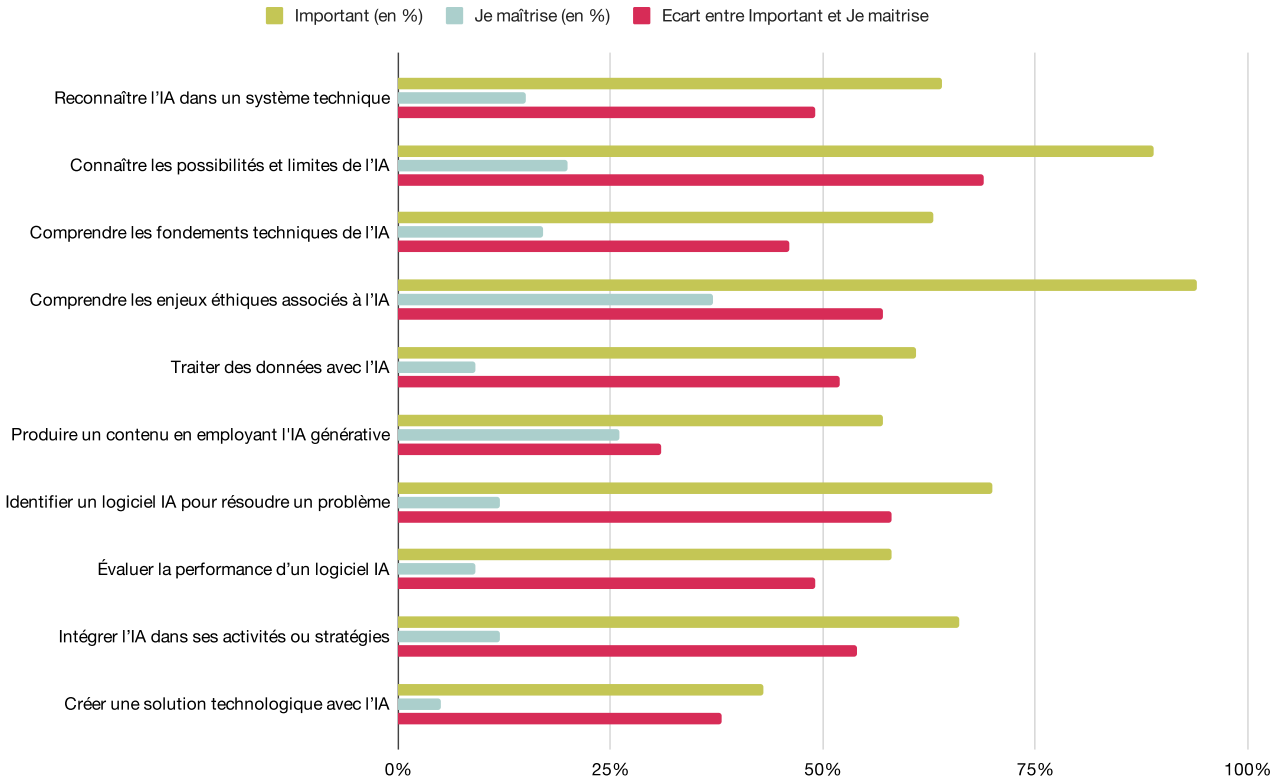
- « Comprendre les enjeux éthiques liés à l'IA », qui est la compétence identifiée par le plus grand nombre de répondant·e·s comme étant importante (94 %), se trouve également celle s'avérant davantage maîtrisée (37 %). Un écart de 56 points de pourcentage entre son importance perçue et sa maîtrise est néanmoins identifié.
- « Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA », qui correspond à la seconde compétence considérée comme importante (89 %), est aussi celle pour laquelle l'écart entre l'importance perçue et la maîtrise se trouve le plus grand (69 points de pourcentage).
- « Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème » et « Intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle » s'avèrent maîtrisées par un faible nombre de personnes (12 % chacune) et présentent des écarts importants entre l'importance perçue et la maîtrise (respectivement 58 et 54 points d'écart).

20. Voir graphique n°(Q37-38).

21. *Ibid.*

22. *Ibid.*

On peut noter que la compétence présentant l'écart le plus faible est « Produire un texte, une image, de la vidéo ou du son en employant l'IA générative » (31 points d'écart). Cet écart plus faible s'explique par le fait que plus de répondant-e-s la maîtrisent (26 %), mais qu'une proportion moins significative d'entre elles et eux la considèrent importante (57 %).



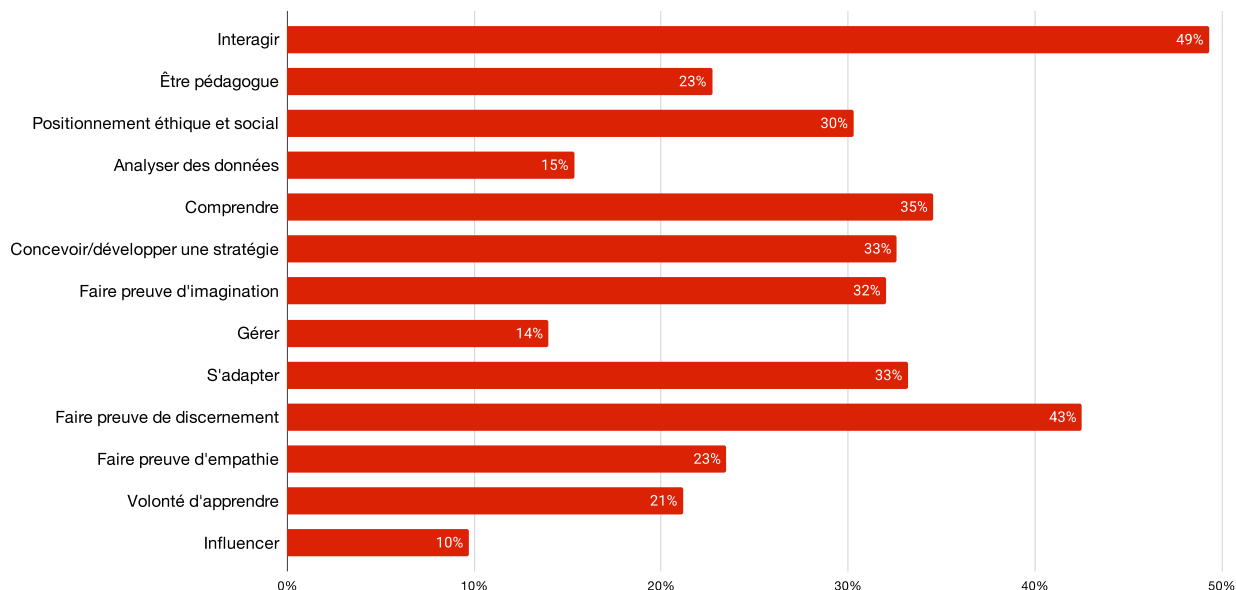
Mise en relation de l'importance perçue d'une compétence générale, de sa maîtrise et de l'écart entre les deux.

► Compétences transversales associées à l'IA

Compétences transversales associées à l'IA perçues comme importantes

En ce qui concerne les compétences transversales, voici celles qui ont été les plus fréquemment identifiées par les répondant·e·s comme étant importantes :

- Interagir : capacité en communication, collaboration, travail d'équipe, réseautage, habiletés interpersonnelles, etc. (49 %);
- Faire preuve de discernement : avoir une vision globale, faire preuve d'esprit critique, de jugement, être capable de travailler sous pression (43 %).



Niveau d'importance que les répondant·e·s attribuent à chacune des compétences transversales associées à l'IA.

Des compétences difficiles à cibler

Les participant·e·s aux groupes de discussion menés en 2024 ont mentionné avoir de la difficulté à cibler précisément les compétences à développer, car les contextes d'application de l'IA et ses potentialités ne sont pas encore suffisamment connus. Les répondant·e·s au sondage pourraient avoir eu la même difficulté.

5.2 Particularités des besoins de développement des compétences, selon la fonction des répondant·e·s

Les cinq compétences générales considérées comme importantes pour tous les sous-groupes de fonctions

Tous les sous-groupes considèrent les cinq compétences suivantes comme étant importantes :

- Reconnaître la présence de l'IA dans un système technique;
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA;
- Connaître la possibilité et les limites des technologies de l'IA;
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème;
- Intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle.

Toutefois, les deux sous-groupes *Représentation et Gestion* se distinguent par une importance plus grande accordée au fait d'« intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle ».

Le sous-groupe *Formation* se démarque quant à lui par la plus grande importance accordée au fait de « reconnaître la présence de l'IA dans un système technique ».

La même compétence considérée la plus importante, pour tous les sous-groupes

Le fait de « comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA » est considéré comme étant la compétence la plus importante, en plus d'être considérée comme davantage maîtrisée.

Les plus grands écarts entre l'importance perçue d'une compétence et sa maîtrise

Le fait de « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la compétence présentant les plus grands écarts entre son importance perçue et sa maîtrise, et ce, pour tous les sous-groupes, sauf *Représentation*. Les deux sous-groupes pour lesquels l'écart est le plus important sont *Diffusion/Distribution et Gestion*.

► Compétences générales associées à l'IA, selon les fonctions

Le tableau ci-bas présente les plus grands écarts de compétences ainsi que l'ordre de priorité qui leur est attribué. Cette approche fait ressortir que, bien que les cinq besoins prioritaires identifiés soient les mêmes pour les différents sous-groupes de fonction, les écarts entre importance perçue et maîtrise peuvent légèrement varier, ce qui influence l'ordre d'importance des besoins de développement des compétences.

Pour six des sept sous-groupes de fonctions, « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la priorité de développement des compétences et seul le sous-groupe *Représentation* se distingue en identifiant, au premier rang, la compétence « intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle ».

Écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence, par fonction

Écarts ²³ entre les compétences considérées importantes et la maîtrise de ces compétences	GLOBAL (tout le secteur)	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA.	1 ^{er} / 69	1 ^{er} / 64	1 ^{er} / 65	1 ^{er} / 77	3 ^e / 61	1 ^{er} / 74	1 ^{er} / 65	1 ^{er} / 62
Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème.	2 ^e / 58	3 ^e / 49	2 ^e / 53	2 ^e / 57	2 ^e / 63	2 ^e / 63	3 ^e / 55	3 ^e / 53
Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA.	3 ^e / 56	2 ^e / 50	3 ^e / 49	3 ^e / 56	5 ^e / 51	4 ^e / 59	4 ^e / 53	3 ^e / 51
Intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle.	4 ^e / 54	5 ^e / 43	4 ^e / 47	4 ^e / 51	1 ^{er} / 65	3 ^e / 61	2 ^e / 56	4 ^e / 49
Reconnaître la présence de l'IA dans un système technique.	5 ^e / 49	4 ^e / 47	3 ^e / 49	5 ^e / 50	4 ^e / 55	5 ^e / 50	5 ^e / 42	2 ^e / 56

Légende :

Rose : écart de compétences moindre par rapport aux résultats globaux. Compétence plus maîtrisée.

Orange : écart de compétences plus important par rapport aux résultats globaux. Compétence moins maîtrisée.

Les sous-sections suivantes se réfèrent aux informations présentées dans le tableau “**Écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence, par fonction**” tout en présentant plus en détail l'écart entre les compétences considérées importantes et la maîtrise de celles-ci, par sous-groupes de fonctions.

Recherche/Création/Interprétation

Les plus grands écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence

Pour le sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation*, le fait de « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la compétence pour laquelle l'écart entre importance perçue et maîtrise est le plus grand : 87 % des répondant·e·s la considèrent importante, mais 23 % la maîtrisent (écart de 64 points de pourcentage).

23. Afin de faire ressortir les particularités les plus significatives, une attention a été portée sur les écarts de plus de 10 points de pourcentage avec les résultats globaux.

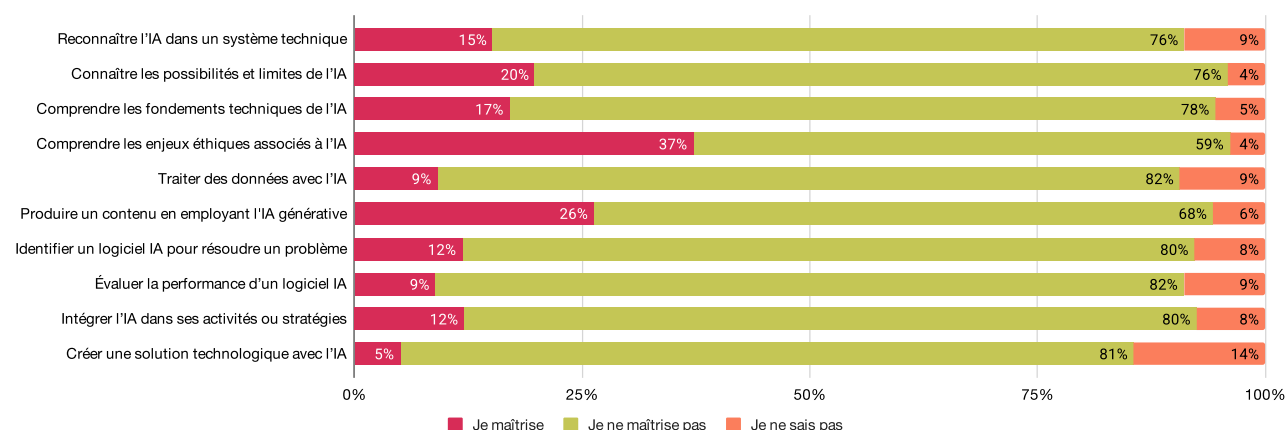
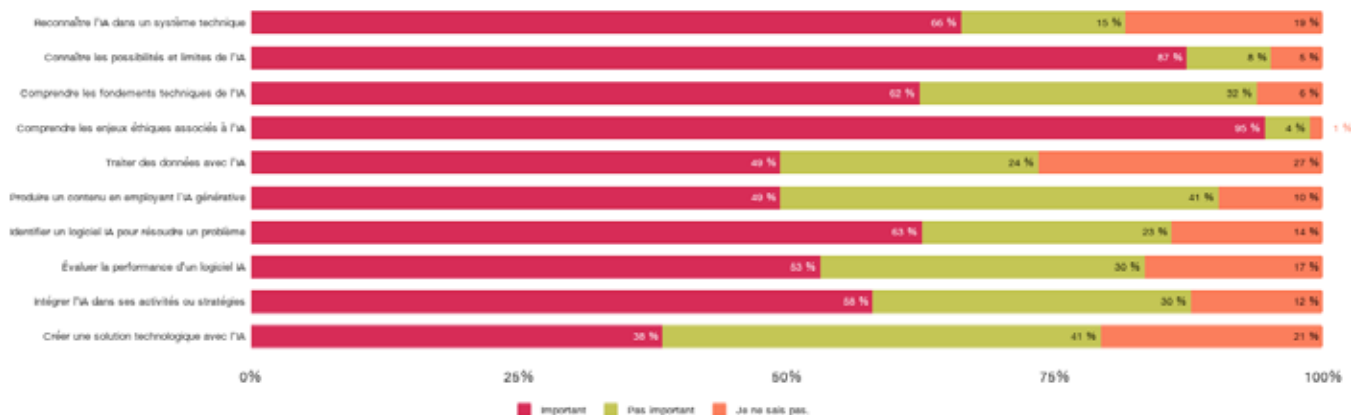
Les trois compétences pour lesquelles les écarts entre importance perçue et maîtrise sont les plus grands sont, pour ce sous-groupe :

- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (écart de 64 points de pourcentage);
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (écart de 50 points de pourcentage);
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème (écart de 49 points de pourcentage).

Particularités du sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation* par rapport aux résultats globaux

Compétence la plus maîtrisée

Pour ce sous-groupe, le fait d'« intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle » est considéré davantage maîtrisé : 60 % des répondant-e-s considèrent cette compétence importante et 13 % considèrent la maîtriser (écart de 43 points de pourcentage, comparativement à un écart de 54 points de pourcentage pour les résultats globaux).



Comparaison entre l'importance perçue et la maîtrise de compétences, fonction *Recherche/Création/Interprétation*

Production/Postproduction

Les plus grands écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence

Pour le sous-groupe *Production/Postproduction*, le fait de « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la compétence pour laquelle l'écart entre importance perçue et maîtrise est le plus grand : 94 % des répondant·e·s la considèrent importante, mais seul·e·s 29 % la maîtrisent (écart de 65 points de pourcentage).

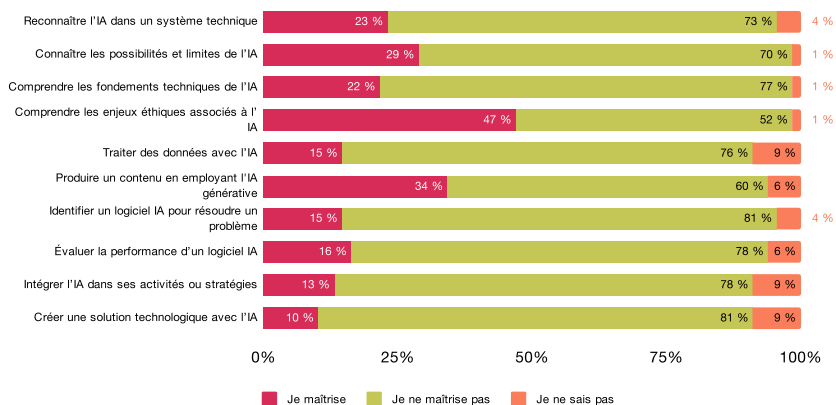
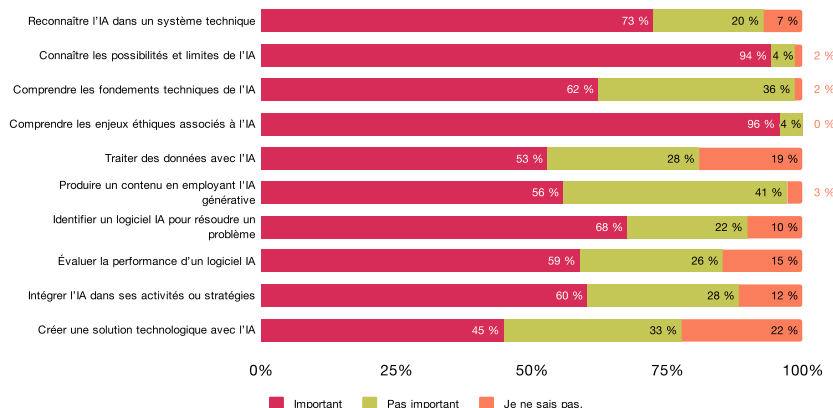
Les quatre compétences pour lesquelles les écarts entre importance perçue et maîtrise sont les plus grands sont, pour ce sous-groupe :

- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (écart de 65 points de pourcentage);
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème (écart de 53 points de pourcentage);
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (écart de 49 points de pourcentage);
- Reconnaître la présence de l'IA dans un système technique (écart de 49 points de pourcentage).

Particularités du sous-groupe *Production/Postproduction* par rapport aux résultats globaux

Compétence davantage maîtrisée

Pour ce sous-groupe, « intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle » est considéré comme davantage maîtrisé : 60 % des répondant·e·s considèrent cette compétence importante et 13 % considèrent la maîtriser (écart de 47 points de pourcentage, comparativement à un écart de 54 points de pourcentage pour les résultats globaux).



Comparaison entre l'importance perçue et la maîtrise de compétences, fonction *Production/Postproduction*

Diffusion/Distribution

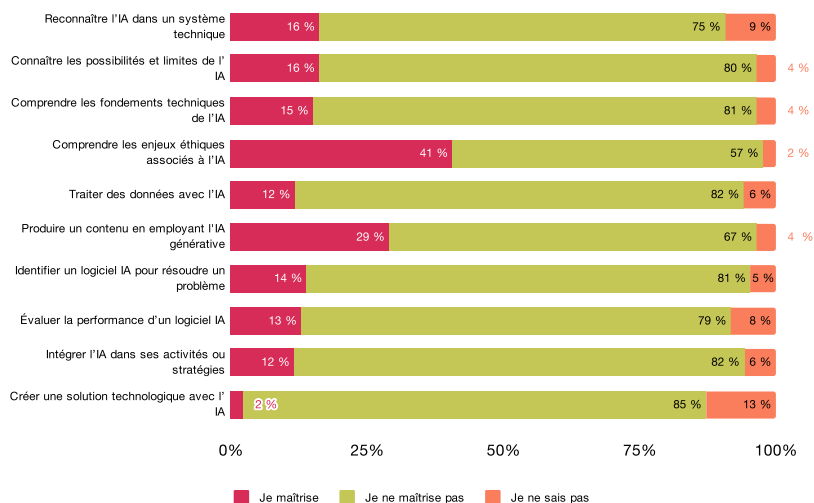
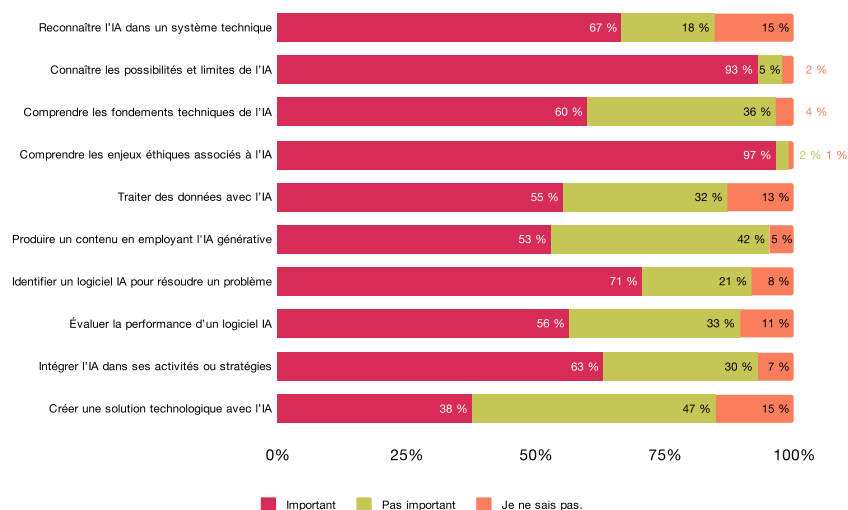
Les plus grands écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence

Pour le sous-groupe *Diffusion/Distribution*, « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la compétence pour laquelle l'écart entre l'importance perçue et la maîtrise est le plus grand : 93 % des répondant-e-s la considèrent importante, mais seul-e-s 16 % la maîtrisent (écart de 77 points de pourcentage).

Les quatre compétences pour lesquelles les écarts entre importance perçue et maîtrise s'avèrent les plus grands sont, pour ce sous-groupe :

- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (écart de 77 points de pourcentage);
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème (écart de 57 points de pourcentage);
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (écart de 56 points de pourcentage).

Le sous-groupe *Diffusion/Distribution* ne présente pas de particularité lorsque comparé aux résultats globaux.



Comparaison entre
l'importance perçue et la
maîtrise de compétences,
fonction *Diffusion/Distribution*

Représentation

Les plus grands écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence

Pour le sous-groupe *Représentation*, « intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle » est la compétence pour laquelle l'écart entre importance perçue et maîtrise est le plus grand : 75 % des répondant·e·s la considèrent importante, mais seul·e·s 10 % la maîtrisent (écart de 65 points de pourcentage).

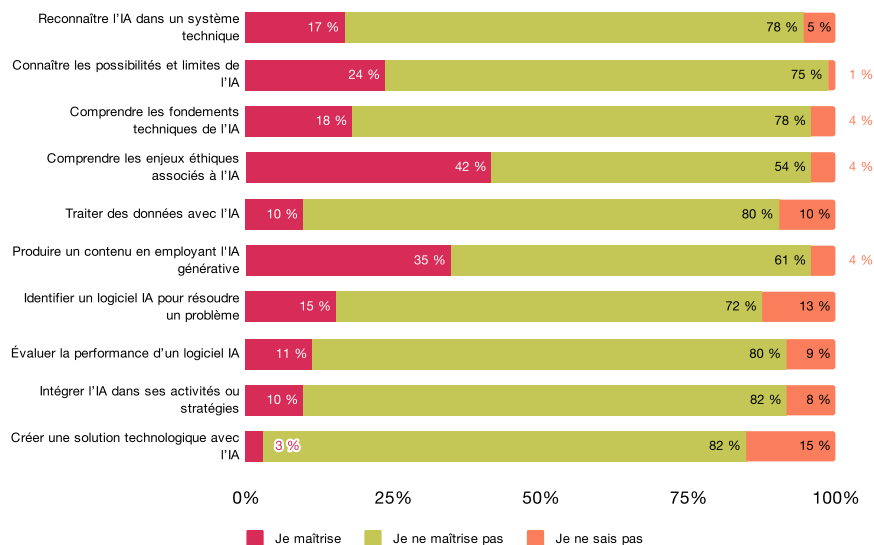
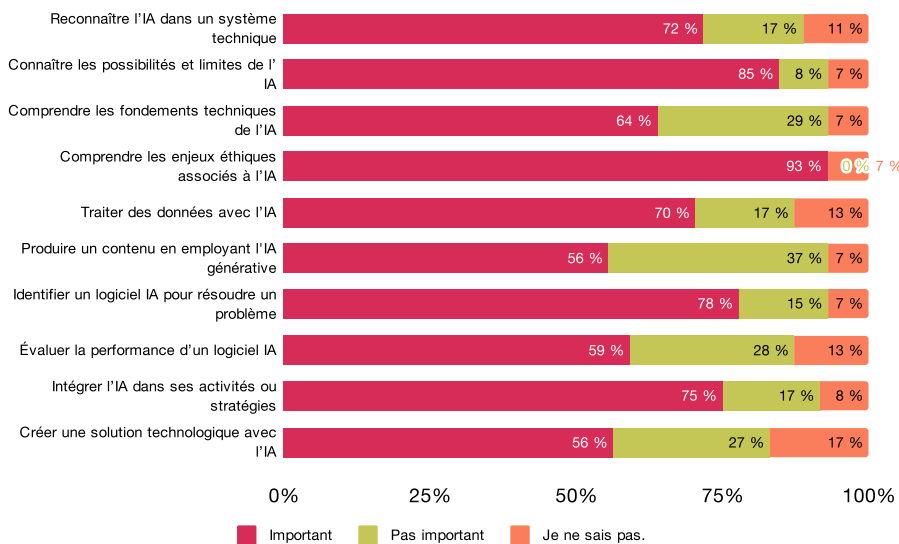
Les quatre compétences pour lesquelles les écarts entre importance perçue et maîtrise s'avèrent les plus grands sont, pour ce sous-groupe :

- Intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle (65 points d'écart);
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème (63 points d'écart);
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (61 points d'écart);
- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (61 points d'écart).

Particularité du sous-groupe *Représentation* par rapport aux résultats globaux

Compétence moins maîtrisée

Pour ce sous-groupe, « intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle » est considéré comme moins maîtrisé : 75 % des répondant·e·s considèrent cette compétence importante, mais seul·e·s 10 % considèrent la maîtriser (écart de 65 points de pourcentage, comparativement à un écart de 54 points de pourcentage pour les résultats globaux).



Comparaison entre l'importance perçue et la maîtrise de compétences, fonction *Représentation*

Gestion

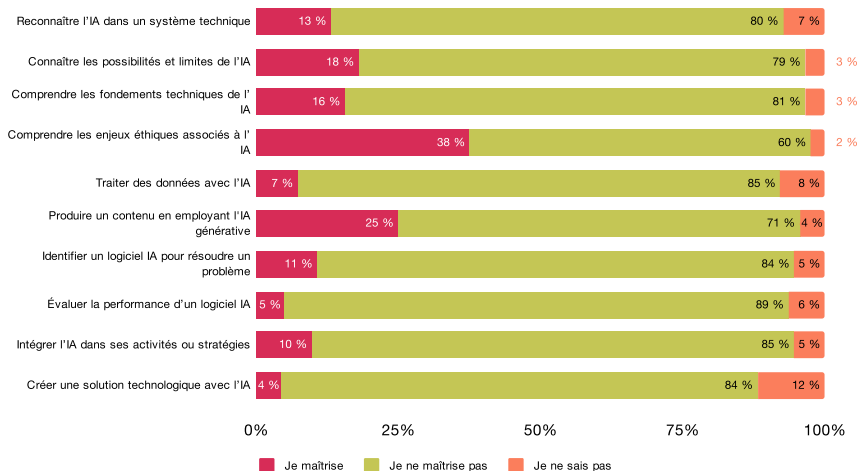
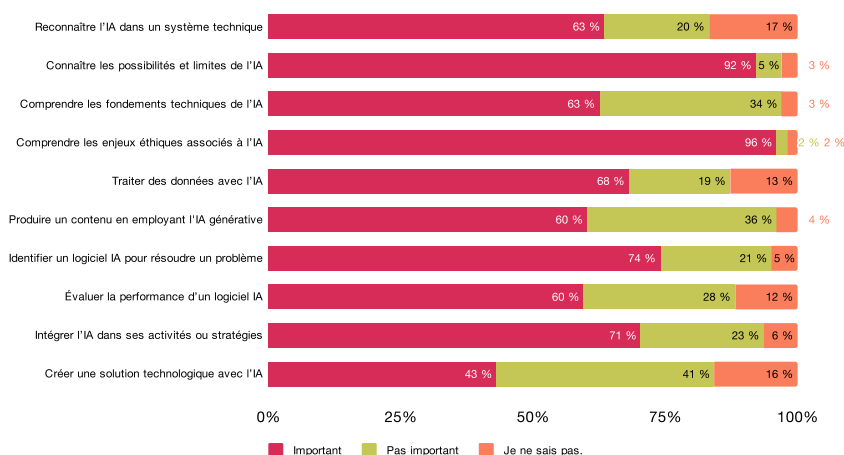
Les plus grands écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence

Pour le sous-groupe *Gestion*, « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la compétence pour laquelle l'écart entre importance perçue et maîtrise est le plus grand : 92 % des répondant·e·s la considèrent importante, mais seul·e·s 18 % la maîtrisent (écart de 74 points de pourcentage).

Les quatre compétences pour lesquelles les écarts entre importance perçue et maîtrise s'avèrent les plus grands sont, pour ce sous-groupe :

- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (écart de 74 points de pourcentage);
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème (écart de 63 points de pourcentage);
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (écart de 61 points de pourcentage);
- Intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle (écart de 61 points de pourcentage).

