
ANALYSE DE MÉTIER ET PROFESSION

METTEUR EN SCÈNE

et

ASSISTANT-METTEUR EN SCÈNE

Conseil québécois des ressources humaines
en culture (CQRHC),
Comité sectoriel de développement
de la main-d'œuvre
reconnu par Emploi-Québec

JUIN 2000



Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)

C.P. 305

Drummondville (Québec)

J2B 6W3

Téléphone : 1 877 475-6287

Télécopieur : (819) 475-6789

Courriel : cqrhc@dr.cgocable.ca

Comité adviseur :

Louise Boucher, coordonnatrice du CQRHC;

Sylvie Rochette, chargée de projet au CQRHC;

Monique Corbeil, coordonnatrice de l'APASQ;

Marie Doyon, conseillère à la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec;

Michel Laurence, directeur des communications et adjoint au directeur général de l'UDA.

Élaboration et réalisation de l'étude :

Le Groupe DBSF/FormAtout

Hervé Pilon, associé responsable

Marie Sylvain, conseillère (recherche et rédaction)

Gisèle Vachon c.o, directrice de projets

Veillez noter que dans cette publication le genre masculin est utilisé dans le seul souci d'alléger le texte

Le texte intégral se trouve à cette adresse Internet : www.cqrhc.com

© CQRHC

ISBN 2-9806730-2-1

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2000

Le CQRHC est financé par Emploi-Québec

Table des matières

1 INTRODUCTION	1
1.1 RAPPEL DU MANDAT	1
1.2 DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE	1
1.2.1 Les concepts de la méthode.....	2
1.2.2 Les étapes de la production	2
2 RÉFÉRENCE DE L'ANALYSE	3
2.1 ORIGINE DU BESOIN	3
2.2 OBJECTIFS DE L'ANALYSE	3
2.3 TITRES ET DÉFINITIONS GÉNÉRALES	4
2.4 DÉLIMITATION DU CHAMP DE RECHERCHE	4
2.5 CODE ET DESCRIPTION DE LA CNP	5
3 ANALYSE GÉNÉRALE	7
3.1 LES ARTS DE LA SCÈNE.....	7
3.2 LES METTEURS EN SCÈNE ET LES ASSISTANTS-METTEURS EN SCÈNE.....	9
3.2.1 Conditions d'accès et facteurs de pérennité.....	9
3.2.2 Caractéristiques des emplois	11
3.2.3 Perfectionnement en cours de carrière	19
4 ANALYSE DES TÂCHES	21
4.1 ANALYSE GÉNÉRALE DES TÂCHES	21
4.1.1 Inventaire des fonctions et des tâches	21
4.1.2 Description des fonctions	24
4.1.3 Profil des compétences génériques	32
4.2 ANALYSE DÉTAILLÉE DES TÂCHES CARACTÉRISTIQUES	34
4.2.1 Les tâches caractéristiques	34
4.2.2 Regroupement des activités sous les tâches caractéristiques	35
4.2.3 Description des tâches caractéristiques, des tendances et des normes professionnelles	39
4.2.4 Formulation des exigences fonctionnelles significatives	55
4.2.5 Profil des compétences selon les domaines de compétences	70
5 LES PISTES D'ACTION	73
BIBLIOGRAPHIE	75
ANNEXE 1 : LISTE DES INFORMATEURS	77
ANNEXE 2 : LISTE DES MEMBRES DES COMITÉS D'EXPERTS	79
ANNEXE 3 : LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ DE VALIDATION	81

Liste des tableaux

TABLEAU 1	METTEUR EN SCÈNE : REGROUPEMENT DES TÂCHES PAR FONCTION.....	22
TABLEAU 2	ASSISTANT-METTEUR EN SCÈNE : REGROUPEMENT DES TÂCHES PAR FONCTION...	23
TABLEAU 3	METTEUR EN SCÈNE : DESCRIPTION DES FONCTIONS	25
TABLEAU 4	ASSISTANT-METTEUR EN SCÈNE : DESCRIPTION DES FONCTIONS	28
TABLEAU 5	DEGRÉ D'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES.....	32
TABLEAU 6	METTEUR EN SCÈNE : LES TÂCHES CARACTÉRISTIQUES	34
TABLEAU 7	ASSISTANT-METTEUR EN SCÈNE : LES TÂCHES CARACTÉRISTIQUES	34
TABLEAU 8	METTEUR EN SCÈNE : LES RÉSULTATS ATTENDUS, LES TENDANCES ET LES NORMES PROFESSIONNELLES POUR CHACUNE DES TÂCHES CARACTÉRISTIQUES.....	41
TABLEAU 9	ASSISTANT-METTEUR EN SCÈNE : LES RÉSULTATS ATTENDUS, LES TENDANCES ET LES NORMES PROFESSIONNELLES POUR CHACUNE DES TÂCHES CARACTÉRISTIQUES	46
TABLEAU 10	METTEUR EN SCÈNE : EXIGENCES FONCTIONNELLES SIGNIFICATIVES POUR CHAQUE TÂCHE CARACTÉRISTIQUE	56
TABLEAU 11	ASSISTANT-METTEUR EN SCÈNE : EXIGENCES FONCTIONNELLES SIGNIFICATIVES POUR CHAQUE TÂCHE CARACTÉRISTIQUE	61
TABLEAU 12	LE PROFIL DES COMPÉTENCES SELON LES DOMAINES DE COMPÉTENCES	70

Liste des sigles

ACT	Association des compagnies de théâtre
ADISQ	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
ALAI	Association littéraire et artistique canadienne
AMP	Analyse de métier et profession
APASQ	Association des professionnels des arts de la scène du Québec
APTP	Association des producteurs de théâtres privés
AQAD	Association québécoise des auteurs dramatiques
ATP	Association des théâtres professionnels
CAEA	Canadian Actors' Equity Association
CQRHC	Conseil québécois des ressources humaines en culture
CRAAP	Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
SQDM	Société québécoise de développement de la main-d'œuvre
TAI	Théâtres associés inc.
TUEJ	Théâtres Unis Enfance-Jeunesse
UDA	Union des artistes

1 INTRODUCTION

1.1 Rappel du mandat

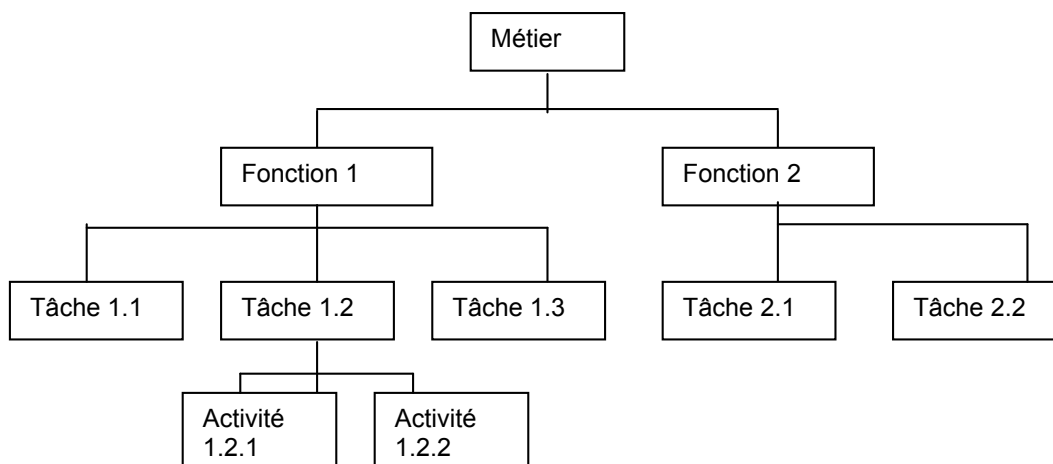
En février 2000, le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) confiait au Groupe DBSF inc. le mandat de réaliser une analyse de métier et profession (AMP) pour les « metteurs en scène » et les « assistants-metteurs en scène » afin de documenter ces deux professions et de délimiter leur sphère d'exercice respective.

Cette AMP s'inscrit dans le contexte de la récente reconnaissance des metteurs en scène (théâtre et scène) par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAP) et de la prochaine négociation d'une entente collective concernant la profession. L'étude tient compte des préoccupations suivantes :

- la profession est jeune, et la formation récente, aucun bilan de son exercice n'a encore été dressé;
- les besoins identifiés en formation continue doivent être confirmés et, éventuellement, d'autres besoins découlant, d'une part, des lacunes de la formation initiale et, d'autre part, de la nature même de la profession en constante évolution, doivent être dégagés;
- à ce jour, aucune entente collective négociée n'existait entre les parties (patronale et syndicale), et cette analyse objective facilitera grandement la négociation des conditions de travail des metteurs en scène par l'Union des artistes (UDA).

1.2 Démarche méthodologique

L'analyse de métier et profession s'appuie sur une méthode développée par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM). Cette méthode renvoie à un ensemble de concepts qui constituent les composantes d'une AMP.



1.2.1 Les concepts de la méthode

Le concept de fonction

L'exercice d'un métier ou d'une profession fait appel à des champs d'activités de travail. Ces champs correspondent aux fonctions du métier et de la profession et regroupent un ensemble d'unités liées entre elles soit par la nature, soit par les séquences du travail à accomplir. Chacune de ces fonctions donne lieu à un résultat ou à une production.

Le concept de tâche

La fonction se subdivise en unités de travail nommées tâches, chacune structurée, autonome et observable. Une tâche a un début précis et une fin précise. Elle donne lieu à un résultat ou à une production. Dans l'exercice d'un métier ou d'une profession, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat ou la production d'une tâche doit présenter une utilité particulière dans le processus de travail.

Le concept d'activité

De la même manière que la fonction, la tâche se subdivise en plus petites unités de travail. Au nombre de deux unités par tâche au minimum, cette autre composante d'un métier ou d'une profession se nomme activité. Les activités rattachées à une tâche sont liées entre elles et permettent d'établir le résultat ou la production de cette tâche.

1.2.2 Les étapes de la production

Les résultats présentés dans le présent document sont le fruit d'un travail de recherche effectué selon les étapes suivantes :

- Délimitation du champ de recherche (les arts de la scène) et des professions à l'étude;
- Recherche et analyse documentaire (voir la bibliographie);
- Entrevues en profondeur avec un metteur en scène et trois assistants-metteurs en scène possédant de l'expérience et une connaissance des professions visées;
- Compléments d'entrevues avec des metteurs en scène, des assistants-metteurs en scène, des établissements de formation et des entreprises pour cerner les enjeux et les conditions d'exercice des professions (la rémunération, la formation, le travail en région et le travail en milieu anglophone);
- Analyse générale et analyse des tâches par deux comités d'experts : un pour les metteurs en scène et un pour les assistants-metteurs en scène;
- Validation et bonification des données recueillies auprès des comités d'experts avec un membre de chacun de ces comités;
- Validation de l'étude et proposition de pistes d'action par un metteur en scène et une assistante-metteuse en scène;
- Validation de l'étude et élaboration de pistes d'action avec un comité de validation.

2 RÉFÉRENCE DE L'ANALYSE

2.1 Origine du besoin

La production de l'analyse de métier et profession de metteur en scène et d'assistant-metteur en scène fait suite à une demande de l'Union des artistes (UDA) et de l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ). Ces deux regroupements souhaitent disposer de données sur ces deux professions en vue de délimiter la pratique de chacune et d'identifier les compétences et les besoins en formation continue.

De plus, l'analyse de métier et profession s'avérerait un outil important et pertinent pour faciliter la négociation d'une entente portant sur les conditions minimales de travail des metteurs en scène, négociation qui impliquera l'Union des artistes et les associations de producteurs en théâtre.

2.2 Objectifs de l'analyse

La présente analyse de métier et profession vise les objectifs suivants :

- Établir les conditions d'exercice et les exigences d'emploi pour les deux professions;
- Déterminer la situation de la main-d'œuvre en regroupant le plus de données possibles à cet égard;
- Élaborer une analyse générale, notamment en relevant les fonctions, les tâches et les tâches caractéristiques communes et particulières des professions (metteur en scène et assistant-metteur en scène);
- Élaborer une analyse détaillée des tâches, en portant attention à la détermination précise des compétences et des savoirs nécessaires à l'exercice de chacune des deux professions;
- Présenter les résultats de l'analyse de manière unifiée et intégrée pour faciliter l'utilisation subséquente de ces résultats;
- Proposer des pistes d'action.

2.3 Titres et définitions générales

La mise en scène est l'art de concevoir et de réaliser un spectacle. Afin de délimiter son champ d'application, la présente analyse renvoie aux définitions suivantes :

Metteur en scène

Les metteurs en scène sont les auteurs de la représentation sur scène d'une œuvre dramatique. Ils prennent en charge la mise en spectacle (théâtre, danse, opéra, opérette, musique, mime, comédie musicale et spectacle de variétés), dirigent le jeu des acteurs, danseurs et autres artistes de la scène et orientent la conception des effets scéniques (décors, costumes, éclairage, musique, etc.) en vue d'obtenir une interprétation artistique et une atmosphère conformes à leur compréhension de l'œuvre et au contexte (social, historique, politique, dramatique, etc.) dans lequel elle s'inscrit. À cette fin, les metteurs en scène choisissent les artistes de la scène qui seront engagés par le producteur, dirigent les répétitions et guident les choix artistiques de l'équipe de conception et de l'équipe de production.

Assistant-metteur en scène

Les assistants-metteurs en scène assistent les metteurs en scène du début du projet jusqu'à la fin de la production (préproduction, production, postproduction). Par leurs compétences et leurs connaissances techniques, artistiques et générales, ils contribuent à l'élaboration et au parachèvement de la mise en scène. Pour certaines productions du théâtre francophone, ils cumulent les postes d'assistant et de régisseur.

2.4 Délimitation du champ de recherche

Notre analyse de métier et profession s'intéresse aux metteurs en scène et assistants-metteurs en scène qui pratiquent leur profession dans ce qu'il est convenu d'appeler « les arts de la scène » ou « les arts vivants ».

« L'idée essentielle que sous-tend l'expression "arts de la scène" est celle de la présentation directe, "immédiate", du produit artistique dont la diffusion n'est pas différée ou saisie par un média. Présenté en direct à un auditoire, le spectacle est "vivant" : il est la rencontre de l'œuvre, des interprètes et du public¹. »

Les arts de la scène incluent les spectacles de théâtre, de danse, d'opéra, d'opérette, d'humour, de mime, de musique, de comédie musicale et de variétés.

¹ Ministère de l'Éducation. (Décembre 1996), *Document d'orientation*.

2.5 Code et description de la CNP

On trouve ces deux professions au code 5131 de la *Classification nationale des professions* (CNP) : producteurs, productrices, réalisateurs, réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé.

Selon la description de la CNP, ces personnes supervisent et coordonnent les aspects techniques et artistiques de la production de films cinématographiques, d'émissions de radio ou de télévision, de danse et de pièces de théâtre.

3 ANALYSE GÉNÉRALE

3.1 Les arts de la scène

Les professions de metteur en scène et d'assistant-metteur en scène font partie du domaine culturel, et plus particulièrement du secteur des arts de la scène. Bien que les spécialistes situent les débuts du théâtre en Nouvelle-France au XVII^e siècle, ce secteur au Québec ne s'appuie pas sur une très longue tradition.

Dans son énoncé, le ministère de la Culture et des Communications rapporte : « qu'en 1996, près de 250 compagnies professionnelles de théâtre (incluant les théâtres d'été), 90 organismes de musique, une cinquantaine de compagnies de danse et une quarantaine de producteurs et d'agences de spectacles (représentant près de 350 artistes de variétés) se partageaient les quelque 300 scènes du Québec »². C'est donc dire à quel point cette industrie est importante au Québec, pour ce qui est du nombre d'entreprises.

En termes économiques, les arts de la scène tirent des revenus considérables de la vente des billets. Selon le ministère de la Culture et des Communications, les recettes au guichet, tous types de productions ou de spectacles confondus, ont atteint 82 M \$ en 1994³.

La majorité des représentations, tous secteurs confondus, sont offertes dans la région de Montréal où le bassin de population et le nombre de salles sont plus importants. En effet, il s'agit d'un peu plus de la moitié du nombre total des représentations au Québec. Vient ensuite la ville de Québec pour le nombre de représentations offertes; le bassin de population est le deuxième en importance au Québec et les salles y sont relativement nombreuses. Partout ailleurs, les salles de spectacles sont plus rares, moins bien équipées et les gens sont davantage dispersés le grand territoire. Ces dernières se partagent un peu plus du quart des représentations.

