



Les faits saillants  
du résultat  
de l'analyse  
des professions

**METTEUR EN SCÈNE  
et  
ASSISTANT-METTEUR  
EN SCÈNE**

Avec la collaboration de

Québec   
Emploi-Québec

# L'ANALYSE D'UNE PROFESSION UN ATOUT PRÉCIEUX AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE AU QUÉBEC

## En quoi consiste une analyse de profession ?

Une analyse de profession consiste à donner une description précise et détaillée des principales composantes de l'exercice d'une profession. C'est la raison pour laquelle, dans le rapport qui résulte d'une telle analyse, les renseignements suivants sont transmis : l'inventaire des fonctions et des tâches liées à l'exercice de la profession; le profil des compétences nécessaires à l'exercice de la profession; la présentation du contexte de travail dans lequel la profession est exercée; et les tendances de développement liées à l'exercice de la profession.

## Comment une analyse de profession est-elle produite ?

Une analyse de profession est produite en collaboration avec les partenaires du secteur visé par l'analyse, à savoir les personnes qui exercent la profession ainsi que les représentantes et les représentants des entreprises, ou autres organismes employeurs, et des syndicats. En effet, en vue de produire une analyse de profession qui reflète, en tout point, la réalité de l'exercice de la profession dans l'ensemble d'un secteur, des personnes reconnues pour leur expertise particulière au regard de l'exercice de la profession à l'étude sont invitées à participer à l'élaboration ainsi qu'à la validation de l'analyse. Il importe de dire que ces personnes sont sélectionnées pour assurer la représentation de toutes les situations possibles liées à l'exercice de la profession comme l'effectif et la spécialité de l'organisation en cause. Ainsi, le résultat de l'analyse est valide pour l'ensemble du secteur.

## À qui et à quoi le résultat d'une analyse de profession peut-il servir ?

En raison du fait que le résultat d'une analyse de profession expose ce que recouvre l'exercice d'une profession dans l'ensemble du secteur visé, il va de soi qu'il consiste en un outil de gestion ou, encore, en un document de référence qui peut se révéler utile aussi bien aux entreprises, ou autres organismes employeurs, qu'aux personnes qui exercent la profession en cause. En effet, ces personnes y découvriront, avec satisfaction, le caractère unique de leur profession et l'importance du nombre et de la qualité des compétences utiles à son exercice. De plus, chacune d'entre elles pourra y puiser un ensemble de renseignements propres à soutenir son développement professionnel et, au besoin, à orienter ses choix en matière de perfectionnement.

Pour leur part, les entreprises ou autres organismes employeurs auront à leur disposition un point de comparaison entre la situation qui leur est propre et celle observée dans l'ensemble des entreprises ou autres organismes employeurs du secteur. Les entreprises ou autres organismes employeurs auront également à leur disposition tous les renseignements qui peuvent leur être utiles en vue : de définir les postes de travail; d'établir le profil de candidatures recherchées au moment de l'embauche, à savoir la description du poste et la liste des compétences utiles à l'occupation du poste; de mettre en place un programme d'accueil et d'intégration des personnes nouvellement embauchées ou promues à un poste; de définir un programme d'évaluation du rendement du personnel; d'établir les besoins de formation ou de perfectionnement du personnel; et de préciser le contenu de projets de formation d'appoint.

En somme, la production de l'analyse des professions dans un secteur d'activité économique peut contribuer à soutenir le développement de la main-d'oeuvre du secteur visé. En conséquence, cela constitue un atout précieux pour favoriser la croissance du secteur dans son ensemble.

## LE RÉSULTAT DE L'ANALYSE DES PROFESSIONS METTEUR EN SCÈNE ET ASSISTANT-METTEUR EN SCÈNE : DES DONNÉES À JOUR QUI REFLÈTENT LA RÉALITÉ DE L'EXERCICE DE CES PROFESSIONS DANS LE SECTEUR DE LA CULTURE AU QUÉBEC

### Qu'en est-il du résultat de l'analyse des professions Metteur en scène et Assistant-metteur en scène ?

La présentation du résultat de l'analyse des professions *Metteur en scène* et *Assistant-metteur en scène* s'articule autour de quatre points. Le premier présente l'inventaire des fonctions (champs de responsabilités) et des tâches liées à l'exercice de ces professions. Le deuxième expose le profil des compétences nécessaires à l'exercice de la profession. Le troisième point présente le profil de compétences nécessaires à l'exercice de ces professions, tandis que le quatrième et dernier fait état des principales tendances de développement qui marqueront l'exercice de la profession dans les années à venir.