Le sous-groupe *Gestion* ne présente pas de particularité lorsque comparé aux résultats globaux.



Comparaison entre l'importance perçue et la maîtrise de compétences, fonction *Gestion*

Marketing et communications

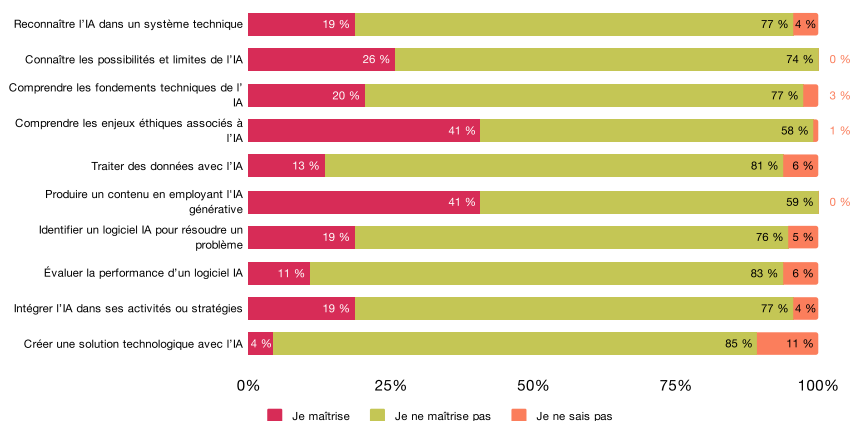
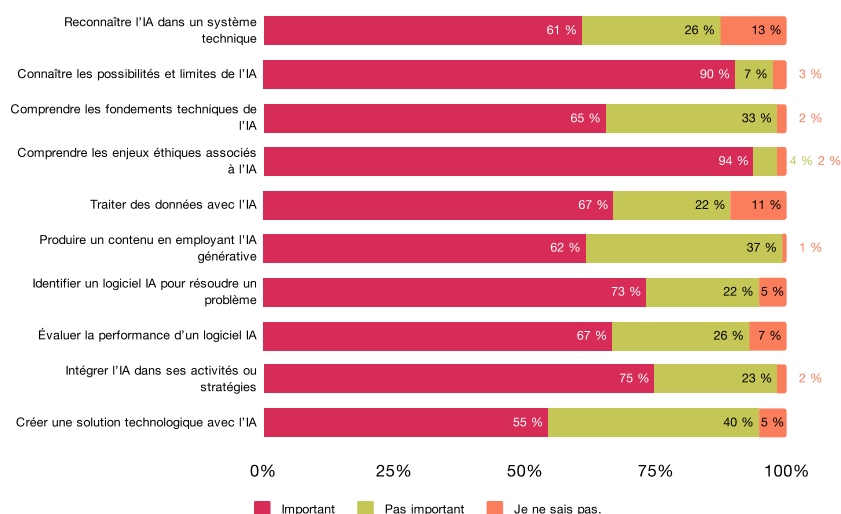
Les plus grands écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence

Pour le sous-groupe *Marketing et communications*, « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la compétence pour laquelle l'écart entre l'importance perçue et la maîtrise est le plus grand : 90 % des répondant-e-s la considèrent importante, mais seul-e-s 26 % la maîtrisent (écart de 65 points de pourcentage).

Les quatre compétences pour lesquelles les écarts entre importance perçue et maîtrise s'avèrent les plus grands sont, pour ce sous-groupe :

- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (65 points de pourcentage);
- Intégrer l'IA dans le flux de ses activités professionnelles ou dans une stratégie organisationnelle (56 points de pourcentage);
- Identifier un logiciel employant l'IA pouvant solutionner un problème (55 points de pourcentage);
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (53 points de pourcentage).

Le sous-groupe *Marketing et communications* ne présente pas de particularité lorsque comparé aux résultats globaux.



Comparaison entre l'importance perçue et la maîtrise de compétences, fonction *Marketing et communications*

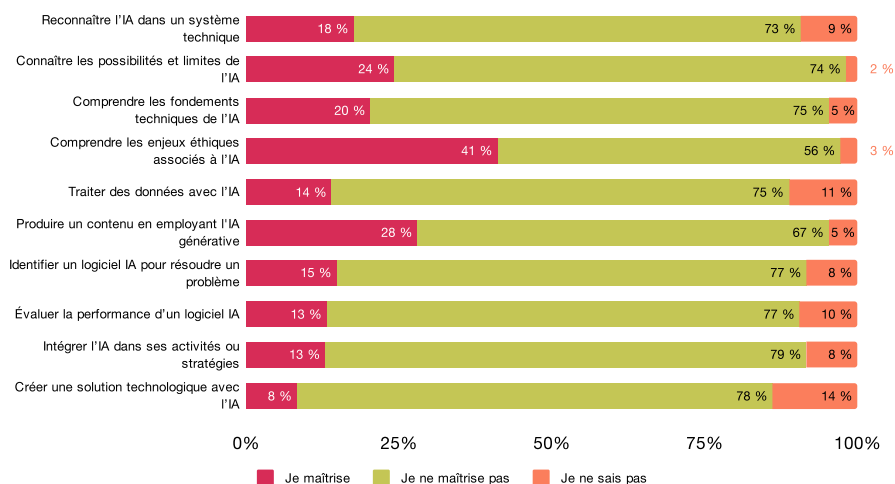
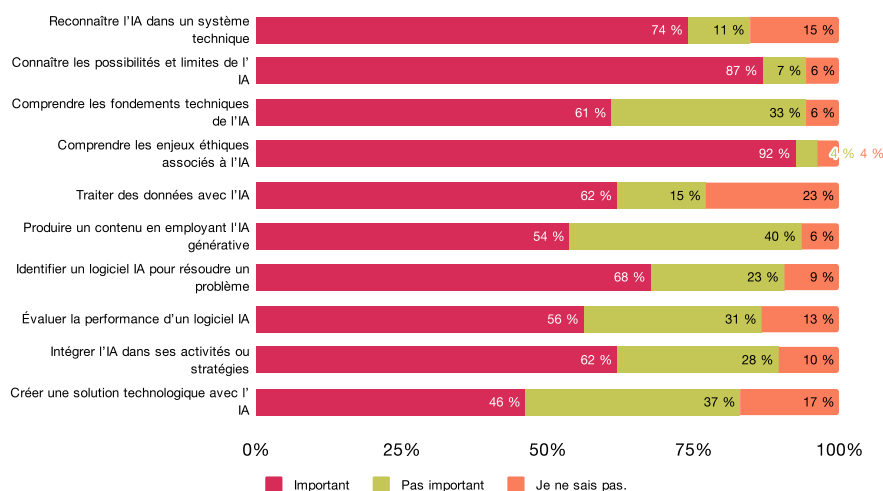
Formation

Les plus grands écarts entre l'importance perçue et la maîtrise d'une compétence

Pour le sous-groupe *Formation*, « connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA » est la compétence pour laquelle l'écart entre l'importance perçue et la maîtrise est le plus grand : 87 % des répondant-e-s la considèrent importante, mais seul-e-s 24 % la maîtrisent (écart de 62 points de pourcentage).

Les trois compétences pour lesquelles les écarts entre importance perçue et maîtrise s'avèrent les plus grands sont, pour ce sous-groupe :

- Connaître les possibilités et les limites des technologies de l'IA (62 points d'écart);
- Reconnaître la présence de l'IA dans un système technique (56 points d'écart);
- Comprendre les enjeux éthiques associés à l'IA (51 points d'écart).



Comparaison entre l'importance perçue et la maîtrise de compétences, fonction *Formation*

► Compétences transversales associées à l'IA, selon les fonctions

Principaux constats

« Interagir : capacité en communication, collaboration, travail d'équipe, réseautage, habiletés interpersonnelles, etc. » est considéré comme la compétence transversale la plus importante, indépendamment de la fonction occupée par les répondant·e·s.

Pour tous les sous-groupes de fonction, « faire preuve de discernement : avoir une vision globale, faire preuve d'esprit critique, de jugement, être capable de travailler sous pression » figure également parmi les compétences considérées comme les plus importantes.

Pour les sous-groupes *Recherche/Création/Interprétation*, *Production/Postproduction* et *Représentation*, « comprendre : comprendre les processus, aller chercher les informations, faire preuve de raisonnement, etc. » constitue la troisième compétence transversale en ordre d'importance.

Pour les sous-groupes *Diffusion/Distribution*, *Gestion, Marketing et communications* et *Formation*, c'est la compétence transversale « concevoir et développer une stratégie : résolution de problèmes, prise de décisions, être capable d'avoir des stratégies d'apprentissage » qui occupe la troisième en rang d'importance.

Cas particuliers

Le sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation* se distingue par l'importance qu'il accorde à la compétence transversale « faire preuve d'imagination : développer son imagination, sa capacité à innover ».

Le sous-groupe *Production/Postproduction* se démarque quant à lui par une importance moindre accordée à la compétence « analyser : notamment en analyse des données ».

Compétences transversales associées à l'IA ²⁴	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Interagir : capacité en communication, collaboration, travail d'équipe, réseautage, habiletés interpersonnelles, etc.	1 ^{er} / 49 %	1 ^{er} / 49 %	1 ^{er} / 51 %	1 ^{er} / 49 %	1 ^{er} / 55 %	1 ^{er} / 53 %	1 ^{er} / 54 %	1 ^{er} / 53 %
Faire preuve de discernement : avoir une vision globale, faire preuve d'esprit critique, de jugement, être capable de travailler sous pression.	2 ^e / 43 %	3 ^e / 42 %	2 ^e / 45 %	2 ^e / 47 %	2 ^e / 42 %	2 ^e / 46 %	2 ^e / 45 %	2 ^e / 43 %
Comprendre : comprendre les processus, aller chercher les informations, faire preuve de raisonnement, etc.	3 ^e / 35 %	3 ^e / 42 %	3 ^e / 40 %	29 %	3 ^e / 38 %	35 %	36 %	36 %
Concevoir et développer une stratégie : résolution de problèmes, prise de décisions, être capable d'avoir des stratégies d'apprentissage.	33 %	25 %	27 %	3 ^e / 34 %	29 %	3 ^e / 40 %	3 ^e / 38 %	3 ^e / 37 %
Être flexible, s'adapter et être ouvert.e aux changements.	33 %	32 %	30 %	33 %	29 %	30 %	34 %	28 %
Faire preuve d'imagination : développer son imagination, sa capacité à innover.	32 %	2 ^e / 45 %	31 %	33 %	28 %	28 %	33 %	37 %
Se positionner sur des enjeux éthiques et de responsabilité sociale.	30 %	39 %	24 %	3 ^e / 34 %	26 %	30 %	33 %	32 %
Être pédagogue : expliquer, transférer des connaissances, enseigner, etc.	23 %	32 %	23 %	21 %	28 %	22 %	26 %	33 %
Faire preuve d'empathie, développer son intelligence émotionnelle.	23 %	27 %	28 %	18 %	20 %	19 %	21 %	23 %
Avoir la capacité et la volonté d'apprendre et créer du sens.	21 %	28 %	16 %	29 %	16 %	20 %	23 %	17 %
Analyser : notamment en analyse des données	15 %	10 %	6 %	14 %	15 %	19 %	16 %	17 %
Gérer : gérer une équipe, coordonner, faire preuve de médiation.	14 %	10 %	12 %	16 %	10 %	19 %	15 %	12 %
Influencer : faire preuve de leadership et de persuasion.	10 %	11 %	6 %	9 %	8 %	12 %	9 %	11 %

Légende :

Orange : Importance plus grande de la compétence (par rapport aux résultats globaux).

Rose : Importance moindre de la compétence (par rapport aux résultats globaux).

24. Afin de faire ressortir les particularités les plus significatives, une attention a été portée sur les écarts de plus de 10 points de pourcentage avec les résultats globaux.

6

BESOINS DE FORMATION EN IA

Introduction

Cette section présente les besoins en formation sur quatre types d'outils en IA :

- Connaissance et savoir;
- Gestion;
- Génération de média;
- Programmation.

Type : Connaissance et savoir	Outils	Exemples
Applications et plateformes logicielles qui intègrent des fonctionnalités d'intelligence artificielle dans le but principal d'aider les utilisateur·rice·s à acquérir, organiser, gérer, analyser et utiliser l'information et les connaissances de manière plus efficace et perspicace.	Assistance à la recherche en ligne	Copilot, Gemini, you.com
	Assistance de gestion de bases de données/bases de connaissances	Notion, GenSQL, AI-Table
	Prise de notes et assistance à la recherche	NotebookLM, Claude, Reflect
Type : Gestion	Outils	Exemples
Applications et plateformes logicielles qui intègrent des fonctionnalités d'intelligence artificielle dans le but principal d'optimiser, d'automatiser et d'améliorer divers aspects de la gestion et des opérations au sein d'une organisation ou pour un·e professionnel·le.	Génération de présentations	Canva, Gamma, beautiful.ai
	Recrutement - identification et tri de candidatures	Eightfold, Skillate, Teamtailor
	Gestionnaire de tâches et d'agenda	Zapier, Fireflies, Motion
	Analyse et visualisation de données	Tableau, Akkio, Deck-pilot.io
	Marketing et communications	Jasper AI, Zoho CRM, Feedhive
	Traduction (simultanée ou non) (films, musique, etc.)	Cinemetrics, Loudly, Landr
	Distribution (films, musique, etc.)	Cinemetrics, Loudly, Landr

Type : Génération de média	Outils	Exemples
Applications et plateformes logicielles qui exploitent l'intelligence artificielle générative dans le but principal de créer automatiquement divers types de contenus médiatiques ou d'en soutenir la création de manière significative.	Génération d'images fixes	Dall-E, MidJourney, Stable Diffusion, Leonardo
	Génération de vidéos	RunwayML, Kling, Visla
	Génération de modèles 3D	3DFY, Meshy, Spline
	Génération de voix	ElevenLabs, Canva, Murf AI
	Génération de textes	ChatGPT, Lex, Copy.ai
	Génération de musique	Mubert, Soundraw, Suno)
	Génération d'effets sonores	SFX Engine, LoudMe, TuneTank
	Automatisation du montage, du mixage et de la colorisation	Colourab AI, Veed IO, Descript
	Génération de contenus pour la réalité virtuelle	Nerfstudio, Luma AIO, Vizard
	Génération d'animations et de capture de mouvements	Deepmotion, AI Choreographer, Mo-veAI
Type : Programmation	Outils	Exemples
Applications et plateformes logicielles qui intègrent des fonctionnalités d'intelligence artificielle dans le but principal d'assister, d'automatiser et d'améliorer les différentes étapes du processus de développement logiciel et de la gestion de la présence en ligne.	Optimisation de SEO	DDashword, SEO Pow-erSuite, aksu.ai
	Génération de code informatique	Codex, Code Llama, Claude
	Génération automatisée de sites web	Framer, CodeWP, WebNode

Plus spécifiquement, elle permet d'identifier les niveaux de formation souhaités (introduction, intermédiaire et avancé) et de donner un aperçu de la fréquence d'utilisation des outils.

Parallèlement, cette section partage également les types de formats privilégiés par les participant·e·s pour favoriser le développement de leurs compétences. Il s'agit de comprendre s'il existe des freins à l'offre existante et de connaître les modalités d'apprentissage, méthodes d'enseignement, formats et horaires remportant l'adhésion des participant·e·s. Ces éléments seront particulièrement utiles aux lecteur·trice·s souhaitant développer des programmes de formation en IA pour des professionnel·le·s du secteur culturel.

Ces éléments sont analysés pour l'ensemble des répondant·e·s, puis par fonction.

► **Constats généraux sur les besoins de formation**

« J'aimerais avoir une meilleure connaissance, mais je suis en début de parcours. Je ne connais pas les outils. »

Fort besoin de formations d'introduction

Pour l'ensemble des outils, un grand nombre de répondant·e·s expriment un manque de connaissances de base et souhaitent des formations d'introduction.

Difficulté d'identification des besoins et de l'offre

Une majorité des répondant·e·s éprouvent des difficultés à comprendre leurs besoins spécifiques en développement de compétences en IA, à identifier les formations existantes et à établir un lien pertinent entre les deux.

Intérêt marqué pour certaines formations

Les outils suscitant le plus d'intérêt pour des formations sont les « outils IA de connaissance et de savoir » ainsi que les « outils de gestion », principalement au niveau débutant.

Parmi le détail des quatre types d'outils, ceux qui motivent le plus les participant·e·s à se former sont les « outils d'assistance à la recherche en ligne²⁵ » et les « outils de génération de textes²⁶ », avec un intérêt marqué pour les formations de niveau avancé.

Faible intérêt

Les « outils IA de programmation » sont ceux qui suscitent le moins d'intérêt en termes de formation.

Utilisation contrastée des outils IA

L'utilisation des outils IA est globalement faible, mais varie significativement selon le type. Les outils de connaissance et de savoir sont les plus utilisés, avec une part notable d'utilisation assidue. L'utilisation des outils de gestion et de génération de média est plus partagée, tandis que les outils de programmation sont très peu utilisés.

25. Appartient au type des « outils IA de connaissance et de savoir ».

26. Appartient au type des « outils IA de génération de média ».

Familiarité limitée et concentration sur quelques outils généralistes

Un grand nombre de répondant·e·s connaissent et utilisent principalement les outils généralistes d'OpenAI et Microsoft (ChatGPT et Copilot) dans divers domaines. L'utilisation d'outils spécifiques à des domaines d'application particuliers est minoritaire, suggérant une familiarité limitée avec un éventail plus large d'options.

Diversité nécessaire des formats

Les modalités d'apprentissage en ligne sont privilégiées par un peu plus de la moitié des répondant·e·s. Les approches avec un·e formateur·trice ainsi que les accompagnements individualisés sont aussi en demande. Si certaines personnes sont à l'aise avec l'autoapprentissage, d'autres sont plus attirées par un format de formation impliquant un rapport humain.

Forte demande pour des approches pédagogiques pratiques

Les méthodes privilégiées d'enseignement sont les démonstrations et tutoriels ainsi que les exercices pratiques et expérimentations, suivis par les mises en situation, ce qui met en évidence un besoin d'apprentissage concret et appliqué.

Souhait de formations courtes et intégrées à l'emploi du temps

Les durées de formation privilégiées sont courtes, allant de moins d'une heure à une demi-journée maximum. Une très large majorité des répondant·e·s préfèrent que ces formations se déroulent en semaine, pendant la journée de travail.

6.1 Besoins de formation sur différents outils IA dans le secteur culturel

Cette partie aborde les besoins de formation et la fréquence d'utilisation de chacun des outils IA.

► Outils IA de connaissance et de savoir

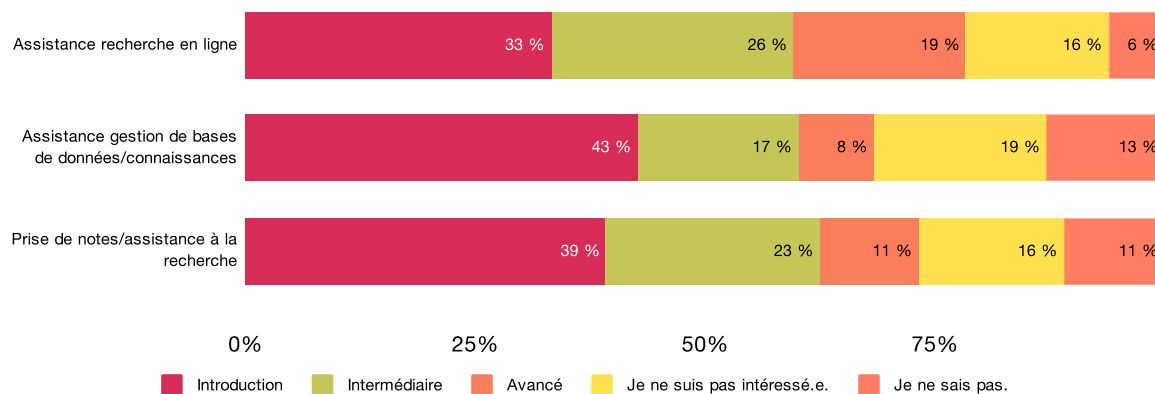
Intérêts pour des formations

Un fort intérêt à se former aux « outils IA de connaissance et de savoir »

- Pour les trois « outils IA de connaissance et de savoir », plus des deux tiers des participant·e·s déclarent être intéressé·e·s à suivre une formation à un niveau débutant, intermédiaire ou avancé afin d'approfondir leurs connaissances.

Le principal intérêt manifesté est pour se sensibiliser

- Le souhait des répondant·e·s est principalement de bénéficier d'une introduction au sujet. Cela semble particulièrement le cas pour les « outils d'assistance de gestion de bases de données/bases de connaissances », pour lesquels 43 % des répondant·e·s indiquent avoir besoin d'une formation introductive.
- Le désir de se former de façon plus avancée sur ce type d'outils est peu mentionné. Les « outils d'assistance à la recherche en ligne » suscitent cependant un intérêt un peu plus important pour une formation de niveau avancé (concerne 19 % des 78 % participant·e·s qui ont manifesté leur intérêt à se former à cet outil).

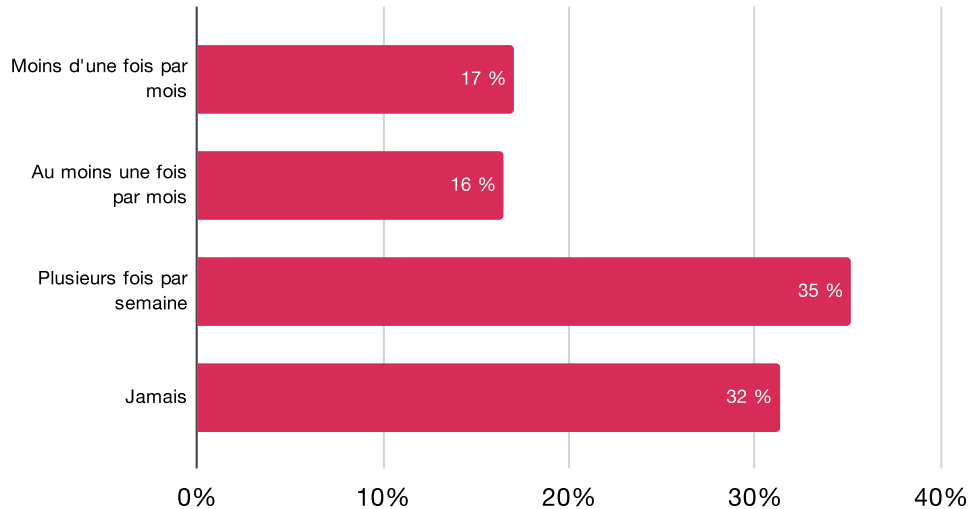


Formations en « outils IA de connaissance et de savoir » intéressant les répondant·e·s ainsi que le niveau souhaité

Fréquence d'utilisation

Les « outils IA de connaissance et de savoir » sont parmi les plus utilisés par les répondant·e·s :

- Un peu plus des deux tiers des répondant·e·s (69 %) utilisent les « outils IA de connaissance et de savoir ».
- 35 % les utilisent de façon assidue (plusieurs fois par semaine).



Fréquence d'utilisation des « outils IA de connaissance et de savoir »

► Outils IA de gestion

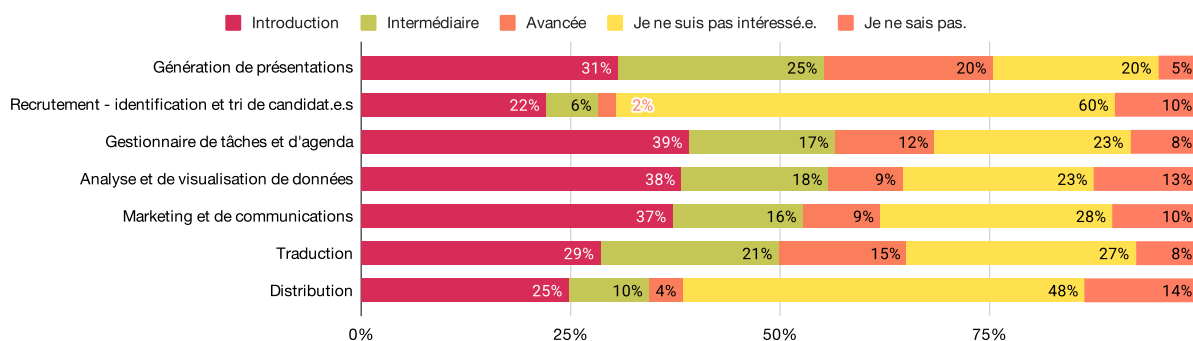
Intérêts pour des formations

Un intérêt fort à se former à cinq des sept outils :

- Pour la majorité des formations concernant les « outils IA de gestion », au moins deux tiers des participant·e·s manifestent un intérêt à se former.
- Cependant, les répondant·e·s partagent un attrait moindre à apprendre à maîtriser des « outils de distribution » ainsi que des « outils de recrutement – identification et tri de candidatures ». En effet, seul·e·s 38 % et 30 % des participant·e·s désirent suivre une formation sur ces sujets (tous niveaux confondus).

Le souhait est principalement de s'initier à ces outils :

- Pour les sept « outils IA de gestion », entre 1 et 2 répondant·e·s sur 5 souhaitent bénéficier de formations introductives.
- Cependant, deux formations suscitent de l'intérêt à un niveau plus avancé :
 - Les « outils de génération de présentation » : 44 % des répondant·e·s montrent de l'intérêt pour une formation intermédiaire ou avancée.
 - Les « outils de traduction » : 36 % des répondant·e·s souhaitent bénéficier d'une formation intermédiaire ou avancée.



Formations en « outils IA de gestion » intéressant les répondant·e·s ainsi que le niveau souhaité

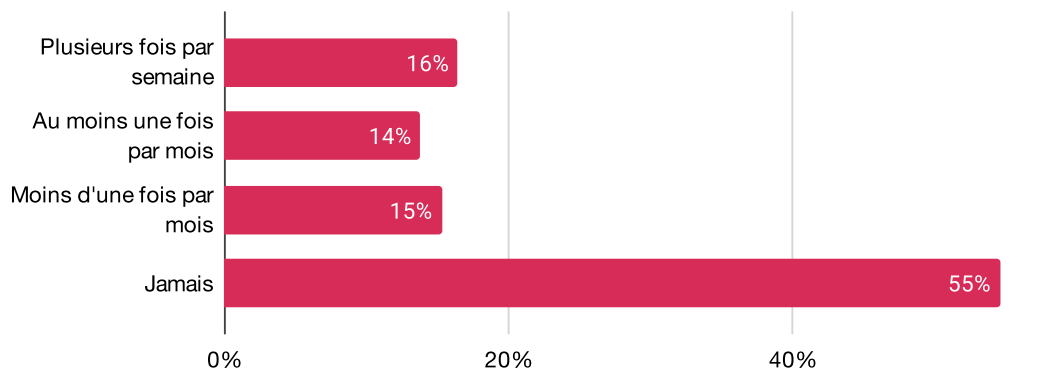
Fréquence d'utilisation

Une utilisation divisée :

- Environ la moitié des répondant·e·s les utilisent et la moitié ne les utilisent pas (soit 55 % de non-utilisateur·trice·s).

Une répartition homogène de la fréquence d'utilisation :

- Assidue (plusieurs fois par semaine) : 16 %
- Occasionnelle (une fois par mois) : 14 %
- Sporadique (moins d'une fois par mois) : 15 %



Fréquence d'utilisation des « outils IA de gestion »

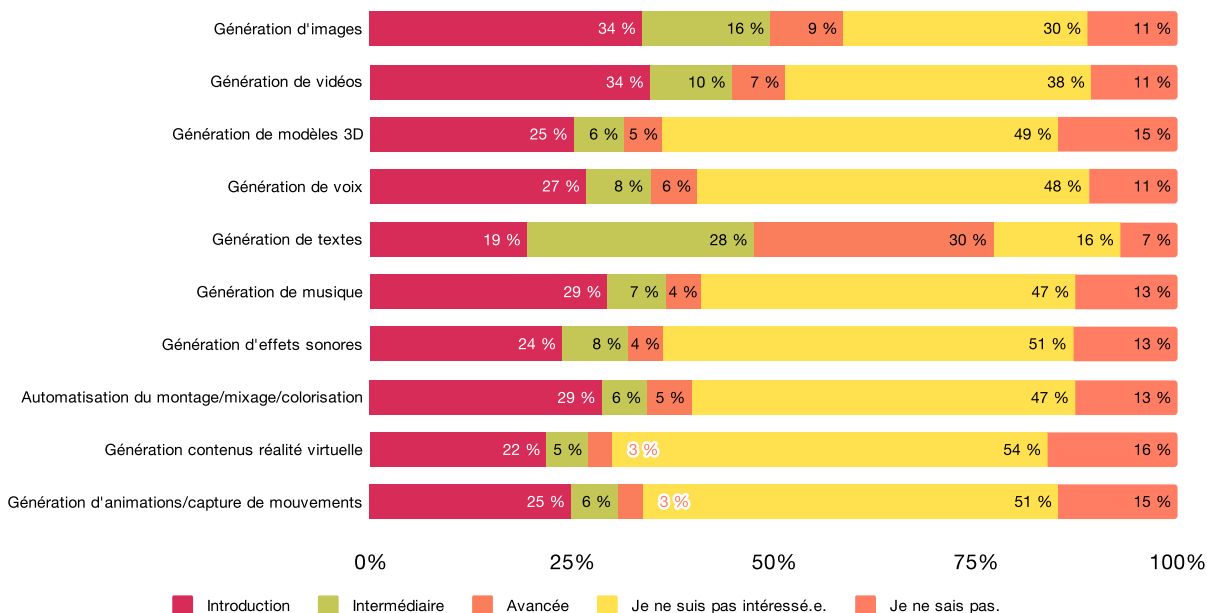
► Outils IA en génération de média

Intérêts pour des formations

Une plus grande disparité d'intérêt peut être observée pour les formations concernant les logiciels de génération de média.