Toutes disciplines confondues, on note que l'offre de spectacles, représentée par le nombre de productions mises en marché, atteste d'une tendance à la hausse. À titre d'exemple, le secteur des arts de la scène a mis en marché près de 1 600 spectacles différents en 1993-1994, soit une augmentation de plus de 460 spectacles en cinq ans; tous les domaines y étaient représentés mais surtout celui des variétés⁴. Les facteurs explicatifs de cette hausse sont la grande vitalité de la création québécoise et la hausse des productions internationales, notamment en théâtre et en danse. Cette augmentation est plus importante dans le monde des variétés (qui inclut l'humour, le rock de langue anglaise et la chanson populaire), puisque davantage accessible au public de tous âges.

Les arts de la scène, peut-être même plus que tout autre sous-secteur de la culture, sont gorgés de créativité et de talent depuis plus d'une trentaine d'années; le nombre d'artistes augmente dans tous les domaines des arts de la scène, et plusieurs d'entre

² Ministère de la Culture et des Communications. (1996) *Remettre l'art au monde, Politique de diffusion des arts de la scène*. p. 5.

³ *Idem*

⁴ *Idem*, p. 8.

eux ont acquis la stature et la maturité pour faire face à d'autres démarches artistiques et conquérir de nouveaux publics⁵.

Les gens du milieu sont représentés par plusieurs associations professionnelles, dont l'Union des artistes (UDA), l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ), la Guilde des musiciens du Québec, la Canadian Actors' Equity Association (CAEA), l'Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD), les Théâtres associés inc. (TAI), l'Association des producteurs de théâtre privé inc. (APTP), l'Association des compagnies de théâtre (ACT), les Théâtres Unis Enfance-Jeunesse (TUEJ) et l'Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ).

Les personnes en arts de la scène au Québec possèdent une formation très variée qu'ils ont acquise dans différents établissements d'enseignement et ce, à divers niveaux. Une enquête menée auprès de professionnels du milieu (1 470 personnes) par la Table de concertation des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec révèle que 45,8 % des répondants ont acquis une formation artistique initiale en milieu universitaire; 36,1 % une formation collégiale; 24,9 %, une formation dans les conservatoires et autres grandes écoles professionnelles; 22,7 %, une formation dans les écoles et ateliers privés ainsi que les organismes et entreprises de production culturelle et 20,4 % déclarent n'avoir aucune formation artistique initiale⁶.

En ce qui a trait à la formation continue souhaitée, les avis sont partagés. Pour 70,6 % des 1 470 répondants de l'étude de la Table de concertation des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec, au moins une activité de perfectionnement serait souhaitable tandis que dans 79,5 % des cas, ils favoriseraient les activités de maintien ou de développement de compétences déjà acquises⁷. Par ailleurs, les membres des groupes de discussion menés avec des artistes par Cultur'inc inc. en 1995 ne perçoivent pas la formation (autre que la formation de base) comme un critère de réussite dans le monde professionnel. Tous semblent cependant s'entendre pour « souligner l'importance de l'apprentissage terrain, là où on apprend vraiment à faire notre boulot »⁸.

Pour ce qui est de la rémunération, on note qu'elle est relativement basse. La plupart des personnes du secteur des arts de la scène doivent combiner plusieurs emplois dans le domaine artistique ou non artistique pour joindre les deux bouts. Des 1 403 personnes de l'étude de la Table de concertation des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec ayant répondu à la question concernant leur rémunération, plus du quart (29,2 %) affirment gagner moins de 12 500 \$, et près des deux tiers (62,4 %) moins de 30 000 \$. Il semble donc que la très grande majorité des gens de ce secteur se situe dans les catégories à faible revenu. Une petite minorité de

⁵ Le Groupe DBSF. (1999) *Bâtir le CQRHC : Diagnostic des ressources humaines du secteur de la culture*, p. 19.

⁶ Table de concertation des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec. (1997) *Le perfectionnement professionnel des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec*, p. 29.

⁷ *Idem*, p. 33.

⁸ Consultants Cultur'inc inc. (1995) *Document de travail*, p.5.

répondants semblent s'en tirer un peu mieux, avec un revenu entre 30 000 \$ et 50 000 \$ dans 19,4 % des cas, ou de 50 000 \$ et plus dans 18,4 % des cas⁹.

3.2 Les metteurs en scène et les assistants-metteurs en scène

3.2.1 Conditions d'accès et facteurs de pérennité

Programmes d'études préparatoires

Les programmes de formation pouvant conduire à la pratique des deux professions à l'étude sont très variés. Il semble que ce soit le cas pour les arts de la scène en général. Les personnes en emploi ont donc des formations diverses et très générales, l'expérience qu'elles acquièrent les confinant davantage dans une spécialité. La plupart des programmes sont très axés sur la pratique; les étudiants sont appelés, à plusieurs reprises durant leur formation, à monter de vraies productions avec la collaboration de professionnels.

L'École nationale de théâtre offre le cours Production, formation générale de trois ans sur les aspects techniques de la profession et qui comporte un volet pour les assistants-metteurs en scène. Les personnes choisissent donc elles-mêmes la ou les spécialisations qui les intéressent, une fois sur le marché du travail.

Trois établissements d'enseignement de niveau collégial offrent le programme Théâtre – Production qui peut mener à l'exercice de la profession d'assistant-metteur en scène. Ce programme de trois ans est offert au cégep de Saint-Hyacinthe, au collège Lionel-Groulx et au John-Abbott College. La première année du programme est réservée à la formation de base, tandis que les deux autres années sont consacrées à la spécialisation technique. Les étudiants ont le choix entre trois voies de spécialisation, soit : conception : décors et costumes, gestion et techniques de scène et techniques de scène : éclairage et sonorisation. Les deux dernières voies de spécialisation conduisent plus spécifiquement à l'exercice de la profession d'assistant-metteur en scène.

Le Conservatoire d'art dramatique de Montréal donne un cours d'un an en formation continue aux acteurs et actrices professionnels intéressés à la mise en scène.

Comme formation artistique plus générale, les futurs metteurs en scène peuvent faire un premier cycle universitaire en art dramatique ou en théâtre (baccalauréat englobant plusieurs spécialités). Ces programmes, offerts dans plusieurs universités québécoises (Université Bishop's, Université Concordia, Université du Québec à Montréal, Université Laval) comprennent au moins un cours de mise en scène. Par ailleurs, étant donné que la plupart des metteurs en scène le deviennent au fil du temps (c'est-à-dire qu'ils ont été acteurs, comédiens, auteurs, concepteurs, etc. avant de se consacrer à la mise en scène), toute autre formation artistique connexe pourra les mener en bout de ligne à exercer cette profession.

⁹ Table de concertation des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec. (1997) *Le perfectionnement professionnel des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec*, p. 22.

Aptitudes requises et facteurs de pérennité

Le savoir et le savoir-faire acquis durant la formation et au cours de la pratique des professions fondent la réussite dans le milieu. Les autres facteurs de succès, autant pour les metteurs en scène que pour les assistants, sont davantage de l'ordre du savoir-être et de la personnalité de l'individu. On retrouve notamment l'amour du métier, le talent, l'esprit créatif, le souci du détail, le jugement artistique, la capacité de travailler en équipe, le leadership, le sens de l'organisation, la capacité d'écoute, la facilité à communiquer, le sens de l'observation, la diplomatie, l'esprit d'analyse, la persévérance, la combativité et l'audace.

Les assistants-metteurs en scène doivent être à l'aise sur le plan technique car le travail de régisseurs qu'ils exécutent à l'occasion pendant les représentations les amène à utiliser divers équipements. Un autre facteur de réussite est leur capacité à travailler dans l'ombre de quelqu'un. En effet, ceux-ci sont sans cesse appelés à seconder et à conseiller le metteur en scène, ce qui demande beaucoup d'humilité et de perspicacité.

Par ailleurs, les assistants-metteurs en scène ayant le rôle de « rassembleur » à jouer, les personnes exerçant cette profession doivent aussi être outillées pour assumer cette dimension humaine du travail. Pour recevoir les confidences et épouser les angoisses du metteur en scène, des artistes et des créateurs ainsi que pour gérer les crises internes, les assistants-metteurs en scène doivent être dotés d'une grande capacité d'écoute, être compréhensifs, patients, respectueux, fiables, souples, disponibles et dotés de sang-froid.

Un autre facteur qui aide les assistants-metteurs en scène à poursuivre leur profession est leur capacité à se faire connaître dans le milieu et auprès des metteurs en scène, donc à établir de nombreux contacts pour être rappelés le plus souvent possible pour des contrats d'assistance. Il en est de même pour les autres métiers ou professions des arts de la scène.

Les metteurs en scène étant en quelque sorte des maîtres d'œuvre, c'est-à-dire qu'ils sont directement sollicités par les acteurs, concepteurs et les assistants-metteurs en scène pour des contrats, ils sont eux-mêmes dans l'obligation de multiplier leurs contacts avec des producteurs. Il existe deux façons d'obtenir un contrat de mise en scène. La première consiste à exposer leur projet et leur vision artistique et espérer qu'une certaine connivence s'établisse avec des directions pour être engagés et ensuite recruter les membres de leur équipe. La seconde réside dans le fait d'être embauchés par les directions artistiques pour la mise en scène d'un projet déjà choisi et par la suite recruter les membres de leur équipe.

Par ailleurs, les personnes exerçant la profession de metteur en scène doivent non seulement être capables de se perfectionner elles-mêmes par leur travail mais encore de favoriser le développement des membres de l'équipe. Un metteur en scène doit aussi avoir une grande capacité d'anticipation, de projection et de visualisation pour percevoir le produit final avant même qu'il ne soit terminé. Il doit donc être en mesure de travailler avec des réalités potentielles qu'il traduit, concrétise et fait apparaître en chair et en os.

Toujours du côté des metteurs en scène, les autres facteurs de succès sont sans contredit reliés à la démarche personnelle de l'artiste. Il semble qu'un metteur en scène de carrière porte un univers qui lui est particulier : ses œuvres sont habitées, spécifiques et ont une âme. L'artiste doit donc sans cesse puiser dans tout ce qui l'entoure, dans tout ce qu'il vit et dans les différents courants de la société pour développer lui-même son intérieur, son univers et son âme qu'il pourra traduire dans ses œuvres.

Il y a fort à penser que le fait pour un metteur en scène de passer par le jeu, c'est-à-dire de suivre la formation de comédien et d'avoir la chance de jouer comme acteur, est un élément aidant à son succès. Il est primordial pour un metteur en scène de comprendre ce qu'est un acteur et ce qu'est la démarche de jeu. Cette compréhension est avant tout empirique et intuitive.

3.2.2 Caractéristiques des emplois

Associations professionnelles

Les metteurs en scène ont été invités, depuis peu, à faire partie de l'Union des artistes (UDA). Cette association regroupe entre autres les artistes interprètes, à l'exclusion des musiciens, qui travaillent en arts de la scène. La négociation collective va sans doute amener une amélioration de leur situation financière et l'établissement de normes et de conditions de travail plus avantageuses.

Les assistants-metteurs en scène ne bénéficient d'aucune forme de reconnaissance légale et ne disposent donc pas d'outil juridique leur permettant de négocier en tant que groupe. Cette situation perdure pour deux raisons. D'une part, ils ne peuvent pas être reconnus par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAP) comme artistes-interprètes ou artistes-créateurs. C'est le titre « assistant » qui les empêche d'office de recevoir une telle reconnaissance légale. C'est ce qui est d'ailleurs ressorti de la journée d'études de l'Association littéraire et artistique canadienne inc. (ALAI) sur la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma. Tous les postes portant la mention « assistant » ont été associés à des travaux manuels, et donc à des artisans plutôt qu'à des artistes¹⁰. D'autre part, il n'existe pas de dispositions dans le Code du travail permettant des négociations multi-patronales (les assistants-metteurs en scène travaillent pour plusieurs employeurs, étant travailleurs autonomes).

Certains assistants-metteurs en scène sont membres de l'Association des professionnels en arts de la scène du Québec (APASQ) parce qu'ils occupent une autre fonction tel que régisseur, concepteur sonore, concepteur d'éclairage, etc. D'autres choisissent de ne pas y adhérer car ils ne s'identifient pas à ce groupe. Considérant qu'ils sont artistes et créateurs, certains assistants-metteurs en scène voudraient plutôt être affiliés à l'UDA, comme les metteurs en scène et les artistes avec qui ils travaillent.

¹⁰ Association littéraire et artistique canadienne inc. (1991) *Actes de la journée d'étude sur le statut de l'artiste*, p. 154.

Il serait souhaitable que les assistants-metteurs en scène fassent preuve de solidarité et qu'ils se mobilisent pour améliorer leur situation professionnelle, car il s'agit là du seul outil à leur disposition. Cela conduirait peut-être à l'établissement de normes minimales de travail, comme il en existe d'ailleurs pour la plupart des autres métiers et professions des arts de la scène.

Contexte d'exercice

Le contexte d'exercice des professions est très particulier. Souvent, dès le départ, une sorte d'association professionnelle se forme entre un metteur en scène et un assistant-metteur en scène qui aiment travailler ensemble et qui se complètent bien, compte tenu de leurs personnalités et de leurs caractéristiques propres. Ainsi, chacun arrive à connaître l'autre dans les moindres détails; une confiance totale s'installe et les amène à échanger leurs opinions, leurs conceptions et donc à s'influencer mutuellement, tant sur le plan des idées que des actes. Le travail est ainsi plus efficace, puisque chacun utilise son plein potentiel (ses forces et ses qualités). Cette synergie permet d'édifier un tout optimum (une pièce de théâtre, un spectacle, etc.) qui soit apprécié pour la richesse de son âme, pour son essence.

La complémentarité entre un metteur en scène et son assistant est particulière à chaque tandem. Dépendamment de la place qui est donnée à l'assistant-metteur en scène et de sa contribution au travail préparatoire au spectacle, il participera plus ou moins à la création qui marquera le produit final.

L'assistant-metteur en scène constitue, en quelque sorte, le lien entre le metteur en scène et les équipes de production et de concepteurs : il est en relation avec tous les membres des équipes; il est un catalyseur d'information (il doit en connaître le plus possible) et il est le « pivot central » d'une production.

Une certaine ambiguïté perdure au sujet de la participation des assistants-metteurs en scène à la conception et à la création artistique de l'œuvre avec le metteur en scène. Certains assistants-metteurs en scène se considèrent comme des artistes et voudraient être reconnus non seulement pour l'aide technique qu'ils apportent à l'œuvre finale, mais aussi pour leur concours sur le plan de la création. Ils aimeraient que le milieu reconnaisse cet apport, ne serait-ce que par l'inscription de leur nom et de leur fonction sur l'affiche de promotion. Ce gain serait primordial car il s'agit de leur carte de visite, de leur façon de se faire voir et de se faire connaître dans le milieu.

Conditions de travail

Pour les deux types d'emplois à l'étude, le travail est donné à contrat, la plupart du temps. L'emploi est donc précaire; rares sont les postes qui sont stables en dehors de ceux de *régisseurs maison* dans certains établissements.

Le travail s'effectue selon un horaire qui varie de jour en jour. Les répétitions ont souvent lieu le jour tandis que la plupart des représentations sont offertes au public le soir, et ce, la semaine comme la fin de semaine. Les heures de travail sont parfois même « impossibles », c'est-à-dire difficiles à supporter. L'assistant-metteur en scène

doit ajuster son horaire en fonction des disponibilités de toutes les autres personnes (la marge est souvent très réduite).

Pour les metteurs en scène et les assistants-metteurs en scène, les postes au sein de productions artistiques ainsi que le revenu que leur procure leur profession n'étant pas très stables, ils doivent souvent combiner plusieurs emplois pour gagner leur vie. Cela les amène fréquemment à faire des heures doubles dans la même journée, sur deux productions différentes, au détriment parfois de leur santé physique, de leur vie sociale et de leur vie familiale. Cette situation résulte de leur statut précaire, de leur rémunération peu élevée et de conditions difficiles de travail.

Les metteurs en scène ayant environ cinq années d'expérience réussissent à bien vivre en se limitant à leur profession. Certains font de l'enseignement et considèrent ce travail comme faisant partie intégrante de la profession.

Organisation du travail

Comme il a été mentionné plus haut, les personnes exerçant les deux professions à l'étude travaillent souvent en collaboration; la plupart du temps, un metteur en scène et un assistant-metteur en scène qui aiment fonctionner ensemble forment une équipe quasi permanente. Les deux personnes de ce tandem sont aussi appelées à travailler avec une équipe de conception, une équipe de production et une équipe d'artistes qu'ils ont à diriger et à coordonner.

L'assistant-metteur en scène *assiste* au sens propre le metteur en scène dans ses activités d'analyse, de création, de coordination, de supervision et de direction. Il a aussi des tâches plus techniques à accomplir comme celles liées à la logistique des répétitions et des représentations et à la gestion des horaires.