## L'inventaire des fonctions et des tâches liées à l'exercice des professions

*Metteur en scène et  
Assistant-metteur en scène*

La présente analyse de métier et profession s'intéresse aux metteurs en scène et assistants-metteurs en scène qui pratiquent leurs professions dans « les arts de la scène » ou « les arts vivants ». 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. De plus, l'analyse s'en tient à ces deux professions dans le milieu francophone puisque leur exercice est bien différent dans le milieu anglophone (notamment le fait qu'il n'y a pas du côté anglophone de profession d'assistant-metteur en scène proprement dit).

La mise en scène est l'art de concevoir et de réaliser un spectacle. Afin d'éviter toute ambiguïté, il est ici utile de définir les professions à l'étude pour clarifier le rôle de chacune.

Le *metteur en scène* est l'auteur de la représentation sur scène d'une œuvre dramatique. Il prend en charge la mise en spectacle, dirige le jeu des acteurs, danseurs et autres artistes de la scène et oriente la conception des effets scéniques (décors, costumes, éclairage, musique, etc.) en vue d'obtenir une interprétation artistique et une atmosphère conformes à sa compréhension de l'œuvre et au contexte (social, historique, politique, dramatique, etc.) dans lequel elle s'inscrit. À cette fin, le metteur en scène choisit les artistes de la scène qui seront engagés par le producteur, dirige les répétitions et guide les choix artistiques de l'équipe de conception et de l'équipe de production.

L'*assistant-metteur en scène* assiste le metteur en scène du début du projet jusqu'à la fin de la production (préproduction, production, postproduction). Par ses compétences et ses connaissances techniques, artistiques et générales, il contribue à l'élaboration et à la mise au point de la mise en scène. Pour certaines productions du théâtre francophone, il cumule parfois les postes d'assistant et de régisseur.



# Metteur en scène

## 1 Conception d'un spectacle

### Tâche 1.1

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

### Tâche 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

### Tâche 1.3

Faire le choix d'une traduction ou d'un traducteur, si l'œuvre est écrite en langue étrangère

### Tâche 1.4

Faire de multiples lectures de l'œuvre et en dégager les lignes de force (analyser)

### Tâche 1.5

Lire les autres œuvres de l'auteur choisi et se documenter sur sa vie et ses idées

### Tâche 1.6

Situer l'œuvre dans son contexte historique, social, politique et esthétique

### Tâche 1.7

Dégager le sens de l'œuvre aujourd'hui, ainsi que le rapport avec le lieu et le public de sa présentation

### Tâche 1.8

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

### Tâche 1.9

Convoquer les personnes pour les auditions en vue de la distribution des rôles, s'il y a lieu

### Tâche 1.10

Choisir les interprètes

### Tâche 1.11

Choisir l'équipe de conception et de production la mieux adaptée à la vision d'ensemble

### Tâche 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

### 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

## 2 Réalisation d'un spectacle

### Tâche 2.1

Déterminer un calendrier de répétitions et de réunions de production

### Tâche 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

### Tâche 2.3

Diriger les répétitions

### Tâche 2.4

Participer aux réunions de production

### Tâche 2.5

Maintenir un dialogue permanent avec la direction artistique, afin qu'elle apporte son aide précieuse tout au long de la production

### Tâche 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

### Tâche 3.1

Assister à des représentations du spectacle devant public

### Tâche 3.2

Émettre des commentaires (notes) aux comédiens

### Tâche 3.3

Apporter des modifications mineures au jeu des comédiens

### Tâche 3.4

Apporter des modifications mineures à la technique (éclairage, son, etc.)

### Tâche 3.5

Assumer le suivi d'un spectacle en cas d'imprévus (remplacement, captation, reprise, etc.)

# Assistant-metteur en scène

## 1 Assistance et appui au metteur en scène dans sa démarche artistique

### Tâche 1.1

Étudier et analyser le texte ou le synopsis

### Tâche 1.2

Faire les convocations des comédiens pour les auditions, s'il y a lieu

### Tâche 1.3

Assister aux auditions et entrevues, s'il y a lieu

### Tâche 1.4

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

### Tâche 1.5

Assister aux différentes réunions de production

### Tâche 1.6

Assister aux différentes réunions de conception, selon le projet

### Tâche 1.7

Faire de la recherche artistique, historique, etc. en fonction des besoins du spectacle

### Tâche 1.8

Diffuser les informations pertinentes aux membres de l'équipe

## 2 Organisation et suivi des répétitions en salle de répétition

### Tâche 2.1

Se procurer le protocole d'accès et d'utilisation des lieux de répétition

### Tâche 2.2

S'assurer que tout l'équipement et le matériel nécessaires soit sur place

### Tâche 2.3

Dessiner la plantation dans le ou les locaux de répétition utilisés avec le directeur technique