Seuls trois « outils IA en génération de média » récoltent l'intérêt de plus de la moitié des répondant-e-s :

- 77 % montrent un intérêt pour des formations sur les « outils de génération de textes », dont 30 % à un niveau avancé.
- 59 % émettent le souhait d'acquérir des compétences concernant les « outils de génération d'images fixes », principalement à un niveau introductif (34 %).
- 51 % aimeraient améliorer leur compréhension des « outils de génération de vidéos », également afin de s'initier au sujet (34 % d'intérêt pour une formation introductive).



Formations en « outils de génération de média » intéressant les répondant-e-s ainsi que le niveau souhaité

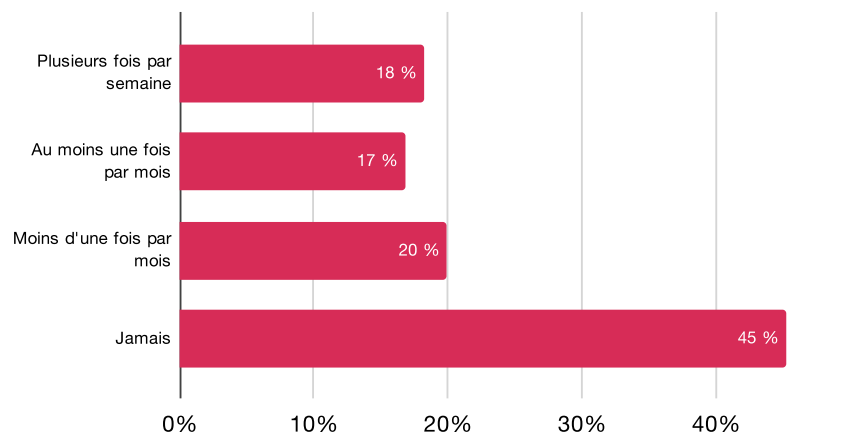
Fréquence d'utilisation

Une utilisation divisée :

- Environ la moitié des répondant·e·s utilisent ces outils et la moitié ne les utilisent pas (soit 55 % de non-utilisateur·trice·s pour les « outils de gestion » et 45 % pour les « outils de génération de média »).

Une répartition homogène de la fréquence d'utilisation :

- Assidue (plusieurs fois par semaine) : 18 %
- Occasionnelle (une fois par mois) : 17 %
- Sporadique (moins d'une fois par mois) : 20 %



Fréquence d'utilisation des « outils de génération de média »

Utilisation d'un très petit nombre d'outils

« J'utilise ChatGPT pour l'instant, je ne connais pas les autres. »

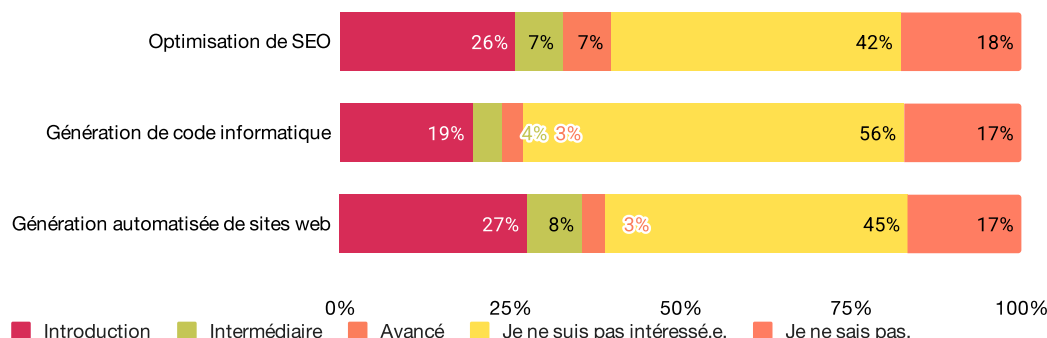
Un nombre important de répondant·e·s ont mentionné connaître et/ou utiliser les outils logiciels produits par OpenAI et Microsoft, soit ChatGPT et Copilot, et ce, dans plusieurs domaines d'application.

► Outils IA de programmation

Intérêts pour des formations

Un intérêt pour les formations sur les « outils IA de programmation » qui s'avère faible et vise un niveau débutant :

- Pour les trois outils, les formations de niveau débutant sont plébiscitées par 2 à 3 participant·e·s sur 10.
- 2 répondant·e·s sur 5 (40 %) pourraient suivre une formation sur les « outils d'optimisation de SEO » ou sur les « outils de génération de sites web ».
- Les « outils de génération de code informatique » se trouvent peu dans les préoccupations des participant·e·s au sondage (27 % souhaitent suivre une formation sur le sujet).



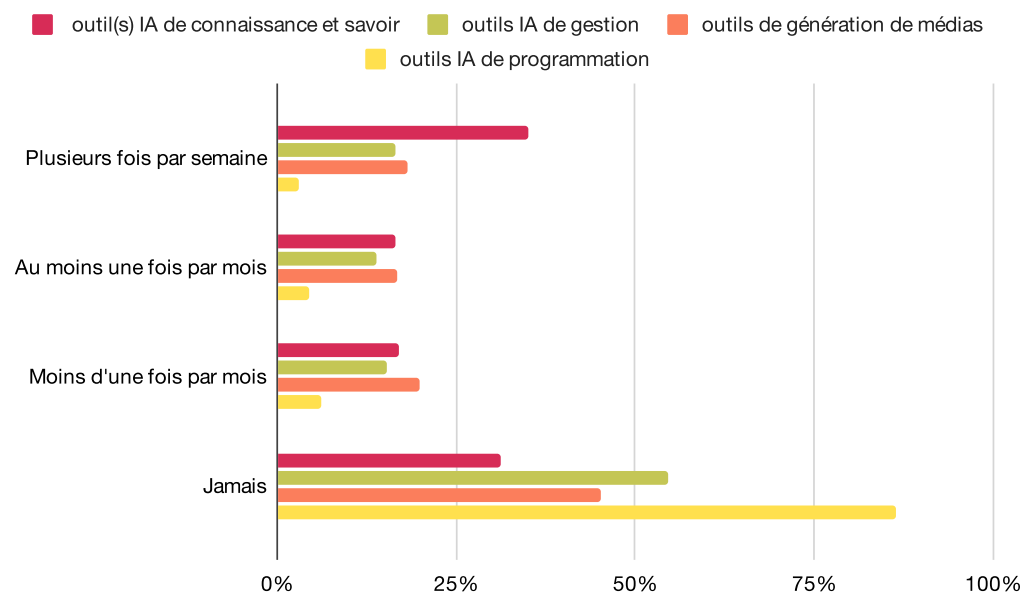
Formations en « outils IA de programmation » intéressant les répondant-e-s ainsi que le niveau souhaité

Fréquence d'utilisation

Les répondant-e-s montrent une utilisation faible ou nulle des « outils IA en programmation » :

- Ces outils sont ceux les moins utilisés par les répondant-e-s.
- 92 % ne les utilisent jamais ou les utilisent de façon sporadique (moins d'une fois par mois).

Le graphique ci-dessous met de l'avant la fréquence d'utilisation des différents outils en les comparant. Il montre que les « outils IA de programmation » se démarquent par leur très faible utilisation.



Fréquence d'utilisation des différents types d'outils IA (N = variant entre 330 et 364)

Quelques répondant-e-s partageant une utilisation avancée :

- « Plus d'intégration programmatique. J'ai dépassé la base depuis longtemps, je fabrique mes propres outils et agents déjà pour mes diverses tâches. »
- « Python principalement et je fabrique mes propres apps avec JupyterLab (React aussi). »

Quelques répondant-e-s ont indiqué qu'ils ou elles utilisaient des outils d'IA conçus sur mesure et impliquant une part de développement informatique. Cette utilisation très avancée ne concerne qu'une poignée de personnes.

6.2 Formats privilégiés des activités de développement des compétences dans le secteur culturel

La présente section vise à présenter les formats d'activités de perfectionnement privilégiés par l'ensemble des répondant·e·s.

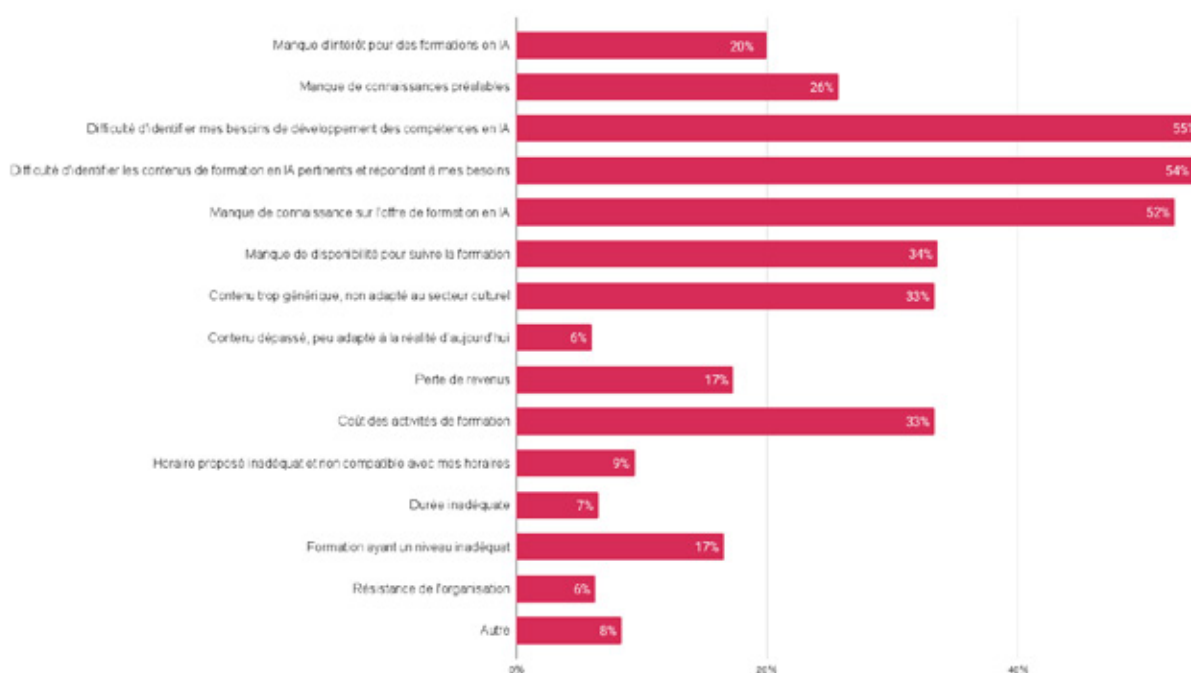
► Obstacles au développement des compétences

Les trois principaux obstacles aux développements des compétences sont :

- Une difficulté à identifier ses besoins de développement de compétences (55 %);
- Une difficulté à identifier les contenus pertinents (54 %);
- Un manque de connaissance de l'offre de formation en IA (52 %).

On peut cependant souligner que les répondant·e·s partagent d'autres types de freins, qui sont liés :

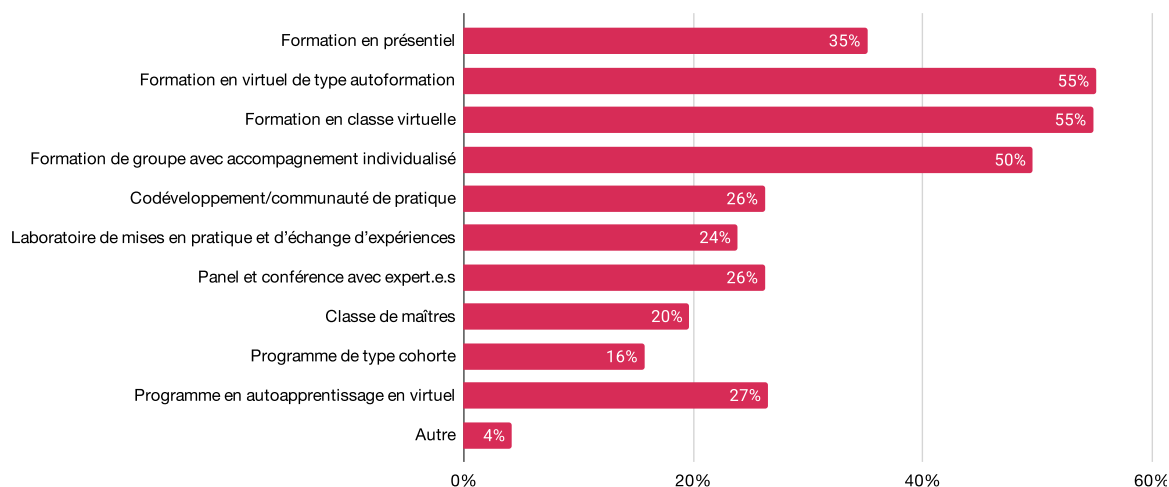
- À l'offre actuelle de formations : contenu trop générique et non adapté au secteur culturel (33 %) ou activités trop onéreuses (33 %);
- Au manque de disponibilité (34 %).



Obstacles des répondant·e·s concernant leur développement de compétences IA

► Formats d'apprentissage à privilégier

- Plus de la moitié (55 %) des répondant-e-s déclarent souhaiter des formations en virtuel de type autoformation (ex : webinaire, capsules vidéo enregistrées).
- Un peu plus d'un tiers (35 %) aimeraient tout de même suivre des formations de groupe en présence.



Modalités d'apprentissage qui répondent le mieux aux besoins des répondant-e-s

► Format de formation à privilégier

Le format du stage intéresse le tiers des répondant-e-s²⁷ (32 %). Son format importe peu (48 %), mais il pourrait se présenter sous forme de stage en organisation²⁸ (35 %).

27. Voir Graphique n° (Q57) en Annexe.

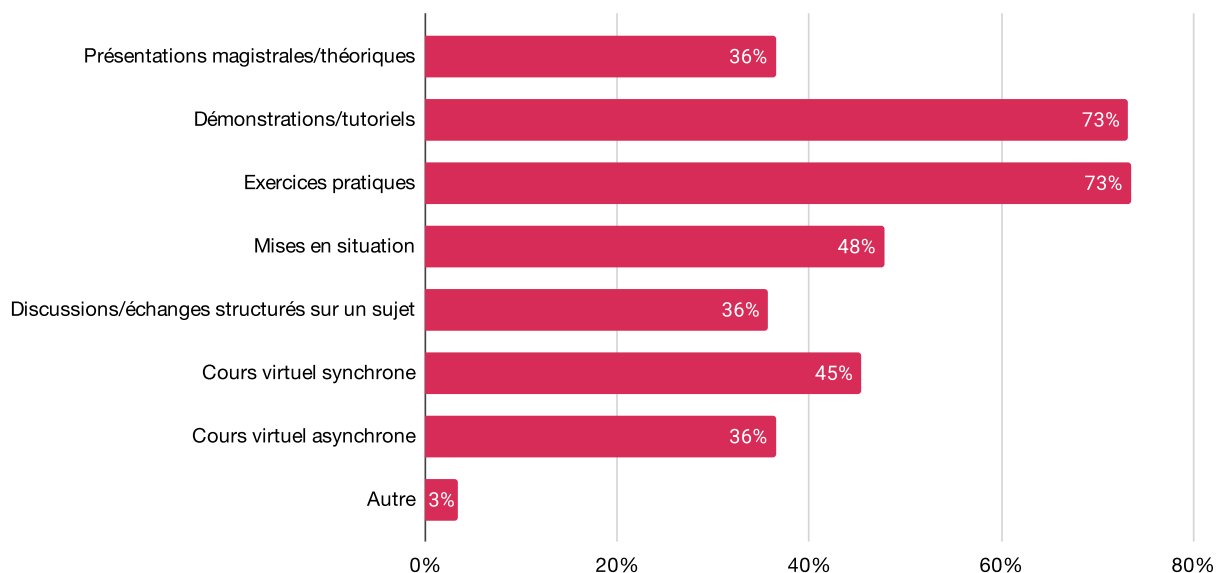
28. Voir Graphique n° (Q58) en Annexe.

► Méthodes d'enseignement à privilégier

Les participant·e·s souhaitent être guidé·e·s dans l'utilisation des outils et acquérir des connaissances pratiques.

En effet, les méthodes d'enseignement demandées en plus grand nombre sont :

- Des démonstrations et des tutoriels (73 %);
- Des exercices pratiques, expérimentations, laboratoires (73 %);
- Des mises en situations fictives ou réelles (48 %).



Méthodes d'enseignement qui répondent le mieux aux besoins des répondant·e·s

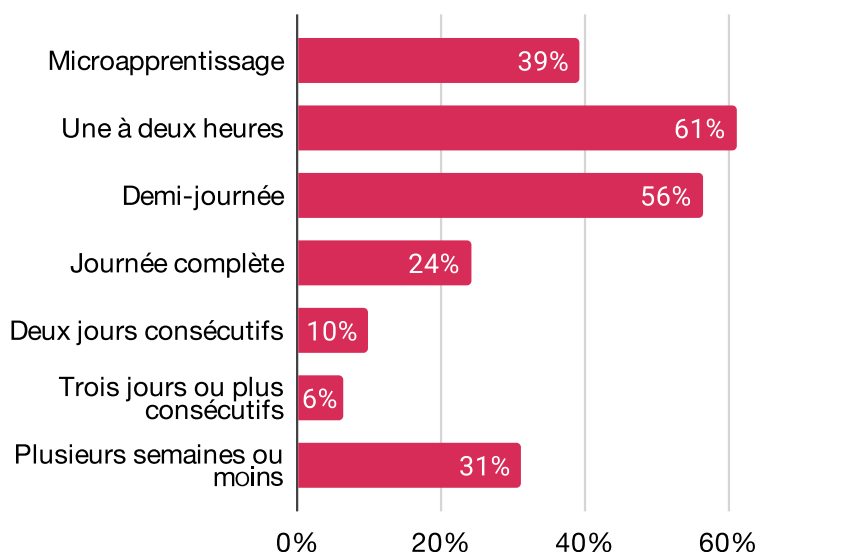
► Durées et horaires à privilégier

Les personnes ayant participé au sondage préfèrent des formations courtes :

- Une à deux heures (61 %);
- Une demi-journée (56 %);
- Moins d'une heure (39 %).

Un peu moins d'un tiers (31 %) des répondant·e·s envisagent des activités étalées sur plusieurs semaines ou mois.

Plus les formations sont longues, plus le nombre de personnes intéressées diminue : ainsi, des formats d'un jour ou plus ne conviennent pas aux besoins des répondant·e·s.



Durées de formations qui répondent le mieux aux besoins des répondant·e·s

90 % des répondant·e·s²⁹ souhaitent que ces formations se déroulent en semaine, pendant la journée.

Des formations concrètes pour tous les maillons de la chaîne

Les participant·e·s aux groupes de discussion de 2024 ont souligné l'importance de bénéficier des services de formateur·trice·s ayant une connaissance fine du secteur culturel et de suivre des formations concrètes, basées sur des exemples et des cas issus du secteur culturel, plutôt que des contenus théoriques. Les résultats du sondage vont dans le même sens, avec une forte demande pour une formation impliquant des exercices pratiques.

Toutefois, le partage entre professionnel·le·s, qui est l'une des approches qui avaient été soulevées dans les groupes de discussion, est ressorti moins fortement dans le sondage, alors que le codéveloppement ou les communautés de pratique n'intéressent que 25 % des répondant·e·s.

29. Voir Graphique n° (Q56) en Annexe.

6.3 Besoins de formation sur différents outils IA, selon la fonction des répondant·e·s

► Particularités des intérêts pour des formations sur des outils IA, selon la fonction

Les sous-sections suivantes présentent les outils IA qui intéressent le plus les répondant·e·s, selon leur fonction. Ces sous-sections visent à mettre en relief les fonctions présentant des particularités par rapport aux résultats globaux³⁰.

Les différences de besoins de formation entre les différents sous-groupes et par rapport aux résultats globaux sont notables.

Intérêts pour formations sur des outils de IA	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Outil de connaissance et savoir								
Assistance à la recherche en ligne	78 %	72 %	77 %	69 %	83 %	84 %	84 %	78 %
Assistance de gestion de bases de données/bases de connaissances	68 %	57 %	59 %	63 %	74 %	77 %	70 %	71 %
Prise de notes et d'assistance à la recherche	73 %	64 %	63 %	72 %	78 %	79 %	74 %	72 %
Outils de gestion								
Génération de présentations	75 %	64 %	66 %	80 %	76 %	85 %	82 %	75 %
Recrutement - identifica- tion et tri de candidats	30%	21 %	19 %	24 %	33 %	36 %	27 %	32 %
Gestionnaire de tâches et d'agenda	69 %	52 %	59 %	72 %	72 %	78 %	70 %	61 %
Analyse et visualisation de données	65 %	46 %	43 %	67 %	69 %	78 %	70 %	64 %
Marketing et de communications	62 %	49 %	49 %	65 %	72 %	69 %	78 %	55 %
Traduction (simultanée ou non)	65 %	65 %	52 %	63 %	60 %	69 %	73 %	64 %
Distribution (films, musique, etc.)	38 %	40 %	51 %	38 %	37 %	36 %	40%	39%

Intérêt pour des outils en IA, selon la fonction des répondant·e·s (niveaux introduction, intermédiaire et avancé)

Légende :

Orange : Intérêt plus grand (par rapport aux résultats globaux)

Rose : Intérêt moindre (par rapport aux résultats globaux)

30. Les pourcentages sont une addition d'un intérêt pour les trois niveaux de formation (introduction, intermédiaire et avancé). Afin de faire ressortir les particularités les plus significatives, une attention a été portée sur les écarts de plus de 10 points de pourcentage avec les résultats globaux.

Intérêts pour formations sur des outils de IA	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Outils de génération de média								
Génération d'images fixes	59 %	61 %	66 %	53 %	61 %	58 %	73 %	68 %
Génération de vidéos	51 %	53 %	63 %	47 %	60 %	48 %	62 %	60 %
Génération de modèles 3D	36 %	45 %	51 %	33 %	43 %	34 %	39 %	46 %
Génération de voix	41 %	48 %	53 %	34 %	42 %	38 %	50 %	50 %
Génération de textes	77 %	71 %	72 %	77 %	76 %	82 %	84 %	80 %
Génération de musique	41 %	48 %	52 %	37 %	39 %	38 %	48 %	48 %
Génération d'effets so-nores	36 %	47 %	53 %	30 %	36 %	33 %	42 %	44 %
Automatisation du montage, du mixage et de la colorisation	40 %	48 %	54 %	37 %	46 %	36 %	47 %	52 %
Génération de contenus pour la réalité virtuelle	30 %	40 %	40 %	24 %	36 %	27 %	31 %	41 %
Génération d'animations et de capture de mouvements	34 %	42 %	40 %	29 %	44 %	28 %	41 %	45 %
Outils de programmation								
Optimisation de SEO	40 %	34 %	28 %	38 %	59 %	42 %	61 %	39 %
Génération de code informatique	27 %	28 %	31 %	23 %	39 %	26 %	35 %	32 %
Génération automatisée de sites web	39 %	43 %	37 %	39 %	46 %	39 %	50 %	42 %

Intérêt pour des outils en IA, selon la fonction des répondant-e-s (niveaux introduction, intermédiaire et avancé)

Légende :

Orange : Intérêt plus grand (par rapport aux résultats globaux)

Rose : Intérêt moindre (par rapport aux résultats globaux)

**Particularités des besoins de formation du sous-groupe
Recherche/Création/Interprétation**

Les plus forts intérêts de formation des répondant-e-s de ce sous-groupe sont :

- Assistance à la recherche en ligne (ex : Copilot, Gemini, you.com) (72 %);
- Génération de textes (ex : ChatGPT, Lex, Copy.ai) (71 %);
- Traduction (simultanée ou non) (ex : DeepL, LiveVoice, Microsoft Translator) (65 %).

Intérêt moindre

Les répondant-e-s de ce sous-groupe se démarquent par leur intérêt moindre pour des formations sur les outils IA suivants :

- Assistance de gestion de bases de données/bases de connaissances (57 % comparativement à 68 % pour les résultats globaux);
- Génération de présentations (64 % comparativement à 75 % pour les résultats globaux);
- Gestionnaire de tâches et d'agenda (52 % comparativement à 69 %);
- Analyse et visualisation de données (46 % comparativement à 65 % pour les résultats globaux);
- Marketing et communications (49 % comparativement à 62 % pour les résultats globaux).

Intérêt supérieur

Le sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation* montre toutefois plus d'intérêt que les autres sous-groupes pour des formations sur les outils IA suivants :

- Génération d'effets sonores (47 % comparativement à 36 % pour les résultats globaux);
- Génération de contenus pour la réalité virtuelle (40 % comparativement à 30 % pour les résultats globaux).

Les particularités du sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation* reflètent les préoccupations des artistes, artisan-e-s et concepteur-trice-s en ce qui a trait au développement de leurs compétences professionnelles, qui sont orientées vers la création.

■ Particularités des besoins de formation du sous-groupe *Production/Postproduction*

Les plus forts intérêts de formation des répondant-e-s de ce sous-groupe sont :

- Assistance à la recherche en ligne (ex : Copilot, Gemini, you.com) (77 %);
- Génération de textes (ex : ChatGPT, Lex, Copy.ai) (72 %);
- Génération de présentations (ex : Canva, Gamma, beautiful.ai) (66 %);
- Génération d'images fixes (ex : Dall-E, MidJourney, Stable Diffusion, Léonardo) (66 %).

Intérêt moindre

Ce sous-groupe se démarque par un intérêt moindre pour des formations sur les outils IA suivants :

- Prise de notes et d'assistance à la recherche (63 % comparativement à 73 % pour les résultats globaux);
- Recrutement – identification et tri de candidatures (19 % comparativement à 30 % pour les résultats globaux);
- Gestionnaire de tâches et d'agenda (59 % comparativement à 69 % pour les résultats globaux).
- Analyse et visualisation de données (43 % comparativement à 65 % pour les résultats globaux);
- Marketing et communications (49 % comparativement à 62 % pour les résultats globaux);
- Traduction (52 % comparativement à 65 % pour les résultats globaux);
- Optimisation de SEO (28 % comparativement à 40 % pour les résultats globaux).

Voir annexe p. 114 à 122 pour les niveaux de formation souhaité.

Intérêt supérieur

Le sous-groupe *Production/Postproduction* se démarque en manifestant plus d'intérêt pour des formations suivantes :

- Distribution de films, musique, etc. (51 % comparativement à 38 % pour les résultats globaux);
- Génération de vidéos (63 % comparativement à 51 % pour les résultats globaux);
- Génération de modèles 3D (51 % comparativement à 36 % pour les résultats globaux);
- Génération de voix (53 % comparativement à 41 % pour les résultats globaux);
- Génération d'effets sonores (53 % comparativement à 36 % pour les résultats globaux);
- Automatisation du montage, du mixage et de la colorisation (54 % comparativement à 40 % pour les résultats globaux);
- Génération de contenus pour réalité virtuelle (40 % comparativement à 30 % pour les résultats globaux).

Les particularités du sous-groupe *Production/Postproduction* reflètent les préoccupations des artisans de cette composante en matière de développement de compétences propres à leur secteur.

Voir annexe p. 114 à 122 pour les niveaux de formation souhaité.

■ Particularités des besoins de formation du sous-groupe *Diffusion/distribution*

Les plus forts intérêts de formation des répondant-e-s de ce sous-groupe sont :

- Génération de présentations (ex : Canva, Gamma, beautiful.ai) (80 %);
- Génération de textes (ex : ChatGPT, Lex, Copy.ai) (77 %);
- Gestionnaire de tâches et d'agenda (ex : Zapier, Fireflies, Motion) (72 %);
- Prise de notes et assistance à la recherche (ex : NotebookLM, Claude, Reflect) (72 %).

De façon générale, ce sous-groupe montre des intérêts de formation équivalents aux résultats globaux.

■ Particularités des besoins de formation du sous-groupe *Représentation*

Les plus forts intérêts de formation des répondant-e-s de ce sous-groupe sont :

- Assistance à la recherche en ligne (ex : Copilot, Gemini, you.com) (83 %);
- Prise de notes et assistance à la recherche (ex : NotebookLM, Claude, Reflect) (78 %);
- Génération de présentations (ex : Canva, Gamma, beautiful.ai) (76 %);
- Génération de textes (ex : ChatGPT, Lex, Copy.ai) (76 %).

Intérêt supérieur

Le sous-groupe *Représentation* montre plus d'intérêt pour des formations sur des outils IA suivants :

- Marketing et communications (72 % comparativement à 62 % pour les résultats globaux);
- Génération d'animations et de capture de mouvements (44 % comparativement à 34 % pour les résultats globaux);
- Optimisation de SEO (59 % comparativement à 40 % pour les résultats globaux);
- Génération automatisée de code informatique (39 % comparativement à 27 % pour les résultats globaux).

Les particularités de ce sous-groupe sont peu spécifiques. Il est possible que cette catégorie regroupe des métiers plus différents que les autres fonctions, donnant ainsi des intérêts plus diversifiés.

■ Particularités des besoins de formation du sous-groupe *Gestion*

Les plus forts intérêts de formation des répondant-e-s de ce sous-groupe sont :

- Génération de présentations (ex : Canva, Gamma, beautiful.ai) (85 %);
- Assistance à la recherche en ligne (ex : Copilot, Gemini, you.com) (84 %);
- Génération de textes (ex : ChatGPT, Lex, Copy.ai) (82 %);
- Prise de notes et assistance à la recherche (ex : NotebookLM, Claude, Reflect) (79 %).

Intérêt supérieur

Le sous-groupe *Gestion* se démarque en manifestant plus d'intérêt pour des formations suivantes :

- Génération de présentations (85 % comparativement à 75 % pour les résultats globaux);
- Analyse et visualisation de données (78 % comparativement à 65 % pour les résultats globaux).

Les particularités du sous-groupe *Gestion* concordent avec les activités propres à une personne occupant un poste de gestion ou ayant à effectuer des activités de gestion.

■ Particularités des besoins de formation du sous-groupe *Marketing et communications*

Les plus forts intérêts de formation des répondant-e-s de ce sous-groupe sont :

- Assistance à la recherche en ligne (ex : Copilot, Gemini, you.com) (84 %);
- Génération de musique (ex : Mubert, Soundraw, Suno) (84 %);
- Génération de présentations (ex : Canva, Gamma, beautiful.ai) (82 %).