Lieux de travail

Les deux professions s'exercent la plupart du temps dans à l'intérieur, dans des salles de répétition ou des salles de spectacles dont la température est contrôlée. Une certaine partie du travail d'organisation est faite à la maison. Parfois, le travail est à l'extérieur (festivals et événements spéciaux) et où le temps est souvent incertain. À l'étape des répétitions, le confort relatif des salles dépend en majeure partie des budgets de la production. Souvent, ces salles doivent être réservées à l'avance et partagées avec d'autres productions.

Les lieux de travail en région ne sont pas toujours adéquats et adaptés comme ils peuvent l'être dans les grands centres urbains. Les salles de diffusion sont de type plutôt variés : salles multidisciplinaires, cafétérias, sous-sol d'église, gymnases d'écoles, etc. Les personnes travaillant en région doivent donc tenir compte de l'état de la salle et adapter leur travail à cette réalité.

Particularités du travail dans les régions

Il est plus difficile de recruter des metteurs en scène et des assistants-metteurs en scène lorsqu'il s'agit de travailler en région. Les personnes responsables de la formation de l'équipe qui prendra part au projet essaient, autant que possible, d'encourager les artistes de la région. Le bassin de personnes disponibles et qualifiées

n'étant pas assez important, les demandeurs doivent souvent se tourner vers Montréal ou vers Québec. Les producteurs de spectacles doivent alors jouer de persuasion auprès des metteurs en scène et assistants-metteurs en scène en utilisant des arguments d'ordre pécuniaire pour espérer les recruter.

À certains endroits, l'équipe formée est locale et le metteur en scène et son assistant viennent de Montréal ou de Québec. Les répétitions ont alors lieu dans la ville où le spectacle sera diffusé, car il est plus facile de faire déplacer deux personnes plutôt que tout un groupe. Il arrive que l'équipe complète ne soit pas de la région où le spectacle aura lieu. Les répétitions se tiennent alors dans la ville de résidence des membres de l'équipe.

Il peut être difficile pour un metteur en scène ou un assistant qui habitent en région de vivre exclusivement de leurs professions respectives. Si les cachets qui leur sont versés sont semblables à ceux que reçoivent leurs homologues des centres urbains (expérience et renommée comparables), on remarque que, annuellement, il y a peu de spectacles professionnels qui sont créés directement en région. De plus, les répétitions ont souvent lieu à l'extérieur, soit dans la ville où résident les membres de l'équipe. Ils doivent donc diversifier leurs activités pour espérer gagner dignement leur vie. Certains metteurs en scène habitant en région font par exemple de la direction artistique.

Particularités du travail en milieu anglophone

Les professions à l'étude sont exercées de façon très différente dans le milieu francophone et dans le milieu anglophone. Dans le milieu anglophone, le metteur en scène porte le nom de *director*. Il n'y a pas d'assistant-metteur en scène correspondant à celui existant du côté francophone. Il s'agit plutôt d'un poste d'apprenti metteur en scène, ou d'*assistant stage manager*. Ce poste est occupé à l'entrée sur le marché par les personnes désirant devenir metteurs en scène.

Par ailleurs, il y a un historique d'apprentissage de type « compagnonnage » en milieu anglophone. Ainsi, le metteur en scène est accompagné d'un apprenti metteur en scène qu'il forme pour assurer la relève. Le poste d'assistant-metteur en scène n'existant pas, le metteur en scène s'occupe lui-même d'organiser les répétitions, d'établir les horaires, de communiquer avec les gens de l'équipe, etc.

Au théâtre anglophone, les metteurs en scène sont représentés par la Canadian Actors' Equity Association (CAEA). Cette association professionnelle regroupe, outre les metteurs en scène, les acteurs et les chorégraphes travaillant au théâtre. Lorsque les producteurs de spectacles veulent embaucher un metteur en scène, ils doivent obligatoirement entrer en contact avec la CAEA pour obtenir une liste des metteurs en scène qui sont disponibles.

La CAEA a négocié une convention collective qui contient toutes les dispositions sur la rémunération, la description des tâches, les conditions d'emploi et les conditions de travail nécessaires aux pourparlers des metteurs en scène avec les producteurs. Les horaires de travail établis dans la convention sont de 9 h à 17 h. Quand ils sont engagés pour une production, les metteurs en scène touchent un salaire versé par les compagnies de théâtre pour lesquelles ils travaillent et reçoivent la rémunération qui est prévue à la convention collective.

Autre particularité du milieu anglophone : le travail est très hiérarchisé. Certaines compagnies possèdent leur propre équipe technique de production permanente (concepteurs, costumiers, éclairagistes, etc.). Ces personnes sont salariées et des pigistes sont embauchés pour combler les besoins à l'occasion. Par ailleurs, le fait d'avoir des « régisseurs maison » est très répandu. Tout le matériel relatif au spectacle doit être prêt pour les répétitions (décors, costumes, etc.). Celles-ci sont souvent très intensives; elles durent en moyenne de trois à quatre semaines.

Les metteurs en scène travaillant dans le milieu anglophone ont une formation de l'Université Concordia, de l'École nationale de théâtre, du Toronto Bryerson Theatre School ou même d'écoles de théâtre de New York.

Exigences physiques et intellectuelles

Les exigences sur le plan physique et intellectuel peuvent se résumer ainsi : avoir une bonne acuité visuelle et auditive; être capable de communiquer verbalement; être en mesure de rester assis, debout ou en marche durant de longues périodes de temps; avoir la capacité de maintenir un haut niveau de concentration pendant un certain temps; avoir une grande capacité d'endurance; avoir une bonne capacité de résistance au stress et à la fatigue; avoir une bonne capacité d'analyse; être logique; être cohérent; avoir une vision d'ensemble et enfin, avoir la perception de la psychologie individuelle et de la dynamique de groupe.

Facteurs de stress

Le facteur de stress qui semble être prépondérant pour les metteurs en scène est la peur omniprésente de n'avoir plus rien à dire. Ils doivent donc travailler constamment à améliorer leur culture générale et leur démarche d'artiste, ce qui n'est pas facile car les sources sont multiples et ils doivent faire face à un éternel recommencement. Ils vivent alors les angoisses des créateurs.

Les metteurs en scène doivent aussi être capables de se convaincre de la pertinence et du bien-fondé de leur projet, pour ainsi être en mesure de convaincre les autres personnes qui y seront mêlées. Ils doivent en outre être capables de gérer un stress important afin de pouvoir affronter la critique du public et des médias. Une autre angoisse qui les guette est celle, même après plusieurs années de métier, de ne pas être en demande et de ne pas obtenir de contrats.

Une source de stress des assistants-metteurs en scène provient du fait qu'ils doivent assurer le suivi artistique du spectacle lors des représentations, en donnant des notes (commentaires) aux artistes et aux techniciens. Ils se heurtent alors aux réactions qu'entraînent les diverses personnalités de leurs collègues de travail. Les metteurs en scène qui assurent le suivi artistique du spectacle sur lequel ils ont travaillé éprouvent aussi ce genre de stress.

Les autres sources de stress pour les assistants-metteurs en scène se situent davantage au plan de l'organisation de la production et de son bon fonctionnement jusqu'au spectacle. N'étant pas responsables de la sélection des participants au projet et n'ayant aucun pouvoir ni aucun contrôle sur leurs horaires, ils doivent composer avec de multiples contraintes liées aux tâches à accomplir. Ils se sentent souvent coincés entre l'arbre et l'écorce.

Les assistants-metteurs en scène étant responsables d'élaborer l'horaire des répétitions selon les disponibilités de tous, ils doivent satisfaire les besoins de toutes les personnes et respecter les délais impartis. Ils doivent par ailleurs veiller à concilier les horaires déjà chargés de chacun pour que toutes les répétitions aient lieu selon l'horaire établi. Par ailleurs, un stress très important gagne les assistants-metteurs en scène le soir de la première représentation. L'angoisse de la première leur occasionne, ainsi qu'à toute l'équipe de production, un tract important.

Les assistants-metteurs en scène sont en outre responsables du rendu du spectacle les soirs de représentation où ils occupent la fonction stratégique de régisseurs. Ils doivent aussi faire face aux imprévus et impondérables pendant les spectacles, gérer les situations de crise sans issue apparente, ce qui crée un stress additionnel.

Rémunération

Comme le travail est toujours offert à contrat et que le nombre de productions sur lesquelles il est humainement possible de travailler par année est limité, les professions de metteur en scène et d'assistant-metteur en scène sont peu rémunérées, si on considère l'ampleur du travail à accomplir. Les personnes exerçant ces professions sont donc souvent appelées à accepter des contrats étrangers à leur profession pour gagner un revenu décent.

Notons que certaines compagnies de théâtre engagent des assistants-metteurs en scène salariés comme assistants « maison », ce qui contribue à stabiliser leurs revenus.

La rémunération des metteurs en scène et assistants-metteurs en scène est aussi fonction du nombre de sièges ou de places dans la salle de spectacle. Malgré le fait que le travail soit toujours le même pour une même production, ils recevront un montant plus élevé s'ils travaillent dans une salle de 500 sièges plutôt que dans une salle de 150 sièges. Certains metteurs en scène réussissent à négocier une rémunération de base et un supplément est ajouté à ce montant. Ce supplément représente un certain pourcentage des recettes au guichet, du nombre d'entrées aux spectacles ou du montant forfaitaire perçu par le producteur.

Habituellement, la rémunération des metteurs en scène se compose du cachet qui est fixé pour la mise en scène d'un spectacle et des droits de suite pour la poursuite ou la reprise du spectacle qu'ils ont mis en scène.

Les deux professions peuvent engendrer une certaine reconnaissance de la part du public ou des pairs. Pour les metteurs en scène et les assistants-metteurs en scène, cette renommée peut jouer en leur faveur lors des négociations individuelles avec le producteur pour améliorer leurs conditions de travail.

Peu de données fiables existent sur la rémunération des deux professions à l'étude. Une petite enquête a fourni quelques indicateurs. Une vingtaine de metteurs en scène et une quinzaine d'assistants-metteurs en scène ont été interrogés sur le sujet. On constate que les données recueillies ne sont pas vraiment comparables, car la rémunération dépend de facteurs tels le nombre de productions auxquelles la personne interrogée a travaillé et le lieu de représentation du ou des spectacles.

À titre indicatif, on a établi que la rémunération brute des metteurs en scène interrogés varie entre 3 000 et 16 000 \$ pour une production (les productions qui rapportent au-delà de 10 000 \$ exigent souvent trois à six mois de préparation). Il est important de noter que les contrats de 16 000 \$ ne sont pas très nombreux et demandent beaucoup de temps. Les personnes qui ont accepté de tels contrats précisent que souvent, aucun autre ne s'y ajoute dans l'année. Plusieurs tirent également un revenu de l'enseignement (2 500 à 7 000 \$ par année).

Les assistants-metteurs en scène interrogés déclarent que leur rémunération annuelle brute varie entre 12 000 et 35 000 \$ (la moyenne se situe autour de 23 000 \$). La rémunération par production se situe en moyenne entre 3 000 et 6 000 \$. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les revenus de ces deux types de spécialistes varient selon la notoriété, l'expérience, le nombre de productions, l'envergure de la production, la compagnie, la capacité de la salle, etc. Les assistants-metteurs en scène consultés ont mentionné que leur rémunération plafonne depuis quelques années.

Évolution des professions

Une tendance récente se fait jour en arts de la scène, soit une sorte d'« ère » des metteurs en scène. Ces derniers ont développé leur propre « signature » ce qui a eu pour effet de créer des attentes de ce côté. Il semble d'ailleurs que les préoccupations des spectateurs se soient modifiées dans ce sens. Auparavant, le public assistait à un spectacle ou à une pièce de théâtre pour voir les acteurs faisant partie de la distribution et pour leur jeu sur scène. Aujourd'hui, les gens sont davantage intéressés par la façon dont sera interprété le texte par le metteur en scène, comment cela sera traduit et par l'émotion esthétique qui s'en dégagera. Les metteurs en scène sont donc plus reconnus aujourd'hui pour leur travail et ils sont même parfois le centre d'attraction d'une pièce ou d'un spectacle.

Pour les assistants-metteurs en scène, la gestion des horaires est devenue un vrai casse-tête. Ils ont maintenant à concilier les horaires de plus en plus complexes des comédiens, car ceux-ci font aussi de la télévision, du cinéma et de la publicité. Les arts de la scène passent souvent en dernier, car les autres secteurs sont nettement plus lucratifs.

Comme il a été mentionné plus haut, au théâtre québécois, l'assistant-metteur en scène est souvent responsable de la régie. Les consoles et l'appareillage utilisés ont suivi l'évolution technologique et les personnes doivent se tenir à jour pour remplir les fonctions qui leurs sont confiées. Une lacune énorme subsiste car aucun perfectionnement officiel n'est offert en ce domaine.

Cheminement de carrière

Habituellement, les personnes qui accèdent à la profession de metteur en scène proviennent déjà du domaine des arts de la scène. La majorité d'entre eux ont déjà été acteurs quoique certains, moins nombreux, ont plutôt été auteurs, concepteurs ou autres. En général, ceux qui exercent cette profession le font pendant longtemps, car ils doivent travailler très fort pour atteindre une certaine notoriété dans le milieu et auprès du public. Une fois acquise, cette notoriété est le gage de leur pérennité dans la profession.

En cours de carrière, les metteurs en scène s'arrêtent durant des périodes plus ou moins longues pour se ressourcer. Ils emploient ce temps à faire le point sur leur démarche, à se questionner sur ce qu'ils veulent développer, sur ce qu'ils veulent creuser davantage et à puiser dans de nouvelles sources d'inspiration. Il semble que ce besoin d'arrêt soit ressenti par tous, particulièrement par ceux qui approchent la quarantaine.

L'enseignement constitue pour certains un lieu de ressourcement. D'une part, il leur permet d'aller au bout de leurs idées et de faire de l'exploration, c'est-à-dire qu'il sert en quelque sorte de laboratoire. D'autre part, il offre les moyens financiers et techniques nécessaires pour mener à bien leurs projets.

Le metteur en scène peut, au cours de sa carrière, devenir directeur artistique d'un théâtre, travailler sur le plan international, devenir professeur ou même formateur.

Les assistants-metteurs en scène poursuivent plus d'une carrière, divers facteurs les amenant à se réorienter après un certain temps (15 ans au maximum) ou même avant d'atteindre le seuil critique de la mi-quarantaine. Il semble que l'impression *d'avoir fait le tour du jardin* les pousse à vouloir faire autre chose dans le secteur des arts, comme devenir concepteur d'éclairage, concepteur sonore, directeur de production, professeur, ou encore assumer des postes de coordination ou de gestion au sein d'organismes du domaine. Il y a donc beaucoup de roulement de personnel dans cette profession.

À la différence des anglophones, les assistants-metteurs en scène francophones ne peuvent passer à la profession de metteur en scène. Un cloisonnement apparent sépare les deux professions. Il semble que le cheminement d'un assistant-metteur en scène vers la profession de metteur en scène ne soit pas toujours accepté. Il en est de même pour les gens du milieu, autres que les acteurs et comédiens, qui désirent poursuivre leur carrière en tant que metteur en scène. Ces personnes, dans un cas comme dans l'autre, semblent confinées à leur profession initiale.

Il est aussi important de noter que les gens qui occupent ces deux professions en arts de la scène ne sont pas nécessairement appelés à travailler dans le même type de production : tous peuvent aller du théâtre, à la danse, aux variétés, à l'humour, à l'art lyrique, aux musées, etc. Travailler dans plusieurs domaines semble souhaitable, car l'expérience est « ressourçante » et très enrichissante.

Possibilités d'avancement

Les possibilités d'avancement semblent se situer davantage au plan des défis, qui peuvent devenir de plus en plus importants et donc plus stimulants.

Cela peut se traduire par un cheminement ascendant de certains metteurs en scène et assistants-metteurs en scène par rapport à l'envergure des salles ou des spectacles auxquels ils travaillent.

L'avancement peut aussi se traduire, pour les assistants-metteurs en scène, par la qualité de l'équipe à laquelle ils appartiennent. Certains aspirent à travailler avec un metteur en scène de talent et reconnu et avec des concepteurs et des acteurs de talent. D'autres considèrent que le fait d'être apprécié par le metteur en scène et par les pairs pour leur part de conception et de création dans le spectacle sur lequel ils ont travaillé est une forme d'avancement.

Pour certains metteurs en scène, l'autonomie et le peu de contraintes relatives au temps et au budget constituent un avancement dans la carrière. Ils sont plus libres de créer, d'explorer, de travailler avec les artistes et les concepteurs qu'ils apprécient et de disposer des moyens techniques dont ils ont besoin.