### Tâche 2.4

Faire la mise en place des accessoires, meubles et costumes avant chaque répétition

### Tâche 2.5

Tenir à jour le tableau de service

### Tâche 2.6

Corriger les textes et distribuer les changements

### Tâche 2.7

Établir l'horaire des répétitions et s'assurer de sa distribution

### Tâche 2.8

Assister à toutes les répétitions

### Tâche 2.9

Assister à certains essayages de costumes

### Tâche 2.10

Suivre et souffler le texte

### Tâche 2.11

Faire répéter les comédiens tel que prévu quand le metteur en scène s'absente

### Tâche 2.12

Prendre les effets (*cue*) en note dans le cahier de mise en place

### Tâche 2.13

Tenir à jour et diffuser les différentes listes techniques

### Tâche 2.14

Assurer la bonne circulation de l'information

### Tâche 2.15

Compter et compiler les heures de répétition de chaque comédien, conformément au contrat

### Tâche 2.16

Ajuster l'horaire des répétitions en fonction des conflits d'horaire entre les comédiens, le metteur en scène et les concepteurs

### Tâche 2.17

Voir à l'application des règles syndicales

### Tâche 2.18

Administrer une petite caisse

## 3 Assistance à l'entrée en salle

### 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

### Tâche 3.2

Diriger les sessions relatives à la détermination des intensités en l'absence du metteur en scène

### Tâche 3.3

Faire l'assignation des loges

### Tâche 3.4

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



## Suivi artistique d'un spectacle

### Tâche 4.1

Assister à des représentations du spectacle devant public, au besoin

### Tâche 4.2

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

### Tâche 4.3

Faire répéter les personnes sélectionnées dans le cas d'un changement de distribution

### Tâche 4.4

Faire part du suivi des représentations au metteur en scène

## Le profil des compétences

L'exercice des professions de *metteur en scène* et *d'assistant-metteur en scène* dans « les arts de la scène » au Québec implique la maîtrise d'une gamme de compétences. Ces compétences regroupent des savoirs-connaissances, des savoir-faire et des savoir-être qui sont classés en cinq domaines de compétences, à savoir : *la création, les ressources, la technologie, les relations entre les personnes et l'information*. Voyons plus en détail les compétences propres à l'exercice de chacune des professions, selon les cinq grands domaines.

## LE DOMAINE DE LA CRÉATION

### Metteur en scène

#### Savoirs-connaissances

- ▮ Avoir une connaissance approfondie du français écrit et parlé
- ▮ Avoir une connaissance fonctionnelle de l'anglais écrit et parlé
- ▮ Avoir une culture générale et personnelle

#### Savoir-faire

- ▮ Être capable de créer
- ▮ Être capable de visualiser
- ▮ Être capable de globaliser (vue d'ensemble)
- ▮ Être capable d'analyser
- ▮ Être capable de susciter des questionnements
- ▮ Être capable de se « déconditionner » (la personne doit contourner ses propres réflexes)

#### Savoir-être

- ▮ Faire preuve de concentration
- ▮ Avoir le goût du risque
- ▮ Faire preuve de curiosité
- ▮ Avoir la capacité de se remettre en question
- ▮ Supporter le stress
- ▮ Faire face à l'inconnu
- ▮ Avoir de la persévérance
- ▮ Avoir confiance en soi

## LE DOMAINE DES RESSOURCES

### Savoirs-connaissances

#### Metteur en scène

- ▮ Avoir une connaissance des interprètes en carrière et en entrée de carrière
- ▮ Avoir des connaissances sur les relations humaines (psychologie)
- ▮ Avoir une connaissance du jeu des interprètes
- ▮ Avoir des connaissances au sujet de certaines techniques de direction

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Avoir la connaissance et la maîtrise du spectacle

### Savoir-faire

#### Metteur en scène

- ▮ Être capable de s'exprimer clairement
- ▮ Être capable d'analyser
- ▮ Être capable de s'abandonner
- ▮ Être capable de s'adapter

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Être capable de se détacher au moment de la naissance du spectacle
- ▮ Être capable de déceler les problèmes et de prendre les mesures nécessaires pour les résoudre
- ▮ Être capable de s'exprimer clairement

### Savoir-être

#### Metteur en scène

- ▮ Avoir un esprit de décision
- ▮ Faire preuve d'ouverture
- ▮ Avoir confiance aux autres
- ▮ Faire preuve de tolérance
- ▮ Être ponctuel
- ▮ Faire preuve de leadership