Intérêt supérieur

Le sous-groupe *Marketing et communications* se démarque par son intérêt plus grand pour des formations sur les outils IA suivants :

- Marketing et communications (78 % comparativement à 62 % pour les résultats globaux);
- Génération d'images fixes (73 % comparativement à 59 % pour les résultats globaux);
- Génération de vidéos (62 % comparativement à 51 % pour les résultats globaux);
- Optimisation SEO (61 % comparativement à 40 % pour les résultats globaux);
- Génération automatisée de sites web (50 % comparativement à 39 % pour les résultats globaux).

Ces intérêts sont cohérents avec bon nombre d'activités liées aux métiers du marketing et des communications.

Voir annexe p. 114 à 122 pour les niveaux de formation souhaité.

■ Particularités des besoins de formation du sous-groupe *Formation*

Les plus forts intérêts de formation des répondant-e-s de ce sous-groupe sont :

- Génération de textes (ex : ChatGPT, Lex, Copy.ai) (80 %);
- Assistance à la recherche en ligne (ex : Copilot, Gemini, you.com) (78 %);
- Génération de présentations (ex : Canva, Gamma, beautiful.ai) (75 %).

Intérêt supérieur

Le sous-groupe *Formation* se démarque par son intérêt plus grand pour des formations sur les outils IA suivants :

- Génération de modèle 3D (46 % comparativement à 36 % pour les résultats globaux);
- Automatisation du montage, du mixage et de la colorisation (52 % comparativement à 40 % pour les résultats globaux);
- Génération de contenus pour la réalité virtuelle (41 % comparativement à 30 % pour les résultats globaux);
- Génération d'animation et de capture de mouvement (45 % comparativement à 34 % pour les résultats globaux).

Les particularités du sous-groupe *Formation* pourraient être liées à des intentions de développement de formations en ligne ou encore être identifiées comme des domaines dans lesquels les personnes envisagent de développer davantage leurs compétences comme formateur.trice.s.

6.4 Particularités des activités de développement des compétences privilégiées, selon la fonction des répondant·e·s

Il existe peu de distinction entre les sous-groupes de fonction en ce qui concerne les obstacles au développement des compétences, les formats de formation, les méthodes d'apprentissage privilégiées ainsi que les durées de formation et les plages horaires souhaitées.

Toutefois, des variations sont intéressantes en ce que leur identification pourrait permettre de mieux s'adapter aux attentes des personnes désirant suivre des activités de développement des compétences, ou encore d'envisager des regroupements de clientèles pour ces mêmes activités.

Obstacles au développement des compétences

Les six principaux obstacles au développement des compétences sont les mêmes, peu importe la fonction des répondant·e·s.

- Difficulté d'identifier ses besoins de développement des compétences en IA ;
- Difficulté d'identifier les contenus de formation en IA pertinents et répondant à mes besoins ;
- Manque de connaissance sur l'offre de formation en IA ;
- Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation ;
- Contenu trop générique, non adapté au secteur culturel ;
- Coût des activités de formation.

Il est à souligner que pour six des sept des sous-groupes de fonction, le « manque de connaissances préalables (compétences numériques) » est un obstacle mentionné par plus de 20 % des répondant·e·s, au même titre que le « manque d'intérêt pour des formations en IA » pour quatre des sept sous-groupes de fonction.

Particularités identifiées :

Pour les sous-groupes Recherche/Création/Interprétation, Production/Postproduction et Représentation, la « difficulté d'identifier ses besoins de développement des compétences en IA » est moins considérée comme un obstacle (respectivement 40 %, 40 % et 45 %, comparativement à 45 % pour les résultats globaux).

Le sous-groupe Production/Postproduction considère quant à lui avoir moins de « difficulté [à] identifier les contenus de formation en IA pertinents et répondant à ses besoins » (43 %, comparativement à 54 % pour les résultats globaux).

Le sous-groupe Marketing et communications se distingue quant à lui par le fait de moins considérer qu'il « manque de connaissances préalables [en compétences numériques] » (16 % comparativement à 26 % pour les résultats globaux).

Il est à souligner que, pour six des sept sous-groupes de fonction, le « manque de connaissances préalables [en compétences numériques] » est un obstacle mentionné par plus de 20 % des répondant·e·s, au même titre que le « manque d'intérêt pour des formations en IA » pour quatre des sept sous-groupes de fonction.

Obstacles au développement des compétences en IA ³¹	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Difficulté d'identifier ses besoins de développement des compétences en IA	1 ^{er} / 55 %	3 ^e / 40 %	4 ^e / 40 %	1 ^{er} / 58 %	3 ^e / 45 %	2 ^e / 62 %	2 ^e / 47 %	1 ^{er} / 51 %
Difficulté d'identifier les contenus de formation en IA pertinents et répondant à ses besoins	2 ^e / 54 %	2 ^e / 45 %	2 ^e / 43 %	2 ^e / 53 %	1 ^{er} / 55 %	1 ^{er} / 63 %	1 ^{er} / 54 %	3 ^e / 48 %
Manque de connaissance sur l'offre de formation en IA	3 ^e / 52 %	1 ^{er} / 51 %	1 ^{er} / 45 %	3 ^e / 51 %	2 ^e / 52 %	3 ^e / 57 %	2 ^e / 52 %	2 ^e / 49 %
Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation	4 ^e / 34 %	6 ^e / 28 %	5 ^e / 32 %	4 ^e / 38 %	4 ^e / 35 %	4 ^e / 41 %	4 ^e / 38 %	4 ^e / 36 %
Contenu trop générique, non adapté au secteur culturel	5 ^e / 33 %	5 ^e / 31 %	5 ^e / 32 %	6 ^e / 32 %	5 ^e / 34 %	5 ^e / 38 %	5 ^e / 37 %	4 ^e / 36 %
Coût des activités de formation	6 ^e / 33 %	4 ^e / 35 %	6 ^e / 30 %	5 ^e / 37 %	6 ^e / 32 %	6 ^e / 37 %	3 ^e / 42 %	4 ^e / 36 %
Manque de connaissances préalables (compétences numériques)	26 %	23 %	20 %	25 %	26 %	24 %	16 %	23 %
Manque d'intérêt pour des formations en IA	20 %	24 %	25 %	23 %	8 %	16 %	14 %	17 %
Perte de revenus (temps de formation non rémunéré)	17 %	24 %	23 %	19 %	10 %	17 %	21 %	19 %
Formation ayant un ni-veau inadéquat (trop avancé ou trop débutant)	17 %	13 %	22 %	12 %	27 %	17 %	20 %	20 %
Horaire proposé inadéquat et non compatible avec mes horaires	9 %	10 %	12 %	12 %	8 %	9 %	11 %	10 %
Durée inadéquate (trop longue ou trop courte)	7 %	9 %	12 %	5 %	5 %	6 %	7 %	10 %
Contenu dépassé, peu adapté à la réalité d'aujourd'hui	6 %	7 %	10 %	7 %	6 %	7 %	9 %	8 %
Résistance de l'organisation	6 %	4 %	5 %	10 %	8 %	9 %	8 %	5 %
Autre	8 %	14 %	8 %	10 %	6 %	4 %	5 %	17 %

Obstacles au développement de ses compétences en IA, selon la fonction des répondant-e-s

Légende :

Rose : Obstacle moins mentionné par le sous-groupe que dans les résultats globaux

Orange : Obstacle plus mentionné par le sous-groupe que dans les résultats globaux

31. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives : un-e même répondant-e peut avoir identifié plus d'un obstacle au développement de ses compétences en IA. Afin de faire ressortir les particularités les plus significatives, une attention a été portée sur les écarts de plus de 10 points de pourcentage avec les résultats globaux.

Formats d'apprentissage à privilégier

Les sept sous-groupes de fonction privilégient les formats de formation suivants :

- Formation en virtuel de type autoformation (ex : webinaire, capsules vidéo enregistrées, etc.);
- Formation en classe virtuelle avec tuteur·trice/formateur·trice en temps réel;
- Formation de groupe en présence ou virtuelle, avec accompagnement individualisé.

Particularités identifiées :

Les sous-groupes *Recherche/Création/Interprétation* et *Production/Postproduction* ajoutent à leurs préférences le développement des compétences par « classe de maître » et se démarquent ainsi des cinq autres sous-groupes (respectivement 30 % et 38 % comparativement à 20 % pour les résultats globaux). Le sous-groupe *Production/Postproduction* se distingue quant à lui des résultats globaux en qu'il semble moins intéressé par des formations en mode virtuel de type autoformation (45 %, comparativement à 55 % pour les résultats globaux).

Le sous-groupe *Représentation* se démarque pour sa part par le fait de privilégier, plus que les autres sous-groupes, l'apprentissage par « formation de groupe en présence ou virtuel, avec accompagnement individualisé » (60 % comparativement à 50 % pour les résultats globaux).

Le sous-groupe *Formation* se distingue quant à lui en privilégiant l'apprentissage par « programme en autoapprentissage en virtuel (ex : MOOC) » et l'apprentissage avec les pairs, comme le « codéveloppement/communauté de pratique » (38 % comparativement à 27 % pour les résultats globaux).

Formats répondant le mieux aux besoins ³²	GLOBAL Tout le secteur	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Formation en virtuel de type autoformation (ex: webinaire, capsules vidéo enregistrées, etc.)	1 ^{er} / 55 %	2 ^e / 49 %	2 ^e / 45 %	1 ^{er} / 58 %	3 ^e / 55 %	3 ^e / 56 %	1 ^{er} / 60 %	1 ^{er} / 56 %
Formation en classe virtuelle avec tu-teur.trice/formateur.trice en temps réel	1 ^{er} / 55 %	1 ^{er} / 51 %	1 ^{er} / 48 %	2 ^e / 56 %	2 ^e / 58 %	1 ^{er} / 58 %	3 ^e / 53 %	2 ^e / 52 %
Formation de groupe en présence ou virtuelle, avec accompagnement individualisé	2 ^e / 50 %	3 ^e / 41 %	2 ^e / 45 %	3 ^e / 49 %	1 ^{er} / 60 %	2 ^e / 57 %	2 ^e / 56 %	3 ^e / 47 %
Formation de groupe en présence	3 ^e / 35 %	4 ^e / 34 %	4 ^e / 33 %	4 ^e / 34 %	5 ^e / 31 %	4 ^e / 39 %	4 ^e / 34 %	33 %
Programme en autoapprentissage en virtuel (ex: MOOC)	4 ^e / 27 %	25 %	22 %	26 %	4 ^e / 32 %	25 %	36 %	4 ^e / 38 %
Codéveloppement/ communauté de pratique	26 %	29 %	27 %	23 %	23 %	27 %	30 %	4 ^e / 35 %
Panel et conférence avec différent.e.s expert.e.s du milieu	26 %	23 %	23 %	22 %	4 ^e / 32 %	33 %	25 %	23 %
Laboratoire de mises en pratique et d'échange d'expériences	24 %	25 %	27 %	21 %	23 %	27 %	26 %	25 %
Classe de maîtres	20 %	5 ^e / 30 %	3 ^e / 38 %	12 %	23 %	17 %	20 %	24 %
Programme de type co-horte (en présence)	16 %	14 %	18 %	14 %	19 %	17 %	20 %	18 %
Autre	4 %	10 %	7 %	3 %	3 %	1 %	1 %	8 %

Formats d'apprentissage répondant le mieux aux besoins, selon la fonction des répondant-e-s

Légende :

Rose : Format moins prisé par le sous-groupe que dans les résultats globaux

Orange : Format plus prisé par le sous-groupe que dans les résultats globaux

32. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives : un-e même répondant-e peut avoir privilégié plus d'un format de formation. Afin de faire ressortir les particularités les plus significatives, une attention a été portée sur les écarts de plus de 10 points de pourcentage avec les résultats globaux.

Méthodes d'enseignement à privilégier

Les sept sous-groupes de fonction privilégient les mêmes quatre méthodes d'enseignement, ancrées dans la pratique ou permettant des échanges :

- Démonstrations, tutoriels;
- Exercices pratiques, expérimentations, laboratoires;
- Mises en situation fictives ou réelles (cas vécus/expériences sur le terrain);
- Cours en mode virtuel (synchrone).

L'ordre d'importance des méthodes d'enseignement privilégiées ne varie pas d'une manière significative d'un sous-groupe à l'autre. Il est toutefois à souligner que le sous-groupe *Diffusion/Distribution* se distingue par le fait de privilégier les méthodes basées sur des « mises en situation fictives ou réelles (cas vécus/expériences sur le terrain) » (58 %, contre 48 % dans les résultats globaux).

Méthodes d'enseignement répondant le mieux aux besoins ³³	GLOBAL Tout le secteur	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Démonstrations, tutoriels	1 ^{er} / 73 %	1 ^{er} / 69 %	2 ^e / 67 %	1 ^{er} / 73 %	2 ^e / 74 %	1 ^{er} / 77 %	1 ^{er} / 81 %	2 ^e / 68 %
Exercices pratiques, expérimentations, laboratoires	1 ^{er} / 73 %	1 ^{er} / 69 %	1 ^{er} / 70 %	2 ^e / 71 %	1 ^{er} / 77 %	2 ^e / 74 %	2 ^e / 76 %	1 ^{er} / 72 %
Mises en situation fictives ou réelles (cas vécus/expériences terrain)	2 ^e / 48 %	2 ^e / 47 %	3 ^e / 52 %	3 ^e / 58 %	4 ^e / 39 %	3 ^e / 47 %	3 ^e / 53 %	4 ^e / 41 %
Cours en mode virtuel (synchrone)	3 ^e / 45 %	3 ^e / 42 %	4 ^e / 37 %	4 ^e / 42 %	3 ^e / 50 %	4 ^e / 49 %	4 ^e / 49 %	3 ^e / 44 %
Présentations magistrales/théoriques	36 %	34 %	25 %	37 %	40 %	38 %	34 %	40 %
Discussions/échanges structurés sur un sujet	36 %	40 %	45 %	37 %	37 %	37 %	36 %	35 %
Cours en mode virtuel (asynchrone)	36 %	35 %	28 %	51 %	39 %	35 %	42 %	40 %
Autre	3 %	6 %	7 %	5 %	5 %	2 %	2 %	7 %

Méthodes d'enseignement répondant le mieux aux besoins, selon la fonction des répondant-e-s

Légende :

Rose : Méthode d'enseignement moins prisee par le sous-groupe que dans les résultats globaux

Orange : Méthode d'enseignement plus prisee par le sous-groupe que dans les résultats globaux

33. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives : un-e même répondant-e peut avoir privilégié plus d'une méthode d'enseignement. Afin de faire ressortir les particularités les plus significatives, une attention a été portée sur les écarts de plus de 10 points de pourcentage avec les résultats globaux.

Durées et horaires à privilégier

Les sept sous-groupes de fonction identifient les mêmes cinq approches quant à la durée des activités de formation considérées comme répondant le mieux à leurs besoins. Celles-ci doivent être de courte durée ou s'étaler dans le temps.

- Une à deux heures;
- Demi-journée;
- Microapprentissage (moins d'une heure);
- Activités étalées sur plusieurs semaines ou mois;
- Journée complète.

Deux sous-groupes se démarquent à cet effet : alors que *Recherche/Création/Interprétation* semble considérer moins pertinentes les formations d'une demi-journée (46 %), *Diffusion/Distribution* semble apprécier cette durée (66 %), comparativement à 56 % dans les résultats globaux.

Durées des activités répondant le mieux aux besoins ³⁴	GLOBAL Tout le secteur	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
Une à deux heures	1 ^{er} / 61%	1 ^{er} / 59%	1 ^{er} / 60%	2 ^e / 64%	1 ^{er} / 63%	1 ^{er} / 64%	1 ^{er} / 67%	2 ^e / 52%
Demi-journée	2 ^e / 56%	2 ^e / 46%	2 ^e / 57%	1 ^{er} / 66%	2 ^e / 61%	2 ^e / 62%	2 ^e / 61%	1 ^{er} / 58%
Microapprentissage (moins d'une heure)	3 ^e / 39%	3 ^e / 39%	3 ^e / 38%	3 ^e / 36%	3 ^e / 40%	3 ^e / 39%	4 ^e / 38%	3 ^e / 43%
Activités étalées sur plusieurs semaines ou mois	4 ^e / 31%	4 ^e / 29%	4 ^e / 28%	4 ^e / 33%	4 ^e / 31%	4 ^e / 31%	3 ^e / 40%	4 ^e / 36%
Journée complète	5 ^e / 24%	5 ^e / 25%	4 ^e / 28%	5 ^e / 26%	5 ^e / 31%	5 ^e / 24%	4 ^e / 30%	4 ^e / 24%
Deux jours consécutifs	10%	12%	15%	10%	11%	10%	16%	13%
Trois jours ou plus consécutifs	6%	9%	13%	10%	11%	6%	13%	10%

Durée de formation, selon la fonction des répondant-e-s

Légende :

Rose : Méthode d'enseignement moins prisee par le sous-groupe que dans les résultats globaux

Orange : Méthode d'enseignement plus prisee par le sous-groupe que dans les résultats globaux

34. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives : un-e même répondant-e peut avoir privilégié plus d'une durée.

En ce qui concerne les plages horaires privilégiées, l'ordre d'importance est le même pour tous les sous-groupes de fonctions. Les formations de jour en semaine sont, de loin, le premier choix. Le sous-groupe Production/Postproduction se démarque toutefois en appréciant plus que les autres sous-groupes les formations de fin de semaine (22 %, contre 12 % dans les résultats globaux).

Plages horaires préférées ³⁵	GLOBAL Tout le secteur	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
En semaine, durant la journée	1 ^{er} / 90 %	1 ^{er} / 84 %	1 ^{er} / 85 %	1 ^{er} / 95 %	1 ^{er} / 95 %	1 ^{er} / 96 %	1 ^{er} / 95 %	1 ^{er} / 86 %
En semaine, en soirée	2 ^e / 20 %	2 ^e / 21 %	2 ^e / 27 %	2 ^e / 16 %	2 ^e / 26 %	2 ^e / 18 %	2 ^e / 13 %	2 ^e / 27 %
La fin de semaine	3 ^e / 12 %	3 ^e / 16 %	3 ^e / 22 %	3 ^e / 7 %	3 ^e / 11 %	3 ^e / 9 %	3 ^e / 12 %	3 ^e / 17 %

Plages horaires préférées, selon la fonction des répondant-e-s

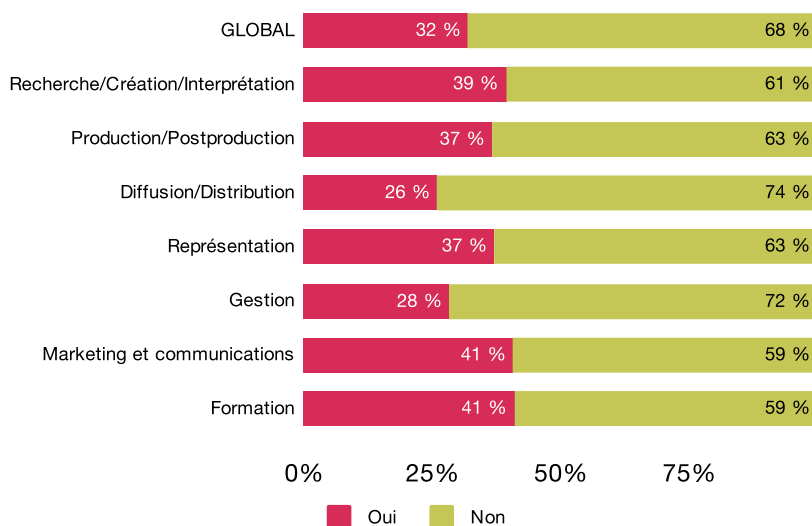
Légende :

Rose : Plage horaire moins prisée par le sous-groupe que dans les résultats globaux

Orange : Plage horaire plus prisée par le sous-groupe que dans les résultats globaux

Intérêt à suivre un stage en IA et formats à privilégier

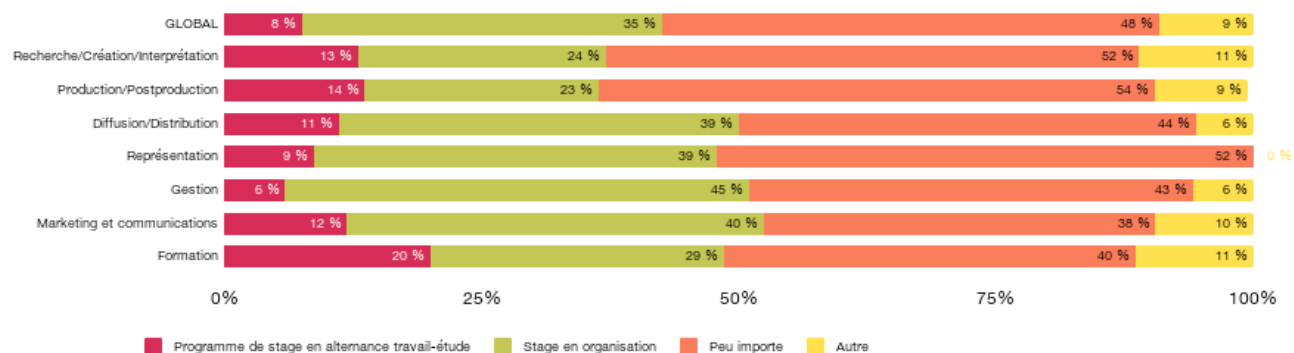
Les sous-groupes *Marketing et communications* et *Formation* manifestent plus que les autres sous-groupes un intérêt à suivre des stages (41 %), alors que, pour les sous-groupes *Diffusion/Distribution* et *Gestion*, cette activité est moins prisée (respectivement 26 % et 28 %).



35. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives : un-e même répondant-e peut avoir privilégié plus d'une plage horaire.

Bien que, pour tous les sous-groupes, la formule de stage semble ne pas générer beaucoup d'intérêt, certains sous-groupes se démarquent. Ainsi, l'intérêt pour des stages de type alternance travail-études est plus grand dans le sous-groupe Formation (20 %).

Le sous-groupe *Gestion* se démarque quant à lui par un intérêt marqué pour les stages en organisation (45 %).



7

TRANSFORMATION DES MÉTIERS

Introduction

Cette section présente la façon dont les participant·e·s envisagent l'évolution de leurs métiers dans la foulée du développement de l'IA.

► Faits saillants

Perception globale des impacts de l'IA : Les participant·e·s perçoivent en grand nombre que leur métier va se transformer et s'adapter. Il est toutefois difficile d'identifier si ce fait est appréhendé de façon positive ou négative. Soulignons à ce titre que la crainte de voir leur métier menacé a été exprimée par 3 participant·e·s sur 10.

Émergence de nombreuses préoccupations : Les participant·e·s témoignent d'une forte anxiété face à l'IA et d'un sentiment d'impuissance pour y faire face. Ils et elles reconnaissent certains de ses apports, notamment pour les tâches périphériques, mais se préoccupent des conséquences sur les pratiques artistiques. De plus, certain·e·s soulignent ressentir une pression externe à l'adopter malgré le peu de preuves de son adéquation avec les besoins du secteur.

Accompagner la transformation : La formation représente une opportunité pour les professionnel·le·s de la culture de reprendre du pouvoir d'agir. Par ailleurs, celles et ceux-ci soulignent l'importance d'être vigilant·e·s afin d'identifier les changements à venir, dont les métiers qui vont émerger, et de pouvoir accompagner ces transformations.

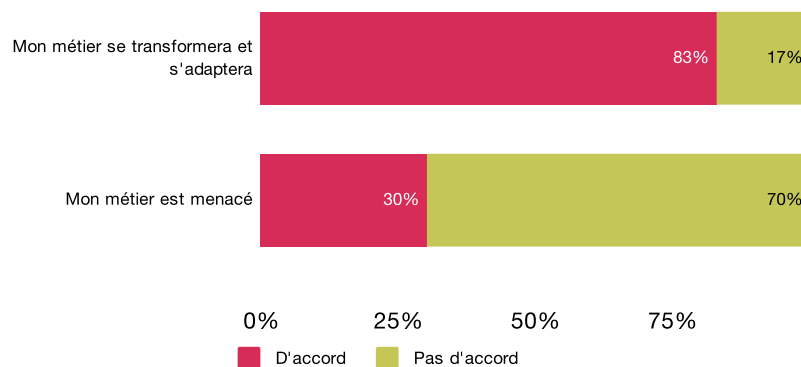
7.1 Perception des impacts de l'IA sur les métiers du secteur culturel

« On ne perçoit pas encore les impacts sur les métiers. »

« De façon générale, nous serons tous et toutes plus ou moins touché·e·s par l'avènement de l'IA. Notre plus grand ennemi reste l'ignorance. »

La perception par les répondant·e·s de l'impact de l'IA sur leurs métiers s'avère importante :

- 8 répondant·e·s sur 10 pensent que leurs métiers vont se transformer et s'adapter.
- 3 répondant·e·s sur 10 considèrent que leurs métiers sont menacés.



Impact perçu de l'IA sur les métiers des répondant-e-s

Ces seuls chiffres permettent difficilement de savoir si l'évolution anticipée de leur métier représente quelque chose de positif ou de négatif pour les répondant-e-s.

C'est pourquoi il s'avère intéressant de combiner ces informations avec les témoignages partagés durant le Rendez-vous de 2024. En effet, ces éléments permettent de comprendre davantage l'état d'esprit des professionnel-le-s du secteur face à l'IA et la manière dont ils et elles abordent ces transformations. Le tout est synthétisé dans la section suivante.

Anxiété technologique

« L'IA semble amener plus d'éléments inquiétants que d'avantages. »

De manière générale, les représentant-e-s du secteur qui étaient présent-e-s au Rendez-vous ressentent de l'anxiété face à l'introduction de l'IA. Ce sentiment est alimenté par un climat d'incertitude face à l'évolution technologique et aux transformations que subira le secteur. Les participant-e-s se sentent impuissant-e-s face à ces transformations, ce qui est en quelque sorte la source de l'anxiété exprimée. D'ailleurs, la plupart des pistes de solution suggérées par les personnes présentes en matière de formation continue visent directement à combattre ce sentiment d'impuissance. L'anxiété semble constituer le principal moteur de leur engagement dans de futures démarches de résistance ou d'adaptation face aux technologies de l'IA ainsi que des orientations qu'elles proposent pour la formation continue.

Ambivalence face au changement

« L'IA est un instrument qui ouvre des possibilités, mais qui modifie les relations humaines. Il y a deux côtés à la médaille. »

Il existe un clivage chez les participant-e-s du Rendez-vous quant à l'attitude à adopter face à l'irruption des technologies de l'IA. Certaines des personnes reconnaissent l'importance d'un discours présentant l'IA comme inévitable. Elles ont l'impression que les bailleurs de fonds exercent des pressions en faveur de l'adoption de ces technologies et que le secteur culturel doit adopter une orientation en faveur de la productivité et de l'innovation. Pourtant, elles remettent en question cette obligation d'adhérer à la nouvelle donne technologique, car il n'y a que peu de preuves de son efficacité réelle et de son adéquation avec des pratiques artistiques « traditionnelles ».

Crainte de potentiels effets aliénants provoqués par l'IA sur le secteur culturel

« Tant qu'un humain est en contrôle, c'est un outil qui peut être intéressant. »

Plusieurs participant·e·s ont souligné l'importance de préserver un équilibre entre la créativité humaine et l'apport technologique de l'IA. L'emploi de ces outils est généralement accepté pour des tâches considérées comme périphériques. Cependant, ce qui constitue le cœur du geste artistique fait l'objet d'une sensibilité accrue chez les personnes présentes. Elles évoquent des craintes concernant la standardisation de l'expression et de possibles pertes concernant l'identité culturelle des créateur·trice·s et des œuvres.

D'emblée, les participant·e·s plaident pour maintenir l'humain au centre des processus et de lui assurer le contrôle. Dans un contexte culturel où l'IA sera employée par différent·e·s créateur·trice·s, l'importance accordée à la démarche artistique deviendra encore plus importante.

Certains participant·e·s soulignent que l'IA peut fournir une matière brute intéressante pour les créateur·trice·s qui, justement, sauront l'exploiter dans le cadre de leur démarche artistique. Toutefois, des craintes demeurent face à une éventuelle standardisation des registres d'expression, ce qui pourrait nuire à des pratiques artistiques plus marginales, dont les données ne sont pas adéquatement recensées. Un appauvrissement du geste créatif, résultat de contractions imposées au style par l'IA, est un sujet de préoccupation chez les participant·e·s

De nouvelles formations pour les métiers émergents en IA et culture

Les participant·e·s ont souligné que de nouveaux métiers spécialisés associés aux technologies de l'IA vont nécessairement émerger à la suite de son introduction. Il importe donc d'assurer une veille à cet égard et d'offrir les formations nécessaires à la constitution de nouvelles classes de professionnel·le·s.

7.2 Particularités de la perception des impacts de l'IA sur les métiers, selon la fonction des répondant·e·s

Lorsqu'est venu le moment d'identifier les métiers qui allaient subir des transformations à la suite de l'introduction de l'IA en culture, les participant·e·s ont constitué des listes qui, étonnamment, couvraient la quasi-totalité des fonctions de la chaîne de création de valeur, peu importe le sous-secteur. Lors de la conception des futures formations, il faudra tenir compte de cette réalité et évaluer les transformations associées à l'IA pour chacun des maillons afin d'en adapter le contenu.

Faits saillants

Le sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation* considère moins que les autres que les métiers qui le constituent se transformeront et s'adapteront dans le contexte de l'IA. Il est également le sous-groupe qui, avec le sous-groupe *Production/Postproduction*, perçoit le plus que l'IA constitue une menace pour son métier.

Les sous-groupes ayant des fonctions plus éloignées de la création et de la production perçoivent moins de menaces pour leur métier et considèrent davantage que leur métier se transformera et s'adaptera.