Toujours du côté des metteurs en scène, on note une aspiration ultime à la reconnaissance de leurs pairs et du milieu. Il voit par ailleurs sous l'angle de l'avancement de leur carrière le fait que leur spectacle fasse l'objet d'une tournée.

3.2.3 Perfectionnement en cours de carrière

Le perfectionnement en cours de carrière des personnes exerçant les professions à l'étude peut être fait de diverses façons. En effet, plusieurs formes de perfectionnement existent pour ceux qui désirent parfaire leurs connaissances, habiletés, aptitudes, etc. Prenant en considération la nature particulière des professions de metteur en scène et d'assistant-metteur en scène dans le secteur des arts de la scène, ces multiples façons de se perfectionner devraient toutes être reconnues à leur juste valeur. Plus précisément, nous avons identifié deux types de formations, soit celle qui dépend du cheminement de la personne, et celle qui a trait au maintien des compétences nécessaires à l'exercice de la profession de metteur en scène et d'assistant-metteur en scène.

Formation personnelle

Pour les assistants-metteurs en scène, l'exercice de leur profession est un apprentissage en soi et constitue donc, à plusieurs égards, leur perfectionnement. Chaque contrat leur permet d'acquérir des connaissances sur les différentes façons de faire et sur les multiples aspects de leur profession. Ils notent aussi qu'ils ont tout à gagner à travailler avec différents metteurs en scène, car ils apprennent alors beaucoup sur les différentes écoles de pensées.

Les assistants-metteurs en scène semblent suivre de la formation en cours de carrière dans un autre médium, comme la télévision ou le cinéma, pour ultimement s'orienter vers ces secteurs. Cela est justifié du fait que la rémunération et les conditions de travail y sont meilleures à cause de la présence des syndicats.

Les assistants-metteurs en scène sont d'avis que des cours de langues (comme l'anglais, qui est de plus en plus essentiel dans plusieurs situations ou même l'italien, pour ceux et celles qui travaillent à l'opéra) seraient pertinents à la poursuite de leur carrière. Ils aimeraient aussi en savoir plus sur le travail de l'acteur, pour ainsi comprendre quelle est leur approche, comment ils sont formés et pour bien saisir le langage qui leur est propre étant donné qu'ils travaillent en constante collaboration avec eux.

Les metteurs en scène ont plus de difficulté à cerner leurs besoins précis de formation. Ils se disent en perfectionnement constant en raison de leur démarche d'artiste. La formation continue est faite, pour eux, de pièces de théâtre, de films, de lectures, de voyages, de cours de danse et de suivi de l'actualité. Bref, tous les jours ils enrichissent leur culture générale et accentuent leur ouverture sur le monde.

La formation semble donc être pour les metteurs en scène quelque chose de personnel, propre à chacun. Elle varie selon les champs d'intérêts et selon ce que chacun ressent. Cependant, l'anglais est perçu comme base importante et nécessaire pour œuvrer dans le milieu des arts. Une formation pourrait donc être offerte en ce domaine.

Maintien des compétences

Certains assistants-metteurs en scène opteraient pour une mise à jour ponctuelle des connaissances en matière de son, d'éclairage, de costumes, de la direction de production, etc. L'exercice de leur fonction exige qu'ils connaissent et comprennent tous ces métiers ou professions pour pouvoir travailler avec les personnes qui les exercent.

Mécanismes de formation

Les assistants-metteurs en scène voient d'un bon œil les interventions d'un organisme ou d'une association pour créer ou gérer des services de formation ou de ressourcement. L'information serait centralisée et accessible à ceux qui veulent se perfectionner, se réorienter ou même simplement être informés des occasions qui s'offrent à eux dans leur domaine. De la formation pourrait aussi être offerte sur des sujets tels la recherche d'emploi et les techniques d'entrevue pour les débutants dans la profession.

4 ANALYSE DES TÂCHES

Dans le processus de l'analyse des métiers et professions, la phase *analyse des tâches* suit l'*analyse générale*. Elle permet de cerner les éléments nécessaires à l'établissement d'un portrait précis des professions à l'étude, en l'occurrence ceux de metteur en scène et d'assistant-metteur en scène.

La réalisation de cette analyse donne lieu à une description des principales composantes des professions : fonctions, tâches caractéristiques, compétences génériques, exigences fonctionnelles significatives et profil des compétences selon les domaines touchés.

4.1 Analyse générale des tâches

4.1.1 Inventaire des fonctions et des tâches

L'analyse de métier et profession repose sur un inventaire des tâches qui définissent les professions étudiées. Il s'agit de répertorier les unités de travail (tâches) qui composent les professions. Par la suite, les tâches sont regroupées en fonctions, pour mettre en lumière les champs d'activité et les responsabilités liées aux professions.

Afin de dresser l'inventaire des tâches pour les deux professions, nous nous sommes appuyés sur le processus menant à la création et à la présentation d'un spectacle. Les principales étapes de ce processus incluent trois grandes fonctions appartenant aux metteurs en scène et quatre aux assistants-metteurs en scène.

Les fonctions du metteur en scène

1. *Conception d'un spectacle* (le temps consacré à cette fonction est très variable puisque le temps de «création» est en pratique incalculable).
2. *Réalisation d'un spectacle* (300 à 400 heures).
3. *Suivi artistique d'un spectacle* (une trentaine d'heures).

Les fonctions de l'assistant-metteur en scène

1. *Assistance et appui au metteur en scène dans sa démarche artistique* (environ 70 heures).
2. *Organisation et suivi des répétitions en salle de répétition* (de 300 à 350 heures).
3. *Assistance à l'entrée en salle* (une cinquantaine d'heures).
4. *Suivi artistique d'un spectacle* (une cinquantaine d'heures).

L'analyse effectuée lors des rencontres des comités d'experts nous a permis de regrouper les tâches qui composent chacune des fonctions de même que celles qui sont dites caractéristiques des professions. Les tâches de chacune des professions à l'étude (regroupées par fonction) sont présentées dans les tableaux 1 et 2. Les tâches inscrites en gras sont dites caractéristiques.

Tableau 1 Metteur en scène : regroupement des tâches par fonction

Fonction	Numéro de tâche	Description de la tâche
1 Conception d'un spectacle	1.1	Choisir une œuvre ou un projet artistique ou encore faire sien le choix d'un directeur artistique
	1.2	Dans le cas d'une œuvre originale, la monter telle quelle ou participer à son développement dans sa première version scénique ou diriger une équipe de création collective
	1.3	Faire le choix d'une traduction ou d'un traducteur, si l'œuvre est écrite en langue étrangère
	1.4	Faire de multiples lectures de l'œuvre et en dégager les lignes de force (analyser)
	1.5	Lire les autres œuvres de l'auteur choisi et se documenter sur sa vie et ses idées
	1.6	Situer l'œuvre dans son contexte historique, social, politique et esthétique
	1.7	Dégager le sens de l'œuvre d'aujourd'hui, ainsi que le rapport avec le lieu et le public de sa présentation
	1.8	Structurer une vision d'ensemble de la production à partir de ses intuitions et de ses recherches
	1.9	Convoquer les personnes pour les auditions en vue de la distribution des rôles, s'il y a lieu
	1.10	Choisir les interprètes
	1.11	Choisir l'équipe de conception et de production la mieux adaptée à la vision d'ensemble
	1.12	Entrer en contact avec les collaborateurs choisis et leur expliquer les grandes lignes de la production, pour qu'ils puissent s'y engager en toute connaissance de cause
	1.13	Déterminer les modes d'intégration des éléments du discours scénique (son, éclairage, décors, costumes, accessoires) et les codes de représentation en collaboration avec l'assistant et les concepteurs
2 Réalisation d'un spectacle	2.1	Déterminer un calendrier de répétitions et de réunions de production
	2.2	Établir avec les comédiens et l'équipe de production un climat de confiance et de plaisir, afin que chacun puisse librement donner le meilleur de lui-même
	2.3	Diriger les répétitions
	2.4	Participer aux réunions de production *
	2.5	Maintenir un dialogue permanent avec la direction artistique, afin qu'elle apporte son aide précieuse tout au long de la production
	2.6	Participer aux réunions de remue-méninges avec les gens de la communication pour la mise en marché du spectacle
3 Suivi artistique d'un spectacle	3.1	Assister à des représentations du spectacle devant public
	3.2	Émettre des commentaires (notes) aux comédiens
	3.3	Apporter des modifications mineures au jeu des comédiens
	3.4	Apporter des modifications mineures à la technique (éclairage, son, etc.)
	3.5	Assumer le suivi d'un spectacle en cas d'imprévu (remplacement, captation, reprise, etc.)

* Cette tâche n'a pas été qualifiée de caractéristique mais elle est à tout le moins stratégique pour l'exercice de la profession de metteur en scène, puisque des décisions importantes au sujet des concepts et de la ventilation des budgets sont prises à l'occasion des réunions de production.

Tableau 2 Assistant-metteur en scène : regroupement des tâches par fonction

Fonction	Numéro de tâche	Description de la tâche
1 Assistance et appui au metteur en scène dans sa démarche artistique	1.1	Étudier et analyser le texte ou le synopsis
	1.2	Faire les convocations des comédiens pour les auditions, s'il y a lieu
	1.3	Assister aux auditions et entrevues, s'il y a lieu
	1.4	Établir un découpage technique du texte (tableau, séparation des scènes, listes préliminaires) en fonction de l'œuvre
	1.5	Assister aux différentes réunions de production
	1.6	Assister aux différentes réunions de conception, selon le projet
	1.7	Faire de la recherche artistique, historique, etc. en fonction des besoins du spectacle
	1.8	Diffuser les informations pertinentes aux membres de l'équipe
2 Organisation et suivi des répétitions en salle de répétition	2.1	Se procurer le protocole d'accès et d'utilisation des lieux de répétition
	2.2	S'assurer que tout l'équipement et le matériel nécessaires sont sur place
	2.3	Dessiner la plantation dans le ou les locaux de répétition utilisés avec le directeur technique
	2.4	Faire la mise en place des accessoires, meubles et costumes avant chaque répétition
	2.5	Tenir à jour le tableau de service
	2.6	Corriger les textes et distribuer les changements
	2.7	Établir l'horaire des répétitions et s'assurer de sa distribution
	2.8	Assister à toutes les répétitions
	2.9	Assister à certains essayages de costumes
	2.10	Suivre et souffler le texte
	2.11	Faire répéter les comédiens tel que prévu quand le metteur en scène s'absente
	2.12	Prendre les effets (<i>cue</i>) en note dans le cahier de mise en place
	2.13	Tenir à jour et diffuser les différentes listes techniques
	2.14	Assurer la bonne circulation de l'information
	2.15	Compter et compiler les heures de répétition de chaque comédien, conformément au contrat
	2.16	Ajuster l'horaire des répétitions en fonction des conflits d'horaire entre les comédiens, le metteur en scène et les concepteurs
	2.17	Voir à l'application des règles syndicales
	2.18	Administrer une petite caisse
3 Assistance à l'entrée en salle	3.1	Assister le metteur en scène relativement aux intensités d'éclairage et de son ainsi qu'aux autres effets nécessaires en salle de spectacle
	3.2	Diriger les sessions relatives à la détermination des intensités en l'absence du metteur en scène
	3.3	Faire l'assignation des loges
	3.4	Transmettre les informations pertinentes servant à faire le cahier de régie au directeur de scène, au régisseur ou aux deux
4 Suivi artistique d'un spectacle	4.1	Assister à des représentations du spectacle devant public, au besoin
	4.2	Émettre des commentaires (notes de jeu aux comédiens, notes techniques aux techniciens)
	4.3	Faire répéter les personnes sélectionnées dans le cas d'un changement de distribution
	4.4	Faire part du suivi des représentations au metteur en scène

4.1.2 Description des fonctions

Dans cette section, chaque fonction des deux professions à l'étude est présentée avec une brève description des résultats attendus, des tendances relatives à son évolution ainsi que des normes professionnelles à respecter au seuil d'entrée sur le marché du travail et en pleine compétence.

Pour recueillir les données relatives aux résultats attendus à la suite de l'exercice d'une fonction, les membres des comités d'expert ont répondu à la question suivante : « À quoi cette fonction doit-elle donner lieu ? »

Pour ce qui est des tendances relatives à l'évolution de la fonction, la question était : « Quels sont les changements prévisibles, relativement à cette fonction, au cours des trois à cinq prochaines années ? » Les données recueillies permettent d'isoler les facteurs de l'environnement qui affectent l'accomplissement de chacune des fonctions et les changements susceptibles d'influer sur l'exercice de chacune des professions.

L'identification de normes professionnelles applicables en début d'emploi comparées à celles que doit respecter un metteur en scène ou un assistant-metteur en scène en pleine compétence permet de faire ressortir les différences d'attentes pour chacune des fonctions repérées.

Plus loin dans le document, nous reprendrons, sous la même forme, les tâches caractéristiques de chacune des professions.

Tableau 3 Metteur en scène : description des fonctions

Profession : Metteur en scène	
FONCTION 1. CONCEPTION D'UN SPECTACLE	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette fonction, c'est-à-dire à quoi cette fonction doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La fonction contribue à développer une vision cohérente et stimulante en vue de la réalisation du spectacle dans un contexte spécifique. Lors de la conception du spectacle, des pistes sont proposées pour permettre l'accomplissement du projet artistique du metteur en scène.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette fonction, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>La place de plus en plus grande réservée à la collaboration entre le metteur en scène et l'équipe de création a mené au « <i>work in progress</i> ». L'accent est aujourd'hui davantage mis sur le « projet artistique » comparativement au projet autrefois plutôt technique où la mise en scène consistait essentiellement à l'apprentissage du texte et à la mise en place. On assiste aussi à de véritables chantiers de travail non liés directement à la production d'un spectacle particulier, où la recherche et le développement se rapportent au concept.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la fonction, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette fonction ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir quelque chose à dire ▪ Compréhension du texte ou du projet
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir encore des idées («avoir quelque chose à dire») ▪ Avoir un éveil sur son propre travail ▪ Avoir atteint une certaine maturité ▪ Avoir une bonne capacité de communication

Profession : Metteur en scène	
FONCTION 2. RÉALISATION D'UN SPECTACLE	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette fonction, c'est-à-dire à quoi cette fonction doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La fonction <i>réalisation du spectacle</i> contribue à la concrétisation des idées soulevées à l'étape précédente (conception du spectacle). Une réévaluation continue est faite et les ajustements opportuns sont apportés si la conception de départ est erronée. Les différentes conceptions doivent produire un effet de synergie afin que «le tout devienne plus que la somme de ses parties» (magie de la production). On s'attend ultimement à la présentation du spectacle devant public et que le spectateur interprète l'œuvre comme le metteur en scène l'a voulu (par sa cohérence) ou, dans d'autres cas, qu'il y ait une communication entre le spectateur et le spectacle.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette fonction, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Des pressions s'exercent pour la réalisation de projets de plus en plus coûteux et élaborés (avec le développement du multimédia), nécessitant beaucoup de temps de préparation. Pourtant, les budgets sont réduits, le temps alloué est sans cesse raccourci et les membres de l'équipe ont des disponibilités limitées, ce qui contribue au sentiment de frustration de metteurs en scène qui ne peuvent pas aller au bout de leurs idées. Pour pallier ces inconvénients, certains metteurs en scène choisissent de devenir producteurs ou coproducteurs. Ils doivent alors consacrer une part importante de leur temps au financement. En contrepartie, ils en ont moins pour la création.</p> <p>D'autres metteurs en scène n'adhèrent pas à cette tendance pour ne pas être victimes des difficultés opérationnelles liées à des productions très élaborées impliquant une multitude d'intervenants.</p> <p>Une autre tendance est observée dans le style de leadership adopté par les metteurs en scène : le leadership convivial prend la place du leadership autoritaire.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la fonction, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette fonction ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacité de vivre sous pression ▪ Déontologie (respect des gens de l'équipe) ▪ Contrôle sur le cheminement de la production réalisée
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacité de s'adapter à toutes les contraintes qui surviennent ▪ Avoir développé une connaissance approfondie des relations humaines ▪ Être habile dans la coordination des équipes ▪ Agir comme leader et amener chaque membre d'une équipe à donner le meilleur de lui-même ▪ Avoir une connaissance des différents champs de pratique des métiers et professions liés à la réalisation du spectacle et être sensible au fonctionnement de chacun