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Faire preuve de diplomatie
- ▮ Faire preuve d'empathie
- ▮ Avoir le souci de la satisfaction des spectateurs
- ▮ Avoir le souci de maintenir la qualité et l'intégrité artistique du spectacle
- ▮ Avoir le sens du détail

## LE DOMAINE DE LA TECHNOLOGIE

### Savoirs-connaissances

#### Metteur en scène

- ▮ Avoir une connaissance de tous les éléments liés au spectacle

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Être à jour au plan du développement des équipements
- ▮ Avoir une connaissance technique fonctionnelle

### Savoir-être

#### Metteur en scène

- ▮ Faire preuve de curiosité
- ▮ Avoir le goût du risque

## LE DOMAINE DES RELATIONS ENTRE LES PERSONNES

### Savoirs-connaissances

#### Metteur en scène

- ▮ Avoir des connaissances sur les relations humaines

### Savoir-faire

#### Metteur en scène

- ▮ Être capable de persuader
- ▮ Avoir des antennes (sixième sens)

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Être capable de conciliation et de médiation

## Savoir-être

### Metteur en scène

- ▮ Faire preuve d'intuition
- ▮ Faire preuve d'audace
- ▮ Avoir une déontologie
- ▮ Faire preuve d'écoute
- ▮ Faire preuve de leadership
- ▮ Avoir le sens de la psychologie
- ▮ Avoir le sens de la pédagogie

### Assistant-metteur en scène

- ▮ Faire preuve d'écoute
- ▮ Faire preuve de respect envers les intervenants
- ▮ Être ponctuel
- ▮ Faire preuve de disponibilité
- ▮ Avoir le sens de l'initiative
- ▮ Faire preuve de diplomatie
- ▮ Faire preuve de leadership
- ▮ Faire preuve d'humilité
- ▮ Avoir de la patience
- ▮ Avoir le sens de la psychologie
- ▮ Avoir le sens des responsabilités
- ▮ Faire preuve d'ouverture d'esprit
- ▮ Avoir le sens de la pédagogie

## LE DOMAINE DE L'INFORMATION

### Savoirs-connaissances

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Avoir une connaissance approfondie du français écrit et parlé
- ▮ Savoir compter
- ▮ Avoir une connaissance des systèmes de communication
- ▮ Avoir une connaissance du langage utilisé dans le milieu
- ▮ Avoir la connaissance et la maîtrise du spectacle

### Savoir-faire

#### Metteur en scène

- ▮ Capacité à s'exprimer clairement

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Être capable d'analyser
- ▮ Être capable de schématiser
- ▮ Être capable de comprendre le sens réel des mots
- ▮ Être capable de décoder le texte
- ▮ Avoir un esprit de synthèse
- ▮ Être capable de communiquer
- ▮ Être capable d'émettre succinctement les éléments des listes
- ▮ Comprendre le langage utilisé dans le milieu
- ▮ Être capable de vulgariser la pensée du metteur en scène
- ▮ Être capable de noter et de transmettre les informations pertinentes
- ▮ Avoir le sens de l'organisation
- ▮ Être capable d'interpréter l'information
- ▮ Être capable d'assimiler la vision du metteur en scène
- ▮ Être capable de s'exprimer clairement
- ▮ Être capable de transmettre la vision du metteur en scène

### Savoir-être

#### Assistant-metteur en scène

- ▮ Faire preuve de concentration
- ▮ Faire preuve de curiosité
- ▮ Avoir le sens du détail
- ▮ Avoir le souci du respect des délais
- ▮ Faire preuve d'écoute
- ▮ Faire preuve de rigueur
- ▮ Avoir le sens des responsabilités

## Le contexte de travail

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 et une confiance totale les amène à échanger leurs opinions, leurs conceptions et donc à s'influencer mutuellement tant sur le plan des pensées 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. Ces deux personnes 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.

En cours de carrière, le metteur en scène doit prendre des pauses pour se ressourcer. Ce temps d'arrêt est nécessaire en raison de l'essence même de la profession qui est la création. Il en profite alors pour faire le point sur sa démarche, pour se questionner sur ce qu'il veut développer, sur ce qu'il veut creuser davantage et pour puiser dans de nouvelles sources d'inspiration.

Pour les deux types d'emplois ici à l'étude, le travail est donné, la majorité du temps, à contrat. Il n'y a donc aucune stabilité garantie.

Le travail s'effectue selon un horaire qui est extrêmement changeant et variable. 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. À cette exigence relative aux horaires s'ajoute le cumul d'autres occupations rémunérées.