Transformation et adaptation des métiers

« Une amélioration des systèmes de gestion, une plus grande rapidité dans l'écriture des demandes de subvention. »

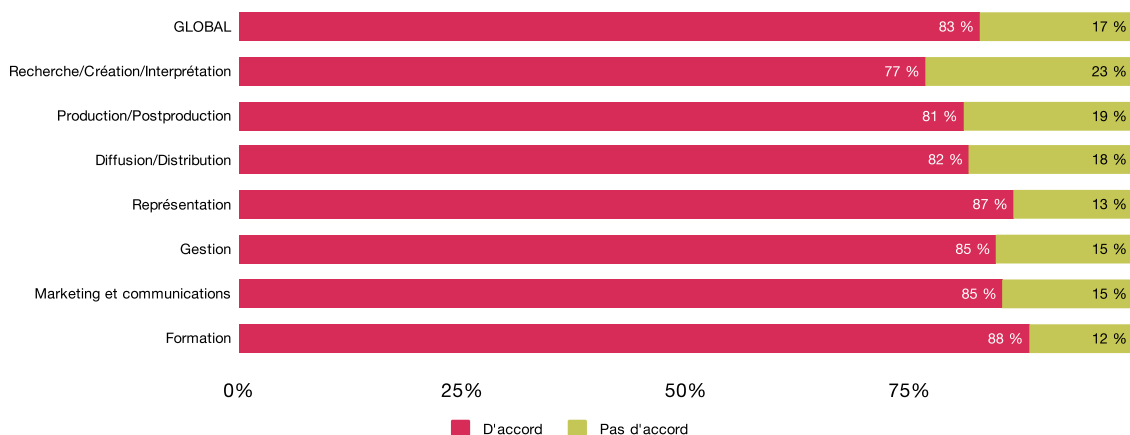
« Responsable des communications : ce poste pourra autant se bonifier dans un organisme que se faire abolir si une petite entreprise souhaite sauver un salaire et automatiser ses contenus par l'IA. »

« L'IA permet d'optimiser les processus administratifs et peut nous rendre plus fonctionnels. »

D'une manière globale, les répondant·e-s semblent considérer qu'une transformation et une adaptation de leur métier sont possibles (83 %). L'interprétation de cette information est toutefois complexe. De prime abord, cet avis peut être compris comme une vision positive des capacités d'adaptation face aux changements induits par l'IA. Il est cependant important de nuancer cette lecture. En effet, il n'est pas possible de préciser si ces transformations sont perçues comme positives et si l'adaptation anticipée est considérée comme étant profitable pour le travail des répondant·e-s, leur création ou l'exercice de leur métier.

Les sous-groupes *Représentation*, *Gestion*, *Marketing et communications* et *Formation* sont ceux qui considèrent davantage que leur métier se transformera et s'adaptera avec l'IA.

Le sous-groupe *Recherche/Création/Interprétation* se distingue quant à lui en étant moins convaincu que son métier s'adaptera et se transformera avec l'IA (77 %).



Dans le contexte de l'IA, selon moi, mon métier se transformera et s'adaptera.

Métiers menacés

Par ailleurs, interrogé·e-s à savoir si leur métier est menacé par l'IA, moins du tiers des répondant·e-s (30 %) considèrent que leur métier est menacé par l'IA.

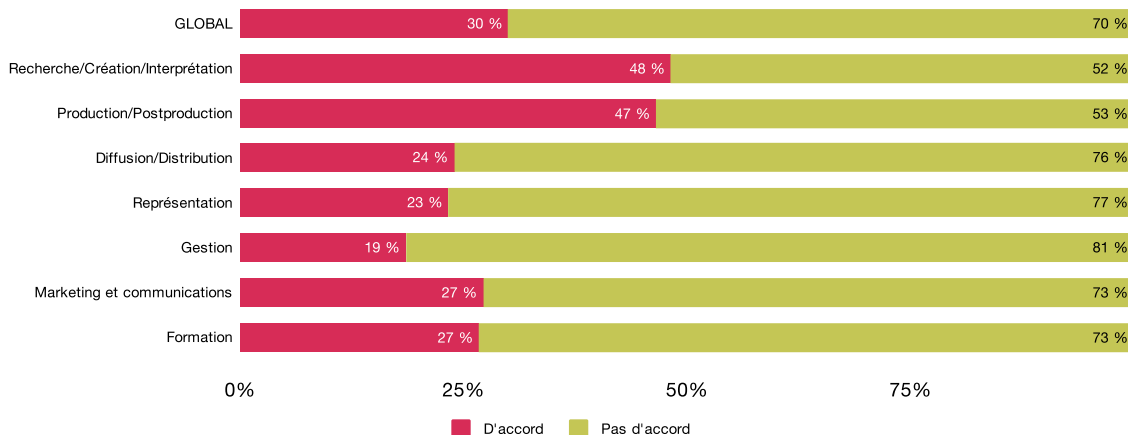
Moins du quart des répondant·e-s des sous-groupes *Diffusion/Distribution*, *Représentation* et *Gestion* perçoivent que l'IA constitue une menace pour leur métier (respectivement 24 %, 23 % et 19 % sont d'accord que leur métier est menacé).

« Tous les métiers de bureau, augmentation du volume de traitement de l'information sans menace réelle aux emplois [en raison des] hallucinations inévitables des modèles. »

« Les métiers plus techniques seront automatisés. »

« Il existe une crainte que tout devienne surformaté et uniforme, sans saveur. »

Toutefois, les sous-groupes *Recherche/Création/Interprétation* et *Production/Postproduction* se démarquent par le fait d'anticiper davantage que leur métier soit menacé par l'IA (48 % et 47 % sont d'accord que leur métier est menacé).



Dans le contexte de l'IA, selon moi, mon métier se transformera et s'adaptera.

Acceptabilité plus grande

Lors des groupes de discussion, la position la plus consensuelle quant à une intégration positive de l'IA, peu importe le sous-secteur, vise les processus administratifs. Ces derniers sont considérés comme plus automatisables dans la mesure où ils ne concernent pas les activités de création. La perspective de gagner du temps et d'éliminer des tâches redondantes est globalement acceptée chez les participant-e-s.

8

RECOMMANDATIONS

L'irruption de l'IA dans le secteur culturel a provoqué une onde de choc, des filières professionnelles sont en cours de réorganisation et la chaîne d'intermédiation est appelée à se transformer. Le milieu culturel québécois a réagi à cette nouvelle en mettant sur pied plusieurs initiatives de consultation. Il est souhaitable de prendre en compte une multitude de points de vue, mais il importe également de réfléchir à une forme de coordination de ces efforts de mobilisation.

Cette ligne générale impliquant concertation, collaboration et cohérence des actions est présente dans plusieurs des recommandations et en constitue le principe structurant.

Elle repose sur une volonté et une nécessité de s'assurer d'une allocation efficiente des ressources financières et humaines, qui soient suffisantes tout en étant respectueuses des capacités organisationnelles et de l'écosystème culturel.

Recommandation principale :

Favoriser la concertation et la collaboration :

- **Entre les organisations ayant des expertises en IA dans le secteur culturel;**
- **En profitant des expertises et des leviers d'organisation d'autres secteurs afin de mettre en place des actions cohérentes et complémentaires.**

Les recommandations émises sont présentées en reprenant les grands chapitres de l'étude et en identifiant, lorsque possible, les instances concernées ou groupes. Certaines des recommandations visent les instances gouvernementales, les organisations culturelles, les organisations liées à la formation initiale ou à la formation continue, les universités et les groupes de recherche.

Il est évident que les solutions et les instances concernées dépassent les frontières du Québec.

L'accent est toutefois mis sur des solutions réalisables à l'échelle du Québec.

8.1 Maturité numérique et maturité IA

► Éléments à prendre en considération

■ Les perceptions de l'IA par les acteurs·trice·s culturel·le·s

Le recours accru à l'IA provoque des réactions variées. On constate une tension entre la peur/le rejet et la curiosité/attraction, laquelle se retrouve exprimée dans le sondage. On observe en effet deux postures se traduisant ici par une division égale entre utilisateur·trice·s et non-utilisateur·trice·s. De plus, la réticence face à l'IA ne se manifeste pas de la même façon en fonction du métier exercé : un gestionnaire envisage cet outil davantage comme une amélioration possible de son travail, alors que les personnes en création anticipent les impacts négatifs sur la façon dont elles exercent leur métier.

On constate que les réticences face à l'IA sont extrêmement importantes et touchent un large éventail d'enjeux tels que les valeurs et le sens, l'impact environnemental ou encore les aspects économiques et technologiques.

En ce qui concerne les valeurs et le sens, on identifie des préoccupations concernant des principes éthiques et écologiques. Les processus d'exclusion et de reproduction des inégalités causée par les biais inhérents à ces systèmes ou encore la perte de sens et de centralité de l'humain dans la création sont tous des enjeux ayant été mentionnés par les répondant·e·s.

En ce qui a trait aux aspects économiques, plusieurs professionnel·le·s s'interrogent sur la capacité de vivre de son métier dans les prochaines années. Se pose aussi la question de l'accroissement des inégalités. L'utilisation accrue de l'IA, bien que perçue avec une certaine sérénité dans des métiers de la gestion, pourrait exacerber des tensions entre organismes producteurs et les artistes et créateur·trice·s en ce qui concerne la rémunération et la propriété intellectuelle. Le contexte économique actuel est préoccupant sur le plan du financement public. On constate la crainte d'une redirection du financement public vers des projets et des pratiques utilisant davantage l'IA au détriment d'autres avenues n'utilisant pas cette technologie. Les coûts d'implantation et d'utilisation contribuent également aux craintes économiques qu'alimente cette technologie.

Pour ce qui est de la composante technologique, on constate un sentiment de dépassement provoqué par la rapidité des changements, dans un contexte d'incertitude et de méconnaissance. Ce manque de littératie contribue à engendrer de l'anxiété, qui semble être le principal moteur d'engagement dans de futures démarches de résistance ou d'adaptation face à l'IA.

Par ailleurs, le discours sur la valeur ajoutée et le gain d'efficacité est très présent dans la sphère publique. Par conséquent, bon nombre de personnes craignent que l'IA leur soit imposée et ne veulent pas avoir l'obligation d'y recourir. Une perception de devoir adopter l'IA à tout prix alors qu'elle est mal connue, tout comme ses impacts, contribue à l'anxiété. Le désir de pouvoir exercer son jugement critique et d'être en mesure de faire des choix éclairés, en toute connaissance de cause et sans pression, est évoqué à plusieurs reprises.

■ Maturité numérique versus maturité IA

Par ailleurs, bon nombre de personnes œuvrant dans le secteur culturel ne font pas la distinction entre des outils employant l'IA et d'autres types d'outils numériques. La maturité numérique est encore en développement. La perception que le secteur culturel a « raté le bateau de la transition numérique » a laissé certaines cicatrices que semble raviver le déploiement de l'IA. Bien que les ratés du Plan culturel numérique du Québec aient été soulignés, poursuivre le soutien financier visant l'acquisition de compétences de base associées au numérique est essentiel. Avant de considérer les enjeux propres à l'IA, il est impératif de maîtriser un savoir fondamental concernant la dématérialisation des pratiques affectant déjà le secteur culturel. Le milieu culturel a encore besoin de soutien afin de s'adapter à cette première vague de transformation numérique.

La structuration des données et son exploitation en sont encore à leurs premiers pas pour plusieurs organisations. En amont d'un éventuel déploiement de logiciels employant les technologies de l'IA, il est nécessaire d'agir pour une plus grande standardisation, structuration et exploitation des données en culture. De plus, l'actuelle mise en données de plusieurs activités liées aux pratiques culturelles contribue à la création d'un bassin de données qui pourraient profiter au secteur culturel. Il est primordial que le milieu culturel québécois capte la valeur de ses propres données.

Le développement de ces initiatives pourrait contribuer à l'atteinte d'une plus grande maturité numérique organisationnelle et à la mise en place de stratégies raisonnées quant au déploiement (ou non) de l'IA.

■ Impacts anticipés

L'IA, comme transformation, touchera tous les secteurs d'activité économique. Elle engendre des transformations dont il est encore difficile d'imaginer les impacts. Le secteur culturel ne peut s'engager seul dans ces transformations. Elles demanderont des actions concertées et cohérentes entre différents ministères (Culture et Communications, Emploi et Solidarité sociale, Économie, Innovation et Énergie, Éducation, Enseignement supérieur, etc.) et des engagements financiers d'autres ministères que celui de la Culture et des Communications.

En l'absence d'un cadre législatif clair, plusieurs gestionnaires du secteur culturel sont laissé-e-s à elles et eux-mêmes et les organisations ne disposent pas de consignes claires quant à l'usage de ces technologies.

■ Tableau synoptique

Ce tableau présente les recommandations générales et les propositions d'actions issues de la collecte d'information et des échanges réalisés avec le milieu culturel. Pour chacune des propositions, un porteur d'action est suggéré : il s'agit de l'organisation ou de l'acteur responsable de mettre en œuvre la stratégie. Les organismes collaborateurs seraient quant à eux appelés à contribuer à la réalisation des actions par leur expertise ou leur implication terrain. Enfin, les instances pressenties (par exemple les bailleurs de fonds ou les autorités gouvernementales) jouent un rôle essentiel : elles doivent être consultées, peuvent offrir un appui ou un conseil, et constituent un levier stratégique, notamment en matière de financement.

Recommandations	Propositions d'action	Porteurs et collaborations suggérés Instances gouvernementales potentiellement concernées
Maturité numérique et maturité IA		
R1 Instaurer des processus de collaboration et de concertation entre les organisations culturelles afin de déployer des actions cohérentes et complémentaires, répondant aux besoins diversifiés des sous-secteurs de la culture.	PA 1.1 Coordonner une veille collective sur l'IA en culture (études, outils, colloques, consultation, formations, etc.) et en diffuser largement les résultats.	Porteur suggéré : - Réseau des ADN Collaborations suggérées : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - Universités, groupes de recherche
	PA 1.2 Organiser des activités de concertation en IA pour les organisations du secteur culturel ayant des mandats liés au développement des compétences.	Partenaires suggérés : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Collaborations suggérées : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA
R2 Développer, lorsque pertinent, des collaborations avec les organisations et instances d'autres secteurs afin de permettre une accélération du développement de la maturité IA et de bénéficier de leviers supplémentaires.	PA 2.1 Favoriser les échanges, le partage d'expertise et l'expérimentation en IA. Exemples : - Échanger les bonnes pratiques et assurer le transfert de connaissances avec d'autres secteurs d'activités afin de décloisonner la réflexion et les connaissances. - Faciliter les projets collaboratifs (rencontres, résidences, laboratoires) entre artistes/organismes culturels, entreprises technologiques et chercheurs en IA. - Encourager et valoriser la participation du secteur culturel à des forums, symposiums ou tables de concertation sur l'IA.	Collaborations suggérées : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - Universités, groupes de recherche - Organisations spécialisées en IA - Autres comités sectoriels de main-d'œuvre
	PA 2.2 Sensibiliser d'autres ministères aux enjeux propres au secteur culturel et promouvoir la conclusion d'ententes inter-ministérielles afin de soutenir les organisations et les travailleurs.euses autonomes.	Porteurs suggérés : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - SYNTHÈSE Collaborations suggérées - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA Instances potentiellement concernées : Ministère de la Culture et des Communications Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Ministère Éducation Supérieure

Recommandations	Propositions d'action	Porteurs et collaborations suggérés Instances gouvernementales potentiellement concernées
Maturité numérique et maturité IA		
R3 Faciliter et soutenir la mutualisation des ressources, expertises et savoirs en IA.	PA 3.1 S'appuyer sur les dispositifs existants (formation continue en culture, Réseau ADN) pour accélérer la maturité IA.	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - Réseau des ADN Collaborations suggérées : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Autres CSMO
	PA 3.2 Regrouper sur une plateforme commune des ressources fiables et adaptées aux besoins et enjeux du secteur culturel (répertoires, boîtes à outils).	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - Réseau des ADN Collaborations suggérées : - Réseau des ADN - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA
	PA 3.3 Favoriser la mise en commun d'outils, de logiciels et matériels permettant au secteur culturel de réduire sa dépendance aux grandes firmes et d'expérimenter localement, en cohérence avec ses valeurs.	Collaborations suggérées - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA - Universités, groupes de recherche - SYNTHÈSE
R4 Assurer un développement équitable de la maturité numérique et de l'IA afin de réduire la fracture numérique.	PA 4.1 Faire du renforcement de la littératie numérique une priorité pour développer un usage éthique et responsable de l'IA.	Collaboration suggérée : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Réseau des ADN - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA Instances potentiellement concernées : Ministère de la Culture et des Communications Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Ministère Éducation Supérieure Ministère de la cybersécurité et du numérique Ministère de l'intelligence artificielle

Recommandations	Propositions d'action	Porteurs et collaborations suggérés Instances gouvernementales potentiellement concernées
Maturité numérique et maturité IA		
R4 Assurer un développement équitable de la maturité numérique et de l'IA afin de réduire la fracture numérique.	PA 4.2 Déployer une offre de formation continue adaptée selon les métiers, les effets anticipés de l'IA, le niveau de maturité numérique, la taille des organisations, etc.	Collaborations suggérées - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA - Réseau des ADN - SYNTHÈSE Instances potentiellement concernées : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
	PA 4.4 Promouvoir la relance d'initiatives sectorielles visant la maturité numérique et mieux comprendre les stratégies mises en place entourant la création numérique et l'utilisation de l'IA. Exemples : - Plan culturel numérique - Stratégie pour l'essor de la créativité numérique en culture	Porteur : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Collaborations suggérées : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel - Réseau des ADN Instances potentiellement concernées : Ministère de la Culture et des Communications Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie Ministère de la cybersécurité et du numérique
	PA4.5 Encourager l'ouverture des programmes liés aux données et augmenter les initiatives structurantes et récurrentes sur la standardisation, la structuration et l'exploitation des données culturelles. Exemples : - Diagnostic et accompagnement - Développement des compétences - Soutien à la standardisation des données	Porteur suggéré : - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en données (BaNQ) Collaboration suggérée : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Instances potentiellement concernées : Ministère de la Culture et des Communications Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie Ministère de la cybersécurité et du numérique Ministère de l'intelligence artificielle
	PA 4.6 En cas d'utilisation de l'IA, notamment dans la gestion des programmes, privilégier des approches transparentes et compréhensibles pour les clientèles.	Porteurs suggérés : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel Instances potentiellement concernées : Ministère de la Culture et des Communications Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

8.2 Compétences en matière d'IA et besoins de formations

► Éléments à prendre en considération

L'IA amène de nouveaux défis pour le secteur culturel, alors que celui-ci gère encore sa transition numérique. En effet, les professionnel·le·s restent nombreux·euses à tenter d'identifier la manière d'intégrer les outils et de maîtriser les compétences nécessaires pour faire face à la précédente vague de numérisation. Par conséquent, les bouleversements profonds qu'amène l'IA arrivent dans un contexte de fragilité, avec un niveau inégal de connaissances acquises par les acteur·trice·s du secteur. De plus, des répondant·e·s ont souligné la piètre qualité de l'information circulant à propos de ces technologies. Le décalage entre les performances réelles de l'IA et les promesses relevant du battage médiatique qui en fait la promotion témoigne d'une forme de mésinformation.

Ces éléments font qu'il s'avère complexe pour les professionnel·le·s du secteur d'identifier les compétences aussi bien que les formations nécessaires afin de s'outiller face à ces enjeux. Ce point se révèle l'un des éléments d'apprentissage importants de cette recherche. Il en ressort une grande difficulté de compréhension quant à la nature de l'IA et son fonctionnement, ce qui, en retour, nuit aux travailleur·euse·s culturel·le·s lorsque vient le temps d'en appréhender les implications concrètes et d'identifier les prérequis pour en assurer la maîtrise. Ces phénomènes sont révélés par les données portant sur les compétences générales. Celles-ci sont globalement faiblement maîtrisées, avec des écarts conséquents entre l'importance perçue et le niveau de compétence réel. Non seulement les professionnel·le·s peinent à identifier leurs besoins en développement de compétences, mais ils et elles rencontrent également des défis à appréhender l'offre existante pour se former. L'ensemble de ces éléments constituent les principaux freins à l'implantation et à l'adoption de l'IA³⁶.

De ce fait, les principaux besoins manifestés par les répondant·e·s visent à répondre à des enjeux à court terme, se concentrant sur des formations introductives, même si l'intérêt pour des formations de niveau plus avancé commence à émerger.

Le processus de consultation a également fait ressortir un intérêt pour des formations ancrées dans la pratique, l'application et l'expérimentation. Il a également permis d'identifier une perception de déconnexion que partagent bon nombre de personnes œuvrant dans le secteur culturel face aux représentant·e·s de l'industrie de l'IA. On souligne notamment une difficulté de cette industrie à bien comprendre les besoins du secteur culturel et à proposer des pédagogies qui y sont adaptées.

Les nouveaux enjeux de gouvernance qu'induit l'IA ont quant à eux été peu soulevés et l'étude semble indiquer que son recours dans les organisations est peu encadré, notamment par une politique d'utilisation.

36. Plus précisément, l'étude a fait ressortir les enjeux liés au manque de connaissances et à des besoins de développement des compétences.

En ce qui concerne la formation initiale ...

En ce qui concerne la formation continue en culture, le Québec s'est doté d'un *Modèle de coordination de la formation continue* qui repose sur une collaboration entre le ministère de la Culture et des Communications, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Ce modèle compte plus d'une cinquantaine d'organisations (associations, regroupements et syndicats sectoriels et regroupements régionaux en culture) qui agissent à titre de promoteurs collectifs de formation continue sur tout le territoire. Ces organisations sont fédérées autour de Compétence Culture, comité sectoriel de main-d'œuvre du secteur culturel, lequel administre un fonds du FDRCMO (programme Intervention-Compétences – Culture) de 5 M \$ pour les activités de formation offertes par les promoteurs collectifs en culture.

Le ministère de la Culture et des Communications a créé et soutient un réseau d'une cinquantaine d'agent·e·s de développement numérique (ADN) qui sont employé·e·s par des associations, des regroupements et des syndicats sectoriels ainsi que des regroupements régionaux en culture. Ce réseau est actif sur tout le territoire et regroupe sensiblement les mêmes organisations que le *Modèle de coordination de la formation continue*.

Ces éléments mènent aux recommandations suivantes pour le développement des compétences et les besoins en :

Recommandations	Propositions d'action	Porteurs et collaborations suggérés Instances gouvernementales potentiellement concernées
Développement des compétences et formations		
R5 Mettre en place des maillages favorisant la concertation entre partenaires aux expertises complémentaires afin de soutenir un rehaussement cohérent des compétences.	PA 5.1 Créer des mécanismes de concertation entre les promoteurs collectifs de formation continue afin de développer à la fois des tronc communs (contenus génériques et transversaux) et des modules spécialisés.	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Collaborations suggérées : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA - SYNTHÈSE
	PA5.2 Favoriser la collaboration entre agents de développement numérique (ADN) et responsables de la formation continue pour maximiser leurs expertises.	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Collaboration suggérée : - Réseau des ADN
	PA 5.3 Renforcer les liens entre organisations culturelles et les institutions d'enseignement. Exemples : - Programme de stages - Partenariats de formation - Activités de maillage	Porteur suggéré : - SYNTHÈSE Collaboration suggérée : - Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) Instances potentiellement concernées : Ministère de l'Éducation (ME) Ministère de l'Enseignement Supérieur (MESS) Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
R6 Assurer une adéquation entre les formations initiales et les transformations induites par l'IA sur le marché du travail.	PA 6.1 Contribuer à la révision des programmes d'enseignement technique et universitaire, en collaboration avec le MES et les établissements, afin d'intégrer les enjeux liés à l'IA.	Porteur suggéré : - SYNTHÈSE Collaboration suggérée : - Compétence Culture - Autres CSMO Instance potentiellement concernée : Ministère de l'Enseignement Supérieur Ministère de la cybersécurité et du numérique
R7 Développer une offre d'activités de développement des compétences adaptée aux besoins et particularités du secteur culturel.	PA 7.1 Assurer la mise en place une offre d'activités de développement des compétences répondant aux besoins généraux et transversaux considérés les plus importants par le secteur culturel en ce qui concerne l'IA et tenant compte de la pluralité des réalités professionnelles. Exemples : - Offre de formations avancées et formation de base. - Ateliers pratiques, laboratoires pour les artistes. - Parcours de développement pour les gestionnaires culturels, intégrant des pratiques éthiques et responsables.	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Collaborations suggérées : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA - SYNTHÈSE

Recommandations	Propositions d'action	Porteurs et collaborations suggérés Instances gouvernementales potentiellement concernées
Développement des compétences et formations		
R8 Développer des approches pédagogiques ou des formats d'activités adaptés aux attentes du secteur culturel.	PA 8.1 Inciter et accompagner les organisations actives en formation continue dans le développement d'approches pédagogiques ancrées dans les expériences pratiques.	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Collaborations suggérées : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA
	PA 8.2 Valoriser et soutenir des cercles de pratiques ou communautés de pratique.	Collaboration suggérée : - Secteur culturel. Partenaires variables selon les groupes professionnels visés.
	PA 8.3 Organiser des espaces de partage (forums, colloques, événements) pour favoriser l'échange d'expériences autour de l'IA.	Collaborations suggérées : - Partenaires variables selon les groupes professionnels visés. - Universités, groupes de recherche - SYNTHÈSE
R9 Constituer un bassin de passeur.euse.s de connaissance en IA apte à répondre aux besoins, attentes et valeurs du secteur culturel.	PA 9.1 Répertoire des personnes du secteur culturel ayant une expertise en IA et susceptibles d'agir comme formateur.trice.s.	Collaborations suggérées : - SYNTHÈSE - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture). - Réseau des ADN
	PA 9.2 Offrir aux formateur.trice.s des formations en pédagogie et technopédagogie.	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture)
	PA 9.3 Renforcer les compétences des formateur.trice.s en IA par des formations de haut niveau pour maintenir des contenus à la fine pointe.	Collaboration suggérée : - Partenaires variables selon les groupes professionnels visés et les contenus à développer.
R10 Assurer une diffusion de l'offre de formation sur tout le territoire et une promotion des activités favorisant l'accès et la découvrabilité.	PA 10.1 Utiliser les plateformes existantes (ex. cultive.ca) pour centraliser et promouvoir l'offre de formation.	Porteur suggéré : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) Collaborations suggérées : - Associations, regroupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Organisations du secteur culturel ayant une expertise en IA
R11 Faire preuve d'agilité dans la réalisation d'études d'identification des besoins de développement des compétences en IA, et ce, dans tous les sous-secteurs de la culture.	PA 11.1 Réaliser des études d'identification des besoins, par sous-secteurs, incluant des informations sur la transformation des métiers.	Porteurs suggérés : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) (chaînes longues). - Associations, groupements, syndicats (chaîne courte). Collaboration suggérée : - SYNTHÈSE
	A 11.2 Mettre en place des mécanismes de veille continue permettant de suivre l'évolution des besoins en temps réel.	Collaboration suggérée : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - Associations, groupements, syndicats, grappes du secteur culturel – formation continue - Autres CSMO - SYNTHÈSE

Recommandations	Propositions d'action	Porteurs et collaborations suggérés Instances gouvernementales potentiellement concernées
Développement des compétences et formations		
R12 Avoir accès à des financements répondant à l'ampleur des besoins et proposer des mécanismes encourageant le développement d'une offre de formation concertée.	PA 12.1 Sensibiliser et informer les instances gouvernementales sur l'ampleur des ressources financières nécessaires pour développer les compétences liées à l'IA.	Porteurs suggérés : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture) - SYNTHÈSE Instance potentiellement concernée : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Ministère de la Culture et des Communications Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie Ministère de l'Enseignement supérieur Ministère de la cybersécurité et du numérique Ministère de l'intelligence artificiel

8.3 Transformation des métiers dans le secteur culturel

► Éléments à prendre en considération

Globalement, les apports de l'IA semblent encore peu connus et ses risques, mal cernés. Si l'on pressent que cette technologie représente un bouleversement pour la culture et ses professionnel-le-s, il reste difficile d'en identifier concrètement les impacts. Se pose alors la question de la manière d'accompagner un secteur en transformation, et ce, alors qu'on arrive encore mal à identifier la nature de cette transformation. Il reste complexe d'identifier les métiers qui seront touchés, ceux qui naîtront ou disparaîtront, ou encore les nouvelles pratiques pleinement ancrées dans l'IA qui émergeront.

Ce flou, la rapidité d'évolution de l'IA ainsi que les enjeux éthiques et économiques qu'elle soulève favorisent une grande anxiété et des peurs parmi les acteur-trice-s du milieu.

Les craintes s'avèrent inégalement réparties. Celles-ci dépendent des fonctions exercées : si les gestionnaires entrevoient des opportunités de soutien à leur activité, les créateur-trice-s perçoivent de potentielles pertes de revenus, voire une remise en question de leur capacité à vivre de leur métier.

Par conséquent, les recommandations pour faire face aux transformations des métiers dans le secteur culturel devront prendre en compte cet aspect mouvant et incertain intrinsèque au développement actuel de l'IA.

Ces éléments mènent aux recommandations suivantes pour la transformation des métiers dans le secteur culturel :

Recommandations	Propositions d'action	Porteurs et collaborations suggérés Instances gouvernementales potentiellement concernées
Transformation des métiers		
R13 Poursuivre et approfondir les travaux pour documenter les impacts de l'IA sur les métiers en culture.	PA 13.1 Identifier les métiers les plus touchés (court, moyen, long terme) et déterminer les besoins de rehaussement de compétences ou de reconversion professionnelle.	Porteurs suggérés : - Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture). - Universités, groupes de recherche. - Organisations spécialisées en IA
	PA 13.2 Favoriser et soutenir les pôles de recherche intersectoriels et interordre pour développer des recherches appliquées sur l'évolution des pratiques liées à l'IA.	Porteurs suggérés : - Universités, groupes et chaires de recherche - Réseau des centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT)
	PA 13.3 Documenter l'évolution des revenus et des conditions de travail des personnes exerçant des professions susceptibles d'être transformées par l'IA.	Porteur suggéré : - Observatoire de la culture et des communications
	PA 13.4 Coordonner et soutenir les réflexions sur le filet social (réf.: <i>Plan d'action RH en culture 2023-2028</i>), en veillant à intégrer les enjeux liés à la transformation des métiers.	Porteur suggéré : - Table de concertation mise en place par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture (Compétence Culture).

9

LIMITES DE L'ÉTUDE ET PROCHAINS TRAVAUX

► Limites

Cette étude est la première visant à identifier les besoins en termes de développement des compétences en IA dans le secteur culturel. Couvrant l'ensemble des sous-secteurs de la culture, elle propose un regard large et ne permet pas une vision approfondie des réalités et besoins de chaque sous-secteur.