Profession : Metteur en scène	
FONCTION 3. SUIVI ARTISTIQUE D'UN SPECTACLE	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette fonction, c'est-à-dire à quoi cette fonction doit-elle donner lieu ?</p>	<p>À cette étape, la communion entre le spectacle et le public doit se produire. Pour maintenir la qualité du spectacle, des ajustements sont faits en cours de route par des commentaires donnés aux comédiens et aux techniciens. Le spectacle doit être autonome, tous doivent savoir où ils vont et ce qu'ils ont à faire une fois le spectacle commencé.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette fonction, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Certains spectacles ont aujourd'hui une durée de vie plus longue; le suivi peut alors déborder la simple série (par exemple, si le spectacle part en tournée, s'il est repris, etc.). Il peut arriver que le spectacle subisse de profondes modifications après la première. Il peut même faire l'objet de plusieurs versions subséquentes.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la fonction, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette fonction ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assiduité dans le suivi du spectacle.
<p>En pleine compétence</p>	<p>En pleine compétence, il n'existe pas de normes comme telles pour les metteurs en scène au regard de cette fonction.</p>

Tableau 4 Assistant-metteur en scène : description des fonctions

Profession : Assistant-metteur en scène	
FONCTION 1. ASSISTANCE ET APPUI AU METTEUR EN SCÈNE DANS SA DÉMARCHE ARTISTIQUE	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette fonction, c'est-à-dire à quoi cette fonction doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La fonction contribue à l'apport créatif de l'assistant-metteur en scène au travail du metteur en scène. Pour ce faire, l'assistant doit comprendre le démarche artistique du metteur en scène, la soutenir, l'expliquer, l'appuyer, la défendre et la faire évoluer. Il doit aussi soutenir le metteur en scène dans ses choix et sa vision et non pas essayer d'imposer la sienne. Par ses connaissances techniques, l'assistant doit aussi encadrer le metteur en scène et lui faire part de ce qui est possible ou non du côté technique. La fonction contribue aussi au bon développement de la production.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette fonction, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Au Québec, particulièrement en théâtre, les postes d'assistants sont perçus comme étant techniques. Les idées et les opinions des personnes exerçant la profession ne sont donc pas toujours reçues pour ce qu'elles valent. Dans les autres types d'arts de la scène, il en est autrement. Cette fonction d'assistance et d'appui au metteur en scène dans sa démarche artistique est véritablement exercée en ce sens et il semble que cela continuera dans les années à venir.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la fonction, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette fonction ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissances techniques de base et manifestation d'un certain côté artistique ▪ Être à l'écoute ▪ Diplomatie et tact (pour établir la confiance nécessaire avec le metteur en scène) ▪ Faire preuve d'humilité ▪ Souci du respect des aînés ▪ Capacité d'apprendre
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomatie et tact (pour établir un lien de confiance avec le metteur en scène) ▪ Confiance en soi et bonne estime de sa personne (pour être en mesure de respecter les normes établies et les tâches respectives de chacun) ▪ Capacité de prévenir les besoins et deviner les attentes de son coéquipier (résultat d'un partenariat de plus ou moins longue durée avec un metteur en scène) ▪ Faire des suggestions et soutenir des arguments pour faire valoir son point de vue.

Profession : Assistant-metteur en scène	
FONCTION 2. ORGANISATION ET SUIVI DES RÉPÉTITIONS EN SALLE DE RÉPÉTITION	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette fonction, c'est-à-dire à quoi cette fonction doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La fonction doit permettre de disposer d'un horaire de répétitions qui se tienne. L'assistant doit aussi faciliter le bon déroulement et la bonne marche des répétitions. La personne qui remplit cette fonction doit par ailleurs jouer le rôle de personne-ressource auprès de tous; elle doit être une source de référence et d'information et ainsi répondre à toutes les questions soulevées.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette fonction, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>La tendance est à la responsabilisation de tous les individus prenant part au projet, chacun se prenant en charge pour améliorer l'efficacité des répétitions et l'ensemble du travail de la production.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la fonction, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette fonction ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacité de s'imposer dans la profession tout en gardant tact et diplomatie ▪ Respect des comédiens et des metteurs en scène de métier (respect des aînés)
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership pour favoriser la bonne marche des répétitions ▪ Sens de l'organisation ▪ Bonne capacité de communication

Profession : Assistant-metteur en scène	
FONCTION 3. ASSISTANCE À L'ENTRÉE EN SALLE	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette fonction, c'est-à-dire à quoi cette fonction doit-elle donner lieu ?</p>	<p>L'exercice de cette fonction résulte en une bonne diffusion de l'information à transmettre. Le metteur en scène s'attend à ce que l'assistant exerçant la fonction soit son soutien premier. On attend aussi une grande disponibilité physique et intellectuelle de l'assistant pour soutenir tout le monde de l'équipe.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette fonction, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Au Québec, particulièrement en théâtre, il n'est pas rare que les assistants doivent jouer deux rôles à la fois (celui d'assistant et celui de régisseur). Dans les faits, ils ne sont pas toujours en mesure d'offrir la disponibilité qu'on attend d'eux car ils cumulent deux fonctions et manquent de temps. Il est donc souhaitable qu'une personne soit attirée à l'assistantat et une autre à la régie. Il semble d'ailleurs que les compagnies qui ont les moyens et une démarche artistique établie font ce choix.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la fonction, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette fonction ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bonne capacité de coordination ▪ Capacité de faire face au haut niveau de stress durant la semaine en salle avant le début des représentations ▪ Confiance en soi tout en faisant preuve de politesse et de courtoisie
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grande efficacité ▪ Capacité de travailler avec des contraintes et de la pression (à l'entrée en salle, de nouvelles contraintes doivent être prises en considération, le stress est à son plus haut niveau et le temps avant la première est souvent très limité)

Profession : Assistant-metteur en scène	
FONCTION 4. SUIVI ARTISTIQUE D'UN SPECTACLE	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette fonction, c'est-à-dire à quoi cette fonction doit-elle donner lieu ?</p>	<p>L'exercice de cette fonction doit donner lieu au maintien de la qualité artistique du spectacle. Pour ce faire des notes doivent être données aux comédiens et aux techniciens.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette fonction, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>La complexité du travail de metteur en scène explique leur besoin d'assistants pour relever des défis sur le plan de la qualité du spectacle (raffinage, peaufinage, etc.). L'apport de l'assistant au suivi est donc de plus en plus valorisé par le metteur en scène : il est un joueur important.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la fonction, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette fonction ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Humilité : c'est-à-dire ne pas se prendre pour le metteur en scène pour ce qui est du suivi artistique (capacité de rester l'assistant-metteur en scène pour atteindre un certain niveau de crédibilité) ▪ Diplomatie ▪ Respect de l'optique du metteur en scène (pas d'initiatives qui vont à l'encontre des visées du metteur en scène)
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jugement critique (qui permet de noter les imperfections du spectacle) ▪ Grande diplomatie (qui permet de faire passer l'information) ▪ Tact

4.1.3 Profil des compétences génériques

Le profil des compétences génériques permet d'établir les qualités personnelles nécessaires à l'exercice des professions de metteur en scène et d'assistant-metteur en scène.

Les données sont présentées au tableau 5 pour les deux professions. Voici la légende des symboles utilisés :

- ◆ Réponse des metteurs en scène;
- ✓ Réponse des assistants-metteurs en scène.

Tableau 5 Degré d'importance des compétences génériques

Thèmes et compétences génériques	Définition des compétences génériques	Degré d'importance				
		1	2	3	4	5
Accomplissement de la tâche						
Prendre des initiatives	Prendre des mesures ou poser des actions avant qu'une situation l'exige et cela, sans être sollicité par d'autres.				◆	✓
Être autonome	Effectuer des tâches ou des actions sans encadrement et avec un minimum d'aide ou de supervision.				◆	✓
Être efficace	Trouver des moyens plus appropriés et plus rapides pour effectuer des tâches ou pour atteindre un objectif précis.				◆	✓
Être précis	Prêter attention aux détails pour s'assurer que tout est exact et sans erreur.				◆	✓
Résolution de problèmes						
Être capable de déceler des problèmes	Reconnaître, de façon analytique, les problèmes rattachés à une situation particulière.				◆	✓
Posséder une pensée méthodique	Aborder des tâches d'une façon ordonnée, étape par étape, pour atteindre un but précis.				◆	✓
Être souple	S'adapter à de nouvelles modalités lorsque les conditions initiales changent.				◆	✓
Influence						
Faire bonne impression	Faire ou dire des choses dans le but de produire un effet positif sur les autres.			◆		
Diriger les autres	Donner à des personnes des instructions en spécifiant ce que l'on attend d'elles.				◆	✓
Persuader les autres	Faire valoir son point de vue en utilisant des arguments propres à convaincre les autres.			✓	◆	
Relations interprofessionnelles						
Percevoir et interpréter	Prévoir les réactions ou les sentiments dissimulés des autres par rapport à une situation particulière.					◆
Manifester le sens de la préoccupation et de la sollicitude	Intervenir pour répondre aux besoins et aux demandes des autres et cela, dans le but de les aider.				◆	✓
Collaborer	Intervenir avec les autres, au sein d'une équipe, dans le but d'atteindre un objectif commun.					◆
Communiquer	Expliquer les choses de façon que les autres comprennent clairement et de manière adéquate.					◆

Thèmes et compétences génériques	Définition des compétences génériques	Degré d'importance				
		1	2	3	4	5
Responsabilité						
Avoir confiance en soi	Savoir défendre ses opinions et faire preuve de détermination lorsque les autres ne sont pas du même avis.				◆ ✓	
Persévérer	Faire des efforts particuliers pour surmonter des obstacles ou difficultés.				◆	✓
Se maîtriser	Rester calme et contrôler ses émotions dans les situations difficiles.				◆ ✓	
Être fiable	Respecter ses engagements et s'acquitter de ses responsabilités par rapport aux attentes des autres.					◆ ✓

Les compétences génériques les plus importantes pour le metteur en scène sont :

- Prendre des initiatives;
- Être précis;
- Être souple;
- Percevoir et interpréter;
- Collaborer;
- Communiquer;
- Être fiable.

Pour les assistants-metteurs en scène, les compétences génériques les plus importantes sont :

- Prendre des initiatives;
- Être autonome;
- Être efficace;
- Être précis;
- Être capable de déceler des problèmes;
- Posséder une pensée méthodique;
- Être souple;
- Percevoir et interpréter;
- Collaborer;
- Communiquer;
- Persévérer;
- Être fiable.

On trouve davantage de compétences génériques chez les assistants-metteurs en scène. Cependant, n'oublions pas que la dimension « création » qui caractérise la profession de metteur en scène n'est pas représentée dans la méthode d'Emploi-Québec.

4.2 Analyse détaillée des tâches caractéristiques

4.2.1 Les tâches caractéristiques

Pour cette partie de l'étude, et en accord avec le mandant, les participants à chacun des comités d'experts ont repéré les tâches caractéristiques de leur profession en répondant à la question suivante :

« Si quelqu'un s'intéressait à votre profession, quelles seraient les six à huit tâches que vous choisiriez, parmi l'ensemble des tâches répertoriées, afin de lui décrire votre profession ? »

Les tâches sélectionnées par les experts comme étant caractéristiques de leurs professions respectives sont répertoriées dans les tableaux 6 et 7. Les metteurs en scène ont relevé cinq tâches caractéristiques (sur un total de 24) alors que les assistants-metteurs en scène en ont relevé neuf (sur un total de 32).

Tableau 6 Metteur en scène : les tâches caractéristiques

Numéro de tâche	Description de la tâche
1.1	Choisir une œuvre ou un projet artistique ou encore faire sien le choix d'un directeur artistique
1.8	Structurer une vision d'ensemble de la production à partir de ses intuitions et de ses recherches
1.10	Choisir les interprètes
1.13	Déterminer les modes d'intégration des éléments du discours scénique (son, éclairage, décors, costumes, accessoires) et les codes de représentation en collaboration avec l'assistant et les concepteurs
2.3	Diriger les répétitions

Tableau 7 Assistant-metteur en scène : les tâches caractéristiques

Numéro de tâche	Description de la tâche
1.1	Étudier et analyser le texte ou le synopsis
1.4	Établir un découpage technique du texte (tableau, séparation des scènes, listes préliminaires) en fonction de l'œuvre
1.5	Assister aux différentes réunions de production
2.8	Assister à toutes les répétitions
2.13	Tenir à jour et diffuser les différentes listes techniques
2.14	Assurer la bonne circulation de l'information
3.1	Assister le metteur en scène relativement aux intensités d'éclairage et de son ainsi qu'aux autres effets nécessaires en salle de spectacle
3.4	Transmettre les informations pertinentes servant à faire le cahier de régie au directeur de scène, au régisseur ou aux deux
4.2	Émettre des commentaires (notes de jeu aux comédiens, notes techniques aux techniciens)

4.2.2 Regroupement des activités sous les tâches caractéristiques

Le découpage des tâches caractéristiques en activités est une étape très importante dans le processus de l'analyse de la profession. Il consiste à décomposer les tâches caractéristiques de la profession en plus petites unités significatives de travail nécessaires pour arriver au résultat attendu au terme du processus de travail lié à chacune des tâches analysées. Cette liste de petites unités de travail, à savoir les activités d'une tâche, facilite la précision des exigences nécessaires à l'exercice de chaque tâche.

Les membres des comités d'experts ont désigné les activités propres aux tâches caractéristiques de leur profession respective.

<i>Metteur en scène</i>

Tâche 1.1 Choisir une œuvre ou un projet artistique ou encore faire sien le choix d'un directeur artistique

Activités :

- 1.1.1 Lire plusieurs pièces ou textes
- 1.1.2 Assister à des lectures publiques
- 1.1.3 S'intéresser au théâtre, à la danse, à la musique, etc.
- 1.1.4 Avoir une vie culturelle

Tâche 1.8 Structurer une vision d'ensemble de la production à partir de ses intuitions et de ses recherches

Activités :

- 1.8.1 Analyser l'auteur et l'œuvre
- 1.8.2 Faire de la lecture
- 1.8.3 Écouter de la musique
- 1.8.4 Se sensibiliser au multimédia
- 1.8.5 Voyager
- 1.8.6 Rencontrer les autres intervenants (interprètes, concepteurs) pour construire avec eux la vision d'ensemble de la production

Tâche 1.10 Choisir les interprètes

Activités :

- 1.10.1 Aller voir des spectacles
- 1.10.2 Établir une liste des noms d'artistes potentiels (danseurs, acteurs, chanteurs, artistes de cirque, etc.)
- 1.10.3 Faire des téléphones pour convoquer des rencontres avec des artistes
- 1.10.4 Rencontrer des artistes et leur parler du projet
- 1.10.5 Choisir des artistes dont on pourrait avoir besoin, le cas échéant (choix alternatifs)
- 1.10.6 Rencontrer la direction artistique pour discuter de ses choix

Tâche 1.13 Déterminer les modes d'intégration des éléments du discours scénique (son, éclairage, décors, costumes, accessoires) et les codes de représentation en collaboration avec l'assistant et les concepteurs

Activités :

- 1.13.1 Rencontrer individuellement chaque concepteur avec sa maquette
- 1.13.2 Écouter les propos du concepteur
- 1.13.3 Visualiser ce que le concepteur propose
- 1.13.4 Soumettre ses propres idées comme metteur en scène et échanger des idées avec les concepteurs
- 1.13.5 Faire des essais
- 1.13.6 Voir si les conceptions sont conséquentes les unes avec les autres
- 1.13.7 Rencontrer les concepteurs (réunions de conception) en groupe pour tout mettre en commun
- 1.13.8 Présenter l'univers, l'environnement de travail aux artistes

Tâche 2.3 Diriger les répétitions

Activités :

- 2.3.1 Développer une compréhension commune de l'œuvre et des personnages
- 2.3.2 Dégager les enjeux dramatiques
- 2.3.3 Choisir le style de jeu et le rapport au public
- 2.3.4 Établir la mise en place
- 2.3.5 Fixer le rythme du spectacle
- 2.3.6 Intégrer les éléments spécifiques (chant, danse, manipulation, acrobatie, projection, etc.)
- 2.3.7 Veiller à ce que toutes les places du spectateur donnent accès à la même qualité de spectacle sur les plans visuel et sonore
- 2.3.8 Répéter les scènes et enchaîner le spectacle jusqu'au résultat désiré

Assistant-metteur en scène**Tâche 1.1 Étudier et analyser le texte ou le synopsis**

Activités :

- 1.1.1 Lire le texte ou le synopsis
- 1.1.2 Faire les annotations pertinentes
- 1.1.3 Faire les recherches nécessaires à la compréhension

Tâche 1.4 Établir un découpage technique du texte (tableau, séparation des scènes, listes préliminaires) en fonction de l'œuvre

Activités :

- 1.4.1 Lire le texte ou le synopsis
- 1.4.2 Repérer dans le texte les différents éléments qui feront partie des listes
- 1.4.3 Faire la liste des personnages par scène
- 1.4.4 Faire les différentes listes (son, éclairage, effets, costumes)