Les gens qui occupent ces deux professions des arts de la scène ne sont pas nécessairement appelés à toujours travailler dans le même type de production. Les metteurs en scène et les assistants-metteurs en scène peuvent se promener d'un type à un autre sans problèmes (théâtre, danse, variétés, humour, art lyrique, musées, etc.). Travailler dans plusieurs domaines semble souhaitable, car l'expérience est « ressourçante » et très enrichissante.

## Les tendances qui marquent les professions

Les *tendances* renvoient aux changements à prévoir au cours des prochaines années dans l'exercice du ou des professions à l'étude.

Pour ce qui est de l'exercice de la profession de *metteur en scène*, plusieurs tendances sont en émergence : l'accent est aujourd'hui mis davantage sur le projet artistique, comparativement à un projet autrefois plutôt technique; il y a multiplication d'événements sensationnalistes pour *épater la galerie*;

il y a de véritables réappropriations des œuvres par les metteurs en scène qui les adaptent à leur univers propre (signature de l'œuvre par le metteur en scène); le leadership du metteur en scène est plus convivial, comparativement à un leadership qui était auparavant autoritaire; le metteur en scène tend à faire participer les concepteurs, les artistes et l'assistant-metteur en scène tout au long du projet (*work in progress* impliquant toute l'équipe); les spectacles montés ont aujourd'hui une durée de vie plus longue (tournées, captations et adaptations audiovisuelles, etc.); les metteurs en scène utilisent les périodes de ressourcement pour élargir leurs connaissances dans différents domaines (autres que leurs spécialités) pour alimenter sans cesse leurs visions et leurs projets. Les tendances énoncées devraient se maintenir dans les prochaines années, puisque les préoccupations des spectateurs se sont modifiées en ce sens. Les spectateurs sont en effet aujourd'hui davantage intéressés par la façon dont sera interprété le texte par le metteur en scène, comment cette interprétation sera traduite et par l'émotion esthétique qui en sera dégagée.

Du côté de l'*assistant-metteur en scène*, les principales tendances sont les suivantes : la fonction d'assistance et d'appui au metteur en scène dans sa démarche artistique est de plus en plus importante; l'organisation et le suivi des répétitions sont d'une part grandement facilités grâce à la multiplication des moyens de communication, mais d'autre part, les horaires des membres de l'équipe sont de plus en plus complexes, ce qui ne leur facilite pas la tâche. Les tendances mentionnées quant au travail du metteur en scène auront un impact important sur le travail de l'assistant-metteur en scène, exigeant de ces derniers un apport plus important quant au suivi artistique. Les tendances énoncées devraient se maintenir dans les prochaines années. La fonction d'assistance et d'appui au metteur en scène dans sa démarche artistique au théâtre sera peut-être davantage exercée si les compagnies décident d'engager deux personnes pour occuper les postes d'assistant-metteur en scène et de régisseur, ce qui est jugé souhaitable par les praticiens consultés.

Le présent document expose les faits saillants du résultat des analyses des professions *Metteur en scène* et *Assistant-metteur en scène*, lesquelles analyses ont été produites par DBSF/ FormAtout pour le compte du Conseil québécois des ressources humaines en culture. Ce document se divise en deux parties. Tout d'abord, il décrit brièvement le but et l'utilité d'une analyse de profession. Ensuite, il présente les données les plus significatives liées à l'exercice de ces professions.

#### Rédaction

##### **DBSF / FormAtout**

Par Marie Sylvain et Gisèle Vachon

#### Révision linguistique

##### **Charlotte Gagné**

#### Conception graphique et mise en page

##### **Gilles Côte**

LES CONCEPTIONS COGIGRAPHE

#### Équipe de suivi du projet

##### **Louise Boucher**

Coordonnatrice

Conseil québécois des ressources humaines

##### **Marie Doyon**

Conseillère en intervention sectorielle

Emploi-Québec

##### **Sylvie Rochette**

Chargée de projet

Conseil québécois des ressources humaines

##### **Monique Corbeil**

Coordonnatrice

Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)

##### **Michel Laurence**

Directeur des communications et adjoint au directeur général

Union des Artistes (UDA)

---

Pour obtenir tout renseignement à propos du présent document et du rapport produit sur le résultat de l'analyse relative à l'exercice des professions *Metteur en scène* et *Assistant-metteur en scène*, veuillez vous adresser au Conseil québécois des ressources humaines en culture, en composant le numéro de téléphone suivant : 1 877 475-6287 ou en visitant le site [www.cqrhc.com](http://www.cqrhc.com)