Les résultats reflètent une situation à un moment précis et ceux-ci reposent principalement sur des perceptions. Ces perceptions peuvent varier rapidement et être modulées par des événements, nouveautés technologiques ou prises de positions d'expert·e·s dans la sphère médiatique.

La taille de l'échantillon correspond à celle d'autres études réalisées par Compétence Culture, mais reste restreinte. Parce que les réalités et besoins varient selon les sous-secteurs ou les fonctions, l'analyse des données quantitatives pour l'ensemble du secteur peut occulter les résultats plus extrêmes de différents sous-groupes par fonction. Comme l'échantillon est restreint, l'analyse quantitative des données du sondage par sous-groupe de fonction pourrait avoir un impact sur la fiabilité des données. De plus, l'analyse thématique reposant sur des données recueillies principalement auprès de directions générales et de responsables de la formation continue pourrait avoir teinté les résultats. Il importe également de souligner que les données recueillies sont le reflet d'un manque de connaissance en IA, ce qui peut avoir eu un impact certain sur les perceptions véhiculées.

Bien que des mesures aient été mises en place pour réduire ces biais, dont la participation de plusieurs personnes dans le traitement des données, d'autres biais peuvent avoir subsisté dans les analyses.

Cette étude aborde l'IA d'une manière générale et n'en distingue pas les différents types (ex : générative, agentique, frugale, etc.), ce qui ne favorise pas la mise en relief d'aspects plus nuancés de la problématique. Étant donné le caractère relativement généralisé du manque de connaissances en matière d'IA dans le secteur culturel, ces distinctions n'auraient de toute manière pas été possibles.

► Prochains travaux

Cette étude constitue une première pierre pour l'édification d'un corpus de connaissances sur l'IA dans le secteur culturel, notamment en matière de développement des compétences.

D'autres études plus approfondies par sous-secteurs seront nécessaires afin de mieux identifier les besoins de développement des compétences pour différents métiers et professions.

Une lecture plus fine pourrait être possible en détaillant la chaîne de création (fonctions) par sous-secteur. Une approche de ce type pourrait permettre une compréhension globale d'un écosystème ainsi que des interactions et des impacts propres à chacun des sous-secteurs.

Par exemple, un changement des pratiques en création pourrait entraîner des conséquences sur les pratiques de diffusion autant qu'un changement dans des pratiques de diffusion pourrait engendrer des transformations dans les pratiques de création.

Pour arriver à une approche de ce type, le design de recherche devrait comporter des groupes de discussion et une collecte par sondage. Un plus grand échantillon serait par ailleurs nécessaire.

ANNEXES

► Questions et nombre de répondant·e·s au sondage

Question	Type de répondant·e·s	Nombre
Section : Généralités		
Q3 - Dans quelle région du Québec résidez-vous?	Ensemble des répondant·e·s	515
Q4 - À quel genre vous identifiez-vous?	Ensemble des répondant·e·s	513
Q5 - Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?	Ensemble des répondant·e·s	515
Q7 - Depuis combien d'années travaillez-vous dans le secteur culturel?	Ensemble des répondant·e·s	513
Q8 - Indiquez, le(s) secteur(s) d'activité dans lequel ou lesquels vous travaillez.	Ensemble des répondant·e·s	515
Q9 - Indiquez la fonction ou les fonctions dans laquelle ou lesquelles vous travaillez.	Ensemble des répondant·e·s	515
Q10 - Dans le secteur culturel, quel est votre principal statut d'emploi?	Ensemble des répondant·e·s	515
Q11 - Dans quelle région du Québec se situe le siège social (ou la filiale principale) de l'organisation pour laquelle vous travaillez?	Ensemble des répondant·e·s	312
Q12 - Indiquez le(s) secteur(s) d'activité de l'organisation.	Ensemble des répondant·e·s	325
Q13 - Indiquez le(s) mandat(s) de l'organisation.	Ensemble des répondant·e·s	325
Q14 - Combien d'employé·e·s travaillent dans l'organisation (salarié·e·s à temps plein et à temps partiel)?	Ensemble des répondant·e·s	321
Q15 - Depuis combien d'années l'organisation existe-t-elle?	Ensemble des répondant·e·s	321

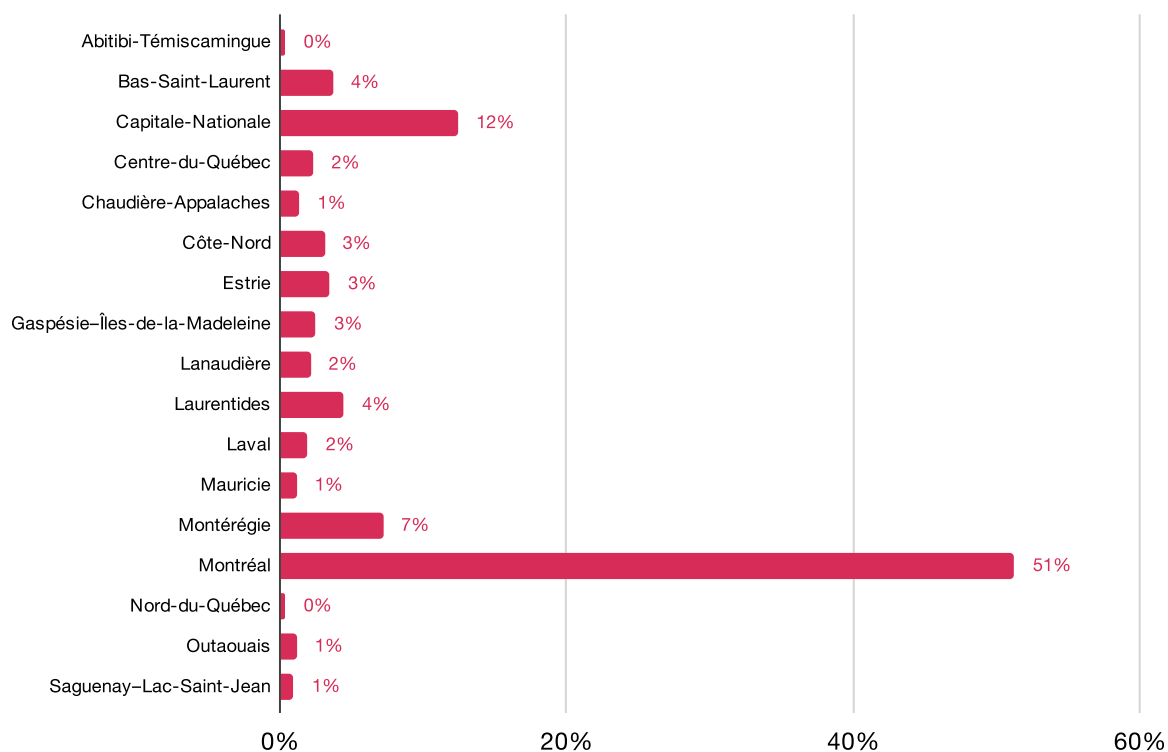
Question	Type de répondant·e·s	Nombre
Section : Maturité IA – salarié·e·s dans une organisation		
Q16 - Dans l'organisation où vous travaillez, l'IA est-elle utilisée?	Salarié·e dans une organisation	304
Q17 - Indiquez pourquoi, selon vous, l'IA n'est pas ou encore peu utilisée dans votre organisation?	Salarié·e dans une organisation	152
Q18 - Depuis combien de temps votre organisation utilise-t-elle l'IA?	Salarié·e dans une organisation	130
Q19 - Pour quelle(s) fonction(s) votre organisation utilise-t-elle l'IA?	Salarié·e dans une organisation	130
Q20 - Dans quel(s) but(s) l'IA est-elle utilisée dans votre organisation?	Salarié·e dans une organisation	130
Q21 - Envisagez-vous d'étendre l'utilisation de l'IA dans l'organisation au cours des prochaines années?	Salarié·e dans une organisation	130
Q22 - Quel(s) moyen(s) avez-vous mis en œuvre pour vous doter d'une expertise en IA? Lequel ou lesquels des énoncés reflète(nt) le mieux votre situation?	Salarié·e dans une organisation	130
Q23 - Votre organisation dispose-t-elle de données structurées?	Salarié·e dans une organisation	127
Q24 - Si votre organisation dispose de données, prévoit-elle les traiter afin de les utiliser dans un contexte employant l'IA?	Salarié·e dans une organisation	127
Q25 - Quels sont les principaux freins que vous avez rencontrés dans l'implantation de l'IA au sein de votre organisation?	Salarié·e dans une organisation	129
Q26 - Dans votre travail, est-ce que vous utilisez davantage l'IA que ne le fait votre organisation de manière générale?	Salarié·e dans une organisation	130
Section : Maturité IA – salarié·e·s dans une organisation		
Q27 - À quel point l'IA est présente dans votre travail?	Travailleur·euse autonome	189
Q28 - Si vous n'utilisez pas ou peu l'IA dans votre travail, indiquez la ou les raison(s) qui limite(nt) son utilisation.	Travailleur·euse autonome	90
Q29 - Depuis combien de temps utilisez-vous l'IA?	Travailleur·euse autonome	97
Q30 - Pour quelle(s) fonction(s) utilisez-vous l'IA?	Travailleur·euse autonome	190
Q31 - Dans quel(s) but(s) utilisez-vous l'IA?	Travailleur·euse autonome	190

Question	Type de répondant·e·s	Nombre
Section : Maturité IA – salarié·e·s dans une organisation		
Q32 - Disposez-vous de données structurées?	Travailleur·euse autonome	178
Q33 - Prévoyez-vous traiter les données afin de les utiliser dans un contexte employant l'IA?	Travailleur·euse autonome	174
Q34 - Quel(s) moyen(s) avez-vous mis en œuvre pour vous doter d'une expertise en IA?	Travailleur·euse autonome	190
Q35 - Quels sont les principaux freins que vous avez rencontrés dans l'implantation de l'IA?	Travailleur·euse autonome	113
Q36 - Envisagez-vous utiliser davantage l'IA dans les prochaines années?	Travailleur·euse autonome	112
Section : Compétences et besoins de formation		
Q37 - Veuillez indiquer le niveau d'importance que vous attribuez à chacune de ces compétences générales associées à l'IA.	Ensemble des répondant·e·s	Entre 433 et 437
Q38 - Veuillez indiquer votre niveau de maîtrise pour chacune de ces compétences générales associées à l'IA.	Ensemble des répondant·e·s	Entre 437 et 440
Q39 - Selon vous, quelles sont les quatre compétences transversales les plus importantes?	Ensemble des répondant·e·s	515
Q40 - Veuillez indiquer les formations en connaissance et savoir qui vous intéressent et le niveau souhaité.	Ensemble des répondant·e·s	Entre 389 et 394
Q42 - Si vous utilisez des outils IA de connaissance et savoir, à quelle fréquence les utilisez-vous?	Ensemble des répondant·e·s	364
Q43 - Veuillez indiquer les formations en gestion qui vous intéressent et le niveau souhaité.	Ensemble des répondant·e·s	Entre 371 et 391
Q45 - Si vous utilisez des outils IA de gestion, à quelle fréquence les utilisez-vous?	Ensemble des répondant·e·s	341
Q46 - Veuillez indiquer les formations en génération de média qui vous intéressent et le niveau souhaité.	Ensemble des répondant·e·s	Entre 365 et 377
Q48 - Si vous utilisez des logiciels de génération de média, à quelle fréquence les utilisez-vous?	Ensemble des répondant·e·s	352
Q49 - Veuillez indiquer les formations en programmation qui vous intéressent et le niveau souhaité.	Ensemble des répondant·e·s	Entre 371 et 372
Q51 - Si vous utilisez des outils IA de programmation, à quelle fréquence les utilisez-vous?	Ensemble des répondant·e·s	330

Question	Type de répondant·e·s	Nombre
Section : Compétences et besoins de formation		
Q52 - Parmi les aspects suivants, quels sont les obstacles auxquels vous êtes confronté(e) pour développer vos compétences en IA?	Ensemble des répondant·e·s	381
Q53 - Parmi les formats de formation suivants, lequel ou lesquels répond(ent) le mieux à vos besoins?	Ensemble des répondant·e·s	381
Q54 - Parmi les méthodes d'enseignement suivantes, lesquelles répondent le mieux à vos besoins/votre réalité?	Ensemble des répondant·e·s	381
Q55 - Parmi les durées de formation suivantes, lesquelles répondent le mieux à vos besoins/votre réalité?	Ensemble des répondant·e·s	381
Q56 - Quelles sont vos préférences de plages horaires pour suivre une formation?	Ensemble des répondant·e·s	381
Q57 - Seriez-vous intéressé·e à suivre un stage en IA?	Ensemble des répondant·e·s	381
Q58 - Si oui, quel type de stage vous conviendrait le mieux?	Ensemble des répondant·e·s	120
Section : Transformation des métiers		
Q60-61 : Énoncé 01 : « Dans le contexte de l'IA, selon moi, mon métier se transformera et s'adaptera. » Énoncé 02 : « Dans le contexte de l'IA, selon moi, mon métier est menacé. »	Ensemble des répondant·e·s	376

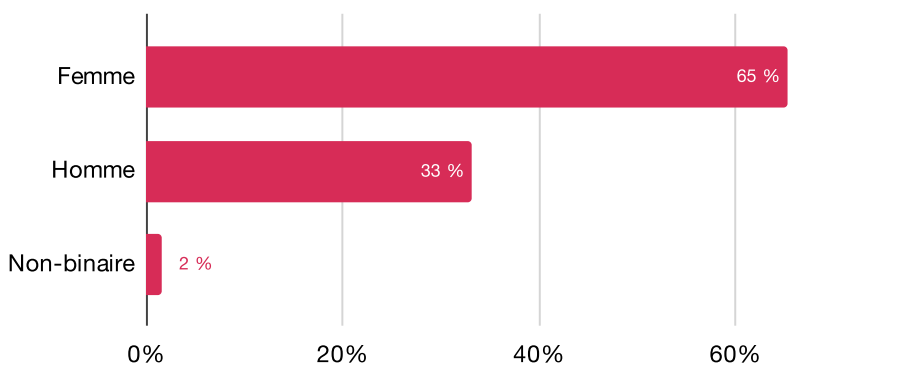
► Profil des répondant·e·s

Régions de résidence



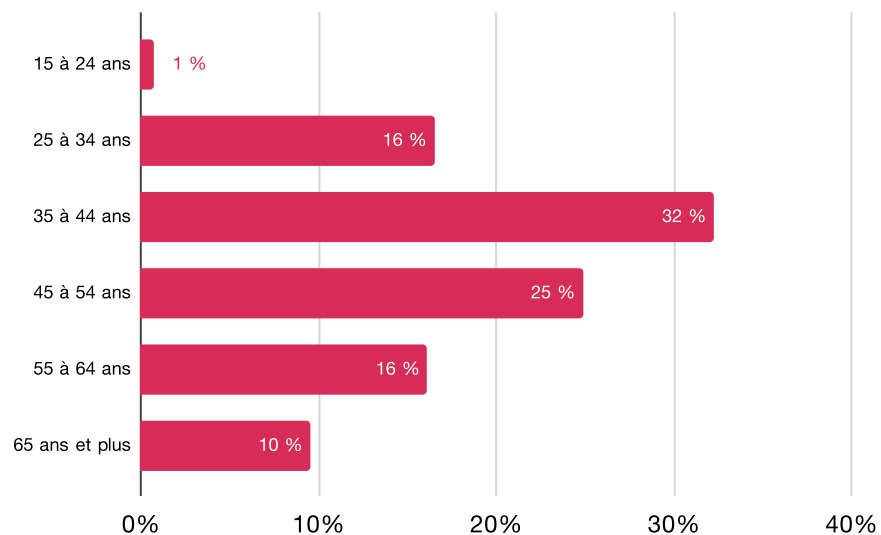
Régions de résidence des répondant·e·s

Genre des répondant·e·s



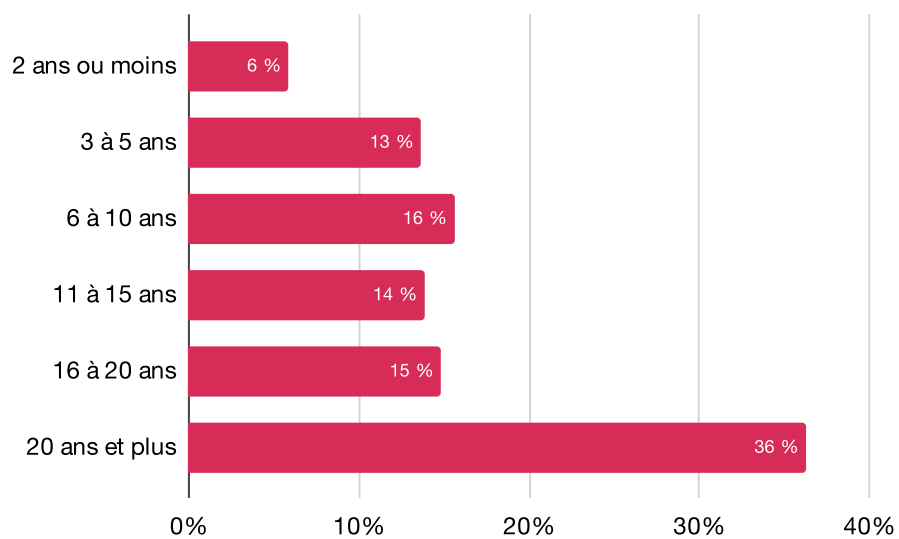
Genre des répondant·e·s

Âge des répondant·e·s



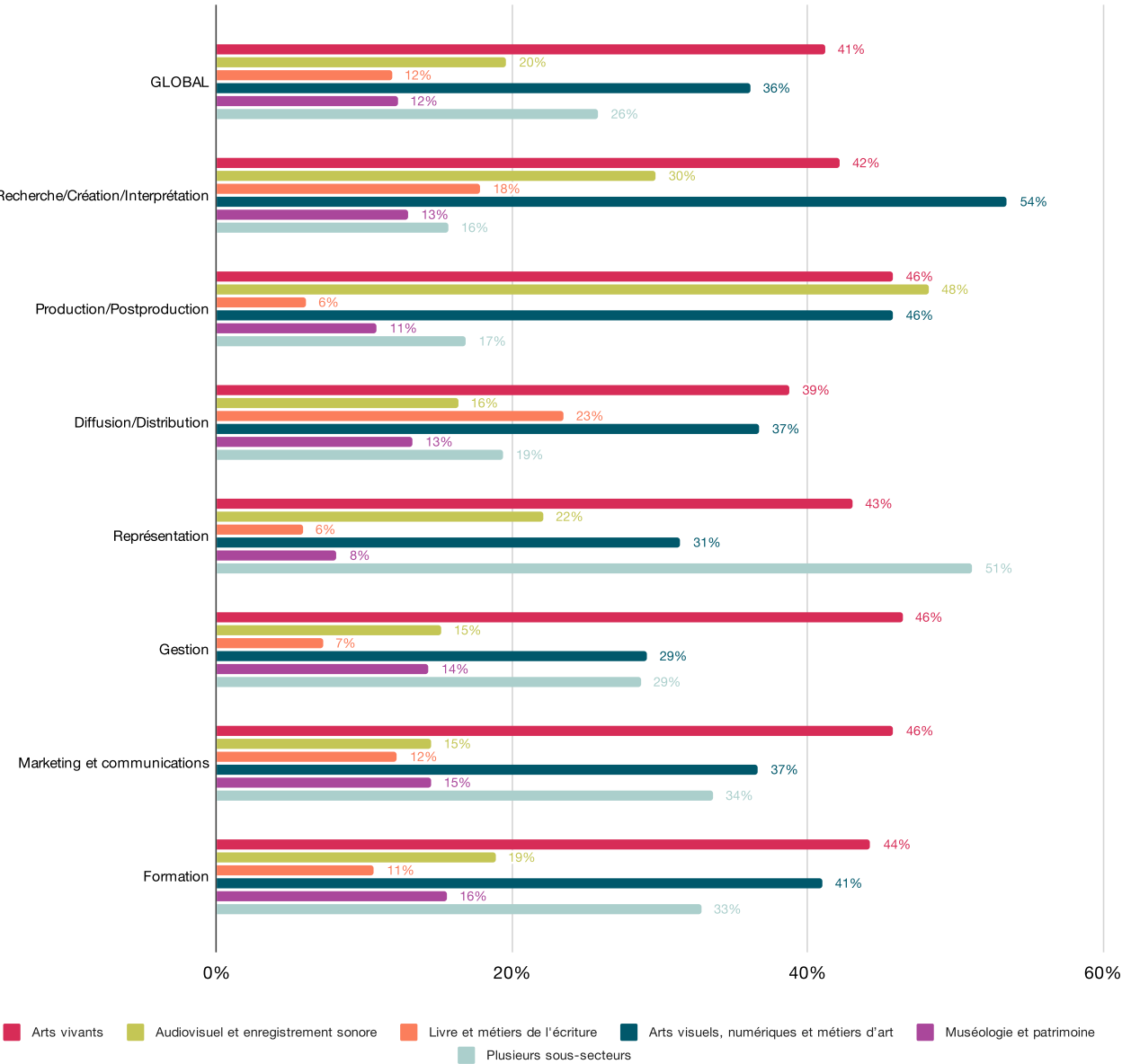
Âge des répondant·e·s

Expérience de travail des répondant·e·s



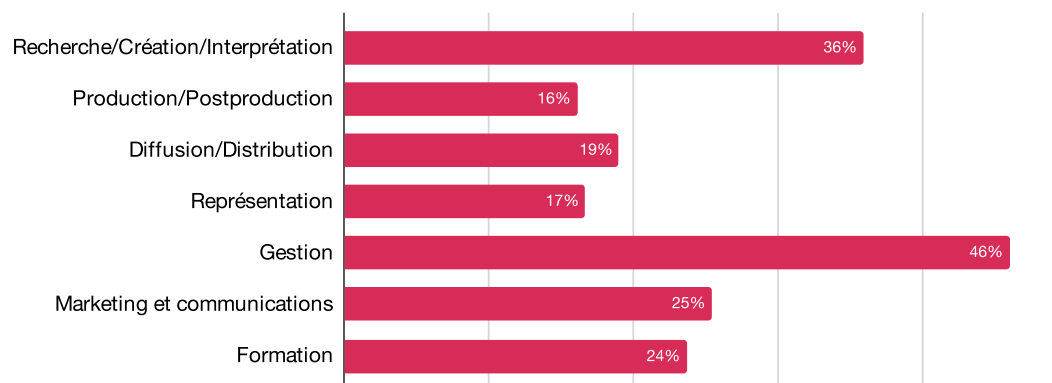
Âge des répondant·e·s

Sous-secteurs dans lesquels œuvrent les répondant·e·s



Sous-secteurs dans lesquels les répondant·e·s travaillent
NB : Les répondant·e·s pouvaient indiquer travailler dans plusieurs secteurs et cocher plusieurs réponses

Fonctions dans lesquels œuvrent les répondant·e·s



Fonctions dans lesquelles les répondant·e·s travaillent

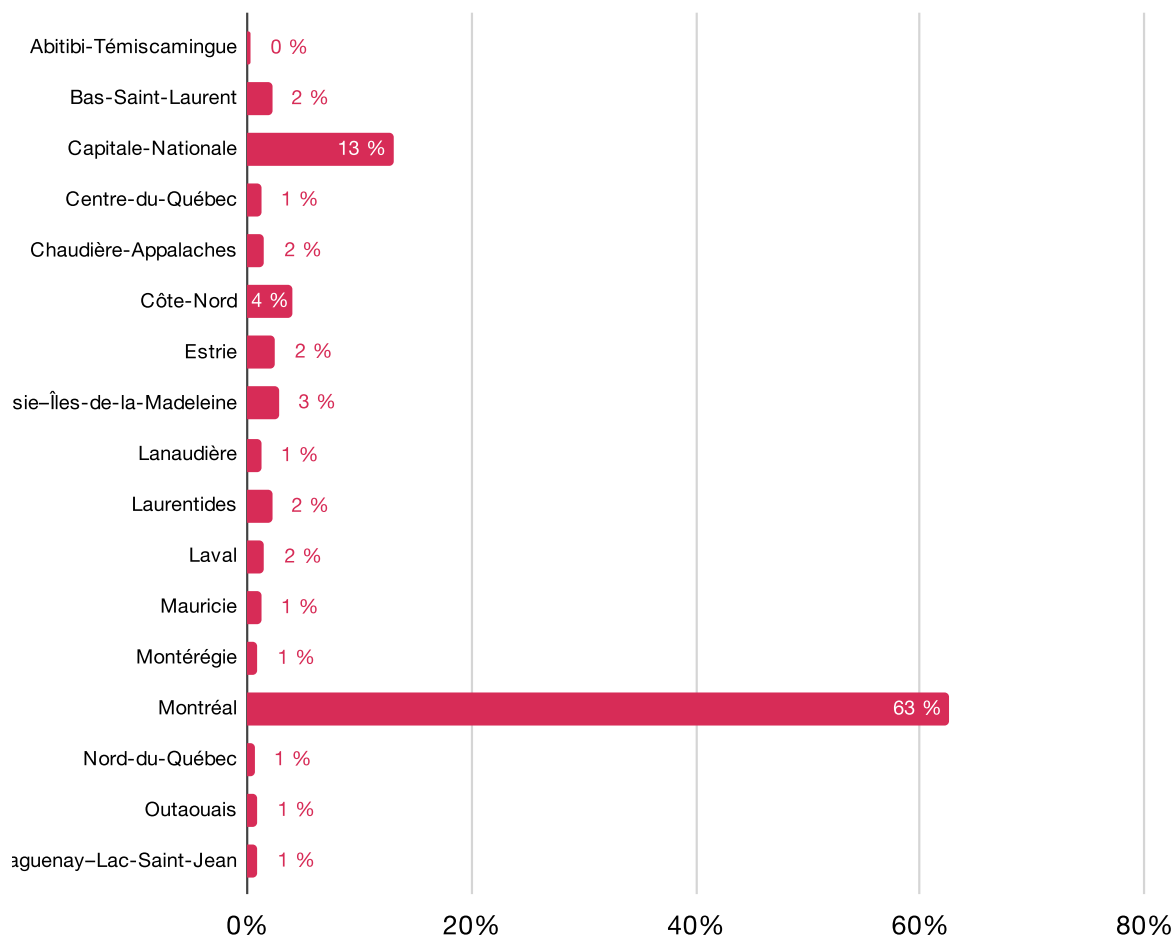
Statut des répondant·e·s



Statut des répondant·e·s

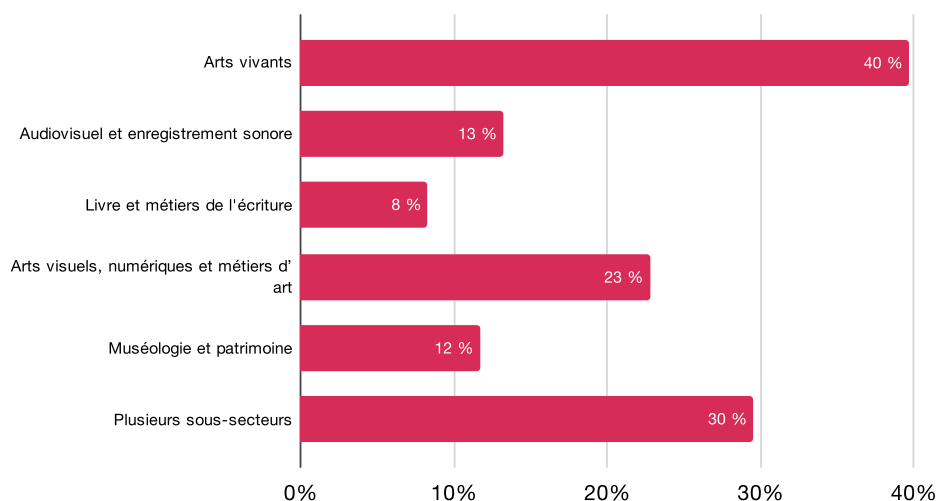
► Profil des organisations dans lesquels œuvrent les répondant·e·s

Siège social des organisations



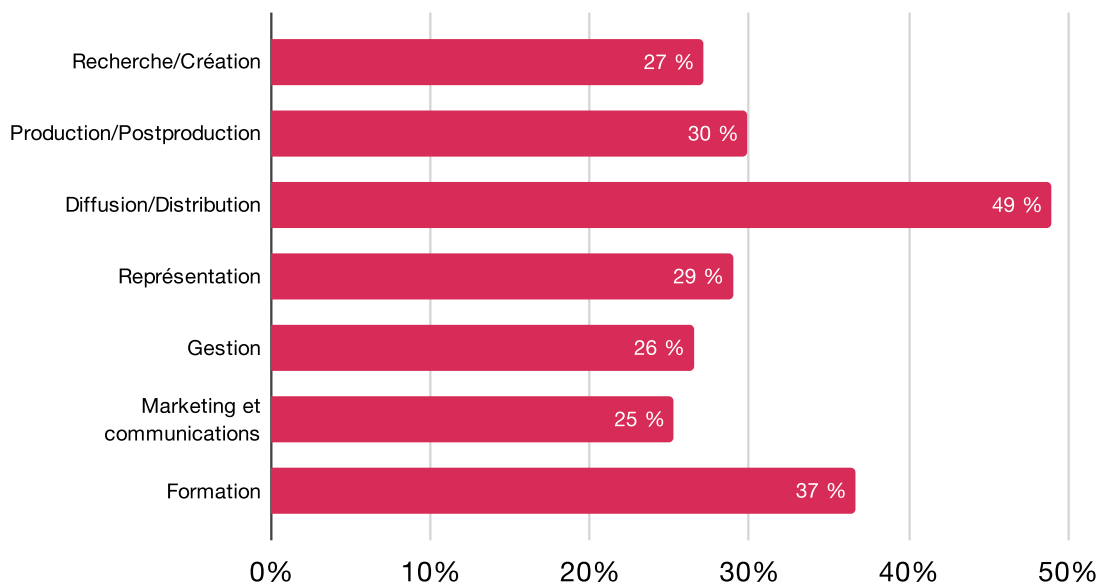
Région du siège social (ou filiale principale) des organisations dans lesquelles les répondant·e·s salarié·e·s travaillent.