Tâche 1.5 Assister aux différentes réunions de production

Activités :

Lors de la première réunion :

- 1.5.1 Comparer les listes établies avec les différents concepteurs
- 1.5.2 Discuter du contenu des listes avec les concepteurs

Par la suite :

- 1.5.3 Discuter et mettre à jour les différents éléments de la production (compte-rendu)

Tâche 2.8 Assister à toutes les répétitions

Activités :

- 2.8.1 Écouter attentivement ce qui se dit au cours des répétitions
- 2.8.2 Prendre des notes
- 2.8.3 Faire le cahier de mise en place
- 2.8.4 Communiquer les informations et les changements aux personnes concernées et faire le suivi

Tâche 2.13 Tenir à jour et diffuser les différentes listes techniques

Activités :

- 2.13.1 Noter les changements amenés par le metteur en scène
- 2.13.2 Communiquer les changements aux personnes concernées

Tâche 2.14 Assurer la bonne circulation de l'information

Activités :

- 2.14.1 Noter tout ce qui se passe pendant l'organisation et le suivi des répétitions
- 2.14.2 Prendre note des changements apportés
- 2.14.3 Acheminer les informations pertinentes aux personnes concernées
- 2.14.4 Téléphoner ou écrire pour communiquer
- 2.14.5 Faire le point tous les jours

Tâche 3.1 Assister le metteur en scène relativement aux intensités d'éclairage et de son ainsi qu'aux autres effets nécessaires en salle de spectacle

Activités :

- 3.1.1 Prendre part aux sessions relatives aux intensités avec le metteur en scène
- 3.1.2 Suivre le plan du metteur en scène et des concepteurs
- 3.1.3 Jouer le rôle d'intermédiaire entre le metteur en scène et les concepteurs (traduire l'information)

Tâche 3.4 Transmettre les informations pertinentes servant à faire le cahier de régie au directeur de scène, au régisseur ou aux deux

Activités :

- 3.4.1 Transmettre les informations techniques nécessaires pour le cahier de régie
- 3.4.2 Expliquer la vision artistique du metteur en scène

Tâche 4.2 Émettre des commentaires (notes de jeu aux comédiens, notes techniques aux techniciens)

Activités :

- 4.2.1 Assister à des représentations du spectacle
- 4.2.2 Avoir un suivi sur tout le processus de création du spectacle
- 4.2.3 Rencontrer les personnes concernées
- 4.2.4 Émettre des commentaires (notes) et s'assurer que les changements adéquats sont faits

4.2.3 Description des tâches caractéristiques, des tendances et des normes professionnelles

Dans les pages qui suivent, une brève description des résultats attendus ainsi que des tendances observées est présentée pour chacune des tâches caractéristiques analysées. Nous portons aussi notre attention sur les normes professionnelles permettant de connaître les attentes en matière de compétences pour un metteur en scène ou un assistant-metteur en scène en début d'emploi et de comparer ces attentes avec celles qu'on manifeste à l'égard d'un metteur en scène ou d'un assistant-metteur en scène en pleine compétence.

Tableau 8 Metteur en scène : les résultats attendus, les tendances et les normes professionnelles pour chacune des tâches caractéristiques

Profession : Metteur en scène	
Tâche 1.1 Choisir une œuvre ou un projet artistique ou encore faire sien le choix d'un directeur artistique	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La tâche consiste, pour le metteur en scène, à choisir un véhicule pour «dire ce qu'il a à dire» (donner un objet concret à sa profession). Dans le cas où le projet est proposé, le metteur en scène doit s'exprimer à l'intérieur de ce cadre. Aussi, doit-il être certain que l'œuvre choisie puisse être jouée au bon endroit pour qu'elle soit reçue comme il se doit. Le metteur en scène doit par ailleurs s'assurer qu'il y a appariement entre le projet de mise en scène et le producteur.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>On remarque une première tendance à tirer le projet de mise en scène d'autres sources que le texte uniquement (autres médiums comme la musique, le film, etc.).</p> <p>Une deuxième tendance, en émergence, est celle de l'initiative prise par les metteurs en scène de développer un projet et tenter eux-mêmes de convaincre un producteur de son bien-fondé; il s'agit alors de vendre un projet qui n'est pas connu ou incertain en utilisant leur influence et leur capacité de persuasion.</p> <p>Une troisième tendance : l'inspiration d'un projet peut provenir d'une collaboration avec des intervenants particuliers (un comédien, un danseur, un chanteur, etc.).</p> <p>Une quatrième tendance est au contre-emploi, c'est-à-dire qu'on associe un metteur en scène à un univers qui lui est inconnu afin de provoquer des chocs culturels au sein même de la création.</p> <p>Une cinquième et dernière tendance : on assiste au déploiement d'événements sensationnalistes. On cherche à épater la galerie par des choix artistiques, par la technologie, par le choix d'artistes, par le choix du lieu, etc.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Savoir lire une œuvre ▪ Minimum de culture générale et de culture québécoise ▪ Acuité par rapport à la société ▪ Capacité d'articulation
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soif de connaissances (personne qui continue de se cultiver)

Profession : Metteur en scène	
Tâche 1.8 Structurer une vision d'ensemble de la production à partir de ses intuitions et de ses recherches	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La tâche résulte en une vision d'ensemble de la production qui est claire, pertinente, communicable et réalisable. Le matériel proposé suscite l'enthousiasme de l'équipe de création et la stimuler. La vision d'ensemble que le metteur en scène propose doit, d'une part, servir le contenu de l'œuvre et, d'autre part, refléter son propre discours. Cette vision doit aussi donner des pistes à chaque intervenant (les concepteurs et les interprètes) pour qu'ils puissent entreprendre leur propre travail. Ces pistes livrent des informations sur le contexte historique, social, etc. de l'œuvre, ainsi que le contexte de représentation du spectacle.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Les tendances vont vers le « <i>happening</i> », c'est-à-dire qu'au-delà du texte, il y a le contexte (le lieu, l'époque, les particularités de la présentation) qui donne les qualités particulières au projet. Les metteurs en scène vont par ailleurs davantage se ressourcer dans différents domaines (autre que le leur) pour développer leur vision d'ensemble de la production.</p> <p>On tend de plus en plus vers une véritable réappropriation de l'œuvre par le metteur en scène en fonction de son univers (signature de l'œuvre par le metteur en scène).</p> <p>Une autre tendance est à l'élaboration de la vision d'ensemble en collaboration avec les autres intervenants (concepteurs, interprètes).</p> <p>On remarque aussi une tendance à une vision souple qui sera amendée au cours des répétitions et de la présentation des spectacles.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grande culture générale ▪ Acuité ▪ Bonne intuition
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacité de livrer des pistes intéressantes de création aux différents intervenants

Profession : Metteur en scène	
Tâche 1.10 Choisir les interprètes	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La tâche consiste à permettre à l'équipe choisie de bien rendre l'œuvre, qu'elle puisse aller au bout du projet. L'équipe doit non seulement l'exécuter, mais aussi être en mesure d'établir un dialogue et nourrir le metteur en scène. L'équipe d'interprètes est une famille provisoire dont le chef de famille est le metteur en scène. Ce dernier doit créer un esprit de convergence autour de l'œuvre et de sa propre vision. Bref, il s'agit de provoquer une rencontre unique et stimulante entre une œuvre et les interprètes. Rappelons que le choix de l'équipe d'interprètes est une étape cruciale car elle équivaut en quelque sorte aux fondations d'une maison.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>En relation avec cette tâche, on remarque trois tendances qui sont particulières à chacun des metteurs en scène : 1) choisir des interprètes connus (têtes d'affiches); 2) créer des équipes conviviales et, 3) former des équipes avec des interprètes inconnus.</p> <p>On remarque aussi une tendance, pour les metteurs en scène, à développer des relations privilégiées avec des assistants-metteurs en scène et des interprètes, relations qui s'étendront à plusieurs productions (construire des équipes avec des collaborateurs fidèles).</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déontologie (ne pas « bluffer ») ▪ Honnêteté ▪ Capacité d'établir sa crédibilité auprès des interprètes pour les amener à faire partie de l'équipe
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bonne réputation (Permet au metteur en scène de s'entourer plus facilement d'interprètes avec qui il veut travailler.)

Profession : Metteur en scène	
Tâche 1.13 Déterminer les modes d'intégration des éléments du discours scénique (son, éclairage, décors, costumes, accessoires) et les codes de représentation en collaboration avec l'assistant et les concepteurs	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>Cette tâche doit donner lieu à un code commun, clair, dont l'interprétation est la même pour tous les concepteurs. L'exécution de cette tâche exige que le metteur en scène connaisse les intérêts, les forces et les compétences des membres de son équipe pour les utiliser pleinement et y être sensible.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Certains metteurs en scène ont tendance à impliquer davantage l'assistant-metteur en scène dans l'exercice de cette tâche. Les concepteurs sont aussi de très grands collaborateurs; ils communiquent beaucoup entre eux et font leur propre suivi auprès des autres concepteurs. Les metteurs en scène utilisent davantage les compétences et l'énergie des concepteurs pour le travail à accomplir, ce qui augmente leur sentiment d'appartenance à la production. En théâtre, les éléments autres que le texte (à savoir, la musique, les décors, l'éclairage) prennent de plus en plus de place et leur rôle est de plus en plus précis.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compréhension de l'apport respectif des différents éléments
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compréhension approfondie de l'apport respectif des différents éléments du spectacle

Profession : Metteur en scène	
Tâche 2.3 Diriger les répétitions	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La tâche consiste à monter les scènes avec les artistes afin que ceux-ci sachent comment les jouer au plan de l'interprétation et des déplacements scéniques. La façon dont le metteur en scène dirige les scènes traduit son interprétation de l'œuvre. Les répétitions sont la période réservée à l'expérimentation, à l'exploration dans toutes les directions possibles pour voir toutes les dimensions du concept avant de faire les choix finaux. Le metteur en scène doit fournir aux interprètes les outils nécessaires pour qu'ils puissent développer leur propre interprétation. Ultiment, la période de répétition doit donner lieu à un langage propre au spectacle et à la mise en place du spectacle afin que celui-ci soit perçu comme unique et sans précédent.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>On accorde aujourd'hui plus de place à l'improvisation des interprètes en répétition dans leur jeu d'acteur, ce qui sollicite leur apport créatif. Au théâtre, les répétitions sont assujetties aux standards de production relatifs au temps (six semaines de répétition, trois à cinq jours en salle, etc.), bien que ce délai ne soit pas nécessairement adapté à tous les projets. On remarque une présence accrue des concepteurs lors du processus de répétition.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rigueur durant les répétitions ▪ Capacité à diriger
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Touche personnelle du metteur en scène (Comme la période des répétitions constitue une partie très importante du travail du metteur en scène, elle sera l'occasion du plus grand nombre de modifications au façons de faire.)

Tableau 9 Assistant-metteur en scène : les résultats attendus, les tendances et les normes professionnelles pour chacune des tâches caractéristiques

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 1.1 Étudier et analyser le texte ou le synopsis	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>On s'attend à ce que l'assistant comprenne le texte ou le synopsis et qu'il soit prêt à répondre à toute question sur un mot, une expression ou sur une particularité de l'un ou de l'autre. De la recherche est donc nécessaire lors de l'étude et de l'analyse. L'assistant doit aussi avoir l'humilité de manifester son incompréhension du texte au metteur en scène ou en répétition et demander des explications pour l'éclairer.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Il n'y a pas vraiment de tendance relative à l'évolution de cette tâche, si ce n'est le maintien de son importance dans l'avenir.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curiosité (pour comprendre le texte ou le synopsis) ▪ Faire la recherche et les démarches nécessaires (recherche dans des dictionnaires, s'informer, prendre des renseignements) à sa compréhension entière du texte ou du synopsis
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curiosité encore présente ▪ Recherches et démarches nécessaires toujours faites ▪ Esprit de synthèse (Pour faire un synthèse et résumer facilement la pièce, un personnage, etc. lorsque demandé.)

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 1.4 Établir un découpage technique du texte (tableau, séparation des scènes, listes préliminaires) en fonction de l'œuvre	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La tâche consiste, ultimement, à déceler les besoins associés au spectacle. La compréhension schématique de l'œuvre doit être abordée. Ce qui est écrit dans la pièce doit aussi être bien rapporté.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>On ne constate pas de tendances relatives à cette tâche.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bon découpage technique ▪ Mise en forme des listes
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bon découpage technique ▪ Mise en forme des listes ▪ Capacité de questionnement sur les aspects techniques des effets ou de l'environnement demandé par le texte (questions à soulever lors des réunions de production)

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 1.5 Assister aux différentes réunions de production	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>La tâche consiste à participer activement aux réunions de production. L'assistant doit y apporter les listes qu'il a établies lors du découpage technique, tel que demandé par le texte ou le synopsis. Il compare alors avec les différents concepteurs les listes des effets spécifiques à chacun. L'assistant doit aussi présenter les questions techniques soulevées par ses lectures.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>Il n'y a pas de tendance particulière relativement à cette tâche.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect mutuel des participants aux réunions ▪ Perception concrète des effets techniques (en trois dimensions)
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect mutuel des participants aux réunions ▪ Perception concrète des effets techniques (en trois dimensions) ▪ Interrogation sur le plan technique (capacité à déceler la faisabilité des différents effets techniques : s'ils sont trop élaborés ou impossibles à réaliser, compte tenu du lieu, du budget, etc.) ▪ Projection des problèmes éventuels reliés aux demandes du texte ou du synopsis

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 2.8 Assister à toutes les répétitions	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>Le résultat attendu à la suite de l'exécution de cette tâche se traduit par la présence physique et morale de l'assistant aux répétitions, sa participation, sa disponibilité et son efficacité. On s'attend aussi à ce qu'il soutienne la démarche artistique (son déroulement et son développement).</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>La tendance relative à cette tâche va se maintenir au cours des prochaines années. Il y a cependant un souhait manifeste de la part des assistants-metteurs en scène de participer de plus en plus au travail de création en répétition.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crédibilité auprès du milieu et de son équipe de travail à aller acquérir en faisant ses preuves ▪ Communication, dialogue ▪ Amélioration de la production dans le même sens que le veut le metteur en scène
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication, dialogue ▪ Amélioration de la production dans le même sens que le veut le metteur en scène ▪ Assistance du metteur en scène jusqu'à la fin (Même si, en cours de répétition, sa vision diffère de celle qui était à l'origine du projet.)

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 2.13 Tenir à jour et diffuser les différentes listes techniques	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>On s'attend à ce que l'exercice de cette tâche permette que l'information circule au fur et à mesure des changements qui sont apportés, c'est-à-dire à l'instant même où le besoin se fait sentir. On s'attend aussi à ce que toutes les personnes touchées par les informations soient au courant des modifications apportées.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>L'exercice de cette tâche est grandement facilité aujourd'hui grâce à la multiplication de moyens de communication plus rapides et plus efficaces. Cette tendance semble vouloir se maintenir et même s'intensifier, avec les progrès constants des technologies.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication avec les personnes concernées (pour que l'information soit acheminée) ▪ Informations transmises aux concepteurs à la demande du metteur en scène
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication avec les personnes concernées (pour que l'information soit acheminée) ▪ La pensée ou la demande du metteur en scène est décrite et traduite aux concepteurs ▪ Prévision des conséquences des demandes du metteur en scène (Lui en faire prendre conscience, s'il y a lieu.)

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 2.14 Assurer le bonne circulation de l'information	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>Cette tâche doit permettre que l'information soit transmise rapidement aux personnes concernées. Elle doit être claire, sans ambiguïté et concise. Un langage commun doit être utilisé pour assurer la cohésion. L'assistant doit aussi conserver tous les documents diffusés pour disposer de preuves, si nécessaire.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>La tendance est à la diffusion de plus en plus facile et efficace de l'information avec l'arrivée massive des nouvelles technologies. Ils utilisent donc tous les moyens mis à leur disposition pour faire circuler l'information, comme le téléphone cellulaire, le télécopieur, le répondeur, le courrier électronique, etc.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication de l'information à la personne ou aux personnes concernées
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication de l'information à la personne ou aux personnes concernées

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 3.1 Assister le metteur en scène relativement aux intensités d'éclairage et de son ainsi qu'aux autres effets nécessaires en salle de spectacle	
Résultat attendu : Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?	On s'attend à une cohérence et à une cohésion artistique : une sorte de symbiose doit s'opérer. Parfois, l'assistant-metteur en scène doit même jouer le rôle de guide pour la bonne marche du travail lors de la semaine de production en salle de spectacle.
Tendances : Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?	Les tendances relatives à cette tâche sont à la composition d'équipes de plus en plus performantes On remarque aussi une tendance à la mise sur pied de spectacles de plus en plus complexes, nécessitant davantage de travail à tous les niveaux.
Normes professionnelles : Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?	
Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rassembleur de tous les éléments artistiques de la production (fait le pont entre la technique, les artistes et le metteur en scène) ▪ Capacité d'apaiser les angoisses et préoccupations de tous
En pleine compétence	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rassembleur de tous les éléments artistiques de la production (fait le pont entre la technique, les artistes et le metteur en scène) ▪ Capacité d'apaiser les angoisses et préoccupations de tous ▪ Endurance à la pression qui vient de toute part ▪ Gestion du temps de tout le monde (dîners, pauses, etc.) pour l'efficacité du travail

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 3.4 Transmettre les informations pertinentes servant à faire le cahier de régie au directeur de scène, au régisseur ou aux deux	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>On s'attend à ce que toutes les informations pertinentes que l'assistant a colligées au cours des répétitions soient transmises au régisseur, au directeur de scène ou aux deux pour que ceux-ci puissent mener à bien la conduite du spectacle.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>En théâtre québécois, l'assistant-metteur en scène joue fréquemment aussi, encore aujourd'hui, le rôle de régisseur. La transmission des informations reliées à l'exercice de cette tâche n'est donc pas nécessaire. Cependant, lorsqu'une compagnie peut se le permettre financièrement, elle engage une personne pour occuper chacun de ces postes (l'assistant-metteur en scène peut ainsi conserver un œil critique pour l'ensemble de la production et avoir la disponibilité nécessaire pour continuer d'assumer son rôle).</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notes claires et complètes lors des répétitions ▪ Compréhension du régisseur, du directeur de scène, ou des deux, du côté technique du spectacle (après explication de la part de l'assistant-metteur en scène de ses notes)
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notes claires et complètes lors des répétitions ▪ Compréhension du régisseur, du directeur de scène, ou des deux, du côté technique du spectacle (après explication de la part de l'assistant-metteur en scène de ses notes) ▪ Compréhension du régisseur, du directeur de scène, ou des deux, de la vision artistique du metteur en scène ▪ Vision complète du spectacle du régisseur, du directeur de scène, ou des deux (côté technique et artistique du spectacle)

Profession : Assistant-metteur en scène	
Tâche 4.2 Émettre des commentaires (notes de jeu aux comédiens, notes techniques aux techniciens)	
<p>Résultat attendu :</p> <p>Quel est le résultat attendu de l'exercice de cette tâche, c'est-à-dire à quoi cette tâche doit-elle donner lieu ?</p>	<p>L'exécution de cette tâche permet de maintenir la qualité du spectacle de la première à la dernière représentation.</p>
<p>Tendances :</p> <p>Quelles sont les tendances relatives à cette tâche, c'est-à-dire des changements sont-ils prévisibles au cours des prochaines années (3-5 ans) ?</p>	<p>La tendance est à l'accroissement de l'importance de cette tâche, étant donné que les spectacles sont de plus en plus « artistiques » et de grande qualité. On crée alors des attentes qui suscitent des pressions de la part du public.</p>
<p>Normes professionnelles :</p> <p>Au regard du résultat de la tâche, quels sont les critères utilisés pour vérifier si le travail est exécuté de façon adéquate pour cette tâche ?</p>	
<p>Au seuil d'entrée sur le marché du travail (en début d'emploi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notes ou commentaires acceptés des personnes à qui ils s'adressent (grâce à une certaine crédibilité atteinte) ▪ Notes (commentaires) pertinents ▪ Qualité du spectacle maintenue
<p>En pleine compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notes ou commentaires acceptés des personnes à qui ils s'adressent (grâce à une certaine crédibilité atteinte) ▪ Notes (commentaires) pertinents ▪ Changements appropriés apportés par les comédiens ou les techniciens (l'assistant-metteur en scène doit s'en assurer) ▪ Qualité du spectacle maintenue

4.2.4 Formulation des exigences fonctionnelles significatives

Les exigences fonctionnelles significatives comprennent l'ensemble des savoirs-connaissances, des savoir-faire (habiletés) et des savoir-être (attitudes) qui sont nécessaires aux activités accomplies dans l'exercice d'une tâche. Elles comprennent de plus les ressources qui sont utilisées et le contexte de travail, c'est-à-dire l'environnement physique, les relations interpersonnelles et l'environnement organisationnel.

Les activités auxquelles ont pris part les membres des comités d'experts ont donné lieu à une description des ressources utilisées et du contexte de travail pour chacune des tâches tenues pour caractéristiques des professions à l'étude. Les résultats sont présentés sous forme de tableau pour chacune des tâches caractéristiques analysées.

Tableau 10 Metteur en scène : exigences fonctionnelles significatives pour chaque tâche caractéristique

Profession : Metteur en scène	
Tâche 1.1 Choisir une œuvre ou un projet artistique ou encore faire sien le choix d'un directeur artistique	
<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Accès à des bibliothèques (ex : bibliothèque de l'École nationale de théâtre) • Textes d'œuvres • Outils de recherche et de documentation (tout médiums confondus) (ex : phonothèque, Internet, etc.) 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Endroit calme pour travailler <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail solitaire <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le metteur en scène doit disposer d'un horaire de travail totalement flexible.
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>1.1.1 Lire plusieurs pièces ou textes</p> <p>1.1.2 Assister à des lectures publiques</p> <p>1.1.3 S'intéresser au théâtre, à la danse, à la musique, etc.</p> <p>1.1.4 Avoir une vie culturelle</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Connaissance fonctionnelle de l'anglais écrit et parlé <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à créer • Capacité à visualiser <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentration • Goût du risque • Curiosité

Profession : Metteur en scène

Tâche 1.8 Structurer une vision d'ensemble de la production à partir de ses intuitions et de ses recherches

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Texte de l'œuvre • Documentation • Musique contemporaine ou d'époque • Livres • Vidéocassettes • Voyages 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'environnement physique doit être stimulant et fonctionnel <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail peut être personnel ou se faire en collaboration avec d'autres intervenants (interprètes, concepteurs) <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le metteur en scène doit disposer d'un horaire totalement flexible.
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>1.8.1 Analyser l'auteur et l'œuvre 1.8.2 Faire de la lecture 1.8.3 Écouter de la musique 1.8.4 Se sensibiliser au multimédia 1.8.5 Voyager 1.8.6 Rencontrer les autres intervenants (interprètes, concepteurs, etc.) pour construire avec eux la vision d'ensemble de la production</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Culture générale et personnelle <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à analyser • Capacité à créer • Capacité à susciter des questionnements • Capacité à se « déconditionner » (la personne doit contourner ses propres réflexes) <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentration • Faire face à l'inconnu • Supporter le stress • Se remettre en question

Profession : Metteur en scène

Tâche 1.10 Choisir les interprètes

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Budget pour aller voir des spectacles • Liens avec des établissements de formation (écoles de théâtre, d'art dramatique, de danse, de cirque, etc.) • Répertoire de l'Union des artistes • Répertoire de l'APASQ • Téléphone 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lieux publics (salles de spectacles, cafés, restaurants, etc.) pour les rencontres avec les interprètes <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir l'équipe d'interprètes implique d'entrer en relation avec des interprètes potentiels et de persuader des directions artistiques de la pertinence des choix effectués <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette tâche s'effectue selon un horaire variable (planification et réalisation des rencontres avec les interprètes)
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>1.10.1 Aller voir des spectacles</p> <p>1.10.2 Établir une liste des noms d'artistes potentiels (danseurs, acteurs, chanteurs, artistes de cirque, etc.)</p> <p>1.10.3 Faire des téléphones pour convoquer des rencontres avec des artistes</p> <p>1.10.4 Rencontrer des artistes et leur parler du projet</p> <p>1.10.5 Choisir des artistes dont on pourrait avoir besoin, le cas échéant (choix alternatifs)</p> <p>1.10.6 Rencontrer la direction artistique pour discuter de ses choix</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des interprètes en carrière et en entrée de carrière <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à s'exprimer clairement • Capacité à visualiser (visualiser un interprète dans un rôle) • Capacité de persuasion • Avoir des antennes (sixième sens) <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intuition • Audace • Esprit de décision • Déontologie

Profession : Metteur en scène

Tâche 1.13 Déterminer les modes d'intégration des éléments du discours scénique (son, éclairage, décors, costumes, accessoires) et les codes de représentation avec l'assistant et les concepteurs

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Données justes sur les budgets 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail s'effectue dans des lieux de rencontre. <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'un travail de collaboration avec l'assistant-metteur en scène et les concepteurs. <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour accomplir cette tâche, un nombre significatif de rencontres doit avoir lieu entre le metteur en scène et les collaborateurs.
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>1.13.1 Rencontrer individuellement chaque concepteur avec sa maquette</p> <p>1.13.2 Écouter les propos du concepteur</p> <p>1.13.3 Visualiser ce que le concepteur propose</p> <p>1.13.4 Soumettre ses propres idées comme metteur en scène et échanger des idées avec les concepteurs</p> <p>1.13.5 Faire des essais</p> <p>1.13.6 Voir si les conceptions sont conséquentes les unes avec les autres</p> <p>1.13.7 Rencontrer les concepteurs (réunions de conception) en groupe pour tout mettre en commun</p> <p>1.13.8 Présenter l'univers, l'environnement de travail aux artistes</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de tous les éléments liés au spectacle <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à créer • Capacité à visualiser • Capacité de globalisation (vue d'ensemble) <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écoute • Persévérance • Leadership • Confiance en soi • Curiosité • Goût du risque

Profession : Metteur en scène

Tâche 2.3 Diriger les répétitions

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Grand espace pour répéter • Bonne salle de répétition (avec fenêtres, bien insonorisées, munies de douches, etc.) • Système de son • Costumes, musique, accessoires (plus grand nombre d'éléments scéniques pour répéter) 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salle de répétition <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le metteur en scène agit comme un chef d'orchestre pour diriger les interprètes et concepteurs et donner ses indications à l'assistant-metteur en scène quant à la gestion des horaires. <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail s'effectue selon un horaire de répétition déterminé à l'avance, de la première lecture à la première représentation.
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>2.3.1 Développer une compréhension commune de l'œuvre et des personnages</p> <p>2.3.2 Dégager les enjeux dramatiques</p> <p>2.3.3 Choisir le style de jeu et le rapport au public</p> <p>2.3.4 Établir la mise en place</p> <p>2.3.5 Fixer le rythme du spectacle</p> <p>2.3.6 Intégrer les éléments spécifiques (chant, danse, manipulation, acrobatie, projection, etc.)</p> <p>2.3.7 Veiller à ce que toutes les places du spectateur donnent accès à la même qualité de spectacle sur les plans visuel et sonore</p> <p>2.3.8 Répéter les scènes et enchaîner le spectacle jusqu'au résultat désiré</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances sur les relations humaines (psychologie) • Connaissance du jeu des interprètes • Connaissance de certaines techniques de direction <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à analyser • Capacité d'abandon • Capacité d'adaptation <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture • Confiance aux autres • Tolérance • Ponctualité • Leadership • Sens de la psychologie • Sens de la pédagogie

Tableau 11 Assistant-metteur en scène : exigences fonctionnelles significatives pour chaque tâche caractéristique

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 1.1 Étudier et analyser le texte ou le synopsis

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Texte ou synopsis de la pièce ou du spectacle • Crayon • Carnet de notes • Dictionnaires • Livres de références 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Endroit aménagé à la maison ou au bureau. <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail effectué est préparatoire et personnel. <p>Environnement organisationnel :</p>
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>1.1.1 Lire le texte ou le synopsis 1.1.2 Faire les annotations pertinentes 1.1.3 Faire les recherches nécessaires à la compréhension</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à analyser <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentration • Curiosité

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 1.4 Établir un découpage technique du texte (tableau, séparation des scènes, listes préliminaires) en fonction de l'œuvre

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Texte ou synopsis de la pièce ou du spectacle • Logiciel de traitement de texte sur ordinateur ou machine à écrire • Marqueur • Crayon • Carnet de notes • Photocopieur 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Endroit aménagé à la maison ou bureau. <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail effectué est préparatoire et personnel. <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les assistants sont tenus de remettre leurs listes pour la première réunion de production.
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>1.4.1 Lire le texte ou le synopsis 1.4.2 Repérer dans le texte les différents éléments qui feront partie des listes 1.4.3 Faire la liste des personnages par scène 1.4.4 Faire les différentes listes (son, éclairage, effets, costumes)</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Savoir compter • Connaissance du langage utilisé dans le milieu <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à schématiser • Capacité à comprendre le sens réel des mots • Capacité à décoder le texte <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens du détail • Respect des délais

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 1.5 Assister aux différentes réunions de production

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Listes établies • Texte ou synopsis de la pièce ou du spectacle • Crayon • Marqueur • Carnet de notes 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salle de répétition • Bureaux du producteur du spectacle <p>Relations avec les personnes :</p> <p>Personnes qui prennent part aux réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepteurs • Metteur en scène • Directeur de production <p>Environnement organisationnel :</p> <p>La présence de l'assistant-metteur en scène est requise à toutes les réunions (pour qu'il soit au courant de tout).</p>
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p><u>Lors de la première réunion :</u></p> <p>1.5.1 Comparer les listes établies avec les différents concepteurs</p> <p>1.5.2 Discuter du contenu des listes avec les concepteurs</p> <p><u>Par la suite :</u></p> <p>1.5.3 Discuter pour mettre à jour les différents éléments de la production (compte-rendu)</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Connaissance du langage utilisé dans le milieu <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esprit de synthèse • Capacité à communiquer • Capacité à émettre succinctement les éléments des listes • Comprendre le langage utilisé dans le milieu <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écoute • Respect des intervenants

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 2.8 Assister à toutes les répétitions

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Salle de répétition • Lieu de représentation du spectacle • Texte ou synopsis • Plans de mise en place • Montre ou chronomètre • Crayon • Carnet de notes 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lieu principal de travail : la salle de répétition. • Lieu de représentation du spectacle, pour la semaine de répétitions avant la première <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metteur en scène • Artistes, concepteurs • L'assistant-metteur en scène agit à titre de personne-ressource auprès de toute l'équipe. <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principale contrainte : l'horaire de répétition à respecter
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>2.8.1 Écouter attentivement ce qui se dit au cours des répétitions</p> <p>2.8.2 Prendre des notes</p> <p>2.8.3 Faire le cahier de mise en place</p> <p>2.8.4 Communiquer les informations et les changements aux personnes concernées et faire le suivi</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Savoir compter • Connaissance du langage utilisé dans le milieu <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à communiquer • Capacité de vulgariser la pensée du metteur en scène • Capacité à noter et à transmettre les informations pertinentes <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ponctualité • Disponibilité • Sens de l'initiative • Diplomatie • Leadership • Écoute

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 2.13 Tenir à jour et diffuser les différentes listes techniques

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Crayon • Papier • Photocopieur • Téléphone • Répondeur • Télécopieur • Téléphone cellulaire • Téléavertisseur • Ordinateur • Courrier électronique 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maison ou bureau • Salle de répétition <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metteur en scène • Artistes • Concepteurs • Producteur • Directeur de production <p>Environnement organisationnel :</p> <p>Principale contrainte : communication difficile en raison des horaires chargés de tous (difficulté à rejoindre rapidement les personnes concernées.)</p>
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>2.14.1 Noter les changements amenés par le metteur en scène</p> <p>2.14.2 Communiquer les changements aux personnes concernées</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Connaissance des systèmes de communication <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'organisation • Capacité à communiquer • Esprit de synthèse <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rigueur

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 2.14 Assurer la bonne circulation de l'information

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Crayon • Carnet de notes • Photocopieur • Ordinateur • Courrier électronique • Téléphone • Répondeur • Téléavertisseur • Télécopieur • Téléphone cellulaire 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Endroit aménagé à la maison ou au bureau • Salle de répétition • Salle de représentation spectacle <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication avec les personnes concernées (artistes, concepteurs, directeur de production, etc.) <p>Environnement organisationnel :</p>
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>2.15.1 Noter tout ce qui se passe pendant l'organisation et le suivi des répétitions</p> <p>2.15.2 Prendre note des changements apportés</p> <p>2.15.3 Acheminer les informations pertinentes aux personnes concernées</p> <p>2.15.4 Téléphoner ou écrire pour communiquer</p> <p>2.15.5 Faire le point tous les jours</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Savoir compter • Connaissance des systèmes de communication <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à interpréter l'information • Capacité à noter et à transmettre les informations pertinentes <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens des responsabilités • Sens du détail • Rigueur • Diplomatie

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 3.1 Assister le metteur en scène relativement aux intensités d'éclairage et de son ainsi qu'aux autres effets nécessaires en salle de spectacle