Secteurs d'activité des organisations



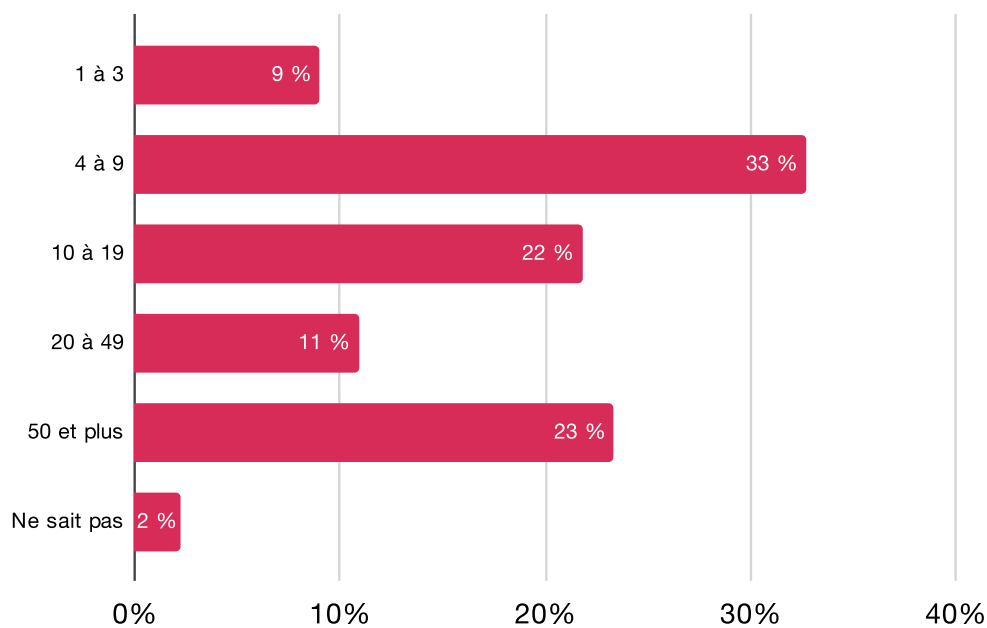
Secteurs d'activité des organisations dans lesquelles les répondant·e·s salarié·e·s travaillent.

Mandats des organisations



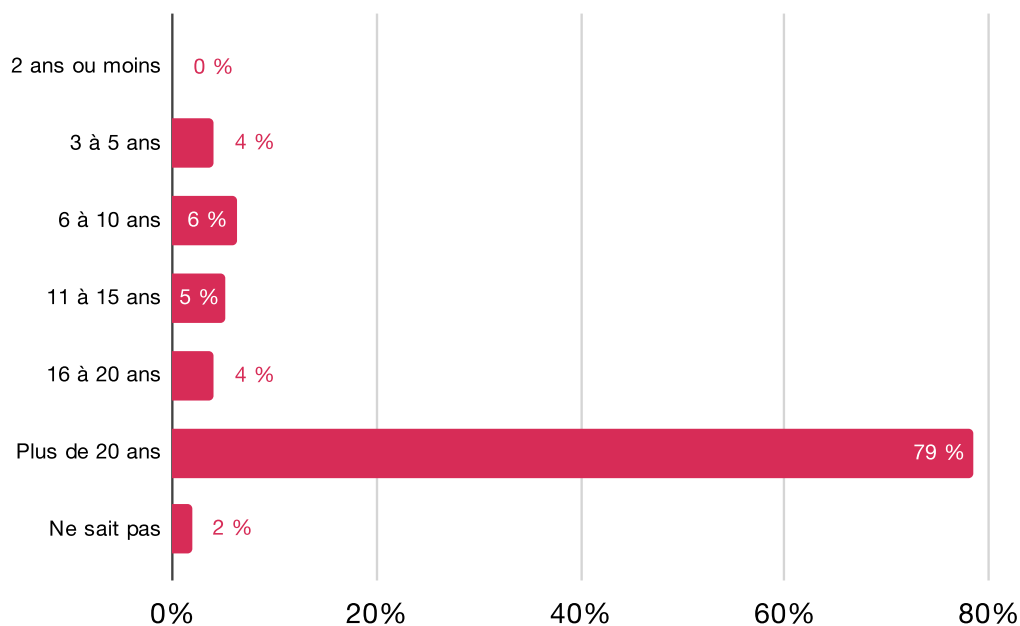
Mandats des organisations dans lesquelles les répondant·e·s salarié·e·s travaillent.

Nombre d'employé·e·s des organisations



Nombre d'employé·e·s des organisations dans lesquelles les répondant·e·s salarié·e·s travaillent

Nombre d'années d'existence des organisations

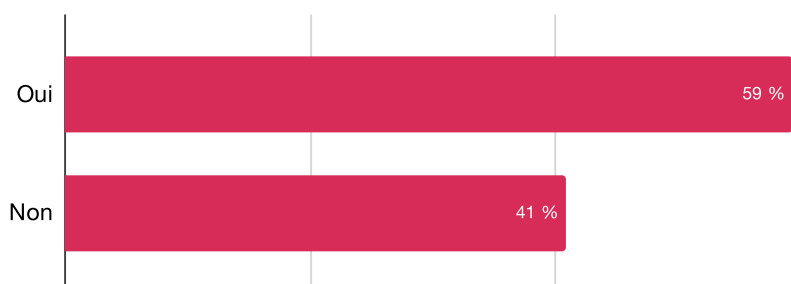


Nombre d'années d'existence des organisations dans lesquelles les répondant·e·s salarié·e·s travaillent

► Maturité numérique

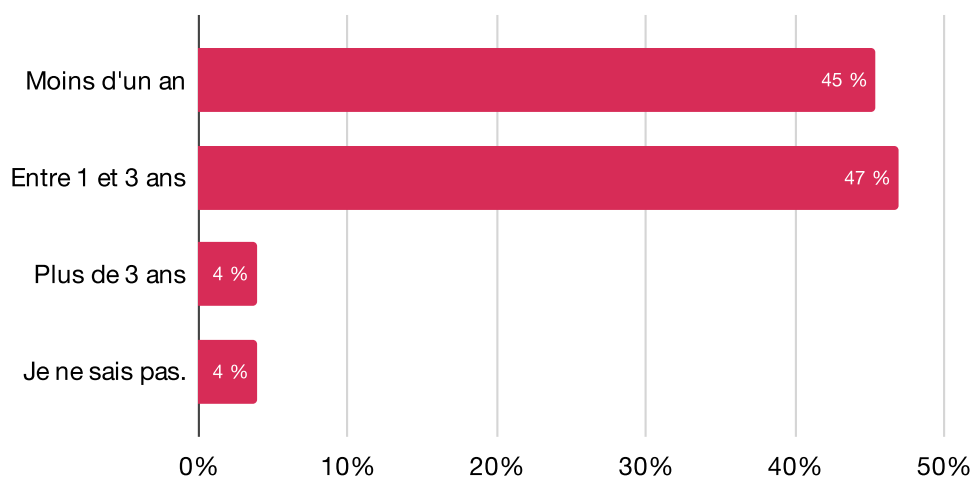
Niveau d'utilisation de l'IA des répondant·e·s, en comparaison à la moyenne d'utilisation dans l'organisation où ils et elles œuvrent

Statut des répondant·e·s



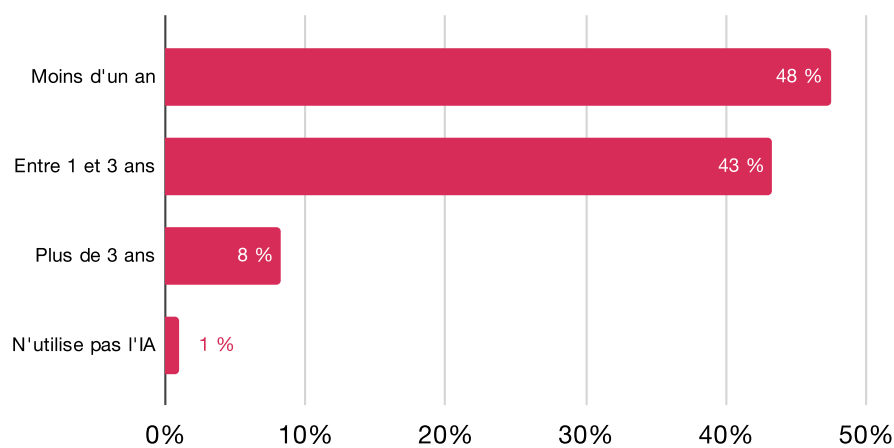
Les répondant·e·s utilisent-ils ou elles davantage l'IA que le fait leur organisation de manière générale?

Ancienneté d'utilisation de l'IA au sein des organisations culturelles



Depuis combien de temps les organisations dans lesquelles œuvrent les répondant·e·s utilisent-elles l'IA?

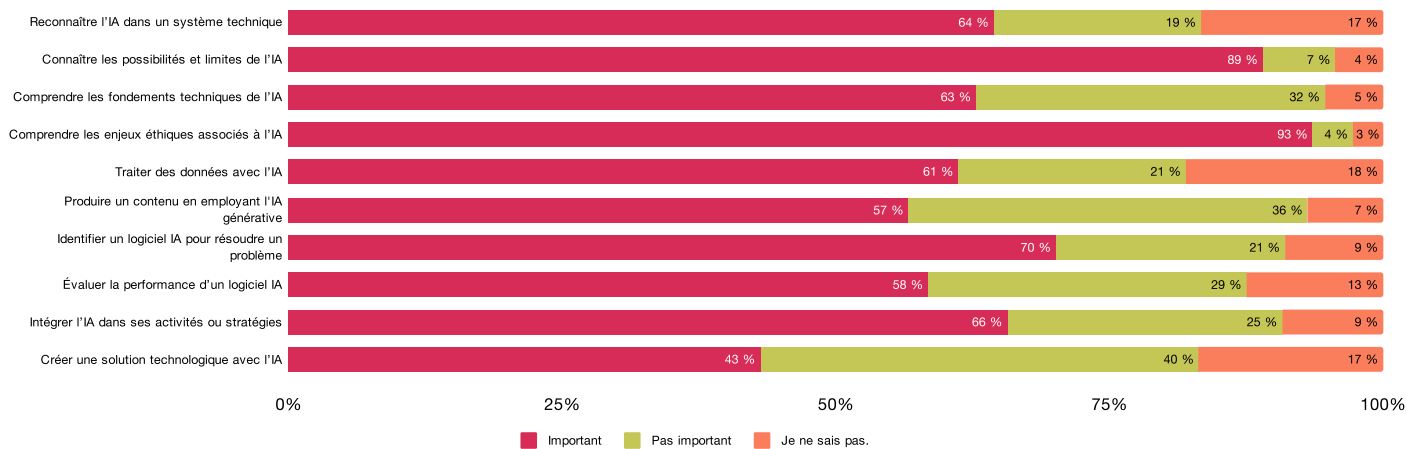
Ancienneté d'utilisation de l'IA des travailleur·euse·s autonome



Depuis combien de temps les travailleur·euse·s autonomes utilisent-ils et elles l'IA?

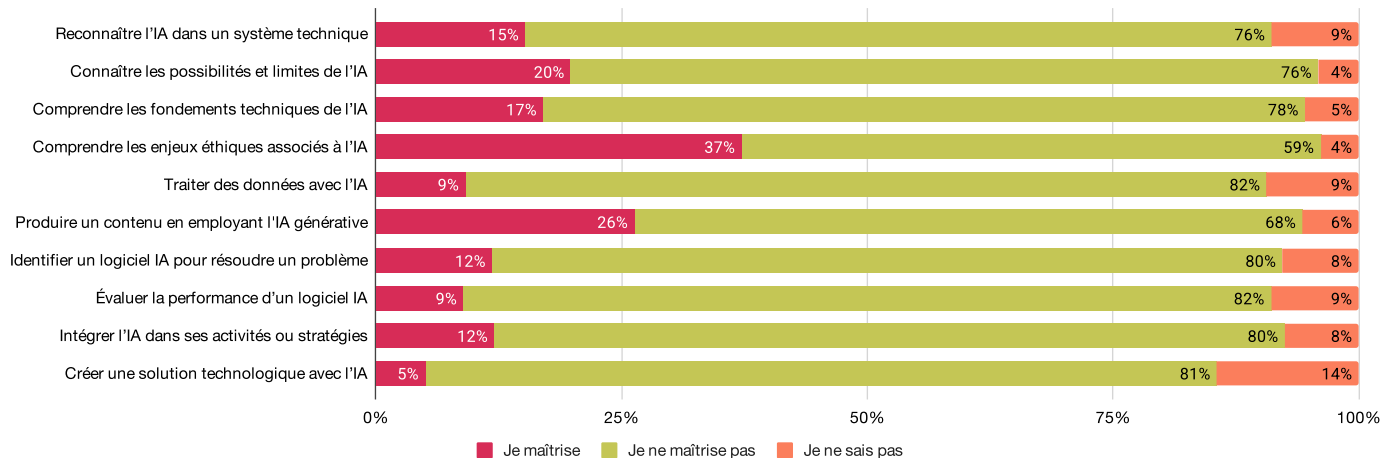
► Développement des compétences

Perception du niveau d'importance des compétences



Niveau d'importance que les répondant-e-s attribuent à chacune des compétences générales associées à l'IA.

Niveau de maîtrise des répondant-e-s

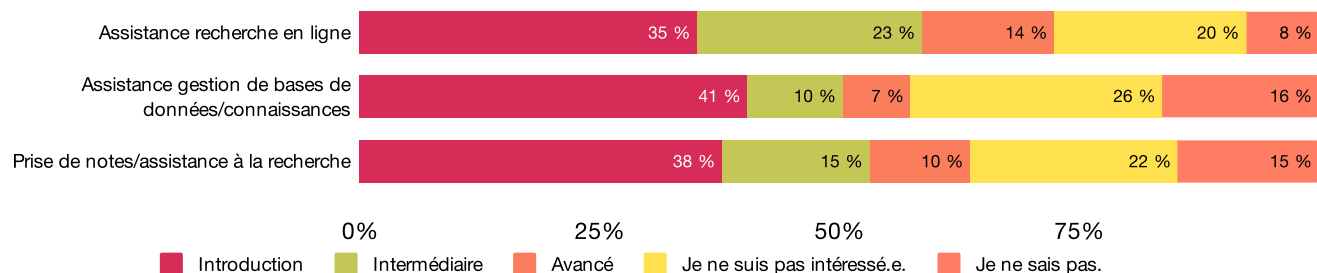


Niveau de maîtrise des répondant-e-s pour chacune des compétences générales associées à l'IA

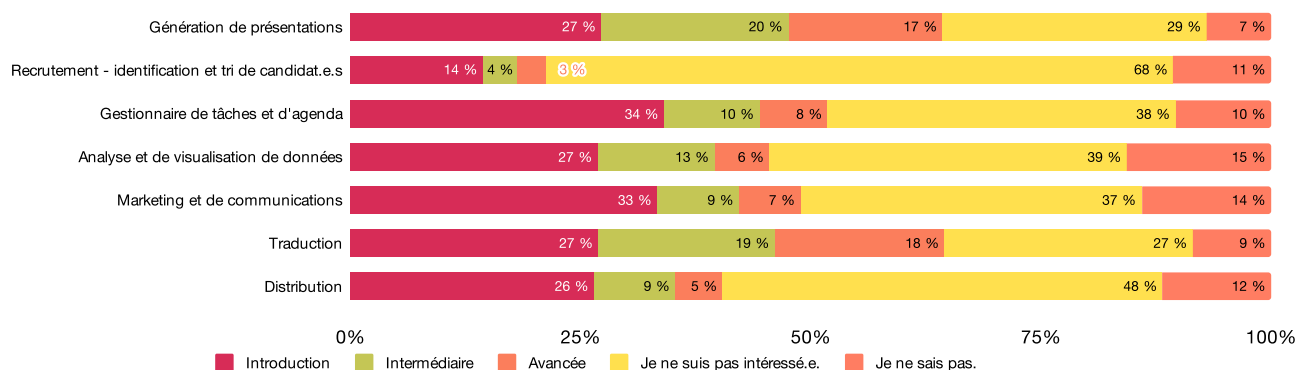
► Besoins en formation

Niveaux souhaités de formation, selon les fonctions

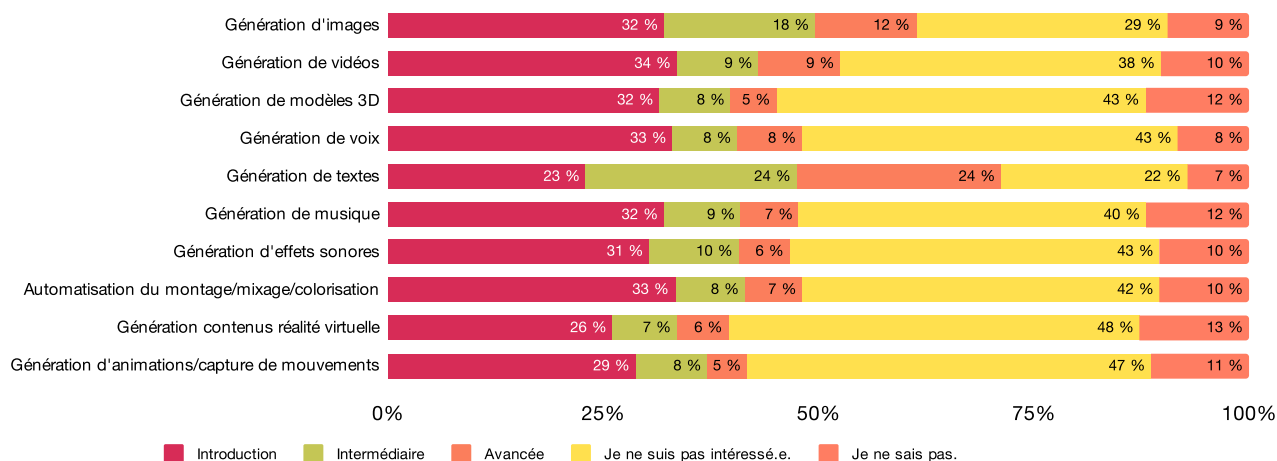
• Sous-groupe Recherche/Création/Interprétation



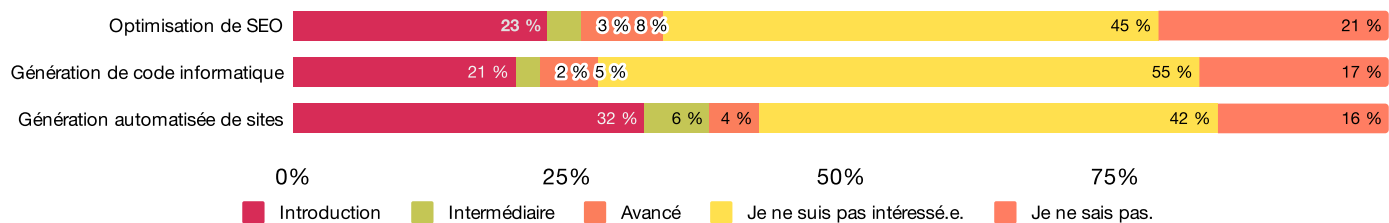
Outils IA en Connaissance et savoir – Recherche/Création/Interprétation



Outils IA en Gestion – Recherche/Création/Interprétation



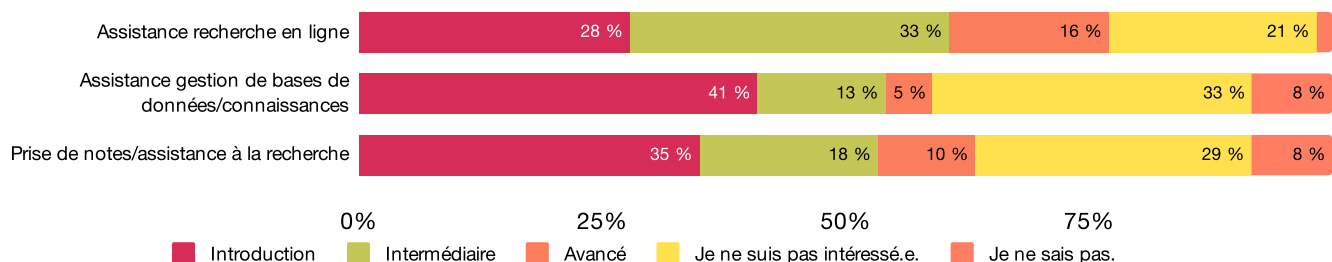
Outils IA en Génération de média – Recherche/Création/Interprétation



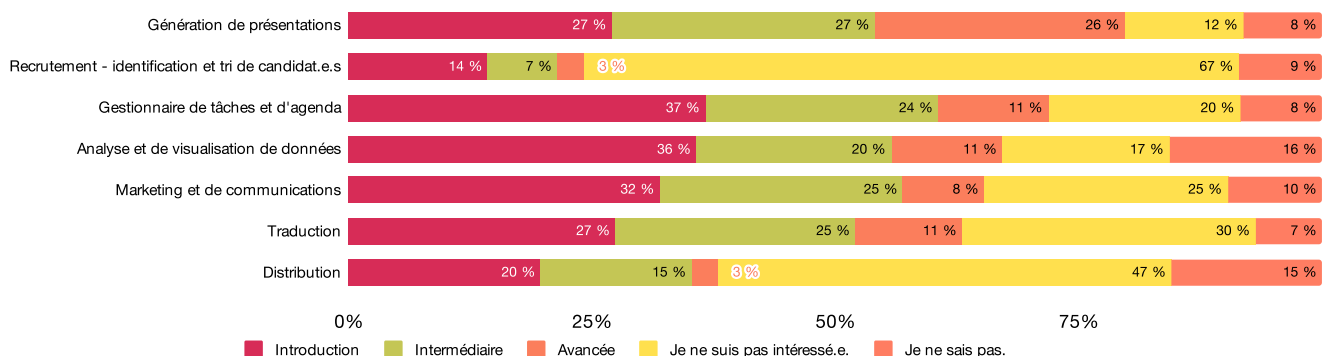
Outils IA en Programmation – Recherche/Création/Interprétation

Niveaux souhaités de formation, selon les fonctions

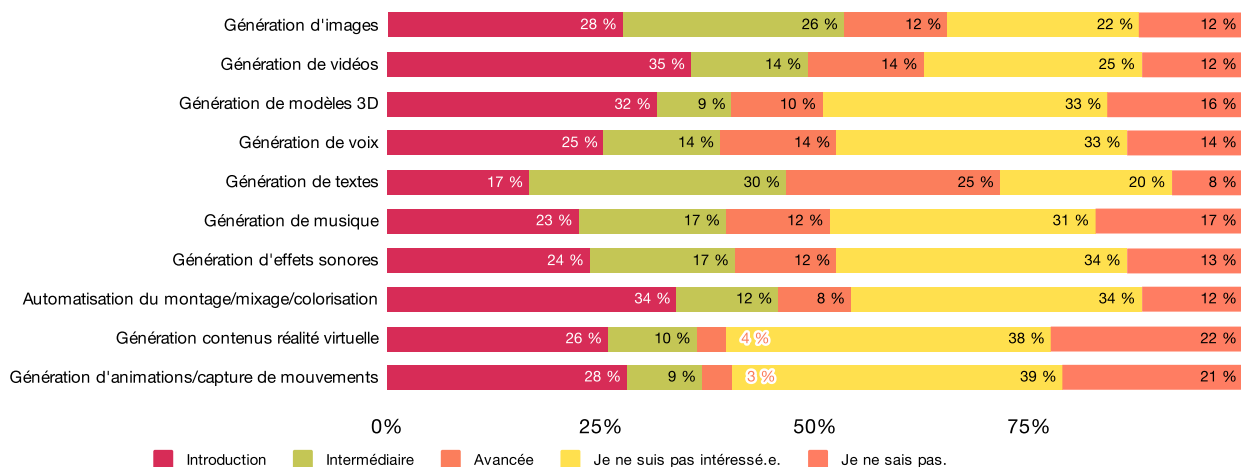
• Sous-groupe Production/Postproduction



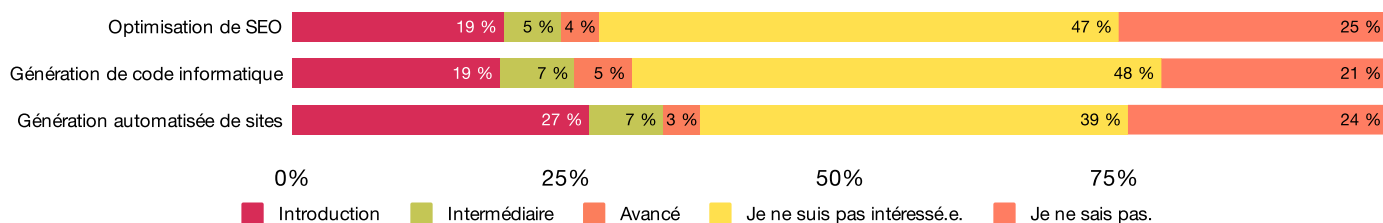
Outils IA en Connaissance et savoir – Recherche/Création/Interprétation



Outils IA en Gestion – Production/Postproduction



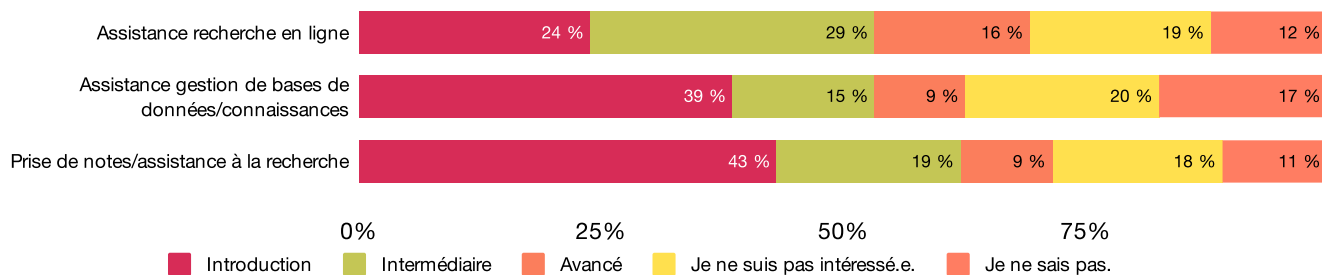
Outils IA en Génération de média – Production/Postproduction



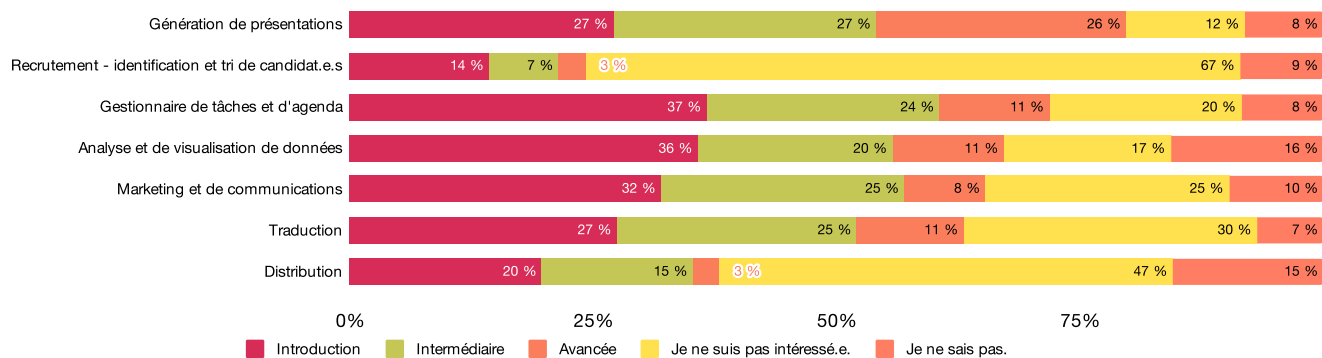
Outils IA en Programmation – Production/Postproduction

Niveaux souhaités de formation, selon les fonctions

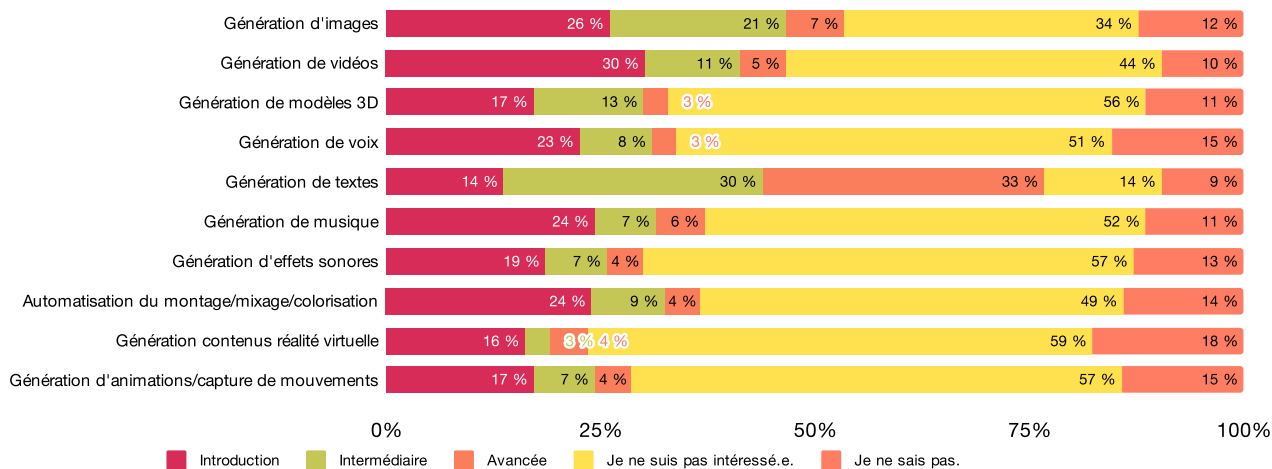
• Sous-groupe Diffusion/Distribution



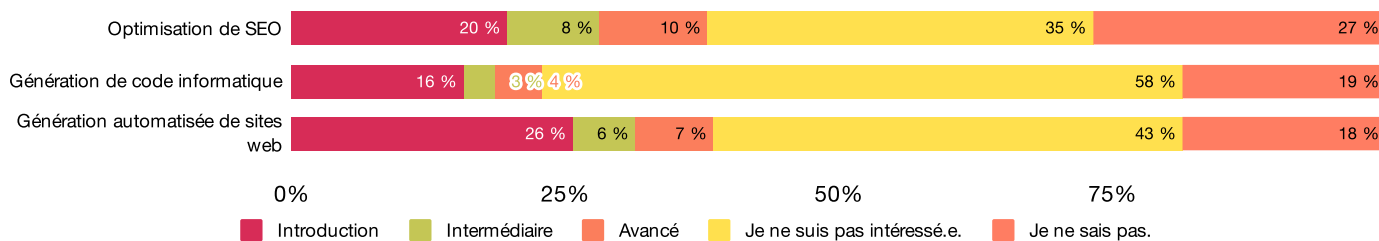
Outils IA en Connaissance et savoir – Diffusion/Distribution



Outils IA en Gestion – Diffusion/Distribution



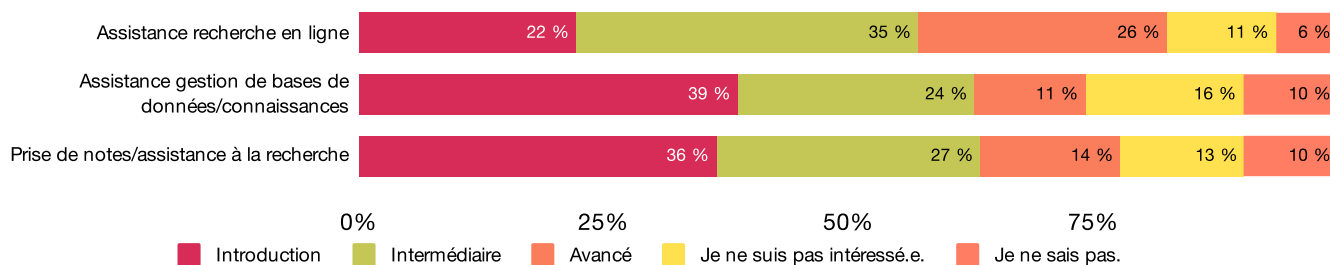
Outils IA en Génération de médias – Diffusion/Distribution



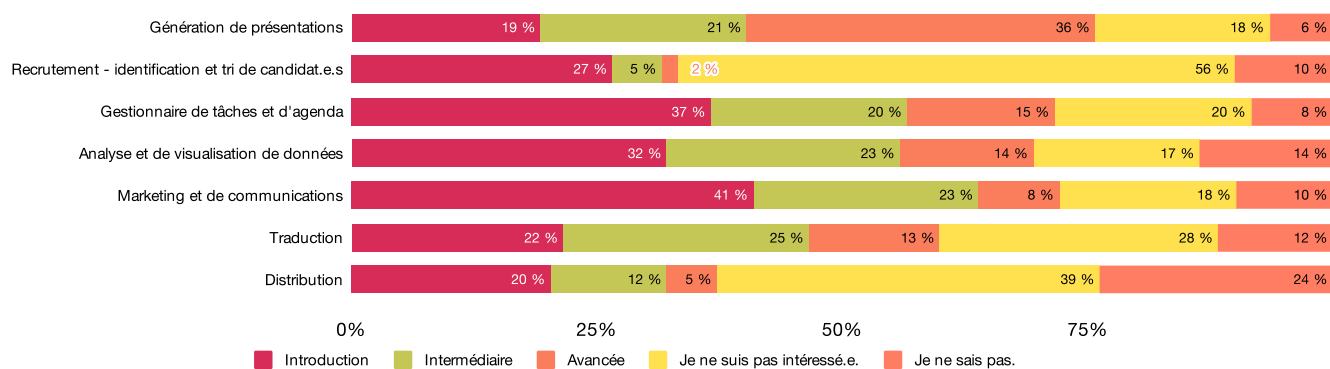
Outils IA en Programmation – Diffusion/Distribution

Niveaux souhaités de formation, selon les fonctions

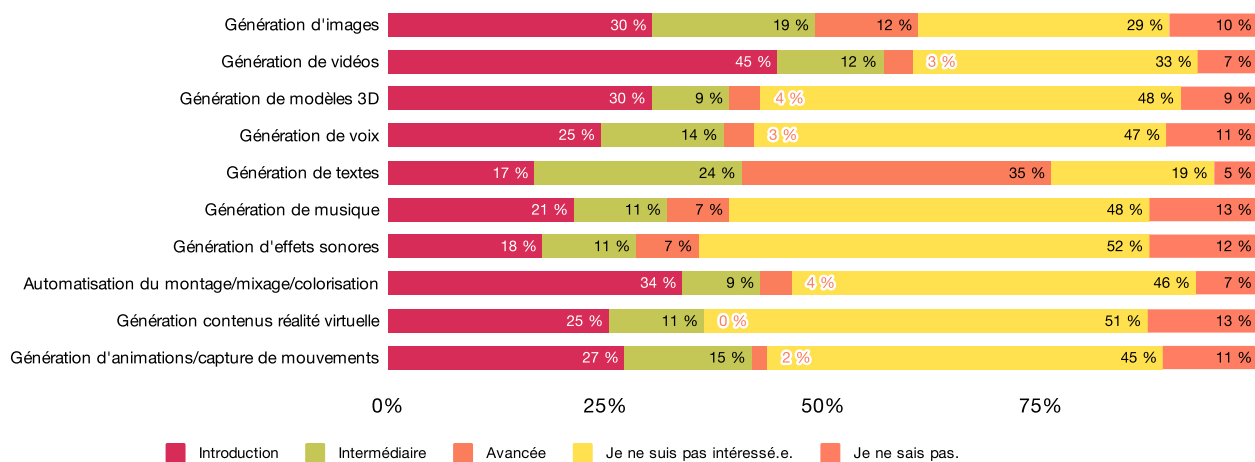
• Sous-groupe Représentation



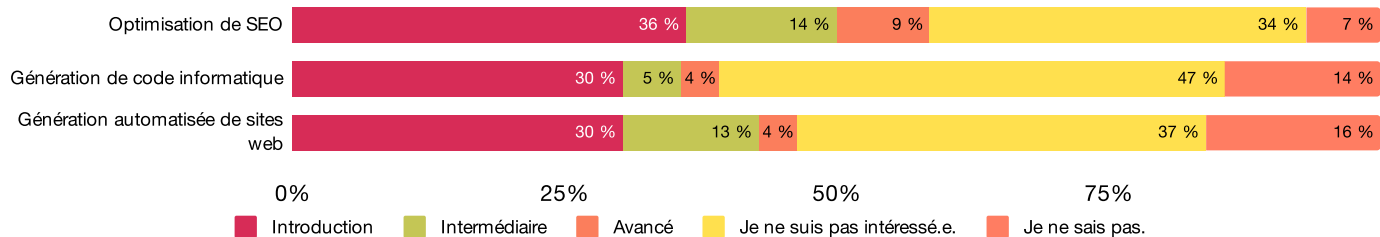
Outils IA en Connaissance et savoir – Représentation



Outils IA en Gestion – Représentation



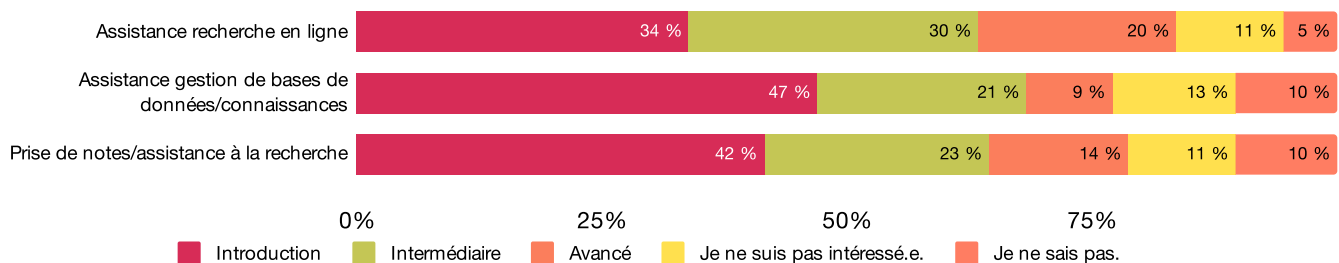
Outils IA en Génération de média – Représentation



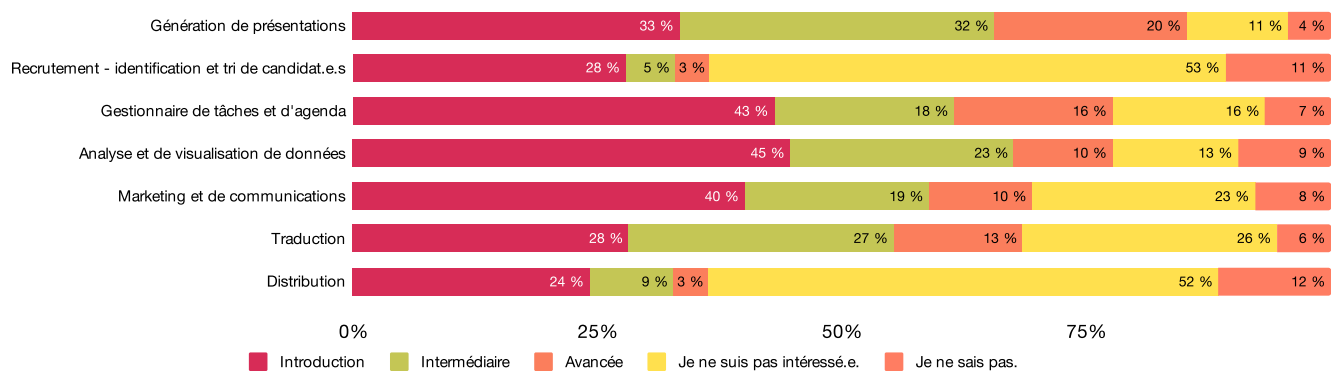
Outils IA en Programmation – Représentation

Niveaux souhaités de formation, selon les fonctions

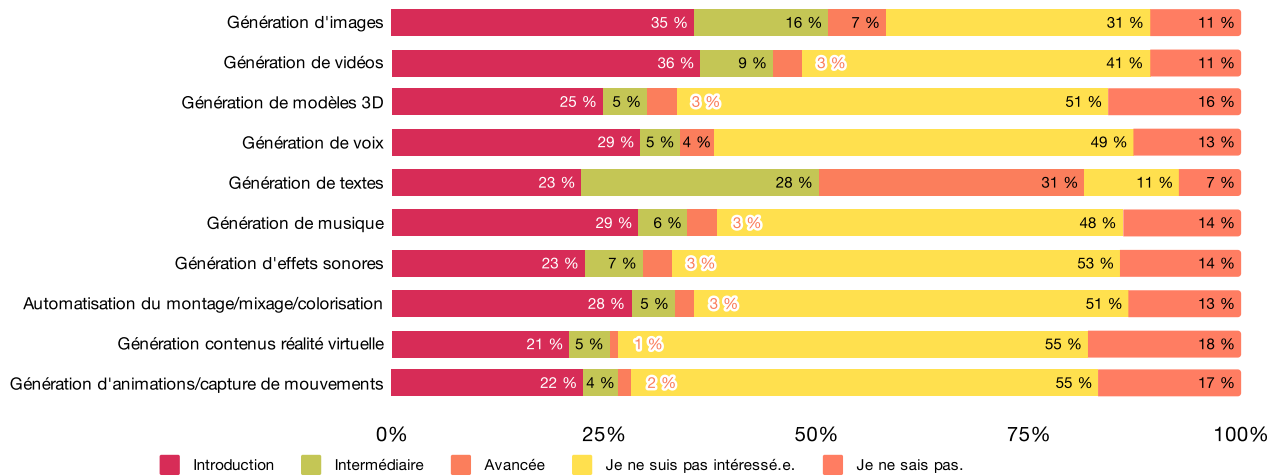
• Sous-groupe Gestion



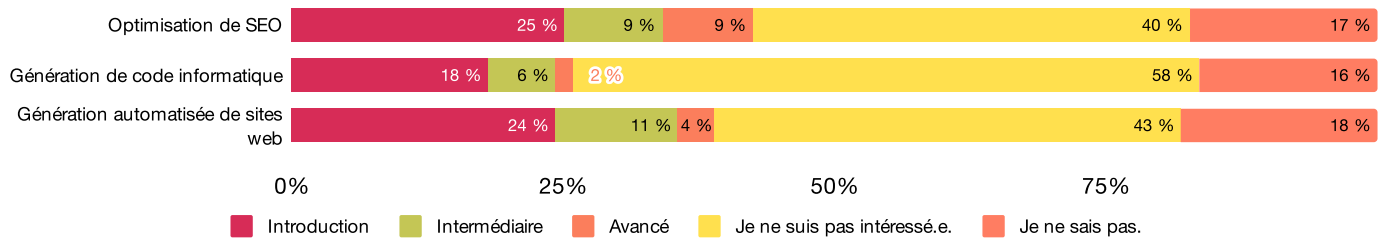
Outils IA en Connaissance et savoir – Gestion



Outils IA en Gestion – Gestion



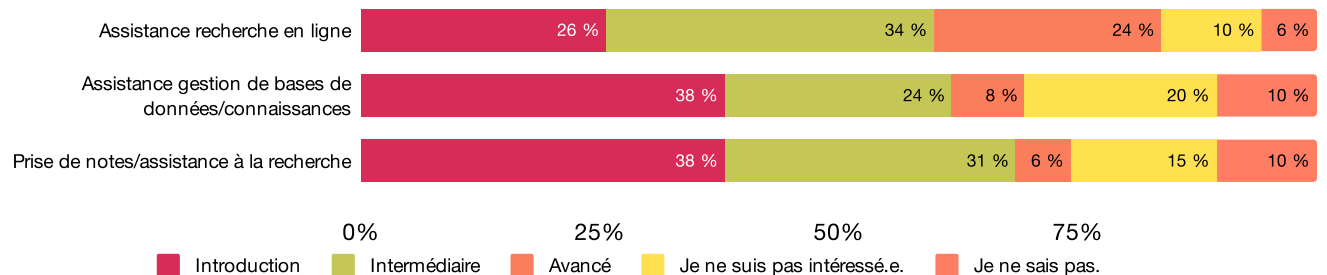
Outils IA en Génération de média – *Gestion*



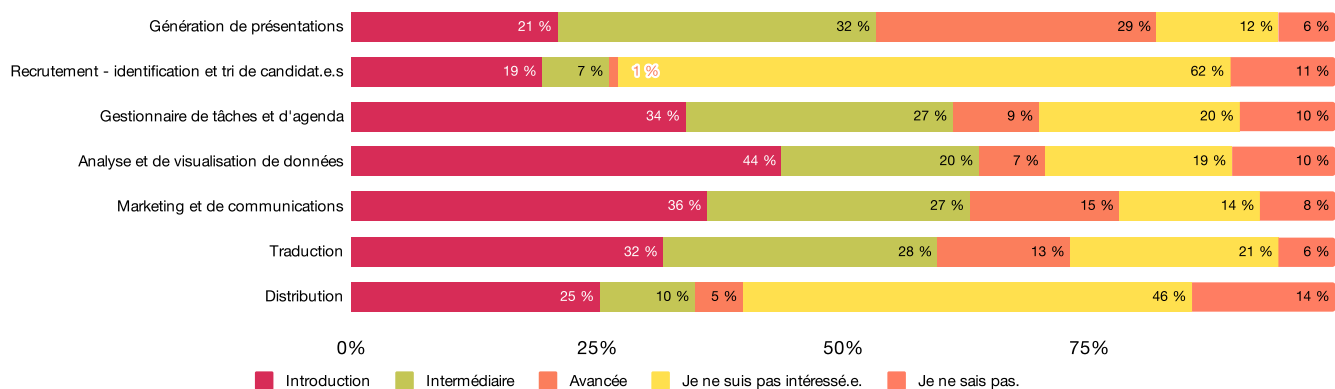
Outils IA en Programmation – *Gestion*

Niveaux souhaités de formation, selon les fonctions

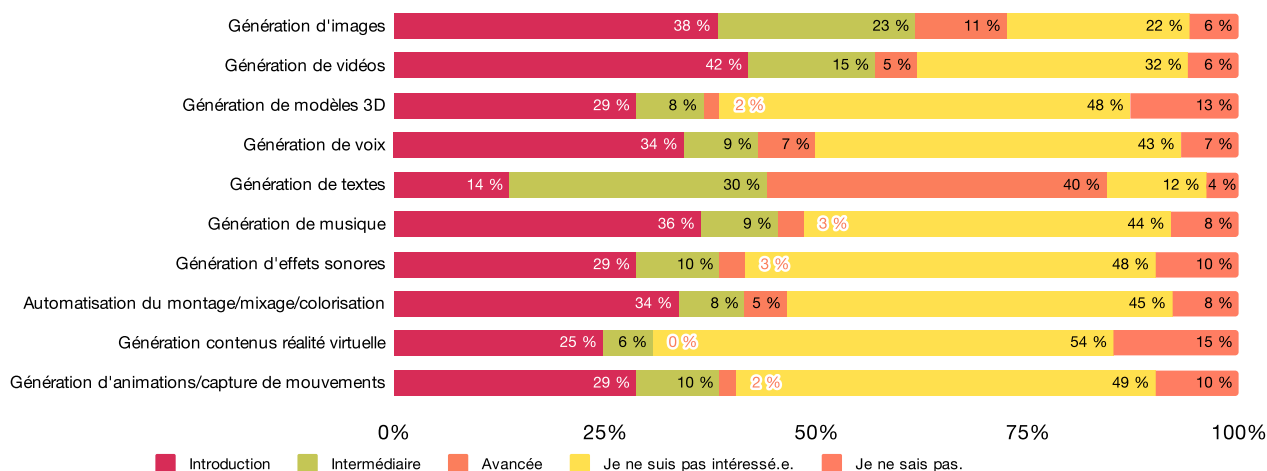
• *Sous-groupe Marketing et communications*



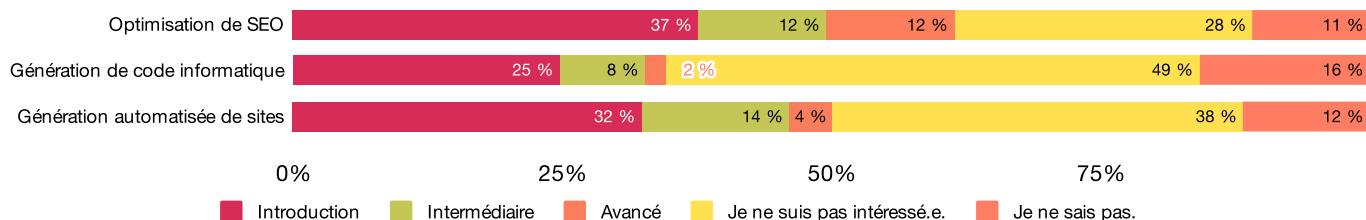
Outils IA en Connaissance et savoir – *Marketing et communications*



Outils IA en Gestion – *Marketing et communications*



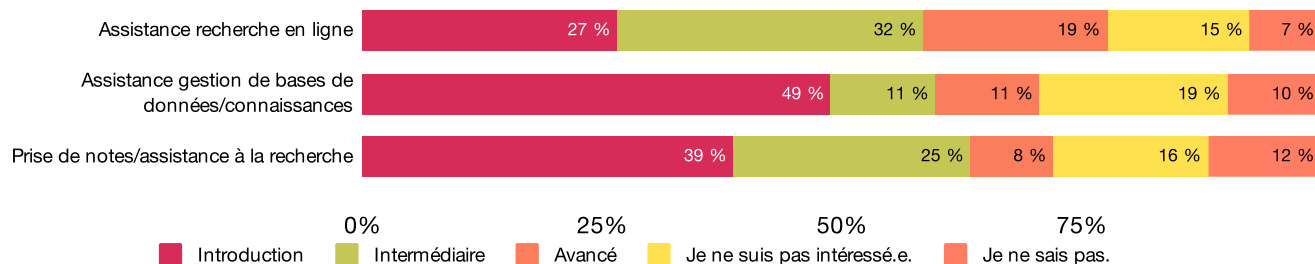
Outils IA en Génération de média – *Marketing et communications*



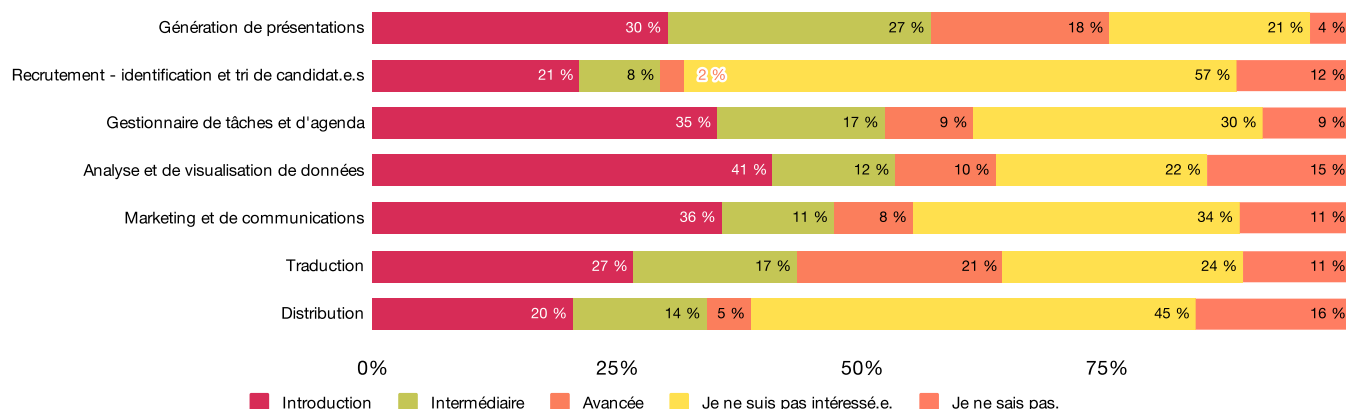
Outils IA en Programmation – *Marketing et communications*

Niveaux souhaités de formation, selon les fonctions

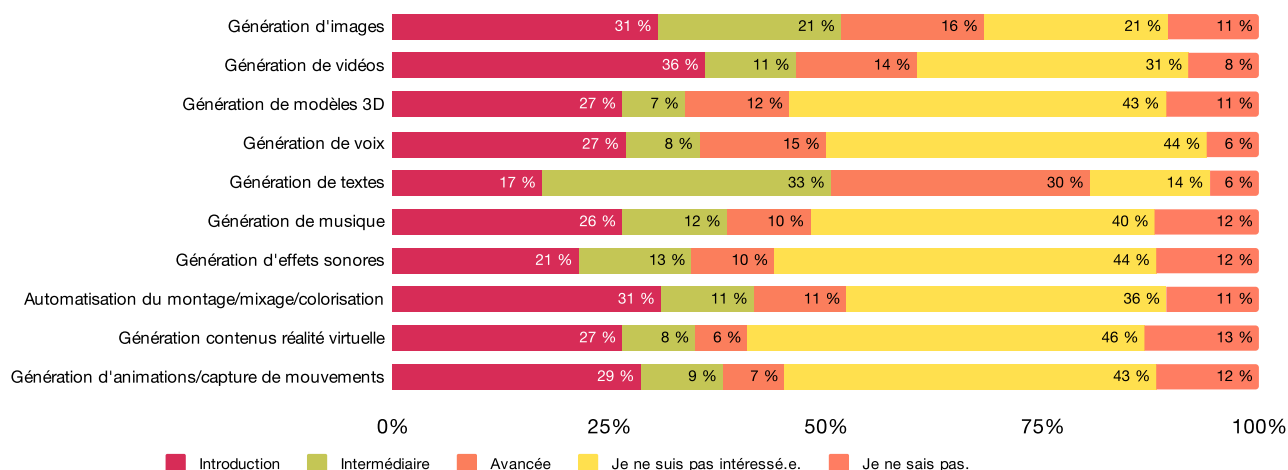
• *Sous-groupe Formation*



Outils IA en Connaissance et savoir – *Formation*



Outils IA en Gestion – *Formation*



Outils IA en Génération de média – *Formation*

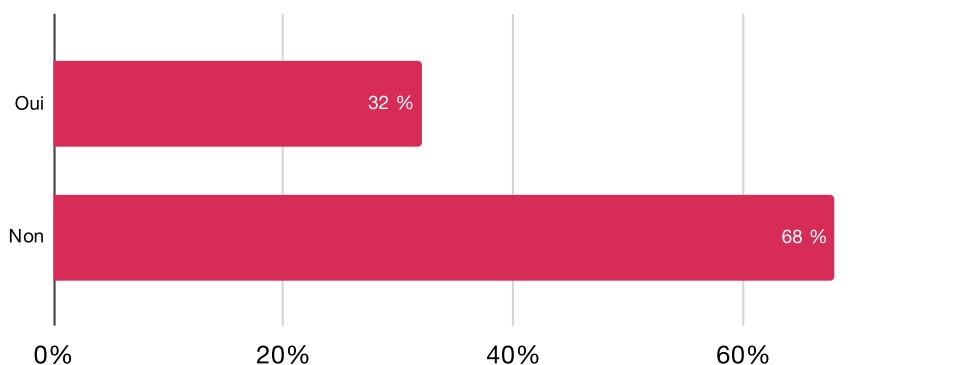
► Formats des activités

Préférences de plages horaires pour suivre une formation

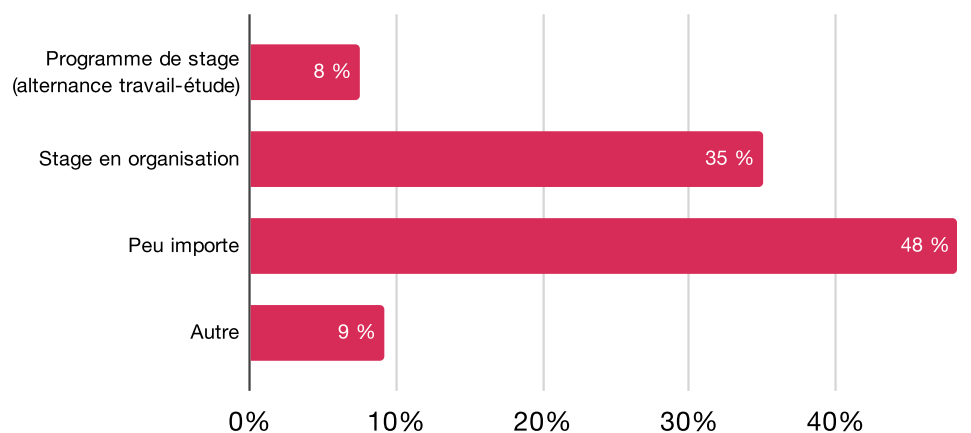
Énoncé	GLOBAL	Recherche Création Interprétation	Production Post- production	Diffusion Distribution	Représen- tation	Gestion	Marketing communi- cations	Formation
En semaine, durant la journée	90 %	84 %	85 %	95 %	95 %	96 %	95 %	86 %
En semaine, en soirée	20 %	21 %	27 %	16 %	26 %	18 %	13 %	27 %
La fin de semaine	12 %	16 %	22 %	7 %	11 %	9 %	12 %	17 %

Préférence de plage horaire des répondant-e-s pour suivre une formation

Réalisation d'un stage : intérêt et types



Intérêt à suivre un stage en IA



Types de stages qui conviendraient le mieux aux répondant-e-s

Développement de formations

À la lecture des résultats du sondage et de l'analyse préliminaire des résultats des ateliers du Rendez-vous annuel cinq grandes catégories de formation peuvent être envisagées afin de répondre aux différents besoins du secteur. Chacune de ces catégories de formation peut se décliner en plusieurs cours.

■ Introduction aux technologies de l'IA Destinataires : Néophytes, peu importe la fonction professionnelle

Cette catégorie de formation vise à transmettre aux apprenant·e·s des compétences de base concernant l'IA. Reconnaître la présence de cette technologie dans certains logiciels et services infonuagiques ainsi qu'à travers la production médiatique qui en découle, en expliquer les principes de fonctionnement généraux et donner un aperçu de ce qui peut être réalisé grâce à cette technologie pourraient faire partie des objectifs pédagogiques poursuivis par cette catégorie de formation. De plus, la mise en contact des apprenant·e·s avec des ressources informationnelles fiables concernant l'IA pourrait contribuer à autonomiser ces dernier·ère·s à l'issue d'une telle formation.

■ L'IA en culture : applications concrètes Destinataires : Artistes et travailleur·euse·s culturel·le·s

Cette catégorie regrouperait un ensemble de formations plus « granulaires » destinées à la transmission de compétences sollicitées lors de la réalisation de tâches concrètes grâce à l'IA. Adaptées aux milieux de pratiques spécifiques, ces formations pourraient être structurées sous la forme d'ateliers impliquant la réalisation d'un microprojet par les apprenant·e·s.

■ Intégration de l'IA au sein d'une organisation Destinataires : Gestionnaires et travailleur·euse·s culturel·le·s

Cette catégorie de formation, plus avancée, vise à outiller les participant·e·s en vue d'un éventuel déploiement technologique impliquant l'IA au sein d'une organisation, qu'il s'agisse d'un studio de création ou d'un regroupement. Cette catégorie de formation viserait à transmettre des compétences permettant l'évaluation de logiciels et de services employant l'IA en amont et en aval d'un déploiement. De plus, ce type de formation permettrait d'identifier, dans le flux des opérations d'une organisation, les points d'insertion permettant une intégration harmonieuse de cette technologie.

■ Formation des expert·e·s en IA Destinataires : Formateur·trice·s en IA et spécialistes des enjeux numériques issu·e·s du secteur culturel

Cette catégorie de formation continue vise à maintenir à niveau les expert·e·s en IA issu·e·s du secteur culturel. La sollicitation d'une expertise technoscientifique de pointe en IA dans la conception de cette catégorie de formation permettrait aux apprenant·e·s d'aborder des sujets avancés et de se tenir au fait des nouvelles tendances dans le développement d'outils technologiques. Il serait également pertinent d'y aborder la transmission de ces savoirs spécialisés vers d'éventuel·le·s apprenant·e·s et de développer des compétences en pédagogie technoscientifique.



1450, City Councillors, bureau 700
Montréal, Québec H3A 2E6

www.competenceculture.ca
info@competenceculture.ca