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ressources techniques du lieu du spectacle • Location de matériel de scène • Cahier de conduite du spectacle • Crayon • Carnet de note • Chronomètre • Lampe de poche • Table du metteur en scène • Système d'intercommunication 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lieu de représentation du spectacle (espace scénique) <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metteur en scène • Concepteurs • Artistes, au besoin • L'assistant-metteur en scène agit à titre de personne-ressource pour les membres de l'équipe. <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les contraintes d'horaire de tous doivent être prises en compte. • Les normes syndicales doivent être respectées.
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>3.1.1 Prendre part aux sessions relatives aux intensités avec le metteur en scène</p> <p>3.1.2 Suivre le plan du metteur en scène et des concepteurs</p> <p>3.1.3 Jouer le rôle d'intermédiaire entre le metteur en scène et les concepteurs (traduire l'information)</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être à jour au plan du développement des équipements • Connaissance technique fonctionnelle • Connaissance du langage utilisé dans le milieu • Connaissance et maîtrise du spectacle <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciliation et médiation • Capacité à assimiler la vision du metteur en scène <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humilité • Patience • Diplomatie • Sens de la psychologie • Sens des responsabilités • Ouverture d'esprit

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 3.4 Transmettre les informations pertinentes servant à faire le cahier de régie au directeur de scène, au régisseur ou aux deux

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Cahier de conduite du spectacle • Informations non contenues dans le cahier de conduite (notes, listes, comme l'entretien des costumes, l'achat d'accessoires, notes spéciales sur les artistes, etc.) 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lieu de présentation du spectacle (espace scénique) <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metteur en scène • Régisseur, directeur de scène ou les deux • Artistes <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passation des pouvoirs au régisseur, au directeur de scène ou aux deux pour la continuité du spectacle tel que mis en scène
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>3.4.1 Transmettre les informations techniques nécessaires pour le cahier de régie</p> <p>3.4.2 Expliquer la vision artistique du metteur en scène</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et maîtrise du spectacle <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à s'exprimer clairement • Capacité à transmettre la vision du metteur en scène • Capacité à se détacher au moment de la naissance du spectacle <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture d'esprit • Diplomatie • Patience • Sens de la pédagogie

Profession : Assistant-metteur en scène

Tâche 4.2 Émettre des commentaires (notes de jeu aux comédiens et notes techniques aux techniciens)

<i>Ressources matérielles</i>	<i>Contexte de travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Place ou siège dans la salle de représentation du spectacle • Crayon • Carnet de notes • Lampe de poche 	<p>Environnement physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lieu de représentation du spectacle • Loges • Coulisses • Cabine de régie <p>Relations avec les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artistes • Régisseur • Techniciens • Metteur en scène <p>Environnement organisationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail fait selon les besoins du spectacle et selon les disponibilités de l'assistant.
<i>Activités</i>	<i>Exigences fonctionnelles</i>
<p>4.2.1 Assister à des représentations du spectacle</p> <p>4.2.2 Avoir un suivi sur tout le processus de création du spectacle</p> <p>4.2.3 Rencontrer les personnes concernées</p> <p>4.2.4 Émettre des commentaires (notes) et s'assurer que les changements adéquats sont faits</p>	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance approfondie du français écrit et parlé • Connaissance et maîtrise du spectacle <p>Habilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à déceler des problèmes et à prendre les mesures nécessaires pour les résoudre • Capacité à s'exprimer clairement <p>Attitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Souci de la satisfaction des spectateurs • Souci de maintenir la qualité et l'intégrité artistique du spectacle • Sens du détail • Diplomatie • Empathie

4.2.5 Profil des compétences selon les domaines de compétences

À partir des connaissances (savoir), des habiletés (savoir-faire) et des attitudes (savoir-être) associées à chacune des tâches caractéristiques, il est maintenant possible de dresser un profil des compétences selon les différents domaines de compétences.

Le profil des compétences du metteur en scène renvoie particulièrement au domaine des ressources et au domaine de la création. Les domaines des ressources, des relations entre les personnes et de l'information sont touchés par les assistants-metteurs en scène.

Tableau 12 Le profil des compétences selon les domaines de compétences

Domaine de la création*		
Connaissances	Habiletés	Attitudes
<p><u>Metteur en scène :</u> Connaissance approfondie du français écrit et parlé (1.1, 1.8) Connaissance fonctionnelle de l'anglais écrit et parlé (1.1) Culture générale et personnelle (1.8)</p>	<p><u>Metteur en scène :</u> Capacité à créer (1.1, 1.8, 1.13) Capacité à visualiser (1.1, 1.10, 1.13) Capacité de globalisation (vue d'ensemble) (1.13) Capacité à analyser (1.8) Capacité à susciter des questionnements (1.8) Capacité à se « déconditionner » (la personne doit contourner ses propres réflexes) (1.8)</p>	<p><u>Metteur en scène :</u> Concentration (1.1, 1.8) Goût du risque (1.1) Curiosité (1.1) Se remettre en question (1.8) Supporter le stress (1.8) Faire face à l'inconnu (1.8) Persévérance (1.13) Confiance en soi (1.13)</p>

* Ce domaine n'existe pas dans la méthodologie décrite par Emploi-Québec. Nous l'avons ajouté afin de regrouper les connaissances, habiletés et attitudes relatives à la création et qui n'entraient pas dans les autres domaines.

Domaine des ressources		
Connaissances	Habiletés	Attitudes
<p><u>Metteur en scène :</u> Connaissance des interprètes en carrière et en entrée de carrière (1.10) Connaissances sur les relations humaines (psychologie) (2.3) Connaissance du jeu des interprètes (2.3) Connaissance de certaines techniques de direction (2.3)</p> <p><u>Assistant-metteur en scène :</u> Connaissance et maîtrise du spectacle (3.1, 3.4, 4.2)</p>	<p><u>Metteur en scène :</u> Capacité à s'exprimer clairement (1.10) Capacité à analyser (2.3) Capacité d'abandon (2.3) Capacité d'adaptation (2.3)</p> <p><u>Assistant-metteur en scène</u> Capacité à se détacher au moment de la naissance du spectacle (3.4) Capacité à déceler les problèmes et à prendre les mesures nécessaires pour les résoudre (4.2) Capacité à s'exprimer clairement (4.2)</p>	<p><u>Metteur en scène :</u> Esprit de décision (1.10) Ouverture (2.3) Confiance aux autres (2.3) Tolérance (2.3) Ponctualité (2.3) Leadership (2.3)</p> <p><u>Assistant-metteur en scène :</u> Diplomatie (4.2) Empathie (4.2) Souci de la satisfaction des spectateurs (4.2) Souci de maintenir la qualité et l'intégrité artistique du spectacle (4.2) Sens du détail (4.2)</p>

Domaine de la technologie		
Connaissances	Habilités	Attitudes
<p><u>Metteur en scène :</u> Connaissance de tous les éléments liés au spectacle (1.13)</p> <p><u>Assistant-metteur en scène</u> Être à jour au plan du développement des équipements (3.1) Connaissance technique fonctionnelle (3.1)</p>		<p><u>Metteur en scène :</u> Curiosité (1.13) Goût du risque (1.13)</p>

Domaine des relations entre personnes		
Connaissances	Habilités	Attitudes
<p><u>Metteur en scène :</u> Connaissances sur les relations humaines (2.3)</p>	<p><u>Metteur en scène :</u> Capacité de persuasion (1.10) Avoir des antennes (sixième sens) (1.10)</p> <p><u>Assistant-metteur en scène :</u> Capacité de conciliation et de médiation (3.1)</p>	<p><u>Metteur en scène :</u> Intuition (1.10) Audace (1.10) Déontologie (1.10) Écoute (1.13) Leadership (1.13) Sens de la psychologie (2.3) Sens de la pédagogie (2.3)</p> <p><u>Assistant-metteur en scène :</u> Écoute (1.5, 2.8) Respect des intervenants (1.5) Ponctualité (2.8) Disponibilité (2.8) Sens de l'initiative (2.8) Diplomatie (2.8, 2.14, 3.1, 3.4) Leadership (2.8) Humilité (3.1) Patience (3.1, 3.4) Sens de la psychologie (3.1) Sens des responsabilités (3.1) Ouverture d'esprit (3.1, 3.4) Sens de la pédagogie (3.4)</p>

Domaine de l'information		
Connaissances	Habilités	Attitudes
<p><u>Assistant-metteur en scène :</u> Connaissance approfondie du français écrit et parlé (1.1, 1.4, 1.5, 2.8, 2.13, 2.14, 4.2) Savoir compter (1.4, 2.8, 2.14) Connaissance des systèmes de communication (2.13, 2.14) Connaissance du langage utilisé dans le milieu (1.4, 1.5, 2.8, 3.1) Connaissance et maîtrise du spectacle (3.1)</p>	<p><u>Metteur en scène :</u> Capacité à s'exprimer clairement (1.10)</p> <p><u>Assistant-metteur en scène :</u> Capacité à analyser (1.1) Capacité à schématiser (1.4) Capacité à comprendre le sens réel des mots (1.4) Capacité à décoder le texte (1.4) Esprit de synthèse (1.5, 2.13) Capacité à communiquer (1.5, 2.8, 2.13) Capacité à émettre succinctement les éléments des listes (1.5) Comprendre le langage utilisé dans le milieu (1.5) Capacité à vulgariser la pensée du metteur en scène (2.8) Capacité à noter et à transmettre les informations pertinentes (2.8, 2.14) Sens de l'organisation (2.13) Capacité à interpréter l'information (2.14) Capacité à assimiler la vision du metteur en scène (3.1) Capacité à s'exprimer clairement (3.4, 4.2) Capacité à transmettre la vision du metteur en scène (3.4)</p>	<p><u>Assistant-metteur en scène</u> Concentration (1.1) Curiosité (1.1) Sens du détail (1.4, 2.14) Respect des délais (1.4) Écoute (1.5) Rigueur (2.13, 2.14) Sens des responsabilités (2.14)</p>

5 LES PISTES D'ACTION

Voyons maintenant les moyens à mettre en œuvre pour utiliser le plus efficacement possible les résultats de la présente analyse.

Metteur en scène et assistant-metteur en scène

Diffusion du résultat de l'analyse.

Utilisation du résultat de l'analyse pour d'autres outils.

Metteur en scène

Reconnaissance du metteur en scène comme auteur de la représentation sur scène d'un spectacle :

- Possibilité pour les metteurs en scène de bénéficier des droits d'utilisation de l'œuvre scénique.

Comblent les lacunes actuelles en matière de formation initiale.

Formation continue :

- Accès au perfectionnement en matière de compétences professionnelles, techniques et spécifiques (pour acquérir les connaissances et les compétences que requièrent les adaptations des œuvres à d'autres médiums, etc.);
- Accès au perfectionnement lié à la gestion de carrière.

Soutien à la création et au ressourcement :

- Soutien aux metteurs en scène pour leur ressourcement et leur remise en question.

Sensibilisation au contexte de travail et intégration professionnelle :

- Familiarisation des metteurs en scène qui débutent avec les réalités de la profession (avant d'y être eux-mêmes confrontés).

Assistant-metteur en scène

Reconnaissance et valorisation de la profession :

- Conscientisation du milieu (collègues de travail, producteurs, établissements d'enseignement, gouvernements, etc.) à l'importance du rôle des assistants-metteurs en scène et à leur apport créatif et technique à la production.

Soutien à la création et au ressourcement :

- Admissibilité des assistants-metteurs en scène aux bourses relatives au perfectionnement, au ressourcement, aux projets et aux voyages.

Formation continue :

- Accès au perfectionnement en matière de compétences professionnelles, techniques et spécifiques (nouvelles technologies, médiums, etc.);
- Accès au perfectionnement lié à la gestion de carrière (anglais au travail, gestion du temps, etc.).

Mobilisation :

- Amélioration du professionnalisme;
- Amélioration de la mobilisation et de la solidarité des assistants-metteurs en scène.

BIBLIOGRAPHIE

ASSOCIATION LITTÉRAIRE ET ARTISTIQUE CANADIENNE INC. (1991) *Actes de la journée d'étude sur le statut de l'artiste.*

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Classification nationale des professions.*

CONSULTANTS CULTUR'INC INC. (1995) Document de travail.

EMPLOI-QUÉBEC. (1999) *Le marché du travail au Québec selon les métiers et les professions, Perspectives pour l'an 2000 et caractéristiques des professions*, Direction générale adjointe du développement de l'emploi, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Bibliothèque nationale du Québec.

FÉRAL, Josette. (1997) *Mise en scène et Jeu de l'acteur, tome 1, L'espace du texte.* Éditions Jeu et Éditions Lansman. 317 pages.

LE GROUPE DBSF. (1999). *Bâtir le CQRHC, Diagnostic des ressources humaines du secteur de la culture.*

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. (1996) *Remettre l'art au monde, Politique de diffusion des arts de la scène.*

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. (décembre 1996) *Document d'orientation.*

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. (1993) *Guide de production d'une analyse de métier ou de profession*, Direction de l'intervention sectorielle territoriale, gouvernement du Québec.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. (1993) *La production d'une analyse de métier ou de profession, Guide d'animation et de collecte des données*, Direction de l'intervention sectorielle et territoriale, gouvernement du Québec.

TABLE DE CONCERTATION DES AUTEURS, CRÉATEURS ET INTERPRÈTES DU SECTEUR CULTUREL DU QUÉBEC. (1997) *Le perfectionnement professionnel des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec.*

ANNEXE 1 : LISTE DES INFORMATEURS

- ◆ Madame Lou Arteau, assistante-metteur en scène
- ◆ Madame Monique Corbeil, coordonnatrice, Association des professionnels des arts de la scène du Québec et assistante-metteur en scène
- ◆ Monsieur Yves Desgagnés, metteur en scène
- ◆ Monsieur Martin Faucher, metteur en scène
- ◆ Monsieur Claude Lemelin, assistant-metteur en scène
- ◆ Monsieur Gilles Marsolais, metteur en scène
- ◆ Monsieur Jean-Frédéric Messier, metteur en scène
- ◆ Monsieur Fernand Rainville, metteur en scène
- ◆ Monsieur Nicolas Rollin, assistant-metteur en scène

En région :

- ◆ Madame Danielle Dupuis (Le Petit Théâtre, Sherbrooke)
- ◆ Monsieur Benoît Lagrandeur (Théâtre La Rubrique, Jonquière)
- ◆ Monsieur Jean-Guy Côté (Théâtre du Tandem, Rouynd-Noranda)

Milieu anglophone

- ◆ Madame Helen Turp (Saydie Bronfman)
- ◆ Monsieur Charles Childs (Centaur Theatre)

D'autres metteurs en scène et assistants-metteurs en scène ont aussi répondu à un court sondage portant sur la rémunération.

ANNEXE 2 : LISTE DES MEMBRES DES COMITÉS D'EXPERTS

Metteurs en scène :

- ◆ Madame Louison Danis, metteure en scène
- ◆ Monsieur Martin Faucher, metteur en scène
- ◆ Monsieur Alain Fournier, metteur en scène
- ◆ Monsieur Gilbert Lepage, metteur en scène
- ◆ Monsieur Jean-Frédéric Messier, metteur en scène

- ◆ Madame Marie Doyon, conseillère, Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, Emploi-Québec
- ◆ Monsieur Michel Laurence, directeur des communications et adjoint au directeur général, Union des artistes
- ◆ Madame Sylvie Rochette, chargée de projet, Conseil québécois des ressources humaines en culture

Assistants-metteurs en scène :

- ◆ Madame Lou Arteau, assistante-metteure en scène
- ◆ Madame Monique Corbeil, coordonnatrice, Association des professionnels des arts de la scène du Québec et assistante-metteure en scène
- ◆ Madame Françoise Émond, assistante-metteure en scène
- ◆ Monsieur Claude Lemelin, assistant-metteur en scène
- ◆ Madame Michèle Normandin, assistante-metteure en scène
- ◆ Monsieur Alain Roy, assistant-metteur en scène
- ◆ Monsieur Allain Roy, assistant-metteur en scène

- ◆ Madame Sylvie Rochette, chargée de projet, Conseil québécois des ressources humaines en culture

ANNEXE 3 : LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ DE VALIDATION

- ◆ Madame Louise Boucher, coordonnatrice, Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)
- ◆ Madame Sylvie Rochette, chargée de projet, Conseil québécois des ressources humaines en culture
- ◆ Monsieur Michel Laurence, directeur des communications et adjoint au directeur général, Union des artistes
- ◆ Madame Monique Corbeil, coordonnatrice, Association des professionnels des arts de la scène du Québec et assistante-metteur en scène
- ◆ Madame Marie Doyon, conseillère, Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, Emploi-Québec